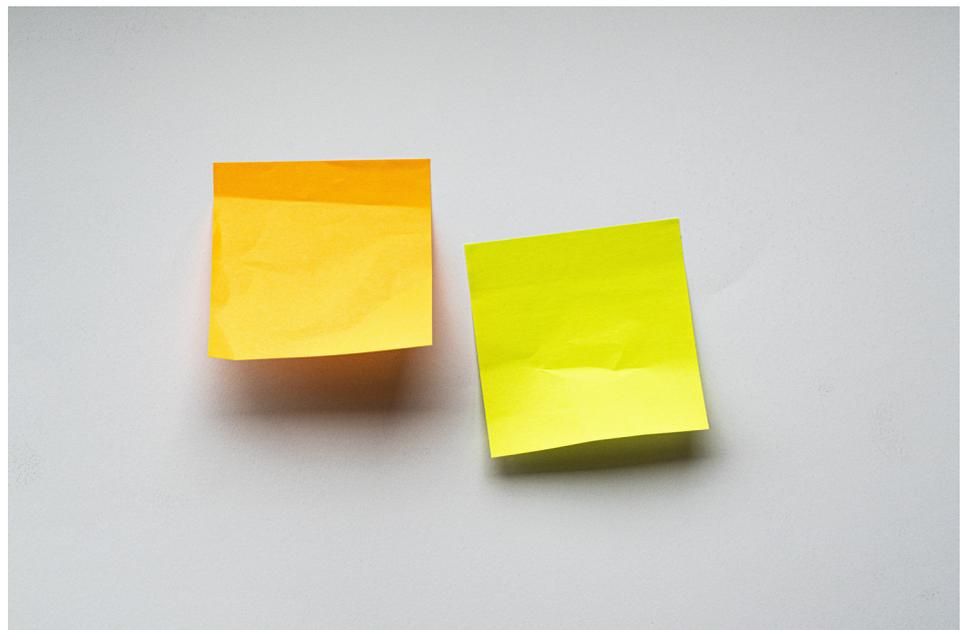


# FAV

Fördergesellschaft  
Arbeitsmarkt Vorarlberg

Arbeitsprogramm 2023-2025

25.04.2023



## DER PLAN IST GUT



Zum Arbeitsprogramm	2
Säule 1: Bedarfsgerechte Qualifizierung	4
Säule 2: Gewinnung und Bindung von Fachkräften	8
Säule 3: Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials	11

Die Fördergesellschaft für den Arbeitsmarkt Vorarlberg gGmbH (FAV) ist eine Initiative für den Vorarlberger Arbeitsmarkt des Landes Vorarlberg und der Arbeiterkammer Vorarlberg. Als agile Koordinationsstelle fungiert die FAV als Impulsgeberin und Bindeglied zwischen Wirtschaft und den Institutionen des Arbeitsmarktes sowie Bildungseinrichtungen. Ihre Mission ist es, den Fachkräftemangel zu lindern und so den Arbeitsmarkt in Vorarlberg zu stärken.

Die Gesellschaft wird immer älter und die Struktur der Bevölkerung verändert sich. Dabei suchen viele Unternehmen bereits heute händeringend nach Fachkräften. Die Fördergesellschaft für den Arbeitsmarkt wird durch das Mitwirken ihrer Partner-Institutionen wesentlich dazu beitragen, die zukünftig notwendigen Qualifizierungsbedarfe sicherzustellen.

Dafür muss Vorarlberg sein vorhandenes Arbeitskräftepotenzial optimal nutzen. Dabei ist der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ebenso entscheidend, wie die Umsetzung einer landesweiten Upskilling Strategie, die ausgebildete Fachkräfte für Vorarlbergs Zukunftsbranchen bereitstellt. Denn die Qualifikationen der Vorarlberger Arbeitnehmer:innen bilden die Grundlage einer erfolgreichen Entwicklung der Vorarlberger Wirtschaft und damit der gesamten Region.

Die Vision ist ein Arbeitsmarkt, auf dem alle Personengruppen gleichberechtigt und in hohem Maß am Erwerbsleben beteiligt sind (Vollbeschäftigung) und auf dem die von der Vorarlberger Wirtschaft benötigten Fachkräfte verfügbar sind.

Die FAV ist Koordinations-, Kontakt- und Anlaufstelle für alle Einrichtungen am Vorarlberger Arbeitsmarkt zur Entwicklung und Abwicklung von arbeitsmarktpolitischen Initiativen. Das vorliegende erste Arbeitsprogramm der FAV definiert Maßnahmen, Ziele und Projektinitiativen anhand derer die FAV, gemeinsam mit ihren Partner-Institutionen, die Herausforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes zielgerichtet adressieren kann und ihren Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten wird.

## ZUM ARBEITSPROGRAMM

Im Vorfeld zur Erstellung des vorliegenden Arbeitsprogramms wurde ein quantitativer sowie qualitativer Prozess der Problemanalyse und Lösungsfindung durch die FAV initiiert und umgesetzt. Ziel war es, auf Grundlage empirischer Erkenntnisse, wie der zuletzt erschienenen WIFO Studie (2022, Vorarlbergs Wirtschaft im europäischen Konkurrenzumfeld) und durch die Befragung relevanter Akteur:innen des Vorarlberger Arbeitsmarktes und Bildungssystems, die aktuellen Herausforderungen sowie mögliche Lösungsansätze zu identifizieren. Die Ergebnisse dieses Prozesses wurden im Grundlagenpapier der FAV dargelegt und herangezogen, um die strategische Ausrichtung der FAV festzulegen.

