

INFORMATION

zum Mediengespräch mit

Dr. Michael STRUGL

Wirtschafts-Landesrat

Univ.-Prof. Dr. Gudrun BIFFL

Donau Universität Krems

Christian TRÜBENBACH

Geschäftsführer Standortmarketing Marchtrenk GmbH und Zuwanderer

Mag.^a Silke SICKINGER

Geschäftsführerin Regionalmanagement OÖ

am 13. Juli 2016 zum Thema

Fachkräfte für Oberösterreich sichern – Phase 2 **des Projektes Willkommenskultur OÖ**

Weitere Gesprächspartner:

- Mag.^a Anna PUCHER, Projektleiterin, Regionalmanagement OÖ
- Mag.^a Laura PANHOLZER, Business Upper Austria GmbH



Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

DVR: 0069264

Wirtschafts-Landesrat Dr. Michael Strugl:

Potenzial von Zu- und Rückwanderern für den heimischen Arbeitsmarkt durch strukturierte Willkommenskultur nutzen

Das Projekt „Willkommenskultur OÖ – ein Beitrag zur Standortsicherung“ ist ein kostenloser Beratungsservice zur Standortsicherung. Durchgeführt wird das Projekt von der Regionalmanagement OÖ GmbH mit dem Netzwerk Humanressourcen der oö. Wirtschaftsagentur Business Upper Austria als Partner.

„Willkommenskultur OÖ ist eines der 13 Impulsprojekte der OÖ Wachstumsstrategie des Wirtschaftsressorts des Landes OÖ. Ziel des Projektes ist es, die Willkommenskultur gegenüber zu- und rückgewanderten Fachkräften, die in einem oberösterreichischen Unternehmen einen Job gefunden haben, zu strukturieren und qualitativ zu verbessern“, betont Wirtschafts-Landesrat Dr. Michael Strugl.

Oberösterreich ist das einzige Bundesland, das sich so intensiv mit diesem Thema beschäftigt. „Im Wirtschaftsressort ist die Zuwanderung von Fachkräften und das Bemühen, diese langfristig an ihren neuen Arbeitsplatz und ihre neue Heimatgemeinde zu binden, ein Schlüsselthema, denn Oberösterreichs Unternehmen benötigen dringend Fachkräfte. Mit dieser Strategie, wie zu- und rückgewanderte Fachkräfte bei uns gehalten werden können, können wir nicht nur insbesondere die Betriebe in den Regionen stärken, sondern auch der Landflucht entgegenwirken“, unterstreicht Landesrat Strugl.

Die Regionalmanager vom Regionalmanagement OÖ haben im ersten Abschnitt des Projekts Zu- und Rückwanderer befragt und alle wichtigen Akteure von den Bürgermeister*innen über die Personalisten der Unternehmen bis hin zu Personen aus dem Freizeit- und Kulturbereich in Fokusgruppengesprächen und Workshops eingebunden. In den Gesprächen

wurden Wünsche und Ideen für eine gemeinsame oberösterreichische Willkommenskultur gesammelt. Die Grundlage für die Willkommensmaßnahmen und Kooperationen, die aus dem Projekt entstehen sollen, bilden also die Aussagen jener Menschen, die das Thema betrifft und die dieses Thema aktiv gestalten können.

Ein wichtiges Ergebnis aus der ersten Projektphase ist die große Breite an Gründen, die die Menschen dazu bewegen, hierzubleiben. Im Projekt mündeten diese vielfältigen Gründe in den „9 Dimensionen des Ankommens“, mit denen sich die Gemeinden und Unternehmen im Projekt Willkommenskultur OÖ beschäftigen. Diese neun Dimensionen sind:

- Wie wird das Ankommen für Zu- und Rückwanderer gestaltet?
- Unterstützung bei behördlichen Schritten?
- Wie sieht der Arbeitsmarkt in der Region aus?
- Wohnmöglichkeiten in der Region?
- Job-, Ausbildungs- und Betreuungsmöglichkeiten für Partner und Kinder?
- Zugang zu Bildungseinrichtungen?
- Welche Freizeitaktivitäten werden geboten?
- Zugang zu medizinischer Versorgung?
- Infrastruktur - welche öffentlichen Verkehrsmittel, Service-Einrichtungen und Dienstleistungen werden geboten?

