

## Von STRAT.ATplus zu STRAT.AT 2020

17. November 2011, Klagenfurt

### **Welche Ergebnisse bzw. Innovationen erbrachte der TEP Salzburg in den letzten Jahren?**

Einerseits:

Vollkommen neue sehr breite Vernetzungs- und Kooperationsstruktur von allen arbeitsmarktrelevanten AkteurlInnen in Salzburg. Damit verbunden:

- Eine neue Plattform, die eine breite Kommunikation zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in Salzburg ermöglicht
- Der Aufbau einer Vertrauensbasis und damit verbunden
- Das verstärkte Abgehen von Konkurrenzdenken über parteipolitische Grenzen hinweg hin zu einem Verhandeln und gemeinsamen strategischen Überlegen
- Die Sache (umzusetzende Maßnahmen und Projekte) steht über der Parteipolitik. Der Nutzen des TEP wird erkannt. Insbesondere seit auch die Mittel aus SP 3b (und jetzt 1 und 2) über die TEPs abgewickelt werden müssen, hat der TEP zunehmend an Attraktivität gewonnen
- Die Erprobung zusätzlicher, neuer Strukturen durch die Einführung der regionalen Koordinationsstellen des TEP Salzburg
- Insbesondere muss hier darauf eingegangen werden, dass im TEP Salzburg seit Einführung der jetzigen Struktur (2004/2005) fix eine GM-Beauftragte vertreten ist. Dieses Faktum und die Tatsache, dass die TEP-Koordinatorin auch eine ausgewiesene Gender-Expertin ist, führten dazu, dass Gender Mainstreaming im TEP Salzburg ein ständiges Thema ist und in alle Maßnahmen und Vorhaben des TEP integriert wird. Das Ziel, auf das nunmehr verstärkt hingearbeitet wird ist, GM und Chancengleichheit auch in alle Partnerorganisationen verpflichtend und durchgängig zu implementieren. Ein erster Schritt dazu war das Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Studie und das Leitbild wurden im Rahmen des TEP beauftragt und umgesetzt (Download siehe [www.pakte.at](http://www.pakte.at)).

Es kann gesagt werden, dass bei den Partnern des TEP, die im Strategieteam vertreten sind, Gender Mainstreaming kein reines Lippenbekenntnis ist, sondern dass das Thema von den Partnern sehr ernst genommen wird und mittlerweile sogar als Alleinstellungsmerkmal gesehen wird. Ein positives Ergebnis daraus ist, dass ab 2012 nach dem Wegfall der reKos in der bisherigen Form eine regionale Koordinationsstelle für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eingerichtet wird, die für alle Regionen und über die Fonds hinweg bei der Initiierung von Maßnahmen und Projekten mit ihrer Expertise unterstützen soll.

Andererseits:

- Im SP 5 (Territoriale Beschäftigungspakte) konnten die Mittel dazu genutzt werden, durch Studien zu arbeitsmarktpolitisch relevanten Fragestellungen eine umfassende und fundierte

Basis für die Umsetzung von Maßnahmen (v.a. über die Regelbudgets aber zT auch über SP 3b, 1 und 2) zu holen

- Die Bedürfnisse der Regionen rückten intensiv in den Blickpunkt der Akteure/Akteurinnen auf Landesebene. Dies wurde zum Einen durch die Vertretung der RMs im Strategieteam und in der Vollversammlung erreicht und ab 2008 wurde der Input auf arbeitsmarktpolitischer Ebene durch die Einführung der regionalen Koordinationsstellen (reKos) in den Innergebirgsregionen noch stärker fokussiert. Durch die reKos wurde mit unterschiedlichem Erfolg versucht, über Fondsgrenzen hinweg Kooperationen und Projekte zu initiieren, um den drängenden arbeitsmarktpolitischen Themen in den Regionen zu begegnen.
- Die Beschäftigung mit dem Thema Qualifizierung und Beschäftigung kann im Kontext der Zielgruppen und Schwerpunkte des SP 5 und SP 3b im TEP intensiv und umfassend erfolgen. Die Ergebnisse daraus sind einerseits auf einer strategischen Ebene anzusehen. D.h. die Themen Qualifizierung und Beschäftigung wurden im Kontext der Zielgruppen und Schwerpunkte intensiv diskutiert. Andererseits sind diese ganz konkret in der operativen Umsetzung anzusiedeln, wenn als Folge daraus entsprechende Maßnahmen und Projekte entwickelt und umgesetzt wurden. Beispiele:
  - Studien:

