

Arbeitsmarkt Tirol 2030

Beschäftigungsfähigkeit verbessern
Selbstbefähigung stärken
Erwerbschancen erhöhen



Vorwörter

Beate Palfrader, Landesrätin für Bildung, Kultur, Arbeit und Wohnen



„Arbeit ist ein Teilhaberecht“, sagte einst der langgediente deutsche Bundesarbeitsminister Norbert Blüm, und er spricht mir aus der Seele: Alle in Tirol lebenden Menschen haben das Recht, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Sprich, alle Menschen in unserem Land haben ein Recht auf eine für sie passende Arbeitsstelle.

Das zu ermöglichen, ist unsere Aufgabe, mehr denn je in unseren Zeiten der Krisen. Deshalb hat sich das Land Tirol gemeinsam mit den Sozial- und Systempartnern auf eine gemeinsame Strategie für den Arbeitsmarkt Tirol 2030 geeinigt, in deren Umsetzung wir mit vereinten Kräften investieren werden. Es gilt, das bestehende reichhaltige Angebot an Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktförderung noch besser sichtbar und noch breiter zugänglich zu

machen. Und es gilt, auf den Strukturwandel in der Arbeitswelt zu reagieren, um auch in Zukunft einen starken und resilienten Arbeitsmarkt in Tirol zu haben. Dazu braucht es gleichermaßen Umsicht und Mut, es braucht Expertenwissen ebenso wie Empathie für den und die Einzelne. Besonders am Herzen liegen mir die Frauen – in jedem Bereich unserer Gesellschaft, im Speziellen aber natürlich an der Basis: am Arbeitsmarkt. Um ihre Situation im Berufsleben zu verbessern, muss letztlich ein radikales Umdenken in den Tiroler Köpfen stattfinden, an dessen Ende die Einsicht steht, dass Familienarbeit, ob Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, eine Aufgabe von Frauen und Männern ist – zu gleichen Teilen.

Der Abbau von Rollenbildern ist nur eines von vielen zentralen Maßnahmenfeldern, innerhalb derer wir gemeinschaftlich Maßnahmen bereits setzen und in den kommenden Jahren gezielt setzen werden. Als zuständige Landesrätin danke ich allen an der Erstellung der Strategie Beteiligten und allen künftig an der Umsetzung Mitwirkenden herzlich! Gemeinsam haben wir die notwendigen Werkzeuge an der Hand, um Tirol zu einem attraktiven Arbeitsort für alle zu machen.

Alfred Lercher, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice Tirol



Der Tiroler Arbeitsmarkt befindet sich 2022 in einer herausfordernden Phase. Der aktuelle Mix aus Vollbeschäftigung, Fachkräftemangel und hoher Arbeitsmarktdynamik birgt neben den bekannten Engpässen große Chancen für Arbeitnehmer*innen und die zukünftige Arbeitswelt. Das Arbeitsmarktservice Tirol hat den Auftrag, Mensch und Arbeit zu verbinden. In einer solchen Phase muss es uns gelingen, wirkungsvolle Instrumente für den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Dabei sind wir umso erfolgreicher, wenn eine gemeinsame und nachhaltige Zusammenarbeit von Land, Sozialpartner*innen und Arbeitsmarktservice gegeben ist. Diese Tradition der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist in Tirol sehr ausgeprägt und deshalb freuen wir uns über die vorliegende Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030. Auf Initiative von Landesrätin Beate Palfrader ist es uns gemeinsam

gelingen, einen großen Teil der für den Arbeitsmarkt wesentlichen Akteur*innen zusammenzubringen. Allein dieser ambitionierte, sehr vernetzte und von der amg-tirol ausgezeichnet moderierte Prozess der Strategiefindung hat die „Community“ am Tiroler Arbeitsmarkt wieder näher zusammengebracht und gute Ideen ermöglicht.