Dabei wurden drei strategische Oberziele zur Linderung des Fachkräftemangels und Stärkung des Arbeitsstandortes ausgearbeitet und quantifizierbare Steuerungsziele den jeweiligen Oberzielen zugeordnet.

Das vorliegende Arbeitsprogramm soll für den Zeitraum 2023–2025 die operative Arbeit der FAV und die praktische Evaluation der im Grundsatzdokument erarbeiteten strategischen Zielsetzungen sicherstellen. Dafür werden für die jeweiligen Steuerungsziele messbare Zielgrößen ergänzt und erste praktische Projektansätze zur Zielerreichung grob umrissen und vorgestellt. Damit schafft das Arbeitsprogramm eine Basis für die zielorientierte Maßnahmenentwicklung.

Während das Grundlagendokument die strategische Ausrichtung festlegt, ist das vorliegende Arbeitsprogramm als Leitfaden für die operative Arbeit der FAV und ihrer Partner zu verstehen. Die FAV agiert dabei als agile Koordinationsstelle. Sie initiiert und begleitet die Maßnahmen und unterstützt die verantwortlichen Akteure bei der Umsetzung.

### Strategische Ausrichtung der FAV

3 Säulen zur Überwindung des Fachkräftemangels und der Stärkung des Arbeitsstandortes

Abbildung 1 stellt die drei strategischen Oberziele der FAV-Strategie dar sowie deren Wirkung.

<b>Säule 1: Bedarfsgerechte Qualifizierung</b>	<b>Säule 2: Gewinnung und Bindung von Fachkräften</b>	<b>Säule 3: Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials</b>
Bedarfsorientierte Bildungsstruktur & Förderlandschaft	Standortattraktivität	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Steigerung des Bildungs- niveaus und der Angebote	Proaktiver Umgang mit transformativen Herausforderungen	Teilhabe am Arbeitsmarkt
↳ Qualitative Zielsetzung: Unser Arbeitskräfte- potenzial hat einen bedarfsgerechten Qualifikationsmix.	↳ Quantitative Zielsetzung: Rückgewinnung, Gewinnung und nachhaltige Bindung von Fachkräften an den Standort	↳ Quantitative Zielsetzung: Unser Arbeits- kräftepotenzial schöpft seine Fähigkeit bestmöglich für eine hohe Erwerbs- beteiligung aus.

## Zusammenfassung des Grundsatzpapiers

Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Vorarlberg zu identifizieren und Lösungsstrategien aufzuzeigen, diesem Ziel widmet sich das Grundsatzpapier der FAV. Die Ergebnisse dieses Prozesses werden im Folgenden in Kurzform dargelegt.

Insbesondere die WIFO-Studie zur Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in Vorarlberg im europäischen Vergleich sowie die Auswertung des vorab durchgeführten Stakeholder:innen-Dialogs zeigen grundlegende Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem auf.

Vorarlberg ist von einem enormen demografischen Wandel betroffen. Die Gesellschaft altert zunehmend. Der Bedarf an Fachkräften und die Aufrechterhaltung der Sozialsysteme können nur nachhaltig durch entsprechende Zuwanderung gewährleistet werden. Bereits ab dem Jahr 2023 rechnet die WIFO mit dem Beginn eines merklichen Mangels an Erwerbspersonen. Ein Umstand, der den Fachkräftemangel in Vorarlberg noch zusätzlich verstärken wird. Die negativen Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeits- und Fachkräftesituation wird durch drei weitere Faktoren verstärkt:

- ↳ Das Fehlen einer bedarfsgerechten Qualifizierungs- und Förderungsstruktur, die sich nach der tatsächlichen und zukünftigen Nachfrage am Arbeitsmarkt richtet.
- ↳ Die Abwanderung von gut ausgebildeten Menschen in andere Regionen Österreichs sowie ins nahe Ausland.
- ↳ Die zu geringe Erwerbsbeteiligung von Menschen in Teilen der Bevölkerung, ausgelöst durch Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur höheren Qualifizierung und Spracherwerb.

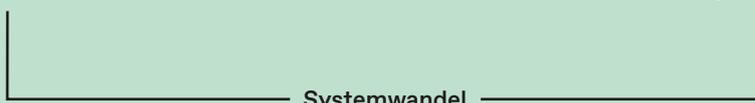
Die FAV will dazu beitragen, jede dieser Herausforderungen zielgerichtet zu adressieren und darüber hinaus gesamtwirtschaftliche Trends so mitzugestalten, dass sie zu Chancen für den Arbeits-, Wirtschafts- und Lebensstandort Vorarlberg werden.

Herausforderung:  
**Arbeits- & Fachkräftemangel durch demographische Entwicklung**

Abbildung 2 fasst die Problemanalyse des Grundlagenpapiers sowie die Lösungsansätze der FAV in ihren Grundzügen zusammen.

