



# Impuls: Zukunft der Arbeit

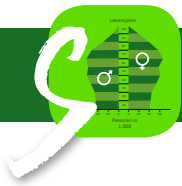
Demografiestrategie 2030 | Ein Impulsprojekt  
zur Sicherung der Standortattraktivität

ENDBERICHT



<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>WEGE ZUR STANDORTSICHERUNG: VORAUSSETZUNGEN EINER ERFOLGREICHEN DEMOGRAFIESTRATEGIE IN DER STEIERMARK</b>	<b>4</b>
	Zusammenfassung	8
<b>3</b>	<b>MASSNAHMENEMPFEHLUNGEN ZU DEN EINZELNEN HANDLUNGSFELDERN</b>	<b>9</b>
3.1	Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft	10
	Zusammenfassung	21
3.2	Bildung, Wissenschaft und Forschung	23
	Zusammenfassung	30
3.3	Gesellschaft, Werte und Familie	31
	Zusammenfassung	37
3.4	Pflege, Gesundheit und Soziales	38
	Zusammenfassung	42
3.5	Wohnbau, Verkehr, Infrastruktur und Raumplanung	43
	Zusammenfassung	48
<b>4</b>	<b>MITARBEITENDE EXPERTINNEN</b>	<b>49</b>





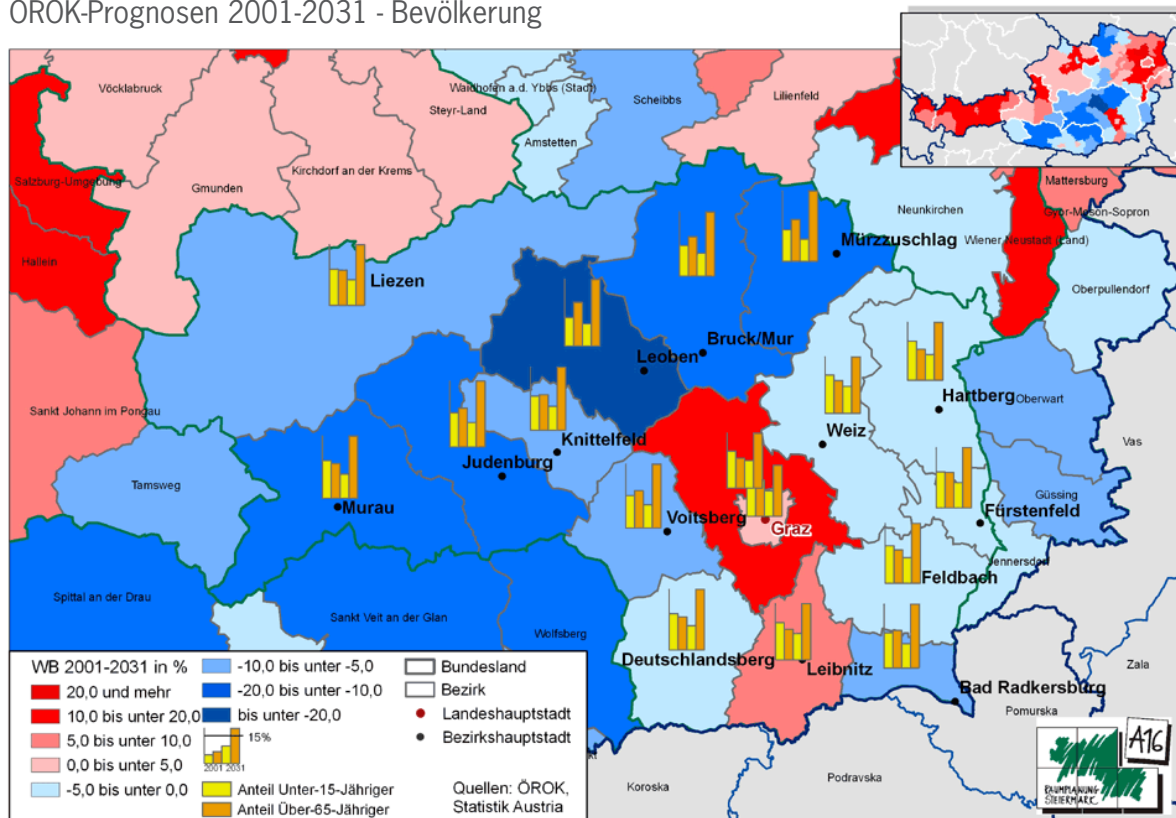
## 1 Einleitung

Der demografische Wandel begleitet die westlichen Industrienationen seit Jahrzehnten und wird unsere Gesellschaft und unser Leben auch in den nächsten Dekaden prägen. Wir stehen vor einer enormen kulturellen, gesellschaftlichen und nicht zuletzt ökonomischen Herausforderung. Die veränderte Altersstruktur in unserer Gesellschaft wurde in unserer, bisher nur durch Bevölkerungswachstum geprägten, Gesellschaft kaum wahrgenommen. Mittlerweile ist die Demografie zum medialen Megathema geworden, meist geprägt von negativen Schlagworten wie Vergreisung, nahenden Generationenkonflikten und ungesicherten Pensionen.

Noch besteht die Möglichkeit die Auswirkungen des Wandels zu gestalten. Mithilfe von umfassenden Strategien und einer Reihe von Maßnahmen kann die Chance gewahrt werden, **zukunftsweisende Voraussetzungen für den Standort Steiermark** zu schaffen und das gesellschaftliche Miteinander so zu gestalten, dass das konstruktive Zusammenleben der Generationen unterstützt wird.

### Die Situation in der Steiermark 2001-2031

ÖROK-Prognosen 2001-2031 - Bevölkerung



## „Impuls: Zukunft der Arbeit“

Um den Wirtschaftsstandort Steiermark für die demografischen Herausforderungen gut zu wappnen, stellte der Verein „Impuls Styria“ im Jahr 2011 das Thema „Demografie“ in den Mittelpunkt seiner Arbeit. Im Rahmen der Veranstaltung „Impuls: Zukunft der Arbeit“ am 10. Oktober 2011 beschäftigten sich 37 ausgewählte steirische Fachleute einen Nachmittag lang mit Fragestellungen zu demografischen Veränderungen. Für den praxisnahen fachlichen Input sorgten die internationalen ExpertInnen **Prof. Dr. Juhani Ilmarinen** und **Prof.in Gisela Fischer**. Einen Einblick in die demografische Entwicklung in der Steiermark gab **Mag. Dr. Franz Prettenthaler**.

Im Zuge dieses Vernetzungstreffens standen Vorträge, Diskussionen und die Sammlung zukunftsweisender Ideen unter Mitarbeit aller VeranstaltungsteilnehmerInnen im Mittelpunkt.

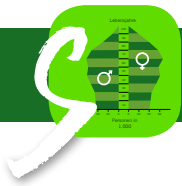
Alle Lebensbereiche sind durch die Alterung der Bevölkerung betroffen, weshalb wir nachhaltige und innovative Lösungsansätze in allen relevanten Handlungsfeldern finden müssen.

Um das Thema in der gesamten Breite sichtbar zu machen, wurde an folgenden Themenfeldern gearbeitet:

- Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft
- Pflege, Gesundheit und Soziales
- Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Gesellschaft, Werte und Familie
- Wohnbau, Verkehr, Infrastruktur und Raumplanung

Im Anschluss an die Veranstaltung „Impuls: Zukunft der Arbeit“ führte die move-ment GmbH vertiefende ExpertInneninterviews durch und fasste die Ergebnisse mit den Vorschlägen aus der Impulsveranstaltung zusammen.





Dieser Endbericht ist somit als **Arbeitspapier** zu sehen, erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist als **Ansatzpunkt für die strukturierte Erarbeitung einer gesamtsteirischen Demografie-strategie** zu sehen. Er ist als **explorativer Anstoß** für die Bearbeitung des Demografiethemas für das Bundesland Steiermark zu lesen.

Eingeflossen sind auch internationale Erfahrungen aus regionalen Demografieprojekten und praktische Erfahrungen der move-ment GmbH, die sich seit über einem Jahrzehnt intensiv mit der demografischen Entwicklung der Steiermark auseinander setzt.

Im Zuge der Erarbeitung wurde keine Selektion der vorgeschlagenen Maßnahmen vorgenommen. Von einer Priorisierung wurde ebenfalls Abstand genommen.

Ergänzungen und nähere Beschreibungen zu einzelnen Maßnahmen wurden in Anlehnung an veröffentlichte Praxis und Literatur vorgenommen. Bemerkenswert ist der Umstand, dass eine hohe Deckung der vorgeschlagenen Maßnahmen mit Ergebnissen international entwickelter Regionalkonzepte zu erkennen war.

Auf die **Anführung von Projektbeispielen** wurde im Rahmen dieses Papiers verzichtet, weil die Gefahr besteht, dadurch eine engere Fokussierung zu erreichen und die direkte Übertragbarkeit von Praxisbeispielen auf die Situation in der Steiermark vielfach nicht ausreichend gegeben ist. Dennoch soll angemerkt werden, dass es zu nahezu allen angeführten Projektvorschlägen bereits Umsetzungserfahrungen, teilweise in anderen Ländern, gibt, von denen man in hohem Maß profitieren könnte.

## 2. Wege zur Standortsicherung: Voraussetzungen einer erfolgreichen Demografie- strategie in der Steiermark

### Allgemeine Ausgangsvoraussetzungen

Die Bevölkerungsentwicklung in der Steiermark ist geprägt von **starken regionalen Unterschieden**. So gehören Graz und Graz-Umgebung in den nächsten vier Jahrzehnten zu den Regionen mit dem stärksten



Bevölkerungszuwachs in Österreich (mit Ausnahme von Wien). Regionen mit dem stärksten Bevölkerungsrückgang in Österreich bis 2030 liegen ebenfalls in der Steiermark - in den Bezirken Murau, Leoben und Mürzzuschlag.

Die **steigende Anzahl der Hochbetagten** wird aufgrund der steigenden Lebenserwartung genauso zur Herausforderung, wie der **Rückgang der unter 15-Jährigen** in einzelnen Gemeinden und Bezirken **von bis zu 35%** zwischen 2003 und 2031.

Begünstigt wird die Entwicklung in der Steiermark vor allem durch die differenzierte Bildungslandschaft und, dadurch bedingt, vom Zuzug hoch qualifizierter BerufseinsteigerInnen.