Die großen Herausforderungen für Tirol liegen jetzt recht klar am Tisch. Es muss uns in den nächsten Jahren gemeinsam gelingen, dem hohen und differenzierten Bedarf an Arbeitskräften mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen. Wir werden nachhaltige, gesunde und sinnstiftende Arbeitswelten gestalten müssen, um einerseits die junge „Generation Z“ zu erreichen und andererseits die vielen beschäftigten Tiroler*innen länger und gesünder in der Arbeitswelt zu halten. Und natürlich müssen wir auch den arbeitsuchenden Menschen in Tirol eine berufliche Perspektive bieten. Dazu braucht es operative, aber auch politische und monetäre Weichenstellungen! In der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 finden wir dafür viele spannende Konzepte und umsetzbare Ideen, an denen wir uns orientieren können.

Erwin Zangerl, Präsident der Arbeiterkammer Tirol



Viele Herausforderungen und Ungewissheiten stehen für den Tiroler Arbeitsmarkt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Jahr 2030 ins Haus. Eine unsichere Konjunkturlage, Arbeitskräftemangel, Teuerungsraten, wie schon seit Jahrzehnten nicht mehr. Dazu die Digitalisierung der Arbeitswelt und die drängende ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Themen werden uns nicht so schnell ausgehen.

Der Größe der Herausforderung ist es deshalb nur angemessen, dass die Arbeitsmarktpolitik nun erstmals auf Landesebene als eigene Strategie etabliert wird. Die vorliegende Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 wurde kooperativ von den Tiroler Sozialpartnern, dem Land Tirol, dem AMS Tirol und einer ganzen Reihe weiteren Akteuren am Tiroler Arbeitsmarkt erarbeitet. Diese Breite ist auch

notwendig, denn Arbeitsmarktpolitik ist vielfältig und es braucht Expertise von allen Seiten.

In der Umsetzung der Strategie bis 2030 muss es gelingen, den Menschen in Tirol die Beteiligung am Erwerbsleben gut zu ermöglichen, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu verbessern, berufliche Aus- und Weiterbildung zu verstärken und besonders gefährdete Gruppen am Arbeitsmarkt zu unterstützen. In der Strategie wurde dazu eine ganze Reihe von Maßnahmenfeldern formuliert, die nun umgesetzt werden müssen.

Für die Arbeiterkammer Tirol ist es dabei klar, dass im Mittelpunkt aller Maßnahmen immer die Menschen in Tirol mit ihren Bedürfnissen und Lebensnotwendigkeiten stehen müssen. Denn nur wenn es gelingt, die Menschen mitzunehmen und Verbesserungen auch „ankommen“, kann eine dauerhafte Veränderung gelingen.

Christoph Walser, Präsident der Wirtschaftskammer Tirol



Der Tiroler Arbeitsmarkt befindet sich mitten in einer großen Umbruchsphase: Demographischer Wandel, Automatisierung/Digitalisierung, aber auch eine veränderte Einstellung zur „Arbeit“ (Stichwort: „Work-Life Balance“) prägen diesen Umbruch ganz entscheidend. Während in der Hauptphase der Corona-Pandemie die Arbeitslosigkeit massiv anstieg und neue Rekordwerte erreichte, herrscht nun in den meisten Branchen ein massiver Arbeitskräftemangel. Die Herausforderung der kommenden Jahre wird sein, diesem Arbeitskräftemangel durch geeignete arbeitsmarktpolitische, bildungspolitische und sozialpolitische Maßnahmen zu begegnen. Diese Maßnahmen reichen von der Unterstützung bei der Lehrausbildung, über eine Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote bis hin zur Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle.

Die vorliegende „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ versteht sich als „Schulterschluss“ des Landes Tirol, der Tiroler Sozialpartner und des AMS, um für diese erforderlichen Maßnahmen eine gemeinsame strategische Basis zu schaffen. Wir wollen allen Menschen in Tirol den Zugang zur Beschäftigung und damit zu einem sinnstiftenden und erfüllenden Arbeitsleben ermöglichen. Je besser uns das gelingt, desto zukunftsfähiger und wettbewerbsfähiger wird sich unser Wirtschaftsstandort Tirol entwickeln.