„Jede einzelne Dimension hat einen wichtigen Stellenwert für eine strukturierte Willkommenskultur. Um jeder dieser neun Dimensionen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass Gemeinden und Unternehmen zusammenarbeiten und gemeinsam Willkommensmaßnahmen und Projekte entwickeln und umsetzen. Von einer positiven Standortentwicklung profitieren nicht nur neu Zugezogene, sondern alle Bewohner/innen und Arbeitnehmer/innen einer Gemeinde bzw. eines Unternehmens. Gemeinden bleiben als Lebensraum attraktiv, Unternehmen können ihre Mitarbeiter/innen halten und neue dazugewinnen“, so Landesrat Strugl.

In welchen Dimensionen Willkommenskultur bereits gut gelebt wird und in welchen weniger gut, können Gemeinden und Unternehmen jetzt mit Hilfe des „Willkommens-Checks“ überprüfen, der vom Regionalmanagement OÖ entwickelt wurde.

Mag. Silke Sickinger, Geschäftsführerin Regionalmanagement OÖ

Willkommens-Check analysiert Willkommenskompetenzen von Gemeinden und Unternehmen

Mit dem Willkommens-Check hat das Regionalmanagement OÖ ein Analysetool entwickelt, das Gemeinden und Unternehmen die Möglichkeit zur Selbstreflexion bezüglich ihrer Willkommenskultur bietet. Bei der Entwicklung des Checks waren sowohl mit technischer als auch mit inhaltlicher Unterstützung zwei Gemeinden und zwei Unternehmen aus den Pilotregionen Vöcklabruck-Gmunden und Inviertel-Hausruck beteiligt.

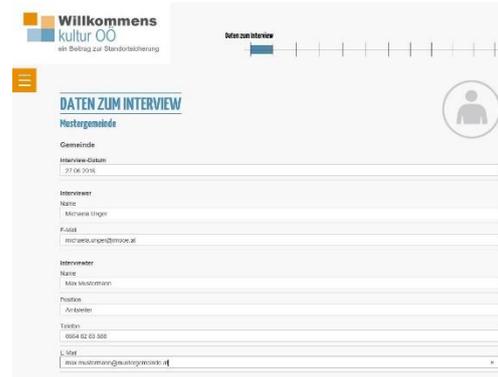
Die Gemeinden werden bei der Durchführung des Willkommens-Checks und bei der anschließenden Projektentwicklung vom Regionalmanagement begleitet, die Unternehmen führen den Check entweder selbständig oder mit Unterstützung des Netzwerks Humanressourcen von Business Upper Austria durch.

Der Willkommens-Check ist ein Online-Fragebogen, in dem die neun Dimensionen des Ankommens analysiert werden. Daraus ergibt sich ein Stärken-Schwächen-Bild, in dem genau ersichtlich ist, in welchen Dimensionen des Ankommens eine Gemeinde oder ein Unternehmen bereits gute Arbeit leistet und wo es noch Aufholbedarf gibt.

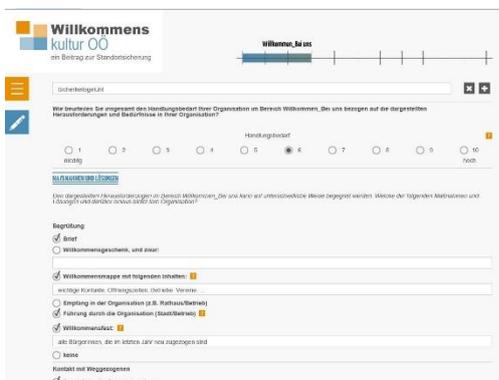
Screenshots Willkommens-Check:



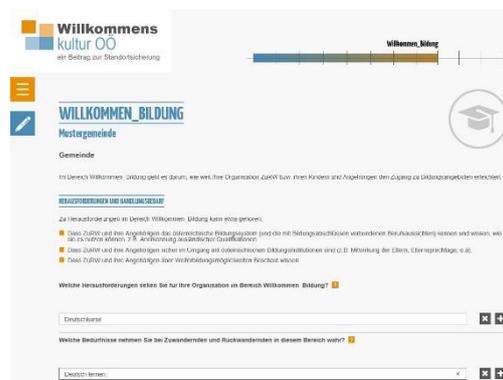
Startseite



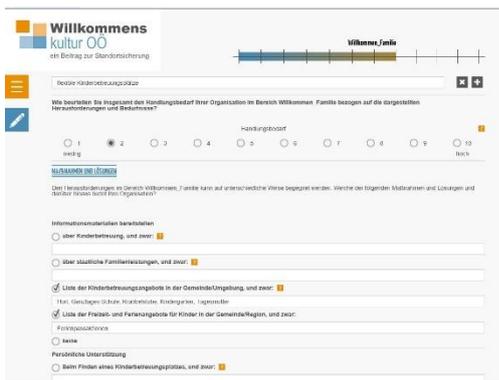
Gemeindedaten



Welche Willkommens-Maßnahmen werden bereits umgesetzt?