Die **starken regionalen Unterschiede** erfordern ein sehr spezifisches Vorgehen in den unterschiedlichen Regionen.

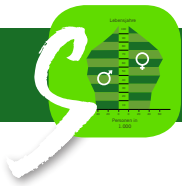
## Bedarf es einer Gesamtstrategie?

Als Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg einer Region in der Zukunft, empfehlen Vorreiterregionen anderer Länder stets eine **Gesamtstrategie**, die an einer umfassenden Analyse der Problemfelder und Ausgangsdaten ansetzt, diese als Grundlage heranzieht und **partizipativ mit der Bevölkerung Lösungsmodelle** entwickelt. Wir möchten uns dieser Empfehlung zwar anschließen, haben allerdings wahrgenommen, dass bereits in vielen Bereichen sehr gute Ideen in der Praxis umgesetzt werden, die es fortzuführen gilt. Neben einer sofortigen Umsetzung sinnvoller Projekte sollte dennoch eine Gesamtstrategie für die Steiermark entwickelt werden, um alle weiteren Schritte daran auszurichten.

Es ist von übergeordneter Bedeutung, dass **alle politischen Entscheidungen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung berücksichtigen**. Sie müssen damit einer Prüfung durch die „Demografiebrille“ stand halten.

Die **Entwicklung eines Kriterienkataloges** kann unterstützend sein und als Leitlinie dienen. Akteure, ExpertenInnen und EntscheidungsträgerInnen können ihre Entscheidungen und Projekte an diesem Kriterienkatalog anlehnen.





Bereits vorhandene Strategien und Leitlinien in einzelnen Bereichen, wie beispielsweise in Bereichen der Infrastruktur, des Wohnbaus, der Bildung, der Altenpflege, der Mobilität etc. sollten **aufeinander abgestimmt und auf die Altersstruktur und die damit verbundenen Bedürfnisse ausgerichtet werden.**

## Regionales Demografiemanagement gehört auf die oberste Ebene

Es herrscht absolute Einigkeit unter den ExpertInnen zur Frage, wie man das Thema am besten positionieren und Umsetzungserfolge garantieren kann.

Folgende Vorschläge wurden dazu gemacht:

- Damit dem Thema Demografie die notwendige Bedeutung zukommt, **muss es von der obersten Ebene**, dem Landeshauptmann, dem Landeshauptmannstellvertreter, der Landesregierung getragen werden. Innerhalb der Organisationen der Sozialpartner sollte das Thema ebenfalls auf oberster Ebene behandelt werden und **zur Priorität erhoben werden**. Die regionalpolitischen Akteure müssen als PartnerInnen gewonnen werden.
- Eine Chance wird vielfach darin gesehen, dass das Thema Demografie ein **neutrales Thema** ist, das auf einer faktischen Veränderung beruht. Dadurch können sonst teilweise kontroverse Maßnahmen fernab von Ideologien einfacher umgesetzt werden.
- Viele ExpertInnen verlangen, dass **einige wichtige Themen parteipolitisch außer Streit gestellt werden**. Eine Forderung, die auch von ExpertInnen in den Mittelpunkt von Empfehlungen gestellt wird: „Die Überwindung lokaler und sektoraler Egoismen, die Einbeziehung der Bevölkerung und neutraler ExpertInnen sind erprobte Lösungsansätze.“ (vgl. Lokale und regionale Infrastrukturplanung, Martina Kocks, 2008)
- Von vielen ExpertInnen wird eine **zentrale Koordinationsstelle** für Demografiethemen gefordert. Nur so kann es gelingen, die zahlreichen Schnittstellen zu identifizieren und unterschiedliche Prozesse zu steuern und zusammenzuführen.



- Um in der Steiermark Demografiethemen zügig voranzutreiben, die Prioritäten richtig zu setzen und Verständnis bei AkteurInnen und Betroffenen zu erzeugen, empfiehlt sich die Zusammenstellung eines **unabhängigen ExpertInnengremiums**.

## Kooperationspartner ins Boot holen

Projekte können im Hinblick auf die demografische Entwicklung nur erfolgreich sein, wenn alle Aktivitäten einer einheitlichen Zielsetzung folgen. Sozialpartner, Landesregierung und regionale AkteurInnen müssen kooperieren und zusätzlich auch ressortübergreifend Ziele entwickeln und **themenorientiert statt interessenorientiert zusammen arbeiten**.

## Daten und Wissensbasis

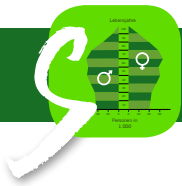
Um die Ziele genau zu definieren, bedarf es einer **fundierten Daten- und Wissensbasis**. In einzelnen Bereichen fehlen Analysen, um alle regionalen Aspekte der künftigen demografischen Entwicklung zu erfassen und detaillierte Prognosen erstellen zu können. Dies wäre allerdings die Voraussetzung für fundierte Entscheidungen. Gefordert werden bessere wissenschaftliche Daten zu regionalen Unterschieden in der Steiermark. Nur mit mikroökonomischen Daten können Problemlagen genau identifiziert werden. Von Bedeutung wäre es auch, die **Alterswissenschaften als interdisziplinäres Thema** an den Universitäten zu verankern. Ein Zentrum für Gerontologie, das neben medizinischen Themen alle relevanten geriatrischen Fragestellungen einbezieht, könnte österreichweit federführend sein.

## Jetzt starten!

Die demografische Entwicklung birgt die Gefahr in sich, dass man aufgrund des schleichenden Prozesses den Zeitpunkt übersieht, ab dem man sehr umfassend, schnell und aktiv in den Gestaltungsprozess eingreifen muss. Die Gefahr, die Überalterung mit ihren Folgen zu bagatellisieren ist groß und kann zur Folge haben, dass bisherige Standortvorteile verloren gehen und man gegenüber anderen innovativen Regionen das Nachsehen hat.







Deshalb ist es wichtig, bereits vorhandene Konzepte voranzutreiben, zu vernetzen und sie anhand einer Gesamtstrategie zu überprüfen. Aufgrund der fortgeschrittenen Problematik in einigen steirischen Regionen ist bereits eine **hohe Dringlichkeit** für die Umsetzung von Demografiekonzepten gegeben.

## Wissen alle, worum es geht?

Nach wie vor muss viel Sensibilisierungsarbeit geleistet werden, dass Betroffene, und damit sind politische AkteurInnen genauso gemeint wie alle BürgerInnen, über die Veränderungen und Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung ausreichend informiert werden und „dieselbe Sprache sprechen“. Projekten, die der **Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung** dienen, sind darum zu erhalten und auszuweiten. Das Verständnis für die Notwendigkeit einzelner Maßnahmen ist die Grundvoraussetzung für deren Gelingen.

## Was kosten Demografieprojekte?

Strategien zu entwickeln, um den Standort zu sichern, fordern in Zeiten enger finanzieller Rahmenbedingungen innovative Konzepte und mutige Entscheidungen.

Man kann Verständnis erzeugen, indem man Betroffene in Lösungsprozesse einbezieht. Kostenneutralen Umstrukturierungen sind neuen Investments vorzuziehen.

## Allgemeine Bedingungen für eine erfolgreiche Demografiestrategie

- Starke regionale Unterschiede berücksichtigen
- Demografiestrategie für die Steiermark entwickeln, regionale Strategien daraus ableiten
- Konsequente und anhaltende Umsetzung bereits initiierteter Maßnahmen
- Wichtige Entscheidungen durch die „Demografiebrille“ prüfen
- Kooperation aller relevanten Entscheidungsträger: Themen- statt Interessenorientierung
- Ansiedelung auf den höchsten Ebenen
- Wichtige Themen parteipolitisch außer Streit stellen
- Zentrale Koordinationsstelle, um Vernetzung in Entwicklung und Umsetzung herzustellen
- Unabhängiges ExpertInnengremium einrichten



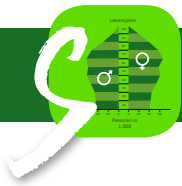
- Daten- und Wissensbasis schaffen
- Dringlichkeit berücksichtigen
- Sensibilisierung bei AkteurInnen und Betroffenen herstellen
- Kostenneutrale Umstrukturierung in den Vordergrund stellen

### 3. Maßnahmenempfehlungen zu den einzelnen Handlungsfeldern

#### Kurzübersicht der Handlungsfelder

Um eine ganzheitliche Sicht auf das Thema zu werfen und Ideen zu möglichst vielen relevanten Handlungsfeldern zu generieren, haben wir folgende Schwerpunkte in die Arbeit mit einbezogen:





## 3.1 Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

In den Unternehmen sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklung als erstes sichtbar geworden. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, weil weniger junge MitarbeiterInnen in die Unternehmen kommen und gleichzeitig die Älteren, aufgrund geänderter Pensionsregelungen, länger in Beschäftigung gehalten werden müssen. Mit Eintritt der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand, wird sich dieser Trend noch verstärken. Damit sehen sich Unternehmen mit der Problematik konfrontiert, dass sie ihre Beschäftigten für diesen verlängerten Zeitraum bis zum regulären Pensionsantrittsalter arbeitsfähig, gesund und motiviert halten müssen. Aufgrund der geringeren Anzahl von BerufseinsteigerInnen wird ein Mangel an Fach- und Nachwuchskräften sichtbar. Unternehmen fordern von den Städten und Gemeinden, dass sie sich zunehmend mit attraktiven Angeboten, die Hochqualifizierte und BerufseinsteigerInnen in der Region halten, engagieren.

### Betriebliches Demografiemanagement

Betriebliches Demografiemanagement bezeichnet alle Maßnahmen, die von betrieblicher Seite gesetzt werden können, um eine gute Anpassung an die Auswirkungen der demografischen Entwicklung zu erreichen.

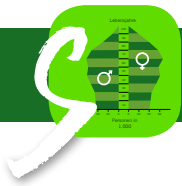
Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Da das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, ist es notwendig, besonderes Augenmerk darauf zu legen, ArbeitnehmerInnen solange wie möglich gesund und motiviert **im Arbeitsprozess zu halten** und mithilfe eines **Generationenmanagements** den Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten gerecht zu werden.
- Ungenutzte Potenziale am Arbeitsmarkt wird man sich in Zukunft nicht mehr leisten können. Dieser Umstand lenkt den Fokus auf Maßnahmen, die die **Beschäftigungsquote einzelner Gruppen erhöhen**. Dies betrifft neben Frauen und Älteren, auch benachteiligte Gruppen, zum Beispiel Jugendliche aus prekären Verhältnissen und MigrantInnen.