Verstärkt durch:	Lösungen der FAV
<b>Mismatching Phänomen</b> Keine bedarfsgerechte Ausbildung	↳ <b>Bedarfsgerechte Qualifizierung</b>
<b>Abwanderung</b> Menschen verlassen die Region zur Arbeit oder zur Ausbildung	↳ <b>Gewinnung und Bindung von Fachkräften</b>
<b>Ungleicher Zugang zum Arbeitsmarkt</b> Hürden erschweren den Arbeitsmarktzugang für viele	↳ <b>Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials</b>

Zusätzliche Herausforderung: Bedacht & proaktiv gestalten:



Ökologische Transformation, Digitalisierung, New-Work, Zuwanderung, Wissensintensive Dienstleistungen

## SÄULE 1: BEDARFSGERECHTE QUALIFIZIERUNG

Die Fachkräftequalifizierung ist ein zentrales Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik und unterstützt in ganz besonderer Form Arbeitnehmer:innen und Unternehmen durch bedarfsorientierte Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Vorarlberger Unternehmen werden dabei unterstützt, offene Arbeitsstellen in Unternehmen durch passende, qualifizierte Mitarbeiter:innen zu besetzen. Vorarlbergs Arbeitnehmer:innen profitieren von besseren Karrierechancen in zukunftsträchtigen Branchen.

### Strategisches Ziel der ersten Säule:

Die FAV trägt durch Koordination, Vermittlung und Weiterentwicklung passender Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu einer nachfragegerechten und zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in Vorarlberg bei.

### Steuerungsziele der ersten Säule:

#### 1 Die Bildungsstruktur und Förderlandschaft in Vorarlberg orientieren sich am Fachkräftebedarf der Zukunftsbranchen<sup>1</sup>.

##### Indikator der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

↳ Aus- und Weiterbildungsangebote für Berufsgruppen, die laut jeweils aktueller Fachkräfteverordnung als Mangelberufe<sup>2</sup> gelten und einer Zukunftsbranche zugeordnet werden können, werden gegenübergestellt, überprüft und ausgebaut.

Die derzeitigen Förderschienen sowie das Weiterbildungsangebot (z.B. AMS, Bildungskarenz, Fachkräftestipendium, Frauenförderung, Weiterbildungsförderung für Beschäftigte, Bildungsförderung von Land, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer etc.) sind für die Adressaten oft intransparent, der Zugang stark fragmentiert und die Voraussetzungen für Arbeitnehmer:innen und Betriebe zum Teil nicht harmonisiert. Dadurch ist die Förderlandschaft komplex und bestehende Förderpotenziale werden nicht voll ausgeschöpft und tragen insgesamt zu wenig zum Up-Skilling der Fachkräfte für den Standort bei. Zudem fehlt ein klarer Schwerpunkt auf Mangelberufe und Zukunftsbranchen.

Wir beabsichtigen, die Zielgenauigkeit, Reichweite und Effektivität der Vorarlberger Bildungsangebote und Förderlandschaft zu optimieren und damit die Ausbildung entsprechender Fachkräfte zu fördern.

##### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

↳ Evaluierung und Weiterentwicklung der bestehenden Förderlandschaft im Hinblick auf Harmonisierungs-, Vereinfachungs- und Qualitätspotenziale mit dem Ziel einer Anpassung der Förderkriterien und Vereinfachung des Beantragungs- und Orientierungsprozesses.

↳ Prüfung der Einrichtung eines Vorarlberger Bildungsfonds zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte.

↳ Öffentliche Bildungsoffensive zur Förderung und Ermöglichung höherer formaler Abschlüsse in Schlüsselpositionen. Durch das Entwickeln von bedarfsorientierten Angeboten zur formalen Weiterbildung von Erwachsenen.

- <sup>1</sup> Zukunftsbranchen zeichnen sich durch ein Beschäftigungswachstum und steigenden Fachkräftebedarf aus, sie haben eine besondere Relevanz in Anbetracht des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der sozial-ökologischen Transformation (System- und Strukturwandel) und sollten den Interessen und Talenten der Jugend entsprechen.
- <sup>2</sup> Fokus auf wissensintensive Dienstleistungen und hochtechnologische Produktion.

- ↳ Einrichtung einer themenspezifischen Arbeitsgruppe zur Abstimmung von Bildungsangeboten zwischen den Stakeholder:innen im Land. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Synergiepotenziale zu identifizieren und zu nutzen. Teilnehmer:innen sind die Bildungsanbieter sowie Beratungs- und Orientierungseinrichtungen in Vorarlberg. Beispielsweise das BFI, BIFO, VHS, WIFI, FHV, Digital Campus, usw.
- ↳ Prüfung eines Fachkräftezentrums für Klimawandel:  
In Anlehnung an das Klimaschutzkompetenzzentrum in Niederösterreich könnte auch in Vorarlberg ein Ausbildungszentrum für Fachkräfte zur Bewältigung der sozial-ökologischen Transformation entstehen.

## 2 Bedarfsorientierte Qualifizierungs- und Förderangebote ermöglichen berufliche Weiterbildung in allen Lebensphasen und entsprechen den Talenten und Interessen der Teilnehmenden.

### Indikator der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Teilnahme an non-formaler Aus- und Weiterbildung<sup>3</sup> von unselbstständig Beschäftigten in Vorarlberg nach höchstem Bildungsabschluss um 25 Prozent steigern. Das würde den Anteil von aktuell 13,4 Prozent (2022) auf 16,7 Prozent bis 2025 heben und in Summe in etwa 6.000 mehr Personen in Weiterbildungen entsprechen.