Philip Wohlgemuth, Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbund Tirol



Fair, nachhaltig und zukunftsorientiert – diese drei Begriffe prägen unsere gemeinsame Arbeitsmarktstrategie wesentlich. Ein sicherer Arbeitsplatz, gute Einkommen, umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Absicherung im Fall des Arbeitsplatzverlustes sind entscheidende Indikatoren, um den Menschen in unserem Bundesland ein gutes Leben zu gewährleisten. Umso mehr freut es mich, dass es uns mit dem vorliegenden Konzept gelungen ist, die Weichen für eine erfolgreiche wirtschaftliche Zukunft Tirols – und zwar für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie für Wirtschaftstreibende gleichermaßen – zu stellen.

Die fortschreitende Digitalisierung nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Besonders in Hinblick auf die immer notwendiger werdenden digitalen Kompetenzen sind wir in der Pflicht, den unselbständig Beschäftigten die

entsprechenden Rahmenbedingungen zu gewährleisten, um einerseits entsprechendes IT-Wissen erwerben und andererseits konsequent ausbauen zu können. Mit der „Arbeitsmarktstrategie 2030“ tragen wir somit dem steten Wandel der Arbeitswelt Rechnung – denn bei Veränderung und Weiterentwicklung sollte immer der Mensch Ausgangspunkt und zentraler Gedanke sein. Ebenso war uns eine faire Teilhabe Aller am Arbeitsplatz ein großes Anliegen wie auch die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern. Wir brauchen in Tirol eine Politik für Wachstum und Beschäftigung sowie soziale Sicherheit. Von einer guten und soliden Beschäftigungslage profitieren schließlich alle in unserem Bundesland lebenden Menschen. Ein wesentlicher Grundsatz der Gewerkschaft lautet „von Arbeit muss man leben können“. In diesem Sinne wollen wir auch allen die Möglichkeit bieten, die Arbeitswelt nach ihren Vorstellungen und Idealen mitgestalten zu können. Mit dem vorliegenden Strategiepapier ist uns die Weichenstellung zu einem guten Leben für alle gelungen!

Standortbestimmung

Tirol zählt zu den stärker entwickelten Regionen der Europäischen Union und ist nicht nur ein attraktiver und innovativer Wirtschaftsstandort, das Bundesland zeichnet sich auch durch eine äußerst positive Arbeitsmarktlage aus. Diese spiegelt sich nicht zuletzt in der vergleichsweise geringen Arbeitslosenquote wider, die in den vergangenen Jahren stets unterhalb des Österreichschnitts lag. Auch die Erwerbsquote der Tiroler*innen entwickelte sich in diesem Zeitraum äußerst günstig und es konnte mehrmals Rekordbeschäftigung verbucht werden.

Trotz dieser positiven Ausgangslage sieht sich der Tiroler Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Einige davon wirken sich vorübergehend, jedoch durchaus drastisch auf den Arbeitsmarkt aus, wie etwa die COVID-19-Pandemie, die Tirol ab dem Frühjahr 2020 fest im Griff hatte. Andere Faktoren prägen die Situation des Arbeitsmarktes strukturell und langfristig, wie der demografische Wandel, der zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen und Auswirkungen auf die Struktur des Arbeitskräfteangebots haben wird. Oder etwa die Digitalisierung und die ökologische Transformation der Wirtschaft, die zu Veränderungen der Arbeitstätigkeiten, Berufstypologien und nachgefragten Qualifikationen führen werden. Nicht zuletzt befinden sich auch die Wünsche und Erwartungen der Tiroler*innen an die Arbeitswelt über alle Altersgruppen und Qualifikationsniveaus hinweg im Wandel.