- Nachhaltiges Demografiemanagement in Unternehmen setzt ein Wertesystem voraus, das stereotype Sichtweisen und Diskriminierungen ausschließt. Daher sollten **Wertemanagementprozesse in Unternehmen unterstützt** werden.
- Bei kleinen und mittleren Unternehmen mit noch geringem Leidensdruck, besteht die große Gefahr, dass nicht bzw. zu spät Maßnahmen gesetzt werden, um mit den Folgen der demografischen Entwicklung umgehen zu können. Auf diese Unternehmen muss man proaktiv zugehen, um **Bewusstseinsbildung zu betreiben. Netzwerke von Unternehmen, in denen gemeinsames Lernen stattfinden kann, sollten gefördert werden.**
- Die Planungshorizonte in Unternehmen haben sich im letzten Jahrzehnt tendenziell stark verkürzt. Damit Betriebe mit den Änderungen des Arbeitskräftepotenzials umzugehen lernen, bedarf es jedoch längerfristiger Strategien. Helfen können **Standards für betriebliches Demografiemanagement** in Unternehmen, die als Voraussetzungen für Förderungen dienen. Damit kann erreicht werden, dass Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit gesichert werden. Mit punktuellen Einzelmaßnahmen werden viele Unternehmen die Folgen der demografischen Entwicklung nicht überleben.
- Die gestiegene Lebenserwartung führt zu mehr gesunden Lebensjahren als dies jemals der Fall war. Eine Folge betrieblichen Demografiemanagements sollte die **Anpassung des Pensionseintrittsalters** sein („arbeiten dürfen“). Das Pensionsalter von Männern und Frauen sollte angeglichen werden.
- Einige Unternehmen in wirtschaftlich schwachen Regionen und Branchen sind im Bestand gefährdet. Durch die demografische und technische Entwicklung gibt es aber auch neue Branchen und eine neue, **teilweise kaufkräftige Zielgruppe**. Diesem wirtschaftlichen Potenzial sollte mehr Beachtung geschenkt werden.





## Strategien gegen den Lehrlings- und Fachkräftemangel

Der Rückgang der unter 15-Jährigen und die teilweise starke regionale Abwanderung wird den Mangel an Fachkräften verschärfen. Vor allem in technischen Berufen und in „neuen“ Branchen fehlt jedoch bereits jetzt geeignetes Personal.

Der FacharbeiterInnen-Bereich leidet an der mangelhaften Eignung und der geringen Zahl potenzieller Lehrlinge und daran, dass technisches Fachpersonal nach wie vor tendenziell eher aus dem männlichen Nachwuchs gespeist wird. Zukünftig könnte sich diese Situation als sehr problematisch erweisen.

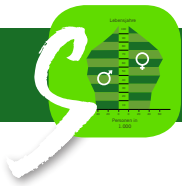
Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Einen Mangel an Personal in **technischen Bereichen** wird es quer durch alle Ausbildungsniveaus geben. Qualitativ anspruchsvolle Produktionsprozesse werden auch in Zukunft in Österreich angesiedelt sein. Das hat zur Folge, dass man Lehrlinge, FacharbeiterInnen und HochschulabsolventInnen **für diese Berufe gewinnen** muss. Dazu sollten entsprechende **Kommunikationsmaßnahmen** entwickelt werden.
- Brach liegende Potenziale, vor allem bei Frauen, MigrantInnen, aber auch bei Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, sollten verstärkt genutzt und entwickelt werden. Dazu ist die **gezielte Schaffung der betrieblichen Voraussetzungen** (zum Beispiel Vorbereitung von Unternehmen zur verstärkten Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund) ebenso notwendig, wie die **individuelle Begleitung und Unterstützung** von zu integrierenden Personen. Eine weitere Voraussetzung ist die **gezielte Positionierung des Unternehmens** als ArbeitgeberInnen für diese Zielgruppen.
- Nach wie vor ist das Image von Lehrberufen schlecht. Argumente gegen eine Lehre sind vor allem die eingeschränkten Karriere- und Höherqualifizierungsmöglichkeiten. Eine bessere Beratung zu Karrieremöglichkeiten kann Abhilfe schaffen. Zusätzlich sollten auch erweiterte Möglichkeiten im Zugang zu tertiärer Bildung geprüft und forciert werden.



Die Möglichkeit, eine Lehre durch die Matura zu ergänzen, wird noch von zu wenigen Lehrlingen genutzt und gehört stärker gefördert. **Das Image der Lehrberufe sollte durch entsprechende Beratung verbessert werden.**

- Unternehmen klagen über BewerberInnen mit unzureichender Basisqualifizierung, die sich in Defiziten, vor allem im sprachlichen und mathematischen Bereich, niederschlagen. Hinzu kommt ein Mangel an sozialen Kompetenzen, zum Beispiel adäquaten Umgangsformen. Unabhängig von einer notwendigen Änderung im Pflichtschulbereich, müssen Maßnahmen geschaffen werden, die es ermöglichen, diese **Defizite im Verlauf der Lehrzeit auszugleichen.**
- Für Jugendliche mit Defiziten sollten Modelle angedacht werden, die einen individuellen **Lehrabschluss auf modularer Basis** in einem flexiblen zeitlichem Rahmen ermöglichen. Niederschwellige Berufsausbildungen und individuelle Lösungsansätze erhöhen die Chancen auf einen Berufsabschluss für diese Gruppe.
- Als untragbar wird der Zustand angesehen, dass, vorwiegend in Abwanderungsregionen, sowohl Schulen als auch Unternehmen um gute SchülerInnen buhlen. Gegenseitig wird versucht, diese anzuwerben. Dieses **schädigende Konkurrenzverhalten zwischen Schulen und Unternehmen** sollte im Sinne der Jugendlichen **beseitigt werden.** Durch Beratungsmaßnahmen und eine stärkere offene und vorurteilsfreie Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen können günstigere Bedingungen geschaffen werden. Als Voraussetzung dafür müsste die Kopfzahl der SchülerInnen als Bestandskriterium von Schulen fallen.
- **MigrantInnen sollten umfassender über Qualifizierungsmöglichkeiten informiert werden.** Mit intensiverer Beratung werden sich eine größere Anzahl von SchülerInnen zum Beispiel für Lehrberufe interessieren. Insbesondere gilt dies für Mädchen mit Migrationshintergrund. International gute Erfahrungen hat man gemacht, indem UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Projekte eingebunden wurden.



- Die **quantitativ und qualitativ bessere Betreuung von Lehrlingen in Lehrlingsheimen** ist ein weiterer sinnvoller Ansatzpunkt, um Defizite in der Sozialkompetenz dieser Personengruppe auszugleichen. Auch das kann zur Imageverbesserung von Lehrberufen beitragen.
- Viele arbeitssuchende Personen mit abgeschlossenen oder abgebrochenen Lehrberufen sind nach einer ungünstigen Berufswahl schwer vermittelbar. Es fehlt teilweise die Nachfrage am Arbeitsmarkt, teilweise die Motivation, in dem nicht passenden Berufsfeld weiterzuarbeiten. Es wären Förderangebote für Umschulungen in andere nachgefragte Lehrberufe notwendig, weil Fachkräfte fehlen. Ein **Zugang zu Lehrausbildungen** in stark nachgefragten Berufen, sollte nicht nur für Jugendliche, sondern auch **für Interessierte aller Altersgruppen** offen stehen.
- SchülerInnen und Studierende, die in ihrer Ausbildung scheitern, verursachen hohe Kosten. Bessere Beratung vor der Schul- und Berufswahl sowie Angebote, die den **Schul- und Studienabbrechern** als **frühzeitige Auffangmaßnahme** zur Verfügung gestellt werden, können Kosten minimieren und eine weiterhin schlechte Karriereprognose verhindern.
- **Zuwachspotenziale** am Markt für Fachkräfte, vor allem im technischen Bereich, könnten in hohem Maß **bei Frauen generiert** werden. Neben dem nach wie vor geringen Interesse von Frauen und Mädchen an technischen Berufen, sind es vor allem die fehlenden Möglichkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die eine entsprechende Berufswahl verhindern. Verbesserungen könnten durch die **Förderung einer familienfreundlicheren Unternehmenspolitik** erzielt werden. Es sollten positive Beispiele konsequent kommuniziert werden.
- Die Arbeitshaltung der jüngeren Generation hat sich im Vergleich zu älteren Generationen verändert. Jüngere Personen identifizieren sich heute vielfach stärker über die Freizeit und weniger über den Beruf. Der **Stellenwert der Arbeit sollte wieder verstärkt ins Zentrum gerückt werden**. Ein guter Ansatzpunkt dafür kann die Elternbildung, die Unterstützung der Eltern bei ihren Erziehungsaufgaben, sein.



- Auch Erziehungsstile sind Wandel und Veränderungen unterworfen. Schulen und Unternehmen beklagen, dass Kinder und Jugendliche teilweise schlechte Voraussetzungen mitbringen, **um in leistungsorientierten sozialen Systemen erfolgreich bestehen zu können**. Die Verantwortung zur Behebung dieser Defizite wird vielfach in keinem der Systeme Elternhaus, Schule und Unternehmen wahrgenommen. **Lösungsansätze müssen deshalb in allen drei Systemen greifen**. Durch Elternberatung, ganztägige Schulformen, Anreizsysteme für Betriebe und eine gute Kooperation zwischen allen Beteiligten, kann diese Problemlage entschärft werden.
- Bei Engpässen am Arbeitsmarkt im Hinblick auf Fachkräfte und Lehrlinge erhält die **Attraktivität der ArbeitgeberInnen** zunehmende Bedeutung. Betriebe müssen ein stärkeres Bewusstsein für diese Wettbewerbssituation um gute Köpfe entwickeln und Rahmenbedingungen schaffen, um sich zukünftige ArbeitnehmerInnenpotenziale zu sichern.