Das Steuerungsziel setzt auf der individuellen Ebene der Arbeitnehmenden an. Eine quantitative Steigerung der Teilnehmenden in Qualifikations- und Weiterbildungsprogrammen ist das dezidierte Ziel, denn Angebote und Förderstrukturen müssen nicht nur bereitgestellt, sondern auch tatsächlich genutzt werden. Das gilt im Besonderen für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und Lehrabschluss, die aktuell die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Dafür müssen die Angebote mit den unterschiedlichsten Lebensphasen vereinbar sein, finanzielle und nicht-finanzielle Hürden abgebaut und zudem die Interessen und Talente der Teilnehmenden bestmöglich angesprochen und gefördert werden.

Die aktuellen Anteile nach höchstem Bildungsabschluss (Stand 2022):

Pflichtschulabschluss:	7 Prozent
Lehrabschluss:	10 Prozent
BMS:	12 Prozent
Höhere Schule:	17 Prozent
Uni, FH:	25 Prozent

### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Ausarbeitung und Implementierung einer Up-Skilling-Strategie: Unternehmen werden bei der Fachkräftegewinnung und strategischen Personalentwicklung unterstützt. Insbesondere durch das Up-Skilling der eigenen Mitarbeitenden. Dies kann umfassen:
  - Unternehmensberatung (Skills, Tools, Strategien für Fachkräftebedarf)
  - Ein Netzwerk von betrieblichen Ausbildungsmentor:innen
  - Arbeitsstiftungen (ähnl. JobPLUSAusbildung des waff)
  - Firmenausbildungsverbund/Rotationsmodell für Lehrlinge
  - Bildungskonto/Qualifizierungsgeld
- ↳ Kostenlose digitale Plattform (FastLane Plus)  
Förderangebote, Jobausschreibung und Weiterbildungsmöglichkeiten – all das vernetzt die Plattform FastLane, angepasst an das individuelle Kompetenzprofil der Arbeitssuchenden. FastLane Plus soll zusätzlich eine Umorientierungs-Datenbank enthalten und so gewährleisten, dass mehr Menschen ihren Karriereweg in Vorarlbergs Zukunftsbranchen finden. So können Personalressourcen mobilisiert werden, die zuvor nicht zur Verfügung standen.

- ↳ Weiterentwicklung der Plattform FastLane Plus zur unternehmensinternen Anwendung als Firmware.

<sup>3</sup> Statistik Austria: Mikrozensus

- ↳ Synergiepotenziale bei Beratungen heben:  
Orientierungshilfen wie der Talente Check und die Interessentests des Bifo oder die Berufs- und Bildungsberatungen in den AMS Berufsinformationszentren (BIZ) helfen Menschen dabei, ihre Interessen und Stärken einzuschätzen und die passende Aus- oder Weiterbildung zu finden. In Kombination mit Plattformen wie Fastlane Plus können Menschen so zukunftssträchtige und persönlich ansprechende Karrierewege für sich entdecken.

### 3 Steigerung des Bildungsniveaus durch mehr und höhere formale Abschlüsse in der beruflichen Weiterbildung und dem Erstausbildungssystem

#### Indikatoren der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Anteil<sup>4</sup> der 25- bis 64-Jährigen mit maximal Pflichtschulabschluss von 17,3 Prozent (2021) auf unter 14,1 Prozent (Ö-Durchschnitt 2021) bis 2028 reduzieren.
- ↳ Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss (Uni, FH) von 28,6 Prozent (2021) auf über 33,5 Prozent (Ö-Durchschnitt ohne Wien 2021 = 32 Prozent) bis 2028 erhöhen.
- ↳ Anteil<sup>5</sup> der 25- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund und maximal Pflichtschulabschluss von 32,2 Prozent (2021) auf unter 23,2 Prozent bis 2028 reduzieren.

Das Steuerungsziel setzt erneut auf der individuellen Ebene der Arbeitnehmenden an. Die Steigerung des Bildungsniveaus durch mehr formale Abschlüsse in der Weiterbildung und höhere formale Abschlüsse im Erstausbildungssystem sind dabei im Fokus. Im direkten Vergleich zu anderen Bundesländern weist Vorarlberg den geringsten Anteil an Menschen mit tertiären Bildungsabschlüssen auf und den höchsten bei Menschen mit geringem formalen Bildungsniveau (höchstens Sekundarbereich I).<sup>6</sup> Angesichts des gesamtwirtschaftlichen Trends hin zur komplexen Wissensarbeit, ist die Förderung höherer formaler Abschlüsse notwendig.

#### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ **Förderung höherer formaler Abschlüsse im Erstausbildungssystem von Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache.**  
Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache landen beinahe zweieinhalbmal so häufig in Sonderschulen als jene mit deutscher Umgangssprache. Neben Sonderschulen ist diese Kohorte auch in Polytechnischen Schulen sowie Neuen Mittelschulen verhältnismäßig überrepräsentiert, während sie in weiterführenden oder berufsbildenden Schulen deutlich unterrepräsentiert sind.<sup>7</sup> Maßnahmen der FAV zur Angleichung sind unter anderem:

- Evaluation der Ursachen des Vorarlberger Bildungs- und Ausbildungssystems in Hinblick auf die systematische Schlechterstellung von Personen mit nicht deutscher Umgangssprache bzw. der mangelnden Durchlässigkeit des Systems und Förderung dieser Kohorte.
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung und Implementierung von Lösungsansätzen. Teilnehmer sind dabei unter anderem die Bildungsdirektion Vorarlberg, KOST, BIFO, usw.