Im Augenblick scheinen die massiven Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Tiroler Arbeitsmarkt überwunden zu sein. Die Beschäftigung befindet sich auf Rekordniveau, die Arbeitslosigkeit auf dem niedrigsten Stand seit Jahren und auch die Langzeitarbeitslosigkeit nähert sich dem Vorkrisenniveau an. Angesichts dieser Entwicklung treten die perspektivischen Herausforderungen der Tiroler Arbeitsmarktpolitik wieder stärker in den Fokus, so beispielsweise der sich abzeichnende Arbeitskräftemangel, die das abgestimmte und partnerschaftliche Handeln der maßgeblichen arbeitsmarktpolitischen Akteure notwendig machen.

Erstellungsprozess

Um den perspektivischen Herausforderungen für den Tiroler Arbeitsmarkt zu begegnen, wurde in kooperativ-partnerschaftlicher Zusammenarbeit die „Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030“ ausgearbeitet. Mit diesem Werkzeug soll das Ziel erreicht werden, auch im Jahr 2030 einen starken, resilienten und weiterhin zukunftsfähigen Tiroler Arbeitsmarkt zu haben, der den Menschen eine nachhaltige und sinnstiftende Beschäftigung bietet.



Als Ausgangspunkt der Strategie wurde zunächst eine Sekundäranalyse arbeitsmarktpolitischer Publikationen durchgeführt. Anschließend wurden drei Strategiefelder und neun darauf aufbauende strategische Ziele durch eine Steuerungsgruppe definiert, deren Zusammenarbeit an den Handlungsprinzipien, Kooperationen zu vertiefen, Aktivitäten zu bündeln und Maßnahmen zu optimieren, ausgerichtet war.

In einem daran anschließenden breiten Prozess wurden durch 49 Expert*innen aus 27 Institutionen 21 unterschiedliche Maßnahmenfelder ausgearbeitet, mit deren Bearbeitung die Erwerbsbeteiligung der Menschen gefördert, diese in ihren Aus- und Weiterbildungstendenzen unterstützt und allen Tiroler*innen die Teilhabe am Arbeitsmarkt und somit am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden soll.



Strukturelle Trends

Die Definition der Strategiefelder, der strategischen Ziele und Maßnahmenfelder der Arbeitsmarktstrategie Tirol 2030 nimmt Bezug auf internationale Trends und Herausforderungen, mit denen sich der Arbeitsmarkt in Tirol perspektivisch konfrontiert sehen wird:

- Arbeitskräftemangel aufgrund des demografischen Wandels
- Fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt
- Ökologische Transformation der Wirtschaft
- Flexibilisierung und Verdichtung der Arbeit

Strategiefelder und strategische Ziele

Strategiefeld 1: Förderung der Erwerbsbeteiligung

Im Augenblick zählt Tirol noch zu den jungen österreichischen Bundesländern. Gemeinsam mit der steigenden Lebenserwartung wird die sinkende Geburtenrate langfristig allerdings zu einem Rückgang der Bevölkerung im Haupterwerbsalter führen, welcher durch Zuzug aus dem Ausland nicht kompensiert werden kann. Innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen wird sich das Durchschnittsalter zudem deutlich erhöhen.

Um die Arbeits- und Fachkräftenachfrage am Tiroler Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen zu decken, müssen die vorhandenen Erwerbspersonenpotenziale bestmöglich ausgeschöpft werden.

Strategische Ziele

- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf**

Die Erwerbsquote der Tiroler Frauen hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Tiroler Frauen sind allerdings häufig teilzeit- oder geringfügig beschäftigt, wodurch sie ein deutlich geringeres Lebenseinkommen erzielen als Männer. Der Abbau gesellschaftlicher Rollenbilder und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind zentral, um einen gerechten Arbeitsmarkt mit einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zu erreichen.