## Arbeitsfähigkeit erhalten – für alle Generationen

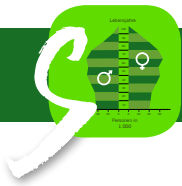
Juhani Ilmarinen (Finnish Institute of Occupational Health, FIOH) ist der anerkannteste europäische Experte zum Thema „Arbeitsfähigkeit“. Seine jahrzehntelange Erfahrung in der Auseinandersetzung mit den demografischen Auswirkungen auf Unternehmen erlaubt es ihm, die Empfehlungen für ein erfolgreiches Generationenmanagement in Kürze zusammen zu fassen: **„Wir müssen darauf schauen, dass die MitarbeiterInnen arbeiten können, wollen und dürfen. Und zwar in dieser Reihenfolge.“** Was so einfach klingt, ist in Wahrheit verbunden mit einer Vielzahl von Herausforderungen, vor denen Wirtschaft und Gesellschaft stehen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- In Unternehmen besteht häufig kein ausreichendes Bewusstsein dafür, dass es für die Bewältigung des demografischen Wandels auch unternehmensinterne Handlungsansätze gibt. Lösungen werden oft von Politik und Gesellschaft erwartet. Aus diesem Grund bleibt die **proaktive Sensibilisierung von GeschäftsführerInnen und Führungskräften** eine wesentliche Maßnahme, um betriebliches Demografiemanagement zu fördern.







- Die Lebensarbeitszeit kann nur ausgedehnt werden, wenn MitarbeiterInnen auch länger **arbeiten können**. Dies setzt unterschiedliche Rahmenbedingungen für unterschiedliche Altersgruppen voraus. **Führungskräfte müssen dafür sensibilisiert werden**, mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen produktiv zu arbeiten.
- Es braucht **neue Karrieremodelle für alle Generationen**, die sowohl eine längere Zugehörigkeitsdauer als auch das lebenslange Lernen berücksichtigen. Dadurch müssen bestehende Regeln und Mechanismen der Karriereplanung hinterfragt werden. Altersgerechte Lernanreize und Herausforderungen im Arbeitsleben können so über die gesamte Arbeitsbiografie hinweg gewährleistet werden. Unternehmen brauchen hierzu **noch mehr Informationen und Unterstützung**.
- **Starre Gehaltsentwicklungen** („Gehaltspyramide“) sind zu Gunsten flexiblerer neuer Modelle zu überdenken.
- **Gesundheitsförderungsprogramme in Unternehmen** tragen entscheidend zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit aller Generationen bei. Für Programme, die Nachhaltigkeit gewährleisten können, sollte es auch weiterhin Fördermöglichkeiten geben. Speziell sind in diesen Programmen Bedürfnisse einzelner Personengruppen zu berücksichtigen. So braucht es z.B. für Lehrlinge unter Umständen eigene Ansätze.
- Unternehmen sollten eine fundierte **Information über die Kosten-Nutzen-Relation von Gesundheitsprogrammen** erhalten.
- Zukünftig wird es notwendig sein, **Anreize** zu schaffen, wenn man **Personen länger im Arbeitsleben halten will**. In Frage kommen Ansätze wie die Abschaffung der Hacklerregelung, zusätzliche Urlaubstage, der Ausbau und die Überarbeitung von Altersteilzeitmodellen, Kombi-Lohn-Beihilfen, neue Zuverdienstgrenzen, steuerliche Begünstigungen, Sonderregelungen für Personen in geringer Arbeitsfähigkeit und in Rekonvaleszenz sowie mehr zeitliche Flexibilität.



- Die Verantwortung für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sollte nicht zwischen **ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen** hin und her geschoben werden, die dieses Thema erfahrungsgemäß mit teils inhaltlich gleichen Programmen und Ansätzen bearbeiten. Der Erfolg in den skandinavischen Ländern beruht zu einem Großteil auf dem Bekenntnis der ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberseite, sich diesem Thema gemeinsam zu widmen. Ein derartiger Grundsatzbeschluss ist auch bei uns dringend notwendig.

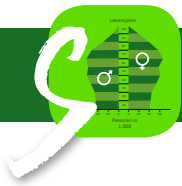
## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für ArbeitnehmerInnen ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl einer/s Arbeitgebers/in geworden. Verstärkt sich die Konkurrenz zwischen den Unternehmen um gute MitarbeiterInnen, werden die Unternehmen erfolgreich sein, die diesbezüglich die besten Arbeitsbedingungen anbieten. Eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf trägt außerdem maßgeblich zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei. Zudem hat dieses Thema auch gesellschaftlich große Relevanz. Je besser Arbeit und Familie zu organisieren sind, umso eher werden sich positive Auswirkungen auf die Geburtenrate zeigen. Alle ExpertInnen nehmen einen akuten Handlungsbedarf wahr.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Berufstätige Eltern benötigen eine **qualitativ hochwertige und zuverlässige Kinderbetreuung**. Das Modell des Betriebskindergartens hat sich in der Praxis, trotz einiger guter Beispiele, ungenügend durchgesetzt. Es sollten neue und flexible Modelle für eine Kooperation zwischen Unternehmen, Gemeinden und Trägerorganisationen entwickelt werden, die von der Kinderkrippe bis zum Ende des Pflichtschulalters reichen.
- Die **Qualität der Kindernachmittagsbetreuung** ist einerseits von entscheidender Bedeutung für die Förderung von Kindern, andererseits kann sie für Eltern erhebliches Entlastungspotenzial darstellen, weil über eine höhere Betreuungsqualität „Familienzeit“ von schulischen Themen entkoppelt werden kann.





- **Traditionelle Rollenbilder** verhindern oft, dass beide Elternteile sich gleichwertig in die Erziehung einbringen. Vorurteile der Gesellschaft und der Unternehmen verhindern nach wie vor Väterkarenzen. Um diesen Zustand zu ändern, braucht es ein klares Statement von Unternehmen und einige **positive Beispiele von Männern und Frauen in Spitzen- und Führungspositionen**.
- Höhere **Flexibilisierungsmöglichkeiten in den Arbeitszeiten und Arbeitsorten** (Telearbeitsplätze) unterstützen nicht nur die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, sondern sind auch eine notwendige Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Interessante und sinnvolle betriebliche Ansätze sollten breit kommuniziert werden, um Unternehmen zu diesem Thema zu sensibilisieren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

## Unternehmen und Migration

Längst ist bekannt, dass der Bedarf an Arbeitskräften in Zukunft ohne Zuwanderung nicht mehr gedeckt werden kann. Für Unternehmen wird es ein wesentlicher Faktor sein, wie gut es ihnen gelingt, **mit dem Thema Migration umzugehen**. Zum einen spielt es eine große Rolle, wie gut Personen mit Migrationshintergrund im Unternehmen integriert werden können, zum anderen wird es zunehmend von Bedeutung sein, fehlende Arbeitskräfte auch aus dem Ausland anzuwerben.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Innerhalb von Unternehmen gibt es oft erheblichen Widerstand gegen die Aufnahme von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund. Gründe dafür sind vielfach Vorurteile, die über **Bildung und Information, sowie über die Einbeziehung aller MitarbeiterInnen in den Integrationsprozess** abgebaut werden können. Innerhalb eines Förderprogramms zum betrieblichen Demografiemanagement müsste auch diesem Aspekt Rechnung getragen werden.
- Wo trotz aller Bemühungen Fachkräfte fehlen, kann man prüfen, wie ArbeitnehmerInnen ins Land geholt werden können. Die Steiermark mit ihrer hohen Lebensqualität bietet dazu gute Voraussetzungen. Parallel dazu muss allerdings die **Willkommens-Kultur in Unternehmen** verbessert werden.



Eine vorurteilsfreie Unternehmenskultur, Begleitung in der Anfangsphase, Unterstützung bei Behördenwegen usw. wären notwendig, um ausländische Fachkräfte gut in Unternehmen zu integrieren.

- Was die **Nostrifizierungsverfahren ausländischer Qualifikationen** betrifft, werden Verbesserungen vorgeschlagen. Man sollte bürokratische Hürden bei der Anerkennung von Qualifikationen abbauen und flexibler bei Angeboten zur Anpassungsqualifizierung sein. Auch die Geschwindigkeit des Nostrifizierungsprozesses müsste erhöht werden.
- Bessere **Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedürfnisse** von Personen mit Migrationshintergrund.

## Arbeitsmarktentwicklung

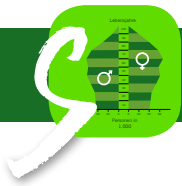
Die Arbeitsplätze der Zukunft zeichnen sich durch ein **höheres Qualifikationsniveau und eine höhere Komplexität aus**. Der Druck steigt für Arbeitskräfte quer durch alle Berufsfelder stark an. Nicht alle Personen können diese Anforderungen erfüllen, was ein spezielles Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erfordert.

Durch Auslastungsschwankungen und einer Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse werden sich zukünftig Phasen unterschiedlicher Arbeitsintensität abwechseln. So wird es für viele Beschäftigte Vollzeit- und Teilzeitphasen, Bildungskarenzen, Phasen von Selbständigkeit und Beschäftigungslosigkeit geben.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Unternehmen müssen im Hinblick auf die **verminderte Arbeitsfähigkeit** eines Teils der zukünftigen MitarbeiterInnen sensibilisiert werden. Mehr Menschen, die bildungs- und beschäftigungsfern sind, psychische und physische Einschränkungen haben, müssen **in Unternehmen integriert** werden. Vorhandene Unterstützungsmodelle für diese Gruppen sollten beibehalten, ausgebaut und weiterentwickelt werden.





- Das **Potenzial von Personen, die über 45 Jahre alt** und beschäftigungslos sind, wird von den Unternehmen zu wenig genutzt. Informations-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können Einstellungshemmnisse beseitigen.
- In einigen Bereichen des Dienstleistungssektors wird es zu einem **Professionellen-Laien-Mix** kommen. Personen werden in Form von Ehrenamtlichkeit Aufgaben abdecken, die ansonsten in Zukunft nicht mehr angeboten und garantiert werden können. In diesen Bereichen sollte die Ehrenamtlichkeit abgesichert werden, die **Rahmenbedingungen für Ehrenamtlichkeit** sollten überarbeitet werden.
- Berufliche Übergänge und der **Übergang zwischen Schule und Beruf** verlaufen teilweise problematisch. Dies führt zu einem verspäteten Berufseinstieg und einer wachsenden Zahl von jugendlichen SchulabbrecherInnen, die häufig auch später nicht mehr beruflich Fuß fassen können. Ein **Übergangmanagement und Beratungsangebote** sollten dies verhindern.
- Es sollten **niederschwellige Arbeitsangebote** bereit gestellt werden, um möglichst wenige Personen aus dem Arbeitsprozess auszuschließen.
- **Mindestsicherungsmaßnahmen sollten arbeitsmarktpolitisch unterstützt werden**, damit es zu keiner endgültigen Stigmatisierung kommt. Es sind Modelle zu entwickeln, die eine Teilzeit-Arbeitslosigkeit ermöglichen.
- Unternehmen bemühen sich um die besten Jugendlichen. Kleinere Unternehmen haben dabei das Nachsehen in Konkurrenz zu Großunternehmen, die für BewerberInnen häufig attraktiver erscheinen. Das Qualifikationsniveau für alle Tätigkeiten ist in den letzten Jahren gestiegen, den klassischen Hilfsarbeiterberuf gibt es so gut wie nicht mehr. Jugendliche, die früher HilfsarbeiterInnenpositionen in Unternehmen übernommen hätten, streben jetzt, aufgrund der fehlenden Möglichkeiten, Lehrberufe an. Damit absolviert eine neue Gruppe von Jugendlichen eine Lehre. Dies ist mit ein Grund für die hohen Abbruchraten. Neben der **Verbesserung der Basisqualifikation** ist deshalb eine Flexibilisierung **der Lehre**, im Hinblick auf Ablauf und Zeitrahmen, notwendig.