Fragen zum Thema Bildung



Fragen zum Thema Familie

Die RMOÖ- Regionalmanager führen den Check gemeinsam mit den Gemeindevertretern durch. Dieses Prozedere dauert etwa zwei Stunden.

Nach dem Check erhalten die Gemeinden und Unternehmen eine detaillierte schriftliche Auswertung, die mit einem Regionalmanager analysiert wird. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für das weitere Vorgehen: wo müssen neue Lösungsansätze gesucht werden? In welchen Bereichen ist es sinnvoll, Kooperationspartner auf Betriebsebene zu suchen?

Die RMOÖ begleitet die Gemeinden bei der Entwicklung neuer Ideen, wie sie ihre Willkommenskultur weiter professionalisieren können. Auch bei der gesamten Umsetzung der entwickelten Maßnahmen stehen die RMOÖ-Regionalmanager unterstützend zu Seite. Für jede Gemeinde werden maßgeschneiderte Lösungen gesucht, der Prozess wird vollkommen individuell auf die einzelnen Gemeinden abgestimmt.

„Wir versprechen uns vom Willkommens-Check vielfältige Outputs und sind gespannt, welche Ideen der einzelnen Gemeinden und Unternehmen sich im Lauf der Zeit zu einem großen Gesamtbild einer oberösterreichischen Willkommenskultur zusammenfügen werden“, sagt RMOÖ-Geschäftsführerin Mag. Silke Sickinger. „Wir sind uns sicher, dass der Check der Anstoß für eine aktive positive Entwicklung der Willkommenskultur sein wird, da er nicht auf theoretischen Annahmen basiert, sondern ausschließlich auf den Aussagen der zu Projektbeginn interviewten Zu- und Rückwanderer, also jener Menschen, die das Thema konkret betrifft.“

Viele Gemeinden haben sich bereits entschlossen, den Willkommens-Check durchzuführen, wie zum Beispiel Steyregg, Bad Zell und Schwertberg.

Die Gemeinden profitieren in jedem Fall vom Willkommens-Check: er kann zur Basis für die Verbesserung der Lebensqualität für alle Gemeindebürger werden, er kann eine Verringerung der Abwanderung bewirken und das positive Image einer Gemeinde stärken. Ebenso hoch ist der Gewinn für die Unternehmen, die den Check durchführen: sie können dem Fachkräftemangel entgegenwirken, sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren und ihre Verankerung in der Region stärken. Die Unternehmen

investieren durch den Willkommens-Check in die Internationalisierung und Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Um die unterschiedlichen Bedürfnisse von Klein- und Großunternehmen abzubilden, wurde eine Kooperation mit der Wirtschaftskammer Oberösterreich zur Bearbeitung des Themas Willkommenskultur in Kleinunternehmen eingegangen. Im September 2016 werden im Rahmen eines firmenübergreifenden Workshops konkrete Werkzeuge und Aktivitäten für die Etablierung einer praxisrelevanten Willkommenskultur in kleineren Unternehmen entwickelt.

Nach Durchführung des Willkommens-Checks und Teilnahme an firmenübergreifenden Umsetzungs- und Austauschworkshops werden die beteiligten Gemeinden und Unternehmen als „Willkommenspartner“ ausgezeichnet.

Von all jenen, die bisher am Projekt beteiligt waren, haben sich einige als Botschafter zur Verfügung gestellt, um viele weitere Gemeinden und Unternehmen zu motivieren, den Willkommens-Check durchzuführen und an der Entwicklung ihrer Willkommenskultur zu arbeiten. Für die Pressekonferenz heute konnten wir Herrn Christian Trübenbach gewinnen, der sich als Zuwanderer sehr aktiv in der Region Wels-Eferding eingebracht hat und auch weiterhin einbringen wird.