- **Unterstützung beim Einstieg in den und Verbleib im Arbeitsmarkt**

Das Erwerbspotenzial älterer Arbeitnehmer*innen und von Personen mit Migrationshintergrund wird am Tiroler Arbeitsmarkt nach wie vor zu wenig ausgeschöpft. Der Erhalt der gesunden Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen und die Schaffung optimaler Strukturen für die Arbeitsmarktintegration zuwandernder und zugewanderter Personen ist daher notwendig, um auf das schrumpfende Arbeitskräftepotenzial zu reagieren.

- **Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt**

Nach längeren Erwerbsunterbrechungen, beispielsweise aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder der Pflege angehöriger Personen, fällt es häufig schwer, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Diese Rückkehr soll durch gleichstellungsorientierte und zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote erleichtert werden.

Diese strategischen Ziele sollen durch Maßnahmen zur proaktiven Einstiegs- und Rückkehrunterstützung, durch den Abbau von Rollenbildern am Arbeitsmarkt, durch die Entwicklung neuer, zeitlich und räumlich flexibler Beschäftigungsmodelle, durch Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zugewanderter Personen, durch die Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote, durch die Unterstützung pflegender Angehöriger, durch gesundheitliche Präventionsmaßnahmen und durch das Matching von Arbeitsmarktpolitik und Regionalentwicklung erreicht werden.

Strategiefeld 2: Aus und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen

Die fortschreitende Digitalisierung und die ökologische Transformation der Wirtschaft zur Bekämpfung des Klimawandels werden in den kommenden Jahren zu deutlichen Veränderungen der Arbeitsinhalte und Berufstypologien führen. Bereits heute zeigt sich über alle Qualifikationsniveaus hinweg eine deutlich erhöhte Nachfrage nach Grund- und Fachkompetenzen im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien und nach sogenannten Green Skills, aber auch nach sozialen beziehungsweise „weichen“ Kompetenzen, die häufig auf informelle Weise angeeignet wurden. Zwar bleiben die einmal erworbenen schulischen oder beruflichen Grundausbildungen auch weiterhin zentral, sie werden aber immer seltener genügen, um über die Dauer einer ganzen Berufsbiografie hinweg mit den dynamischen Arbeitsmarkterfordernissen umgehen zu können.

Aus diesem Grund sollen die Aus- und Weiterbildungstendenzen der in Tirol lebenden Personen bestmöglich gefördert und unterstützt werden.

Strategische Ziele

- **Erhöhung der Bildungsbeteiligung**

Aus- und Weiterbildungen sind nicht nur ein Schlüssel gegen den Fachkräftemangel, sie sind auch ein wirksames Mittel, um Arbeitslosigkeit effektiv vorzubeugen. Im Jahr 2021 haben etwas mehr als 15 % der erwerbstätigen Tiroler*innen zwischen 25 und 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen, wobei die Teilnahme stark von der bereits vorhandenen Grundbildung, der Stellung im Beruf und soziodemografischen Faktoren abhängt. Mit einer Reihe unterstützender Maßnahmen soll die Bildungsbeteiligung der Tiroler*innen bis ins Jahr 2030 erhöht werden.

- **Unterstützung bei der Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen**

Individuelle Kompetenzen, die für selbstgeleitetes Lernen oder die Teilnahme an formalisierten Lernformen vorausgesetzt werden, sind in der Bevölkerung ungleich verteilt. Zudem können schwierige Phasen in der Lehrausbildung zu vorzeitigen Abbrüchen des Lehrverhältnisses führen. Zur Unterstützung in Aus- und Weiterbildung sollen Barrieren zur Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen abgebaut und die Tiroler*innen bei einem positiven Abschluss der Lehrausbildung gefördert werden.

- **Ausbau der Anerkennung non-formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen**

Außerhalb formalisierter Aus- und Weiterbildungen wird Wissen auch in der beruflichen Praxis angeeignet, ist auf diese Weise jedoch häufig nicht am Arbeitsmarkt verwertbar. Für Personen mit solchen nicht-verwertbaren Kompetenzen entsteht ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko beziehungsweise erzielen diese ein geringeres Erwerbseinkommen. Ein strategisches Ziel ist daher, das Anerkennungssystem für non-formale und informell erworbene berufliche Kompetenzen auszubauen.