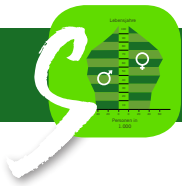
## **Alle Empfehlungen im Handlungsfeld „Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft“ auf einen Blick:**

### **Betriebliches Demografiemanagement**

- Ältere in Beschäftigung halten
- Beschäftigungsquote einzelner Gruppen erhöhen, um die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu erweitern
- Wertemanagement in Unternehmen unterstützen
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung vorantreiben
- Standards für betriebliches Demografiemanagement entwickeln
- Anpassung des Pensionsantrittsalters
- Ältere als Markt wahrnehmen

### **Strategien gegen den Lehrlings- und Fachkräftemangel**

- Menschen in technische Berufe bringen
- Betriebliche Voraussetzungen für die Integration neuer Personengruppen (z.B. Frauen, MigrantInnen) schaffen
- Image der Lehrberufe verbessern, Karrieremöglichkeiten aufzeigen
- Möglichkeiten schaffen, innerhalb der Lehre Defizite (Bildung, Persönlichkeit) auszugleichen
- Lehrabschluss auf modularer Basis ermöglichen
- Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen verbessern
- Mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für Lehrberufe gewinnen
- Quantitativ und qualitativ bessere Betreuung von Lehrlingen in Lehrlingsheimen
- Zugang zur Lehre für Interessierte aller Altersgruppen öffnen
- Auffangmaßnahmen für Schul- und Studienabbrecher schaffen
- Familienfreundliche Unternehmenspolitik unterstützen
- Gesellschaftlichen Stellenwert der Arbeit verbessern
- Verantwortungskultur in Hinblick auf die Erziehung und Bildung von Kindern verbessern
- Unterstützung der Positionierung von Unternehmen als attraktive ArbeitgeberInnen



## Arbeitsfähigkeit erhalten – für alle Generationen

- Proaktive Information und Sensibilisierung von GeschäftsführerInnen und Führungskräften
- Zusammenarbeit zwischen mehreren Generationen in Unternehmen fördern
- Karrieremodelle für alle Generationen entwickeln
- „Gehaltspyramide“ in Frage stellen, neue Modelle entwickeln
- Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen
- Unternehmen über die Kosten-Nutzen-Relation von Gesundheitsprogrammen informieren
- Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben schaffen
- Gemeinsame Verantwortung von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen beschließen

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Qualitativ hochwertige und zuverlässige Kinderbetreuung
- Erhöhung der Qualität der Nachmittagsbetreuung
- Traditionelle Rollenbilder hinterfragen
- Möglichkeiten für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte schaffen

## Unternehmen und Migration

- Abbau von Vorurteilen und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz in Unternehmen
- Willkommenskultur in Unternehmen schaffen, um ausländische Fachkräfte gut zu integrieren
- Nostrifizierungsverfahren verbessern und beschleunigen
- Bessere Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund

## Arbeitsmarktentwicklung

- Vermehrt Menschen mit verminderter Arbeitsfähigkeit in Unternehmen integrieren
- Potenziale von beschäftigungslosen Personen über 45 Jahre nutzen
- Professionellen-Laien-Mix im Dienstleistungssektor ermöglichen
- Übergangmanagement im Übergang Schule-Beruf
- Niederschwellige Arbeitsangebote für spezielle Zielgruppen bereitstellen
- Mindestsicherungsmaßnahmen arbeitsmarktpolitisch begleiten
- Flexibilisierung der Lehre in Hinblick auf Zeitrahmen und Ablauf



## 3.2 Bildung, Wissenschaft und Forschung

Der Erwerb von Bildung spannt sich mehr denn je über den gesamten Lebenszeitraum eines Menschen und verlangt nach neuen Konzepten und Maßnahmen, um den Veränderungen der nächsten Jahre und der Heterogenität der Nachfrage nach Bildungsangeboten gerecht werden zu können. Um mit der auch in qualitativer Hinsicht wachsender internationalen Konkurrenz mithalten zu können, ist es vor allem für Unternehmen von größter Bedeutung, MitarbeiterInnen über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg qualifiziert zu halten. Damit werden bedarfsgerechte Bildungsangebote auch zu einem immer wichtigeren Standortfaktor. Wissenschaft, Forschung und Bildung wiederum sichern den Zuzug von qualifizierten Personen und sorgen für Wanderungsgewinne. Gefragt sind flexible und neue Bildungskonzepte, die sich an den Bedürfnissen unterschiedlicher Gruppen orientieren.

### Bildung allgemein

Der Rückgang von Kindern und Jugendlichen führt dazu, dass jedes Individuum im Ausbildungsprozess in den Mittelpunkt des Interesses rücken sollte. Steigende Zahlen von Jugendlichen, die ihre schulische und berufliche Ausbildung nicht vollenden (derzeit circa 17%; Quelle: AMS), kann sich die Gesellschaft zukünftig nicht mehr leisten. Die optimale Betreuung und Förderung im Hinblick auf das individuelle Potenzial ist notwendig.

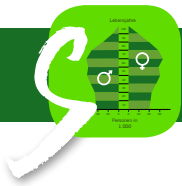
Die Diskussion um Bedarfe im Bildungs- und Schulsystem wird besonders intensiv geführt. Im Rahmen des Impulsprojektes resultierte daraus die Forderung, **Fragen zu Bildungsthemen parteipolitisch außer Streit zu stellen und sich an internationalen Best-Practice-Beispielen zu orientieren.**

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Die **Betreuung von Kindern im Vorschulalter** sollte qualitativ hochwertig und flächendeckend ausgebaut werden. In regionalen Randgebieten soll die flexible Betreuung durch **Kooperationsprojekte** zwischen Gemeinden, Betrieben sowie der Trägerinstitutionen gewährleistet werden.







- Damit auch bildungsbenachteiligte Randgruppen eine optimale Betreuung erhalten und Bildungschancen gewahrt werden, ist der **Zugang über die Eltern möglichst frühzeitig** anzusetzen. Gute Ansätze zu Elternbildung bieten sich im Kindergarten- und Vorschulalter.
- Für **Kinder mit Migrationshintergrund** gehören Angebote entwickelt, die die wissenschaftlichen Erkenntnisse für eine optimale Sprachentwicklung berücksichtigen. Unumstritten ist mittlerweile die Bedeutung der **Muttersprache als Voraussetzung zum Erlernen der deutschen Sprache**.
- Die **interkulturellen Kompetenzen** sollten für alle Lehrtätigen erhöht werden.
- Kinder und Jugendliche sollten verstärkt gemäß ihrer Fähigkeiten gefördert und beraten werden. Der Leistungsdruck in der schulischen Qualifizierung mit Fokus auf Lernschwäche und Defizite sollte revidiert werden und einem **Fokus auf Stärken Platz machen**. Einzelne Talente können auf diese Weise besser entwickelt werden, Defizite werden weniger schlagend. Es sollten Modelle ausprobiert werden, die die **Pflichtschulausbildung über die Erreichung von Lernzielen** definiert.
- **PädagogInnen** aller Schulstufen und Schulformen sollten über eine **qualitativ gleichwertige tertiäre Ausbildung** verfügen. Dies wird in erster Linie für KindergartenpädagogInnen gefordert. Verbunden damit ist das Ziel, dem Kindergarten als erste Bildungsstätte mehr Bedeutung zukommen zu lassen und Kompetenzen der Elternberatung in die Qualifizierung einzubinden. Der pädagogische Teil der Ausbildung von LehrerInnen sollte verbessert werden.
- Das System Schule musste in den letzten Jahren immer stärker auch Erziehungsaufgaben übernehmen. **LehrerInnen sollten verstärkt in ihren täglichen Herausforderungen unterstützt** werden. Angebote könnten aus den Bereichen Qualifizierung, Supervision und Mediation kommen.
- Um die Attraktivität für hoch qualifizierte ausländische Arbeitskräfte zu erhöhen, sollte das **Angebot an internationalen Schulen** ausgeweitet werden.



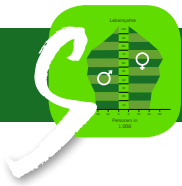
- **„Lerncafés“**, kostenlose Angebote zur Förderung von SchülerInnen, haben sich als Unterstützungsmaßnahme für Kinder mit verschiedenen kulturellen Hintergründen bewährt. Hier ist es wichtig, auf eine ausreichende Durchmischung mit muttersprachlich deutschen Kindern zu achten, damit das Verständnis zwischen den Kulturen gestärkt wird. Außerdem ist nicht zu vernachlässigen, dass ein nicht unerheblicher Teil von Kindern mit Sprachdefiziten Deutsch als Muttersprache hat.
- Die **Basisqualifikation im Pflichtschulbereich ist dringend zu verbessern**. Zur Erreichung von entsprechenden Lernzielen ist die klare Definition von Verantwortungen (LehrerInnen, Eltern, SchülerInnen) eine wichtige Bedingung. Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass alle SchülerInnen die gesteckten Ziele erreichen können.
- Manche Schulzweige haben laut ExpertInnen ihre Existenzberechtigung verloren. Gemeinsam ist ihnen, dass sie weder eine zeitgemäße und nachgefragte Ausbildung bieten, noch eine gute Grundlage für Höherqualifizierungen sind. Als Beispiele werden die Handelsschule (HASCH) und bestimmte hauswirtschaftliche Ausbildungen genannt. Bestimmte **Schulformen sollten deshalb auf ihre Sinnhaftigkeit hin überprüft** werden.