Stand 2022 sind wir in Vorarlberg auf einem langfristigen Reduktionspfad von 0,3 Prozentpunkten pro Jahr, während sich der Ö-Durchschnitt um 0,4 Prozentpunkte pro Jahr verringert. Bei einer Steigerung des Reduktionspfades auf 0,5 Prozentpunkte pro Jahr durch Maßnahmen, die 2028 greifen, wollen wir bis 2028 auf unter 14 Prozent gelangen.

Stand 2022 sind wir in Vorarlberg auf einem langfristigen Wachstumspfad von 0,6 Prozentpunkten pro Jahr, während der Ö-Durchschnitt um 0,7 Prozentpunkte pro Jahr wächst. Bei einer Steigerung des Wachstumspfad auf 0,8 Prozentpunkte pro Jahr durch Maßnahmen, die ab 2025 voll greifen, wollen wir bis 2028 auf über 33,5 Prozent gelangen.

Stand 2022 sind wir in Vorarlberg auf einem langfristigen Reduktionspfad von 1 Prozentpunkt pro Jahr. Bei einer Steigerung des Reduktionspfades auf 1,5 Prozentpunkte pro Jahr durch Maßnahmen, die ab 2025 voll greifen, wollen wir bis 2028 auf unter 23,2 Prozent gelangen.

<sup>4</sup> Eurostat, 2021

<sup>5</sup> Mikrozensus, 2021

<sup>6</sup> Arbeiterkammer Vorarlberg: Standort-Rating, 2023, 61

<sup>7</sup> Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg 2020/2021, 18

↳ **Förderung von Angebot und Qualität tertiärer Bildung.**

Institutionen werden beim Ausbau und der Umsetzung nachgefragter Studiengänge unterstützt. Angebotslücken werden identifiziert und soweit möglich geschlossen.

- Zukunftsträchtige Diplomkurse & Studienangebote an universitären Ausbildungszentren wie dem WIFI, Volkshochschule, Green Campus, Digital Campus Vorarlberg oder BFI werden gefördert und ausgebaut.
- Die Prüfung der Umsetzbarkeit und des Bedarfs eines universitären medizinischen Ausbildungscampus in Vorarlberg wird vorangetrieben.
- Die FH Vorarlberg wird als regionaler Hochschulstandort weiter gefördert und dabei unterstützt, noch umfangreicher die Bedürfnisse des hiesigen Arbeitsmarkts und Zukunftsfelder zu adressieren. Das Studienangebot soll um international nachgefragte und im regionalen Umfeld einzigartige Studiengänge erweitert werden, um verstärkt auch Studieninteressierte überregional anzusprechen.

↳ **Mit der dualen Ausbildung und mehr Durchlässigkeit zu höheren Abschlüssen.**

Die duale Ausbildung ist eine wesentliche Säule des Vorarlberger Bildungssystems und trägt in hohem Ausmaß zur Attraktivität desselben bei. Ein Ausbau in allen Bereichen und ein verstärkter Fokus auf modulare Aus- und Weiterbildungen werden gefördert. (z.B. Schweizer Modell): Duale Akademie, Lehre mit Matura, Duales Studium, Bachelor/Master Professional, Höhere berufliche Bildung, Duales Studium

↳ **Förderung der Facharbeiter:innen Kurzausbildungen (z.B. Initiative „Du kannst Was!“)**

Viele langjährige Arbeitnehmende bringen große Berufserfahrung und Know-how mit und dennoch fehlt ihnen etwa ein formaler Lehrabschluss. Berufsbegleitende Kurzausbildungen ermöglichen diesen Menschen einen formalen Bildungsabschluss.

## SÄULE 2: GEWINNUNG UND BINDUNG VON FACHKRÄFTEN

Angesichts des demografischen Wandels ist es essentiell, Menschen für den Arbeitsstandort Vorarlberg zu begeistern und Abwanderung zu verhindern. Unsere Mission ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, noch bessere Arbeitgeber:innen zu werden und gemeinsam mit den Partner:innen der FAV einen Beitrag für einen attraktiven Arbeitsstandort zu leisten.

### Strategisches Ziel der zweiten Säule:

Die FAV unterstützt die Rückgewinnung, Gewinnung und nachhaltige Bindung von Fachkräften für den Arbeits- und Wirtschaftsstandort Vorarlberg.

### Steuerungsziele der zweiten Säule:

#### 1 Vorarlbergs Unternehmen sind attraktive Arbeitgeber:innen und tragen so zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften bei.

##### Indikatoren der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Anteil der Pendler:innen ins Ausland<sup>8</sup> senken:  
von 8% (2020) → auf 5% (2025)
  - zum Vergleich: im bundesweiten Durchschnitt sind es nur 0,7%
  - die Reduktion von 8% auf 5% entspricht knapp 6.000 zusätzlichen Fachkräften für Vorarlberg
- ↳ Anzahl der Pendler:innen aus D/CH/A/FL<sup>9</sup> nach Vorarlberg (aktuell 3.500 Personen, Stand 2021) steigern.