Weitere bisher beteiligte Menschen fungieren in Form von Testimonials als „Werbeträger“ für unser Projekt:

Bürgermeister Wolfgang Schirz, Marktgemeinde St. Martin im Mühlkreis: *„Ich mach mich stark. Gegen Landflucht, für Oberösterreich. Als Bürgermeister der Marktgemeinde St. Martin im Mühlkreis gehe ich offen auf neue Mitbürger zu. Mir ist wichtig, dass sich alle bei uns wohlfühlen und gerne hier leben. Dazu muss man als Gemeinde auch etwas bieten können.“*

WP Group Vorstand Hannes Haunschmid: *„Ich mach mich stark. Gegen Fachkräftemangel, für Oberösterreich. Ein sicherer Arbeitsplatz und eine angemessene Bezahlung sind zu wenig, um langfristig qualifizierte Mitarbeiter zu halten. Auch das Arbeitsklima muss stimmen. Mir ist wichtig, dass sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Dann erbringen sie Leistung und bleiben bei uns.“*

**Christian Trübenbach, Zuwanderer und Geschäftsführer der
Standortmarketing Marchtrenk GmbH:**

**Willkommenskultur ist ausschlaggebend, um zugewanderte
Fachkräfte zu halten**

Ich bin im Jahr 2011 nach Oberösterreich zugewandert und habe im Projekt Willkommenskultur OÖ aus zwei Gründen mitgemacht: zum einen in meiner Funktion als Geschäftsführer der Standortmarketing Marchtrenk GmbH, also als Schnittstelle zwischen Betrieben und der Stadtverwaltung mit der Hauptaufgabe Schaffung idealer Rahmenbedingungen/Standortfaktoren des Wirtschaftsstandortes Marchtrenk, zum anderen als Praxisgeber als zugewanderte Fach-/Führungskraft. Als Interviewpartner habe ich mich zur Verfügung gestellt, da ich selbst verschiedenste Erfahrungen bei der Zuwanderung nach OÖ gesammelt habe, sei es bei behördlichen Kontakten zum Beispiel bei der EWR-Bescheinigung, PKW-Zulassung mit NOVA-Berechnung und so weiter als auch bei meinen Integrationsbemühungen, Kontakt zu Österreichern aufzubauen. Diese best practices habe ich gerne in dieses Projekt eingebracht. Darüber hinaus ist mir wichtig, dass es zukünftig zielgerichtete und vor allem praktische Info-Materialien für die Gemeindeverwaltungen u.a. Institutionen gibt, die Zuwanderer ausgehändigt werden können.

Marchtrenk und andere Gemeinden in OÖ stehen in einem zunehmend harten Wettbewerb mit anderen Wirtschaftsregionen. Hier ist es aus meiner

Sicht wichtig, nicht nur auf die andere Nachbar-Gemeinden zu achten, sondern den Wettbewerb international zu sehen. Schon heute klagen viele Unternehmen über Fachkräftemangel, dem mit österreichischen Arbeitnehmern nicht oder nur mit sehr hohem Aufwand begegnet werden kann. Zudem werden durch die Globalisierung immer mehr international agierende Unternehmen in OÖ ansässig, die auch ausländisches Fachpersonal ansiedeln, sei es als Delegates oder als permanente Zuwanderer. Diese für die OÖ Wirtschaft relevante Zielgruppe benötigt allerdings ein teilweise anspruchsvolles - sozial-kulturelles - Umfeld, damit sich die Personen schnell „heimisch“ fühlen und nicht das Gefühl haben, nur Gäste zu sein. Der „soziale Kitt“ ist für viele Zuwanderer wichtig, um auch länger in Oberösterreich zu bleiben und nicht nach den ersten „kritischen“ Eingewöhnungsjahren wieder in das Heimatland rückzuwandern.

Deshalb organisiere ich bereits im privaten Umfeld als Moderator der „Piefke Connection Upper Austria“ ein soziales Netzwerk. Hier konnte ich viel positive Erfahrungen sammeln und möchte diese gerne – auch Zuwanderern aus anderen Kulturkreisen/Ländern – weitergeben und zudem als Buddy für Zuwanderer zur Verfügung stehen. Gleiches gilt auch in meiner Funktion als Standortmarketing-Verantwortlicher in Marchtrenk.