Um diese drei strategischen Ziele zu erreichen, wird eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen umgesetzt. So soll das Förderangebot für berufliche Weiterbildung mit Blick auf die dynamische Entwicklung des Arbeitsmarktes weiterentwickelt, zielgruppenspezifische, niederschwellige und proaktive Bildungs- und Berufsberatung angeboten und Lehrlinge in der Lehrausbildung unterstützt werden. Zudem sollen unternehmensbezogene Informations- und Beratungsprogramme zu Weiterbildungsaktivitäten entwickelt und umgesetzt sowie Lernbegleitung initiiert und institutionell verankert werden, die auf die spezifischer werdenden Anforderungen der Berufe reagiert. Die Schaffung neuer und kreativer Ausbildungsformate soll das bestehende Weiterbildungsangebot ergänzen, um es stärker an den Bedürfnissen der Personen auszurichten.

Strategiefeld 3: Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

Die Verdichtung, Flexibilisierung und Beschleunigung der Arbeitswelt stellt die Arbeitnehmer*innen vor große Herausforderungen. Insbesondere für vulnerable Personengruppen, wie Personen über 50 Jahre, Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen oder solche mit maximal Pflichtschulabschluss, erhöht sich das Risiko der Arbeitslosigkeit beziehungsweise ihrer Verstetigung. Langzeitarbeitslose Personen sind allerdings nicht nur deutlich häufiger armutsgefährdet, der Verlust eines Arbeitsplatzes ist auch ein erheblicher Risikofaktor für psychosoziale Probleme und physische Krankheitsbilder, die wiederum die Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit erschweren.

Da Arbeit aber nicht nur der Sicherung materieller Lebensgrundlagen dient, sondern auch einen wesentlichen Faktor für gesellschaftliche Partizipation darstellt, soll die Teilhabechance am Arbeitsmarkt für alle Personengruppen durch folgende strategische Ziele verbessert werden.

Strategische Ziele

- **Ausweitung der Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration**

Bei Menschen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, beziehungsweise jenen, die den Einstieg ins Berufsleben nicht geschafft haben, liegen häufig mehrere Vermittlungshemmnisse gleichzeitig vor. Angebote, die an der unmittelbaren Vermittlung in den Arbeitsmarkt orientiert sind, stellen hier häufig keinen zielführenden Weg dar. Deshalb soll das Angebot von Unterstützungs- und Stabilisierungsangeboten im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration ausgebaut werden.

- **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen**

Als geringqualifiziert gelten üblicherweise Personen, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Berufsausbildung oder keinen an diese anschließenden Bildungsabschluss absolviert haben. Deutlich häufiger trifft dies auf Personen mit Migrationshintergrund zu. Mit bedarfsgerechten, modularen und kompetenzorientierten Angeboten sollen bildungsbenachteiligte Personen im Aufholen von Grundbildung und beruflichen Qualifikationen unterstützt werden, um ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu erhöhen.

- **Anpassung der niederschwelligen Beschäftigungsmöglichkeiten**

Personen, die bereits seit langer Zeit arbeitslos sind oder die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen besondere Unterstützung benötigen, können die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes häufig nicht erfüllen. Um diesen Menschen die Chance auf eine sinnstiftende, mit den individuellen Lebenssituationen zu vereinbarende, adäquate Tätigkeit am Arbeitsmarkt zu geben, sollen vorhandene, niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten angepasst werden.

