

Hindernisse für die Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze mit Zuwanderern und Maßnahmen zu ihrer Überwindung: **Die Sicht der Unternehmen**

**Vorstellung der Hauptergebnisse im Rahmen einer Pressekonferenz von
Landesrat Philipp Achammer, 19. März 2015**

Sozialforschung und Demoskopie

apollis OHG-snc

Ricerche Sociali e Demoscopia

Dominikanerplatz 35

Pzza Domenicani, 35

I-39100 BOZEN-BOLZANO

Europäische Union



Unione europea



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



Ausgangspunkt und Ziele

Grundthese

- ✿ Die nach Südtirol zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte stellen eine Ressource für den Südtiroler Arbeitsmarkt dar, die bisher nur ungenügend genutzt wird.

Ausgangspunkt und Ziele

1. Der **Anteil ausländischer Arbeitskräfte** am Südtiroler Arbeitsmarkt ist in jüngerer Zeit stark angestiegen.
2. Migrantische Arbeitskräfte, insbesondere solche aus Nicht-EU-Staaten oder den neuen Mitgliedsländern, sind zumeist **in wenig qualifizierten Jobs** tätig (und damit gefährdet).
3. Entgegen der landläufigen Meinung bringen Zuwanderer/innen ein überdurchschnittlich **hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau** mit (*apollis 2013*).
4. Andererseits klagt die Südtiroler Wirtschaft seit langem über einen **Mangel an Fachkräften**.

Ausgangspunkt und Ziele

Forschungsfragen

- ❁ Was hindert die **Arbeitgeber**, qualifizierte Arbeitsplätze mit Zuwanderern zu besetzen?
- ❁ Warum bemühen sich **Migrantinnen und Migranten** so wenig, eine Arbeit zu finden, die ihrer Ausbildung entspricht?
- ❁ Welche **Maßnahmen** könnten dazu beitragen, dass die Fähigkeiten der ausländischen Arbeitskräfte besser genutzt und die Bedürfnisse der Wirtschaft besser befriedigt werden?

Durchführung der Studie

- ✿ *Vorläuferprojekt „Ungenutztes Humankapital: Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol“ (apollis 2013)*