Qualifizierungsbilanzen für den Oberpinzgau, den Unterpinzgau und das Untere Saalachtal, den Pongau und den Lungau. Im Pongau fand im Anschluss sogar eine Regionalentwicklungstagung statt, in welcher die Handlungsempfehlungen diskutiert und konkrete Maßnahmen für den Pongau abgeleitet wurden.

eine begleitende Studie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in Salzburg, in welchem der volkswirtschaftliche Effekt aufgezeigt wird, den die Nicht-Berücksichtigung eines Geschlechts hat).
  - gezielte Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen:

zahlreiche Info- und Sensibilisierungskampagnen für Jugendliche zur Erweiterung des Berufswahlspektrums, insbesondere für die Bewerbung von technischen Berufen und Mädchen in die Technik

Kamingespräche mit der Arbeitsmarkt- und Politprominenz Salzburgs zum Thema Alternsgerechtes Arbeiten in Salzburg

Durchführung eines Politbarometers zum Thema Alternsgerechtes Arbeiten in Salzburg
  - Projekte:

Konkrete Projekte zur Qualifizierung und (Re)Integration von Randgruppen in den Arbeitsmarkt im Rahmen des SP 3b. Zielgruppen waren u.a.: Langzeitbeschäftigungslose, Menschen mit Migrationshintergrund, Notstandshilfe- und BMS-BezieherInnen, Jugendliche, die aus dem Arbeitsmarkt heraus gefallen sind oder hinauszufallen drohen etc.. Hier bestand die Möglichkeit, innovative Ansätze zu erproben wie etwa Clearing, kreative Lernmethoden, Vernetztes Arbeiten unterschiedlicher Organisationen. Anmerkung: Projekte können vorgestellt werden.

## **Wie wurde das Zusammenspiel zwischen den arbeitsmarktpolitischen, den wirtschaftlichen und den regionalpolitischen AkteurlInnen organisiert?**

Der TEP Salzburg ist breit aufgestellt.

Vollmitglieder des Territorialen Beschäftigungspaktes "Arbeit für Salzburg" sind (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsmarktservice - Landesgeschäftsstelle Salzburg
- Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BSB) Landesstelle Salzburg
- Industriellenvereinigung Salzburg
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg
- Kammer für Land- und Forstwirtschaft Salzburg
- Land Salzburg
- Landarbeiterkammer Salzburg
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landesexekutive Salzburg
- Wirtschaftskammer Salzburg

Beratende Mitglieder sind:

- Die aus Mitteln des EFRE (Ziel 2 - Programm) eingerichteten Regionalmanagements (Pinzgau, Lungau und Pongau) und/oder
- Die Gender Mainstreaming Beauftragte

Die Aufnahme weiterer Mitglieder kann durch Beschluss der Vollversammlung erfolgen

Die VV tritt im Regelfall 1x/Jahr zusammen, bei Bedarf öfter (heuer 2x)

Die Vollversammlung entscheidet über das Programm und damit über die grundsätzliche Ausrichtung des TEP. Die Vollversammlung soll wahrgenommene arbeitsmarktpolitische Problemfelder und Lösungsmöglichkeiten beraten, grundsätzliche Fragestellungen der gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten erörtern und - ausgehend jeweils von aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt - Perspektiven für die Weiterentwicklung des TEP vorgeben.