Niederschwellige Beschäftigungsformen sollen weiterentwickelt werden, um die Teilhabechance am Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein Modulsystem zur Arbeitsmarktintegration soll das Zusammenwirken des

bereits bestehenden arbeitsmarktpolitischen Unterstützungs- und Maßnahmenangebots optimieren und das Angebot von Beratung und Begleitung vor und während geförderter Beschäftigung soll ausgebaut werden. Zudem werden arbeitsplatznahe Qualifizierungsangebote und das Angebot an Kompetenzzentren ausgebaut, ebenso wie niederschwellige und offen zugängliche Brückenangebote für Jugendliche und junge Erwachsene mit Nachreifungsbedarf.

Überblick „Arbeitsmarkt Tirol 2030“

Strategiefelder	Strategische Ziele	Maßnahmenfelder
Förderung der Erwerbsbeteiligung	✓ Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ✓ Unterstützung beim Einstieg in den und Verbleib im Arbeitsmarkt ✓ Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt	○ Proaktive Einstiegs- und Rückkehrunterstützung ○ Abbau von Rollenbildern am Arbeitsmarkt ○ Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle ○ Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen ○ Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote ○ Unterstützung pflegender Angehöriger ○ Gesundheitliche Prävention ○ Matching Arbeitsmarktpolitik mit Regionalentwicklung
Aus- und Weiterbildung unterstützen, Kompetenzentwicklung ausbauen	✓ Erhöhung der Bildungsbeteiligung ✓ Unterstützung bei der Erlangung von Berufs- und Bildungsabschlüssen ✓ Ausbau der Anerkennung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen	○ Weiterentwicklung des Förderangebots ○ Niederschwellige, proaktive Information und Beratung zu Bildung und Beruf ○ Unterstützungen bei Lehrausbildung ○ Information und Beratung von Unternehmen ○ Etablierung Kompetenzerhebung/-anerkennung ○ Initiierung von Lernbegleitung ○ Weiterbildungsformate
Verbesserung der Teilhabechancen am Arbeitsmarkt	✓ Ausweitung der Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration ✓ Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen ✓ Anpassung der niederschweligen Beschäftigungsmöglichkeiten	○ Modulsystem zur Arbeitsmarktintegration ○ Weiterentwicklung niederschwelliger Beschäftigungsformen ○ Beratung und Begleitung vor und während geförderter Beschäftigung ○ Ausbau und Weiterentwicklung von Kompetenzzentren ○ Niederschwellige Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene ○ Ausbau arbeitsplatznaher Qualifizierung

Einbettung der Strategie „Arbeitsmarkt Tirol 2030“

Die vorliegende Strategie verfolgt zwei Prinzipien: Zum einen sollen nachhaltige, das Jahr 2030 überdauernde Strukturen und Maßnahmen aufgebaut werden, zum anderen ist sie inhaltlich eingebettet in die weitere Tiroler Strategielandschaft. In der Umsetzung der Strategie sollen hier Synergien genutzt und Doppelungen verhindert werden.

Die Strategielandschaft ergibt sich aus:

- der „Tiroler Wirtschafts- und Innovationsstrategie“,
- dem Raumordnungsplan „Lebens-Raum Tirol – Agenda 2030“,
- dem „Konzept Regionalmanagement 2021+ – Smart Region“,
- der Tourismusstrategie „Der Tiroler Weg – Perspektiven für eine verantwortungsvolle Tourismusedwicklung“,
- der Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie „Leben mit Zukunft“,
- der „Gleichstellungsstrategie Tirol“,
- dem „Strukturplan Pflege 2012-2022“ und
- der „MINT-Strategie für Tirol“.

Impressum

Amt der Tiroler Landesregierung
Abteilung Gesellschaft und Arbeit
Meinhardstraße 16
6020 Innsbruck
+43 512 508 7800
gesellschaft.arbeit@tirol.gv.at
www.tirol.gv.at/arbeitsmarktforderung

Redaktion und Strategie: Rainer Fellner und Bernhard Schneider, Tiroler ArbeitsmarktförderungsgesmbH
Gestaltung: Tiroler ArbeitsmarktförderungsgesmbH
Druck: Eigendruck

amg^{tirol}
arbeitsmarktförderungsgesmbH

Erstellt: 30. Juni 2022