## Lebenslanges Lernen

Die PensionistInnen der Zukunft besitzen eine weit bessere Schulbildung als dies jemals der Fall war. Aufgrund des deutlichen Zusammenhangs zwischen Schulbildung und Weiterbildung im Alter, wird es zu einem deutlich **steigenden Bedarf an formaler, nonformaler und informaler Bildung im Alter** kommen. Einer steigenden Nachfrage in der Erwachsenenbildung sollte in differenzierter Weise begegnet werden.

Die Gruppe der Älteren ist nicht homogen, sondern eine sehr heterogene Mischung mit Unterschieden in Bildung, Gesundheit und sozialem Status sowie einer Altersspanne, die über mehrere Jahrzehnte reicht. **Didaktisch zugeschnittene Bildungsangebote** für Ältere fehlen derzeit, sowohl in der beruflichen, wie auch in der nachberuflichen Phase. Dadurch wird der Trend verstärkt, dass Ältere aus dem Arbeitsmarkt hinausgedrängt werden. Dies kann mit neuen und maßgeschneiderten Angeboten verhindert werden.





Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Für die Umsetzung altersgerechten Lernens bedarf es didaktischer Konzepte. Die **Ausbildung von TrainerInnen** zur Umsetzung von neuen Methoden und Lernformen sowie generationsübergreifender Lerngruppen sollte intensiviert werden.
- Eine Ausweitung der **Bildungsforschung** in Hinblick auf die Lernbedürfnisse verschiedener Generationen sollte vorangetrieben werden.
- „**Bildungsghettos**“ für **Ältere sollten verhindert** werden, indem man flächendeckende Angebote für die unterschiedlichen Lernbedürfnisse aller Generationen zur Verfügung stellt.
- Neue flexible Angebotsformen unter Nutzung des „Blended Learning“ können eine **Grundversorgung auch in schwach besiedelten Regionen sichern**.
- Die in der Steiermark geplante Förderinitiative vom Bund, die zur Behebung von **Defiziten in der Basisqualifizierung** führen soll und Personen ein kostenloses Nachholen des Pflichtschulabschlusses ermöglicht, wird ausdrücklich begrüßt. Die angesprochenen Personen kommen meist aus bildungsarmen Schichten und es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Chancengleichheit fördern.

## Berufs- und Bildungsberatung

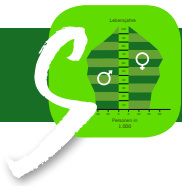
Da immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, kommt der **Berufsorientierung und Bildungsberatung in Zukunft eine größere Bedeutung zu**.

Bisher gelingt es nur bedingt, traditionelle Rollenbilder der Geschlechter zu durchbrechen und den steigenden Bedarf, beispielsweise in zukunftssträchtigen technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, zu decken. **Maßnahmen in diesem Bereich sollten bereits ab dem Vorschulalter gesetzt werden**.



Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- **Die Qualität der Berufsorientierung** sollte durch Ausweitung der zeitlichen Ressourcen und Ausbildung der LehrerInnen dem internationalen Standard angepasst werden.
- Wichtig ist es, die **Erziehungsberechtigten, als MitentscheiderInnen der Schul- und Berufswahl** der Kinder und Jugendlichen, frühzeitig in den Berufsorientierungsprozess einzubinden und ebenfalls zu informieren. Es sollte ein Dialog zwischen SchülerInnen, Eltern und Schule gefördert werden.
- Neben der Schnittstelle zu den Eltern und LehrerInnen sollte vor allem der **Austausch und die Kooperation mit der Wirtschaft** forciert werden. Die derzeitige Konkurrenzsituation zwischen Schulen und Betrieben ist kontraproduktiv.
- **Bildungs- und Berufsorientierung sollte systematisch und kontinuierlich umgesetzt werden.** Früher als bisher, bereits in der vorschulischen Phase und in der Volksschule sollte mit Orientierungsmaßnahmen begonnen werden.
- Verstärktes Augenmerk ist auf die **berufliche und schulische Beratung von bildungsfernen Schichten** zu legen, um berufliche Chancengleichheit auch für diese Zielgruppen zu gewährleisten.
- **Informationsmaßnahmen** können Jugendlichen die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten einzelner Berufsausbildungen und Studien näher bringen, Vorurteile über mangelnde Karriere-möglichkeiten nach Lehrausbildungen abbauen und realistische Berufsziele entwickeln.



## Forschungsstandort Steiermark – Gute Ausgangsposition absichern

Die vorhandene Hochschuldichte stärkt die Steiermark als Bildungsstandort und fördert den Zuzug hochqualifizierter Personen.

Die **Aufrechterhaltung und der Ausbau von Vielfältigkeit und Qualität** der Einrichtungen, sowie gute Rahmenbedingungen und Angebote für WissenschaftlerInnen und Studierende helfen, diese Position abzusichern und auszubauen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Zur Schaffung einer wissenschaftlichen Basis im Hinblick auf die Veränderungen der Gesellschaft wäre es wichtig, einen **Forschungsschwerpunkt „Alterswissenschaften“ als interdisziplinäres Fachgebiet** zu etablieren. Die Universität Graz mit ihren vielfältigen einschlägigen Disziplinen bietet dafür gute Voraussetzungen.
- StudienanfängerInnen sind oft sehr schlecht informiert, was die Berufsaussichten nach dem Studium betreffen. Das führt zu falschen Berufsentscheidungen und zu hohen volkswirtschaftlichen Kosten. Die **Berufsorientierung in Hinblick auf die Studienwahl** sollte verbessert und individualisiert werden, sowie frühzeitiger ansetzen.
- Immer mehr Studierende drängen auf die Universitäten, aber immer weniger davon arbeiten später in einem wissenschaftlichen Bereich. Die Hochschulen sollten über mögliche **wissenschaftliche Karrieren besser informieren**. Die **Bedingungen für wissenschaftliches Personal sollten verbessert werden**.
- Der Kontakt fertig ausgebildeter AkademikerInnen zu ihrer Ausbildungshochschule ist in Österreich schwach ausgeprägt. Gerade aber Personen in Ausübung ihrer Berufe können für Studierende einen Zusatznutzen darstellen. Maßnahmen, die eine **engere Vernetzung ehemaliger Studierender zu ihren Universitäten** forcieren, sollten unterstützt werden.



- Lebenslanges Lernen als Forderung der Wirtschaft sollte auch im Hochschulbereich gelebt werden können. Ein **leichterer Universitätszugang für alle Altersgruppen** und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für ältere Studierende sollte ermöglicht werden.
- Auch Forschungseinrichtungen spiegeln die Altersverteilung der steirischen Gesellschaft wider. Gerade in diesem Bereich wäre ein sinnvolles **Generationenmanagement** notwendig, um die spezifischen Stärken aller Altersgruppen optimal nutzbar zu machen.

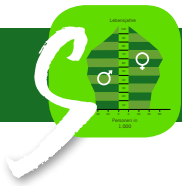
## Regionale Bildungsangebote

Manche steirischen Regionen sind von starker Abwanderung betroffen. Häufig verlassen höher qualifizierte und junge Menschen die Heimatregion, um sich in städtischen Großräumen anzusiedeln. Teilweise passiert das auch deshalb, weil die Heimatregion keine adäquaten Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten bieten kann. Um einer „intellektuelle Ausdünnung“ dieser Regionen entgegen zu wirken, ist es notwendig, grundlegende Bildungsangebote auch regional zur Verfügung zu stellen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Die Regionen sollten sich hinsichtlich ihres schulischen Angebotes **besser vernetzen und abstimmen**. Diese Angebote sollten die Nachfrage der Wirtschaft einer Region nach bestimmten Qualifikationen berücksichtigen. Die steigenden beruflichen Perspektiven verhindern Abwanderung.
- Bei einer starken Abwanderung im ländlichen Bereich ist darauf zu achten, dass verbleibende Menschen aller Altersgruppen eine **Grundversorgung mit Bildung** erhalten, um Bildungsbenachteiligung zu verhindern. Ermöglichen kann man dies, indem man neue, mobile und flexible Konzepte erprobt.





## Alle Empfehlungen im Handlungsfeld „Bildung, Wissenschaft und Forschung“ auf einen Blick:

### Bildung allgemein

- Qualitativ hochwertige und flächendeckende Betreuung von Kindern im Vorschulalter
- Frühzeitiges Ansetzen der Elternbildung zur Verbesserung der Chancengleichheit
- Sprachförderung durch muttersprachlichen Unterricht
- Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen bei Lehrtätigen
- Fokus auf Stärken im gesamten Bildungsbereich
- Tertiäre Ausbildung aller PädagogInnen
- Bessere Unterstützung der Lehrtätigen
- Angebot an internationalen Schulen ausweiten
- Angebot an „Lerncafés“ ausbauen
- Basisqualifikation im Pflichtschulbereich verbessern
- Einzelne Schulformen auf deren Sinnhaftigkeit überprüfen

### Lebenslanges Lernen

- Ausbildung von TrainerInnen zur Umsetzung alternsgerechter Lernformen
- Ausweitung der Bildungsforschung in Hinblick auf Lernbedürfnisse aller Generationen
- Bildungsghettos für Ältere durch generationsübergreifende Lernsettings verhindern
- Bildungs-Grundversorgung für schwach besiedelte Regionen sichern
- Förderinitiative zur Basisqualifizierung von SchulabbrecherInnen weiterführen und ausbauen

### Berufs- und Bildungsberatung

- Verbesserung der Qualität der Berufsorientierung
- Eltern in Berufsorientierungsprozesse frühzeitig einbinden
- Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft in der Berufsorientierung verstärken
- Berufsorientierung frühzeitig ansetzen
- Spezielle Angebote für bildungsferne Schichten
- Karriereberatung für Jugendliche



### Forschungsstandort Steiermark – Gute Ausgangsposition absichern

- Forschungsschwerpunkt Alterswissenschaften als interdisziplinäres Fachgebiet etablieren
- Verbesserung der Berufsorientierung in Hinblick auf die Studienwahl
- Bessere Informationen über wissenschaftliche Karrieren; verbesserte Bedingungen für wissenschaftliches Personal
- Engere Bindung von ehemaligen Studierenden zu ihren Universitäten
- Leichter Universitätszugang für alle Altersgruppen
- Generationenmanagement in Forschungseinrichtungen

### Regionale Bildungsangebote

- Bessere Vernetzung und Abstimmung der Bildungsangebote einer Region
- Grundversorgung mit Bildung in Abwanderungsregionen sichern

## 3.3 Gesellschaft, Werte und Familie

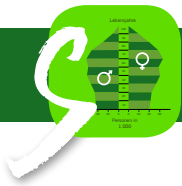
Die Älteren der Zukunft decken sich aufgrund ihrer höheren Bildung und besseren Gesundheit nicht mehr mit tradierten Generationenbildern. Zudem gibt es „die Älteren“ als homogene Gruppe nicht, da Alterungsprozesse intra- und interindividuell sehr unterschiedlich verlaufen.