Das Herzstück des TEP Salzburg bildet das Strategieteam, welches operativ - strategisch agiert. Dh. wie oben beschrieben, Entwicklungen am Arbeitsmarkt werden im Kontext der Vorgaben innerhalb der Schwerpunkte analysiert, diskutiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Das Strategieteam trat bislang bis zu 6x/Jahr zusammen.

- 1 VertreterIn des AMS
  - 1 VertreterIn des Bundessozialamtes
  - 1 VertreterIn der Arbeitgeber-Kurie (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer)
  - 1 VertreterIn der ArbeitnehmerInnen-Kurie (Arbeiterkammer, ÖGB, Landarbeiterkammer)
  - 2 VertreterInnen des Landes (Sozial- und Wirtschaftsabteilung)
- mit Stimmrecht.

- Gender Mainstreaming Beauftragte/r
- 1 VertreterIn der Kurie der Regionalmanagements und mit beratender Stimme.

Hinzu kommt eine Vertretung der regionalen Koordinationsstellen.

Ab 2012 wird es nur mehr eine reKo für die Teilregion Oberpinzgau sowie eine reKo für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

## ***Welche Erfolge und Defizite lassen sich erkennen?***

Erfolge: siehe oben

Defizite:

- Die breit aufgestellte Struktur im TEP Salzburg führte immer wieder zu langwierigen Abstimmungsschleifen und -prozessen.
- Die Kofinanzierung von SP 3b-Projekten erfolgt nach wie vor ausschließlich durch Land, Abt. Soziales und AMS. Die anderen Partnerorganisationen beteiligen sich finanziell nicht.
- Es ist nicht möglich, die Struktur der reKos durch Kofinanzierung der Partner auch für 2012/2013 aufrecht zu halten. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die Landesbudgets auf allen Ebenen gekürzt werden/worden sind und dafür leider keine Mittel zur Verfügung stehen.
- Durch die Einführung der reKos wurden neben den positiven Effekten auch viele Ängste, eingefahrene Vorstellungen und Ablehnung gegen Eingriffe bzw. befürchtete Einflussnahme von der Landesebene auf Seiten der regionalen Akteure und Akteurinnen sichtbar und direkt erlebbar.
- Versuche, über den ESF hinaus mit anderen Fonds (Leader, EFRE) zu kooperieren, scheiterten. Es gab ein einmaliges Treffen mit den Leader-Gruppen zum Thema Qualifizierung von Jugendlichen bzw. Projekte für Jugendliche. Es folgten leider keine weiteren Vernetzungstreffen.

## ***Welche Herausforderungen ergeben sich aus den Erfahrungen der Vergangenheit für die Zukunft?***

- Fondsunabhängige Themen sollten möglichst zwischen den Fonds abgestimmt werden und es sollte innerhalb jedes Fonds die klare Vorgabe geben, dass zu den Themen Synergien mit anderen Fonds verpflichtend genutzt werden müssen/sollen. Gerade zu Qualifizierung und Beschäftigung bietet sich eine synergetische Nutzung aller Fonds an.
- Gender Mainstreaming und Diversity sollten zukünftig als verpflichtend durch eine Person in allen Fonds vertreten werden. Diese Person muss mit Rechten ausgestattet werden, die verhindern, dass sie nur proforma in den Gremien vertreten ist und überstimmt bzw. nicht gehört wird. Dh. Die Umsetzung von GM und Diversity muss verpflichtend in allen Fonds verankert werden. Dies stellt ein wesentliches Kriterium für die breite Umsetzung von Maßnahmen und Projekten zur Qualifizierung und Beschäftigung dar.
- Es sollte mindestens einmal jährlich ein fondsübergreifendes Treffen ähnlich denen der jährlichen Paktetreffen der TEPs zu spezifischen Themen geben. (zB. über Strat.at)