Univ.-Prof. Mag. Dr. habil. Gudrun Biffi, Donau Universität Krems:

Zentrale Ergebnisse der Analyse der Interviews mit Zu- und Rückwanderern nach Oberösterreich

Im Rahmen des Pilotprojekts „REWENIO – regionale wirtschafts- und arbeitsmarktbezogene Zu- und Rückwanderung“ sowie des Folgeprojekts „Willkommenskultur Oberösterreich“ wurden von Vertreter/innen der Projektträgerinstitutionen 95 Interviews mit 102 Zu- und Rückwanderern sowie 19 Fokusgruppen mit regionalen Stakeholdern durchgeführt. Das Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems führte

die systematische inhaltsanalytische Auswertung dieser umfangreichen empirischen Erhebung durch. Hier die wichtigsten Ergebnisse:

Attraktive Arbeitsmöglichkeiten ausschlaggebend, aber auch Umfeldfaktoren wichtig

Attraktive Arbeitsplätze sind der vorrangige Grund für Zu- und Rückwanderer, um nach Oberösterreich zu ziehen. Weitere entscheidende Faktoren sind die hohe Lebensqualität im ländlichen Raum, die Möglichkeiten für ein (leistbares) Eigenheim bzw. Wohnraum allgemein, eine intakte Umwelt sowie die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Für Rückwanderer haben die Einbettung in ein soziales Umfeld und der soziale Rückhalt in der ländlichen Gemeinschaft einen wichtigen Stellenwert bei ihrer Entscheidung.

Soziale Integration und Entwicklungsmöglichkeiten für die Familienangehörigen wichtig für Verbleib in der Region

Die Einbindung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt sowie gute Lebensbedingungen für Familienangehörige sind ein wichtiges Motiv für den längerfristigen Verbleib in der Region. Die Einbettung der Kinder in das soziale Umfeld, ihre Bildungsmöglichkeiten, sowie soziale Kontakte der Zu- und Rückwanderer bzw. ihrer (Ehe-)Partner/innen sind wichtige „Wohlfühl“-Faktoren.

Maßnahmen für Zu- und Rückwanderer sind häufig nicht ausreichend bekannt bzw. vernetzt

Die unterschiedlichen Formen von Willkommengesten, die von Gemeinden, Betrieben und Vereinen gesetzt werden, werden positiv aufgenommen, erreichen die Zielgruppe zum Teil aber nur zufällig und in unterschiedlichem Ausmaß. Eine Ergänzung und systematische Einbettung dieser bereits vorhandenen Maßnahmen in ein Gesamtkonzept ist wünschenswert; dabei geht es vor allem um:

Integriertes mehrsprachiges Informationsmanagement: Bedarf besteht an einem integrierten, zielgruppenspezifischen Informationsmanagement,

das sowohl einen Leitfaden mit den wichtigsten Meilensteinen umfasst, als auch Informationen verschiedener Stellen in einem leicht auffindbaren und nachvollziehbaren Format bündelt und mehrsprachig anbietet.

Ansprechpersonen sichtbar machen und Schnittstellenarbeit fördern:

Zuwanderer, aber auch Rückwanderer, wollen persönliche Ansprechpartner und sehen in der Möglichkeit einer umfangreichen Beratung eine wichtige Unterstützung. In Betrieben und Vereinen übernehmen vielfach Einzelpersonen diese Schlüsselfunktionen. Bedarf zeigt sich in der Erarbeitung gemeinsamer Zielsetzungen und dem Ausbau bzw. der Schaffung von Schnittstellen zwischen Behörden, insbesondere den Gemeinden, Betrieben und Vereinen.

Proaktives Einbinden von Zu- und Rückwanderern in Freizeit- und Kulturangebote:

Die Zu- und Rückwanderer wünschen sich ein kontinuierliches Angebot an Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten untereinander, aber auch mit Ortsansässigen. Die Einbindung in das Freizeit- und Kulturangebot, insbesondere über Vereine, kann einen wichtigen Beitrag leisten.

Förderung von bedürfnisorientierten Wohnangeboten: Geeigneten und bedürfnisorientierten Wohnraum zeitgerecht zur Verfügung zu stellen ist für manche Gemeinden eine große Herausforderung, bei der sie oftmals Unterstützung durch gemeindeübergreifende Zusammenarbeit benötigen.

Regionale Gesamtmarketingstrategie: Zu- und Rückwanderer betonen vielfach die hohe Lebensqualität in Oberösterreich und regen an, diese attraktiven Lebensbedingungen und oft vielfältigen Freizeitmöglichkeiten „auch am Land“, aber auch die regionalen Arbeitsmöglichkeiten stärker zu betonen. Ein wesentlicher Ansatz kann darin bestehen, das Angebot überregional darzustellen und dadurch die Attraktivität als Region sichtbar zu machen.

Kontakt:

Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl gudrun.biffl@donau-uni.ac.at

Mag.^a Anna Faustmann anna.faustmann@donau-uni.ac.at

Mag.^a Lydia Rössl lydia.roessl@donau-uni.ac.at

MMag.^a Isabella Skrivanek isabella.skrivanek@donau-uni.ac.at