Das Steuerungsziel adressiert die Verbesserung der Standortattraktivität in einem regionalen Konkurrenzumfeld einerseits und die Attraktivität der Vorarlberger Betriebe als Arbeitgeber andererseits. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie die Betriebe unterstützt werden können, um attraktive Arbeits- und Standortbedingungen für ihre Beschäftigten und regional und international mobile Fachkräfte zu bieten. Der Pendler:innensaldo stellt eine indirekte Messgröße für die Attraktivität der regionalen Arbeitgeber im Vergleich zu den Grenzregionen dar. Die FAV fokussiert sich in diesem Steuerungsziel auf die Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität in Vorarlberg und unterstützt und flankiert die Standortentwicklungsmaßnahmen der WISTO in ihrer vollen Breite.

##### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Evaluierung der Standortfaktoren aus Arbeitnehmer:innenperspektive, insbesondere das Angebot einer modernen Arbeitskultur (Stichwort „New-Work“) sowie die Verfügbarkeit von leistbarem Wohnraum für ansässige Beschäftigte.
- ↳ Unternehmensberatung/Modellprojekte  
Impulsgeberin und Unterstützerin für Unternehmen, um dazu beizutragen, die regionalen Unternehmen für Fachkräfte noch attraktiver zu machen. Mögliche Initiativen betreffen dabei:
  - Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle (z.B. 4-Tage-Woche in ausgewählten Branchen und Betrieben) propagieren
  - Betriebliche Gesundheitsförderung
  - Kombinierte Job + Ausbildungsmodelle entwickeln
  - Eigene Mitarbeiter:innen zu Fachkräften entwickeln
- 8 – Moderne Unternehmenskultur fördern

<sup>8</sup> Abgestimmte Erwerbsstatistik 2020

<sup>9</sup> Statistik Bodensee: Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Bodenseeregion 2021

- Lohnniveau erhöhen
- Employer Branding
- Recruiting mit Fokus auf die Stärken von Vorarlberg (z.B.: bergaffine Jugend, junge Familien oder sicherheitsaffine Ältere)

## 2 Vorarlberg ist ein attraktiver Arbeits- und Lebensstandort und trägt so zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften bei.

### Indikatoren der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Zuzug von qualifizierten Fachkräften steigern und die Bleibedauer erhöhen (Daten WK, IV, WISTO, Expat Service)
- ↳ Platzierung Vorarlbergs im Bundesländervergleich der im Standort-Rating<sup>10</sup> vermessenen Kennzahlen zum Arbeitsstandort verbessern (Arbeitsbedingungen, Lebensqualität, Soziale Absicherung, Umwelt und Klima)

Das Steuerungsziel adressiert die Verbesserung der Standortattraktivität auf der überbetrieblichen Ebene. Dabei werden allgemeine Standortfaktoren, von Mieten bis hin zur Infrastruktur, berücksichtigt. Die auf den Zuzug bezogenen Indikatoren stellen eine indirekte Messgröße für die Attraktivität der Region im Vergleich zu den Grenzregionen dar. Das Steuerungsziel adressiert die Attraktivität der Region aus der Perspektive der Beschäftigten. Die Maßnahmen flankieren und unterstützen die Standortentwicklung in ihrer vollen Breite durch die WISTO.

### Allgemeine Maßnahmen zur Steigerung der Standortattraktivität:

Die Standortattraktivität wird durch vielfältige Faktoren beeinflusst. Gerade deshalb müssen die unterschiedlichsten Stakeholder:innen im Land immer wieder zusammenfinden, um Verbesserungen anstoßen zu können. Die FAV wird durch ihre Kernkompetenzen der Koordination, Vernetzung und das Einbringen von Expertise auch in diesem Bereich als Impulsgeberin agieren. Themenfelder sind beispielsweise:

- ↳ Qualität der Daseinsvorsorge
- ↳ Leistbares Wohnen
- ↳ Aktive Förderung und Gestaltung der Arbeitskultur
- ↳ Attraktivität des Steuer- und Sozialsystems

## 3 Durch das proaktive Adressieren von Transformationsherausforderungen gewinnt der Standort an Wirtschaftskraft und Innovationskraft.

### Indikatoren der Zielerreichung und (quantifiziertes) Ziel:

Digitalisierung, wissensintensive Dienstleistungen, Klimawandel oder auch Zuwanderungswellen führen zu wirtschaftlicher Transformation und stellen eigene Anforderungen an die Qualifikation der verfügbaren Fachkräfte und das Aus- und Weiterbildungssystem. Das Steuerungsziel soll die Anpassungsfähigkeit und damit die Krisenresistenz der Wirtschaft stärken, indem diesen Transformationsherausforderungen proaktiv und frühzeitig begegnet wird. Wirtschaftliche Stabilität ist ein wesentlicher Faktor der Vorarlberger Standortattraktivität und trägt dazu bei, Fachkräfte für die Region zu gewinnen und an die Region zu binden. Wandel verstehen, adressieren und gestalten, diese Kompetenzen müssen gegeben sein, um den Standort Vorarlberg auch in Zukunft attraktiv zu machen. Nur so können aus Veränderungen und Herausforderungen Chancen werden. Die FAV wird durch das Ein-

<sup>10</sup> Das Standort-Rating ist eine jährliche Publikation der AK und analysiert anhand von mehreren Indikatoren die Arbeits- und Lebensqualität der Vorarlberger:innen und vergleicht diese mit den anderen Bundesländern.

bringen von Expertise und die Förderung ausgewählter Projekte und Institutionen einen wertvollen Beitrag zur Sicherstellung dieser Kompetenzen im Land leisten.

#### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Unternehmensberatung und Vermittlung von Expertise im Kontext von Systemwandel (Skills, Tools, Strategien, Studienreisen, Impulse geben).
- ↳ Das Einrichten von themenspezifischen Projektgruppen zu Zukunftsthemen und die Entwicklung von Arbeitsmarktstrategien für transformative Herausforderungen. Ziel ist es stets, Wandel zu verstehen, zu adressieren und zu gestalten.

#### – **Themenspezifische Arbeitsgruppe wissensintensive Dienstleistungen**

Die Größe des Sektors wissensintensiver Dienstleistungen in Vorarlberg entspricht nicht seinem vollen Potenzial und ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich entwickelt, trotz der international wachsenden Bedeutung dieses Sektors.<sup>11</sup> In welchen Bereichen ist eine Stärkung wissensintensiver Dienstleistungen besonders sinnvoll? Wie kann eine Förderung in der Praxis umgesetzt werden? Wie wirkten sich die Veränderungen auf die Fachkräftesituation aus? Gibt es die passenden Ausbildungen und Qualifizierungen dazu im Land?

#### – **Themenspezifische Arbeitsgruppe Digitalisierung**

Wie ist der Stand der Digitalisierung in Vorarlberg? Welche Potenziale ergeben sich für Arbeitnehmer:innen wie Arbeitgeber:innen? In welchen Branchen muss die Digitalisierung vorangetrieben werden? Wie wirken sich die Veränderungen auf die Fachkräftesituation aus? Welche Bedarfe und Anforderungen ergeben sich dadurch an das (Weiter-)Bildungssystem?

#### – **Themenspezifische Arbeitsgruppe Dekarbonisierung und Ökologisierung**

Chancen und Risiken abschätzen, welche Skills und Jobs braucht es, um die ökologische Wende in Vorarlberg gestalten zu können? Wie wirken sich die Veränderungen auf die Fachkräftesituation aus? Gibt es die passenden Ausbildungen und Qualifizierungen und Fachkräfte dazu im Land?

#### – **Themenspezifische Arbeitsgruppe New-Work**

Welche Anforderungen werden an den Arbeitsmarkt aus Arbeitnehmer:innenperspektive gestellt und wie wirkt sich dies auf die Produktivität im Land aus? Für welche Unternehmen und Branchen sind welche Maßnahmen sinnvoll? Wie wirken sich die Veränderungen auf die Fachkräftesituation aus? Gibt es die passenden Rahmenbedingungen, Ausbildungen und Qualifizierungen dazu im Land?

#### – **Themenspezifische Arbeitsgruppe demografischer Wandel und Zuwanderung**

Zuwanderung als Chance für den Arbeitsstandort begreifen. Wie wirken sich die Veränderungen auf die Fachkräftesituation aus? Wie können wir unausgeschöpfte Potenziale fördern?

## SÄULE 3: AKTIVIERUNG DES ARBEITSKRÄFTEPOTENZIALS

Das Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg ist nicht ausgeschöpft. Viele Menschen wollen am Arbeitsmarkt teilnehmen oder sich beruflich weiterentwickeln, können dies aber aus diversen Gründen nicht. Hier gilt es, Hürden abzubauen und Unterstützung bereitzustellen, denn ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt und zur (Weiter-)Bildung ist nicht nur gesellschaftspolitisch ein Gebot, sondern auch ein zentraler Baustein in der Strategie der FAV zur nachhaltigen Überwindung des Fachkräftemangels.

### Strategisches Ziel der dritten Säule:

Die FAV fördert eine höhere Erwerbsbeteiligung durch zielgruppenspezifische Aktivierungsmaßnahmen und Up-Skilling zur Ausschöpfung des in Vorarlberg bestehenden Arbeitskräftepotenzials.

### Steuerungsziele der dritten Säule:

#### 1 Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird eine höhere Erwerbsbeteiligung ermöglicht

##### Indikatoren der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Steigerung des Anteils der betreuten 0- bis 5-jährigen Kinder in VIF-konformer Betreuung<sup>12</sup> von 49,4 Prozent (2021) auf 70 Prozent<sup>13</sup> (2028).
- ↳ Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben von 43 Prozent (2021) auf 32 Prozent senken (2028). Entspricht einer Reduktion von 25 Prozent.

Das Steuerungsziel widmet sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentraler Fokuspunkt zur Aktivierung des in Vorarlberg bestehenden Arbeitskräftepotenzials.

##### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen sind für Frauen in Vorarlberg der mit Abstand häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung.<sup>14</sup> Wirksame Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsmarkt-zuganges für Eltern sind unter anderem:

- ↳ Kinderbetreuung qualitativ wie quantitativ verbessern:
  - VIF-Konformität ausweiten um Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen
  - Stärkung der Arbeitszeitautonomie insbesondere für Eltern
  - Förderung flexibler Arbeitsort-Modelle
- ↳ Unterstützung von Eltern mit Betreuungsbedarf
  - Case Management bzw. Erstberatungsstelle für alle Eltern mit Betreuungsbedarfen
  - Stärkung der Arbeitszeitautonomie insbesondere für Eltern
  - Förderung flexibler Arbeitsort Modelle
- ↳ Ausbau von Angeboten in der schulischen Betreuung von Kindern bis 14 Jahren (z.B. Nachmittagsbetreuung, Ferienbetreuung)
- ↳ Weiterbildungs-/Wiedereingliederung Modell während der Karenz

<sup>12</sup> Kindertagesheimstatistik, 2021

<sup>13</sup> Vorarlberg konnte den Anteil von 33,8 Prozent (2016) auf 49,4 Prozent (2021) ausbauen. Kann man diesen Wachstumspfad beibehalten, ist ein Anteil von 70 Prozent bis 2028 sehr realistisch. Wien hat schon jetzt (2021/2022) einen Anteil von 88,9% der 0 bis 5 Jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen.

<sup>14</sup> Arbeiterkammer Vorarlberg: Standort-Rating, 2023, 51

## **2 Zielgruppen mit unausgeschöpftem Arbeitskräftepotenzial können verstärkt am Arbeitsmarkt teilhaben**

Das Steuerungsziel sieht eine zielgruppenspezifische und damit treffsichere Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration vor. Ziel ist es, einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für alle Zielgruppen sicherzustellen und so die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Zielgruppen mit besonderem Fokus:

- ↳ Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache und Zugewanderte
- ↳ Frauen
- ↳ Ältere Personen
- ↳ Langzeiterwerbslose

### **2.1 Höhere Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung von Personen mit nicht deutscher Umgangssprache und Zugewanderte**

Indikator der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Steigerung der Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>15</sup> (78 Prozent, 2022) mit dem Ziel, sich der aktuellen Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Migrationshintergrund (85 Prozent, 2022) bis 2028 anzunähern.

Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Alternativsprachen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung fördern z.B.: working-language Englisch
- ↳ Sprachförderung verbessern (qualitativ und quantitativ)
  - Deutschkurse ausbauen sowie aktiv fördern und bewerben
- ↳ Nostrifikations-Hürden identifizieren, evaluieren und abbauen
- ↳ Diskriminierungssensibilisierung und Prävention

### **2.2 Höhere Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung von Frauen**

Indikatoren der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Vollzeitquote von Frauen von 46,7 Prozent (2021) → auf 55 Prozent (2028) erhöhen
- ↳ Anteil<sup>16</sup> der Teilzeitbeschäftigung mit einem Stundenausmaß von über 25 Wochenstunden von 34,2 Prozent (2021) → auf 40 Prozent (2025) erhöhen

Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Themenspezifische Arbeitsgruppe zu den Fokus-Themen Frauen in der Arbeitswelt: Gender-Pay-Gap, Sexismus, Diskriminierungssensibilisierung und Prävention, Arbeitszeitmodelle

<sup>15</sup> Statistik Austria:  
Mikrozensus, 2022

<sup>16</sup> Arbeiterkammer Vorarlberg:  
Standortrating 2023

### 2.3 Höhere Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung von älteren Personen

#### Indikator der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Steigerung der Erwerbsbeteiligung von über 55-jährigen Frauen und Männern.
  - Frauenerwerbsquote 55 - 59 Jahre von 80,4 Prozent (2022) → auf 85 Prozent (2025)
  - Frauenerwerbsquote 60 - 64 Jahre von 20 Prozent (2022) → auf 25 Prozent (2025)
  - Frauenerwerbsquote 65+ Jahre von 3 Prozent (2022) → auf 5 Prozent (2025)
  - Männererwerbsquote 55 - 59 Jahre von 82 Prozent (2022) → auf 87 Prozent (2025)
  - Männererwerbsquote 60 - 64 Jahre von 49,6 Prozent (2022) → auf 55 Prozent (2025)
  - Männererwerbsquote 65+ Jahre von 6 Prozent (2022) → auf 9 Prozent (2025)
  
- Die Steigerungen entsprechen einem zusätzlichen Arbeitskräftepotenzial von 1.600 Personen.

#### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Spezifische Beratungs-, Qualifizierungs-, Umschulungs- & Ausbildungsangebote
- ↳ Initiativen: Betriebliche Gesundheitsförderung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie aktives Generationenmanagement

### 2.4 Höhere Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung von Langzeitbeschäftigungslosen

#### Indikator der Zielerreichung und quantifiziertes Ziel:

- ↳ Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen an allen Arbeitslosen von 22 Prozent (2022) → auf unter 14 Prozent (2025) senken (Ö-Schnitt 2022 = 14 Prozent)

#### Laufende Maßnahmen und Entwicklungsprojekte:

- ↳ Konzeption und Evaluierung von Modellprojekten zum effizienten Einsatz von Fördermitteln
- ↳ Koordination unterschiedlicher Stakeholder:innen zum gemeinsamen Einsatz beim Abbau struktureller Arbeitslosigkeit
- ↳ Die FAV setzt dort an, wo die Zuständigkeit des AMS (Transit Gedanke) aufhört.