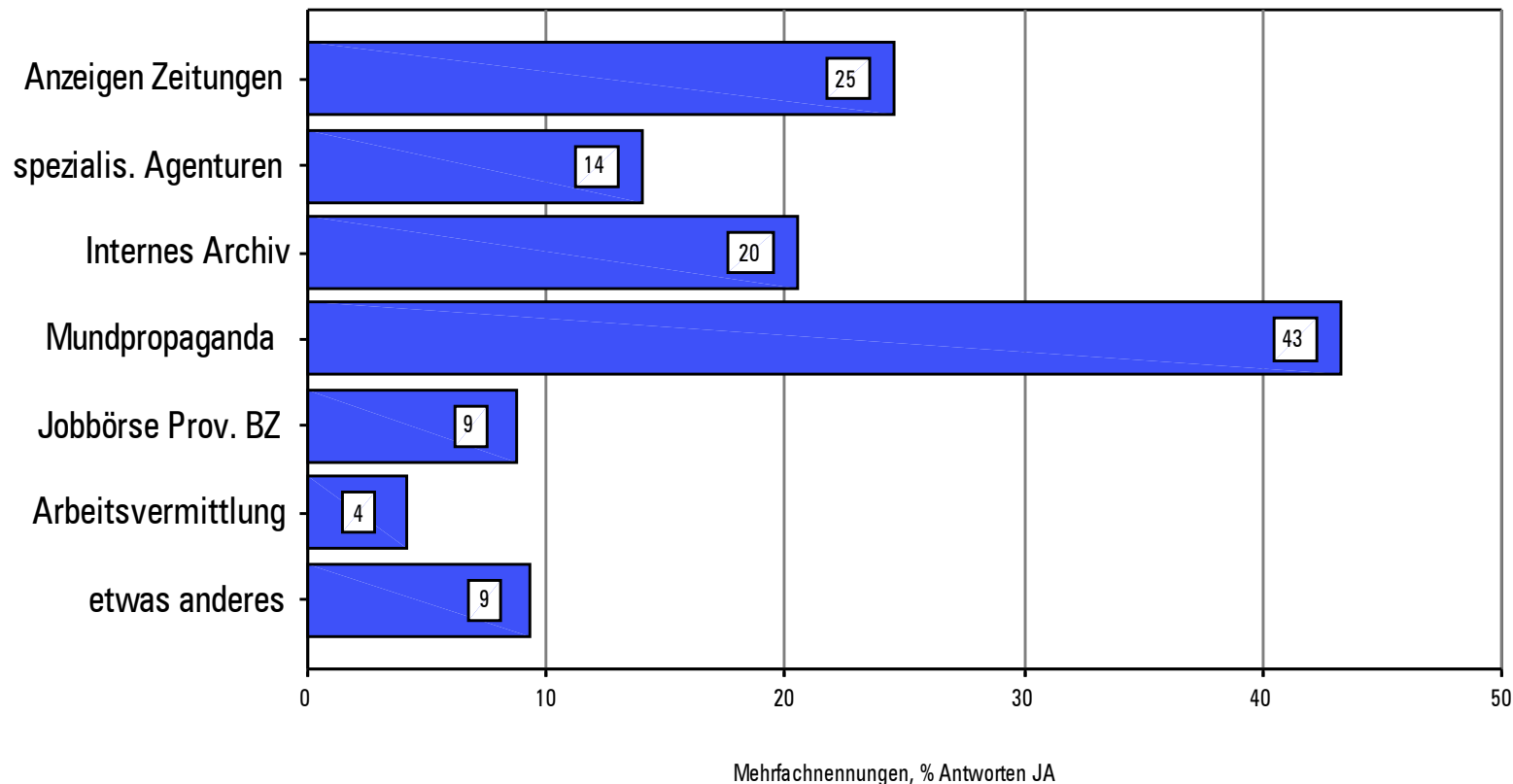
Die Sicht der Unternehmen

- ✿ Modul 1: Qualitative Interviews: 13 Expertengespräche
- ✿ Modul 2: Repräsentative Unternehmensbefragung: 309 telefonische Interviews mit Personalverantwortlichen
- ✿ Modul 3: Erstellung einer Liste von Maßnahmenvorschlägen (*road map*)

Ergebnisse

Kanäle für die Aufnahme von ausländischem Personal

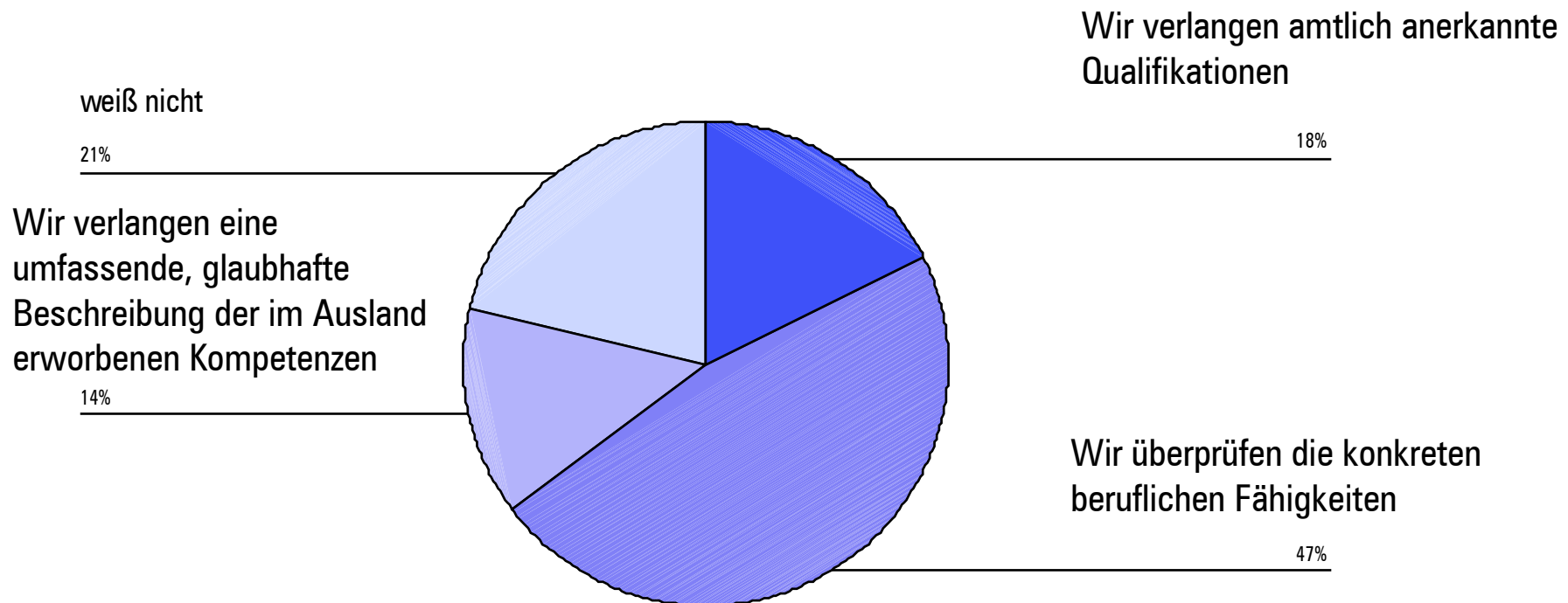
Nur Betriebe mit ausländischem Personal und Neuanstellungen



- ☀ Persönliche Empfehlung und andere informelle Kanäle dominieren bei der Aufnahme von ausländischem Personal.