Es wird sich die Frage stellen, welche Wertesysteme in Zukunft unsere Gesellschaft dominieren werden. Werden wir in einer alterszentrierten Gesellschaft leben, geprägt von den Einstellungen und Werten der älteren Generation? Wie werden Alt und Jung zusammen leben, wie gehen wir mit Randgruppen um, und welchen Stellenwert werden Familien in Zukunft einnehmen? Diese Fragen mit den Betroffenen zu thematisieren und gegenseitiges Verständnis zu erzeugen, ist eine Voraussetzung für ein konfliktfreies Zusammenleben und fördert die Chancengleichheit.

### Altersbilder

In Zukunft werden Ältere keine gesellschaftliche Randgruppe mehr darstellen, sondern in vielen Bereichen in den Mittelpunkt rücken. Manche leiten daraus Gefahren ab, die zum Beispiel in einer Veränderung des Wertesystems bestehen können.





In der Öffentlichkeit wird dieses Thema häufig als sogenannter „Generationenkonflikt“ diskutiert. Neben Vorurteilen gegenüber der jeweils anderen Generation geht es auch um Themen wie Kosten- und Ressourcenverteilung in unserer Gesellschaft.

Um es nicht soweit kommen zu lassen, bieten sich eine Reihe von Maßnahmen an, die das Verständnis zwischen den Generationen stärken und die unterschiedlichen Gruppen in ihren jeweiligen Bedürfnissen unterstützen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Eine der Voraussetzung für ein gelungenes Zusammenleben zwischen den Generationen besteht darin, sich vom **Defizitmodell des Alterns zu verabschieden**. Eine differenzierte und positive Darstellung des Alters in Form von Bildern und Kampagnen kann dazu beitragen, das Image älterer Menschen zu verändern. Medien, Politik und Unternehmen können dazu ihren Beitrag leisten. Auch die Sprache trägt sehr zur Stigmatisierung bei. In der öffentlichen Diskussion wäre es wünschenswert, wenn Bezeichnungen wie z.B. „Überalterung“ durch Begriffe ersetzt würde, die auch die Potenziale dieser Altersgruppe zum Ausdruck bringen.
- Ein gesellschaftlicher Diskurs, der der Stigmatisierung des Alters entgegenwirkt, kann in verschiedensten Projekten angeregt werden, die das **Miteinander von Jung und Alt** fördern.
- Um der Vereinsamung von Älteren entgegenzuwirken und die Potenziale, die in der nachberuflichen Phase zur Verfügung stehen, für die Gesellschaft nutzbar zu machen, sollte man auch diese Personengruppe gezielt ansprechen und sie **stärker gesellschaftlich beteiligen**. Die Partizipation und Beteiligung in Form von zum Beispiel ehrenamtlicher Mitarbeit kann für die Altersgruppe der „jungen Alten“ als Chance gesehen werden, ihr Wissen und ihre Erfahrung auch in der nachberuflichen Phase sinnstiftend einzusetzen.

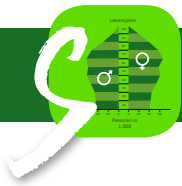


## Ehrenamtlichkeit

Die höhere Lebenserwartung ermöglicht es vielen SeniorInnen sich in der nachberuflichen Phase in Form von ehrenamtlicher Arbeit zu engagieren. Einerseits leisten sie somit einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag, was in Zeiten knapper werdender finanzieller Ressourcen von großer Bedeutung ist. Auf der anderen Seite erfahren Ältere Sinnstiftung, sind integriert und arbeiten mit anderen Generationen zusammen. Die Erfahrungen, die die SeniorInnen während eines langen Lebens gesammelt haben, können in der Freiwilligenarbeit sehr nützlich sein und kommen der Gesellschaft als Ganzes zugute. Einige Rahmenbedingungen können den Zugang und den Erfolg der Freiwilligenarbeit verbessern.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Das Freiwilligenmanagement braucht **Strukturen**. So kann eine **zentrale Anlaufstelle** über Möglichkeiten informieren und beraten, Tätigkeiten vermitteln und den Zugang erleichtern. Eine Aufgabe dieser Anlaufstelle kann auch darin bestehen, Wege zu finden, interessierte Personengruppen anzusprechen.
- Es sollten unterschiedliche zukünftige **Tätigkeitsbereiche identifiziert** werden, in denen Freiwilligenarbeit eingebunden werden könnte.
- Da ehrenamtliche Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft darstellt, sollte der **Wert der Ehrenamtlichkeit gehoben** werden. Personen, die sich mit ihrem Engagement besonders einbringen, sollten **stärkere Anerkennung** erfahren. Das könnte in Form von Auszeichnungen, Festen, Belobigungen und Erwähnung in den Medien stattfinden.
- Menschen werden sich meist in jenen Bereichen engagieren, in denen bereits Erfahrungen, beispielsweise aus der Berufstätigkeit, vorhanden sind. Um dieses Potenzial voll auszuschöpfen und die Ehrenamtlichkeit zu professionalisieren, bedarf es einer fundierten **Qualifizierung der interessierten Personen** zugeschnitten auf den Bedarf im jeweiligen Einsatzgebiet.



- Personen, die sich bisher freiwillig engagieren, sind in der Regel nicht versichert. Dies ist einer der Hauptkritikpunkte im Bezug auf Ehrenamtlichkeit. Im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung und gesellschaftspolitische Rolle von Freiwilligenarbeit bedarf es dazu einer Grundsatzentscheidung und des **Bekenntnisses, eine Versicherungslösung zu finden**.
- Es sollte im Hinblick auf die Freiwilligenarbeit **kein gesellschaftlicher Druck entstehen**. Der Beitrag der ehrenamtlich Tätigen sollte auch weiterhin als freiwilliger Beitrag gewürdigt werden.

## Familienfreundlichkeit

Kinder und Familien stellen die Basis unserer Gesellschaft dar und sind unser höchstes Gut. Wie Kinder heute Familie erleben und wie sie ihren Status innerhalb der Gesellschaft und Familie wahrnehmen, ist ausschlaggebend dafür, ob und wie sie zukünftig selbst die Entscheidung für oder gegen eine Familie treffen. Investitionen in ein familienfreundliches Gesellschaftsklima sind somit Investitionen, die auf viele nachfolgende Generationen wirken.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Die **Familien- und Kinderfreundlichkeit ist auf allen Ebenen zu unterstützen**. Diese Unterstützung kann positive Auswirkungen auf das Bildungsniveau der Kinder sowie auf die Fertilitätsentwicklung haben.
- Fragen zur Familien- und Kinderfreundlichkeit in der Steiermark sind **dringlich und sollten Vorrang haben**. Die Landesregierung sollte sich zu diesem Punkt klar positionieren.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte keine Hinderungsgründe für die Erfüllung des Kinderwunsches beinhalten. Damit liegt dieses Thema nicht nur in der Verantwortung der Wirtschaft, sondern ist in einer **gesamtgesellschaftlichen Verantwortung** zu sehen. Das beinhaltet auch eine **lückenlose qualitätsvolle Kinderbetreuungsmöglichkeit**.



- Eltern sollten die Möglichkeit haben, die Verantwortung für die Kindererziehung **auf beide Geschlechter** zu verteilen. Dies fördert ein Umdenken in den Unternehmen, der Gesellschaft und letztendlich auch bei jungen Frauen, die sich zunehmend gegen eine Doppelbelastung entscheiden. Ansatzpunkte dafür liegen in **Bildung und Ausbildung**.
- **Der Wert von Kindern innerhalb der Gesellschaft sollte stärker sichtbar werden.** Sie sollten Platz in den Stadt- und Gemeindebildern haben. Spielmöglichkeiten, Wohnstraßen und Freizeiträume tragen dazu ebenso bei, wie ein hoher Qualitätsanspruch in allen auf Kinder und Jugendliche gerichtete Maßnahmen.

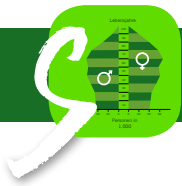
## Migration

Auf die unzureichende Nutzung des Potenzials der MigrantInnen kann die steirische Gesellschaft nicht länger verzichten. Die zukünftige Personalnachfrage von Unternehmen wird ohne die Einbeziehung dieser Personengruppen nicht zu decken sein. Alle Maßnahmen, die darauf abzielen, Personen mit Migrationshintergrund gut in die steirische Gesellschaft zu integrieren, das gegenseitige Verständnis zwischen den Menschen zu stärken und mehr Chancengleichheit in Bildung und Beruf zu ermöglichen, sind zu unterstützen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Es sind **Projekte zu forcieren, die die Gesellschaft durchmischen** und die Kommunikation zwischen den Bevölkerungsgruppen verbessern. Diese Durchmischung sollte bereits im Kleinkindalter stattfinden. Eltern und PädagogInnen sollten zum Thema Integration informiert und qualifiziert werden.
- Es sollte eine stärkere Bewusstseinsbildung über die **Bedeutung der Spracherlernung** stattfinden. Vor allem bei Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund ist der Spracherwerb intensiv zu fördern.

Weitere Maßnahmenempfehlungen finden sich im Kapitel Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft.