Ergebnisse

Unternehmenspolitik hinsichtlich im Ausland erworbener
Qualifikationen und Studientitel



- ❁ Der Großteil der Betriebe verlangt keine anerkannten Studientitel, sondern versucht die konkreten Fähigkeiten ausländischer Stellenbewerber/innen zu testen.

Ergebnisse

	<i>Betriebe insgesamt</i>	<i>mit ausländischem Personal</i>	<i>ohne ausländisches Personal</i>
<i>Die Beschäftigung von ausländischem Personal führt zu...</i>	<i>Prozentanteil „stimme sehr zu“ + „stimme eher zu“</i>		
besseres Image bei außerbetrieblichen Zielgruppen	24	21	30
mehr Kreativität und Innovation	37	34	42
besseres Verständnis der Bedürfnisse von Nutzern und Kunden	31	33	28
Zugewinn an Kompetenzen	43	38	54
positive Wirkung auf das Betriebsklima	38	41	34
mehr Flexibilität bei Arbeitsspitzen , im Sinne der größeren Bereitschaft, kurzfristig Überstunden zu leisten und zu unangenehmen Zeiten zu arbeiten	49	51	45

Tabelle 3: Ausländisches Personal und Arbeitsorganisation: positive Aspekte aus Sicht der Betriebe

Ergebnisse

	<i>Betriebe insgesamt</i>	<i>mit ausländischem Personal</i>	<i>ohne ausländisches Personal</i>
<i>Die Beschäftigung von ausländischem Personal führt zu...</i>	<i>Prozentanteil „stimme sehr zu“ + „stimme eher zu“</i>		
mehr Probleme im Personalmanagement	52	48	60
Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensgewohnheiten	48	40	63

Tabelle 4: Ausländisches Personal und Gestaltung der Arbeitsorganisation: negative Aspekte aus Sicht der Betriebe

Ergebnisse

Barrieren aus Sicht der Arbeitgeber

- ✿ mangelnde Sprachkenntnisse
- ✿ mangelnde kulturelle Integration
- ✿ fehlende Anerkennung von Studientiteln und Berufsqualifikationen
- ✿ Bedarf an gezielter ergänzender Qualifikation (z.B. über rechtliche Bestimmungen)
- ✿ keine optimal funktionierende Arbeitsvermittlung, bzw. Karriereberatung/-förderung
- ✿ Vorurteile und Unsicherheit auf Arbeitgeberseite
- ✿ geringes Know-how der Betriebe im Bereich Diversity-Management, Mentoring

Maßnahmenvorschläge

Handlungsfelder

☀ **Arbeitsvermittlung**

- ▶ Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen
- ▶ Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern setzen

☀ **Weiterbildung**

- ▶ Angemessene Sprachkompetenz fördern
- ▶ Fachsprache und und allgemeinen Kompetenzen in Fachkursen vermitteln
- ▶ Bescheinigung von erworbenen Fähigkeiten standardisieren
- ▶ Anreize für mehr Weiterbildung am Arbeitsplatz schaffen

☀ **Anerkennung von Studientiteln u. beruflichen Qualifikationen**

- ▶ Zugang zu zweckdienlichen Informationen vereinfachen

Maßnahmenvorschläge

☀ **Karriereförderung**

- ▶ Beratungsdienst für überqualifizierte Arbeitskräfte
- ▶ Mentoring zur Karriereförderung
- ▶ Virtueller Treffpunkt für Unternehmen und qualifizierte ausländische Arbeitskräfte
- ▶ Einführung von Diversity-Management und Mentoring am Arbeitsplatz
- ▶ Unterstützung bei der Dokumentation und Zertifizierung früher erworbener beruflicher Fähigkeiten

☀ **Gesamt-Koordinierung der Integrationsmaßnahmen**

- ▶ Individuelles Coaching für Neuzuwanderer/innen
- ▶ Einzige Anlaufstelle (*one stop shop*)
- ▶ Schaffung einer Koordinierungsstelle der verschiedenen Dienste

Fazit und Interpretation

- ❁ Die Ausgangsthese hat sich bestätigt, obwohl es auch viele Unqualifizierte unter den zugewanderten Arbeitskräften gibt.
- ❁ Viele Südtiroler Unternehmen bauen (auch) auf ausländische Mitarbeiter/innen; sie sehen darin Vor- und Nachteile und bemühen sich – meist informell – um Integration.
- ❁ Diese Bemühungen der Betriebe sollten von öffentlicher Seite und von Seiten der Verbände durch ein Bündel an Maßnahmen unterstützt werden.
- ❁ Zudem bräuchte es eine wirksamere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere Berichte zum Projekt unter www.apollis.it

Danke für die Aufmerksamkeit!

Hermann Atz

Sozialforschung und Demoskopie

apollis OHG-snc

Ricerche Sociali e Demoscopia

Dominikanerplatz 35

Pzza Domenicani, 35

I-39100 BOZEN-BOLZANO

Europäische Union



Unione europea



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