## Sozialer Segregation entgegenwirken

Vor allem im städtischen Bereich besteht mit der Veränderung der Gesellschaft zunehmend die **Gefahr sozialer Segregation** (Schicht, Herkunft, Alter). Diese verfestigt wiederum die Benachteiligung einzelner Gruppen und kann verstärkt zu Spannungen innerhalb der Gesellschaft führen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Sozialen Segregationstendenzen kann man entgegenwirken, indem man Maßnahmen im Bereich **Bildung und Sprachförderung vor allem für junge Menschen in benachteiligten Milieus** anbietet. Zielführend ist die Einbindung der betroffenen Gruppen in die Entwicklung dieser Maßnahmen.
- Neue, flexible **Wohnformen** für unterschiedliche Gruppen fördern ein Miteinander und erhöhen das Verständnis und die gegenseitige Akzeptanz.
- Die Abwanderung und Überalterung in ländlichen Gebieten führt zu neuen sozialen Problemen. Schlechter Gebildete und Ältere bleiben häufig zurück. Der Grad an Vereinsamung steigt dramatisch an. Initiativen auf Gemeindeebene, die diese **Bevölkerungsgruppen ansprechen und einbinden**, sollten initiiert werden.
- Sozial benachteiligte und armutsgefährdete Randgruppen sollten stärker integriert werden. In der Gesellschaft wird das Thema Armut tabuisiert. Dadurch entwickeln **Arme und armutsgefährdete Gruppen** unzureichende Bewältigungsstrategien. **Beratungsangebote** sollten hier Unterstützung leisten.
- Die Heterogenität der Gesellschaft (Altersverteilung, ethnische Zusammensetzung, usw.) sollte sich auch in **einer heterogenen Zusammensetzung der öffentlichen Verwaltung** widerspiegeln.



## Alle Empfehlungen im Handlungsfeld „Gesellschaft, Wert und Familie“ auf einen Blick:

### Altersbilder

- Verabschiedung vom Defizitmodell des Alterns
- Projekte forcieren, die das Miteinander der Generationen fördern
- Ältere stärker gesellschaftlich beteiligen

### Ehrenamtlichkeit

- Zentrale Anlaufstelle und verbesserte Strukturen schaffen
- Zukünftig notwendige Tätigkeitsbereiche für ehrenamtliche Arbeit identifizieren
- Wert der Ehrenamtlichkeit durch Anerkennung erhöhen
- Qualifizierung für ehrenamtlich Tätige
- Versicherungslösung für Ehrenamtliche
- Gesellschaftlichem Druck in Richtung Ehrenamtlichkeit entgegenwirken

### Familienfreundlichkeit

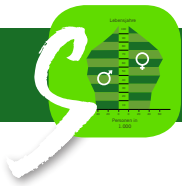
- Familien- und Kinderfreundlichkeit auf allen Ebenen unterstützen
- Vorrang für Themen im Bereich der Familien- und Kinderfreundlichkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesamtgesellschaftliche Verantwortung
- Maßnahmen fördern, die die Verantwortung für die Kindererziehung auf beide Geschlechter verteilt
- Kindern zu Raum in der Gesellschaft verhelfen

### Migration

- Projekte forcieren, die die Durchmischung der Gesellschaft fördern
- Bedeutung der Sprachkompetenz stärken

### Sozialer Segregation entgegenwirken

- Bildung- und Sprachförderung für Menschen aus benachteiligten Milieus
- Flexible Wohnformen zur Förderung des Miteinanders
- Aktive Einbindung von verbleibenden BewohnerInnen in Abwanderungsgebieten um Vereinsamung zu verhindern
- Beratungsangebote für Arme und armutsgefährdete Gruppen
- Zusammensetzung der öffentlichen Verwaltung als Spiegel der Bevölkerungszusammensetzung



## 3.4 Pflege, Gesundheit und Soziales

Wie man die Betreuung älterer Personen in Zukunft gestalten soll, ist eine der zentralen Fragen unserer Zeit. Über neue Formen der Betreuung wird ebenso diskutiert, wie über die Finanzierbarkeit. Auf diese Diskussion trifft man auch beim Thema rund um das Gesundheitswesen. Negativ betrachtet lauten die Gefahren „Kampf der Generationen um knappe Ressourcen“ und „Soziale Segregation von Randgruppen“. Indem man die Betroffenen einbindet und die große Ressource der Ehrenamtlichkeit gewinnt, kann man passgenaue Angebote für Randgruppen mit Unterstützungsbedarf entwickeln.

### Flexible Wohnformen

In 20 Jahren wird ein stark erhöhter Bedarf an Altenbetreuung bestehen. Die Generation der „Baby-Boomer“, die dann zur Gruppe der Hochbetagten zählt, wird andere Ansprüche an ihre Betreuung stellen, als Personen die derzeit Pflegebedarf haben. Bestehende Pflegeeinrichtungen sind für den zukünftigen Bedarf weder quantitativ noch qualitativ gerüstet.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Die Nachfrage nach Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird sich differenzierter gestalten als dies bisher der Fall war. **Neue Modelle gehören erprobt** und es sollte überprüft werden, inwieweit sich **internationale Vorzeigeprojekte** in der Steiermark umsetzen lassen.
- **Betreuungsformen** wie Sozialräume, betreute Wohnformen, Wohngemeinschaften, mobile Dienste und institutionelle Versorgung zu Hause sollten **verstärkt und ausgebaut** werden.
- Steht den Personen eine **personenzentrierte Anspruchsfinanzierung** zur Verfügung, können die Betroffenen selbst steuern, welche Art der Betreuung zu welchem Zeitpunkt für sie die effizienteste ist. Die Umsetzbarkeit dieser Finanzierungsform sollte angedacht werden.
- Es sollten spezielle **Anreize und Unterstützungsmodelle** für Personen geschaffen werden, die Betreuungsformen mit einem hohen selbstorganisierten Anteil wählen.



- **Altersgerechte Wohnformen** der Zukunft können sehr unterschiedlich sein. Um dem steigenden Qualitätsanspruch zu genügen, ist auf eine attraktive kleinteilige Gestaltung zu achten.
- Durch **Mehrgenerationenhäuser mit einem flexiblen Angebot** können alle Beteiligten Vorteile generieren. Zusätzlich zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses profitieren die NutzerInnen von gegenseitiger Unterstützung. Solche Modelle sollten verstärkt gefördert werden.

## Pflegekräfte – Ausbildung und Nachfrage

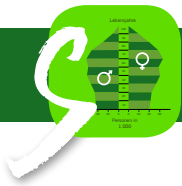
Auch wenn sich eine steigende Lebenserwartung, wie vielfach befürchtet, nicht in einer längeren Phase von Krankheit äußert, sondern uns allen mehr gesunde Lebensjahre verspricht, wird die Generation der Baby-Boomer die Zahl der Pflegebedürftigen und Hochbetagten stark steigen lassen. Aktuell ist die Pflege kein Berufsfeld, das eine sehr hohe Attraktivität aufweist, es ist jedoch ein Feld, das einen stark erhöhten Bedarf an Personal haben wird.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Ein höherer Anteil hochbetagter Personen führt zu einem gestiegenen Pflege- und Betreuungsbedarf. Grundsätzlich sind deshalb **Angebote auszubauen und genügend Arbeitskräfte zu qualifizieren.**
- Die Ausbildung im Pflegebereich wird im Allgemeinen als ausreichend bewertet, zusätzliche **geriatriische Schulungen und Weiterqualifikation im Hinblick auf Demenzerkrankungen** sollten aber verstärkt für ÄrztInnen und Pflegepersonal angeboten werden.
- Es sollten Programme entwickelt werden, die die **Attraktivität des Berufsfeldes „Pflege“** erhöhen. **Unterstützungsmaßnahmen**, wie zum Beispiel Gesundheitsförderungsprogramme und Supervision sollten flächendeckend für Personen im Pflegebereich angeboten werden, um die massive Fluktuation zu senken.







- Es ist sinnvoll **Anreizsysteme** für pflegende Angehörige **einzuführen**. Empfohlen werden zum Beispiel der Erwerb von Rentenansprüchen und die Einbindung in das Sozialversicherungssystem.
- Die **Vereinbarkeit von familiärer Pflegeleistung und Berufstätigkeit** gehört gefördert.
- Pflegende Angehörige sollten **Informationen, Beratung und Qualifikation sowie Support** in Form von Case Management erhalten.
- Es sollte geprüft werden, ob **differenzierte Angebote für den Pflegebereich** notwendig sind. Unterstützend können dafür auch Konzepte sein, in denen Personen in ehrenamtlicher Funktion Familienangehörige oder Betroffene unterstützen.
- **Palliativ- und Hospizbetreuung** sollten auf den zukünftigen Bedarf ausgerichtet werden.

## Gesundheitliche Prävention

Die Lebenserwartung steigt und erfreulicherweise bleiben immer mehr Personen bis ins hohe Alter gesund. Diese Tendenz gilt es aufrecht zu erhalten, was Investitionen in präventive Maßnahmen erfordert.

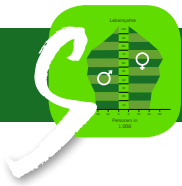
Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Angebote für **präventive Gesundheitsförderung** gehören ausgebaut, um gesundes Altern zu ermöglichen. Gesunde Lebensführung ist ein Lernprozess, deshalb ist es notwendig **Prävention so früh wie möglich anzusetzen**. Damit sollte präventive Gesundheitsförderung bereits in der Schwangerschaft beginnen.
- Vor allem **bei Kindern und Jugendlichen sollten gesundheitsbezogene Themen erheblich stärker platziert werden** (z.B. Schulfach „Gesundheit“). Das schließt auch den Ausbau von Freizeit und Sportmöglichkeiten ein.



- Auf Grund der immer stärkeren Auflösung von Familienstrukturen haben vor allem **Frauen oft erhebliche Mehrfachbelastungen** zu tragen. **Präventive Gesundheitsangebote** sollten speziell für diese Gruppe entwickelt werden.
- Psychische Erkrankungen spielen innerhalb des gesamten Krankheitsgeschehens eine immer größere Rolle. In allen **gesundheitlichen Präventivansätzen sollte deshalb die psychische Gesundheit berücksichtigt** werden.
- **Depressionen im Alter sind nicht unabwendbar.** Hohe Suizidraten älterer Personen in der Steiermark sind beeinflussbar, die Sicherung von Betreuung und Versorgung psychisch Erkrankter sollte gewährleistet werden.
- Obwohl es keine gesicherten Erkenntnisse über die Prognose von Demenzerkrankungen gibt, gehen ExpertInnen davon aus, dass Demenzerkrankungen unterdiagnostiziert sind und der Bedarf an Betreuungs- und Behandlungseinrichtungen steigen wird. Vor allem **frühzeitige Behandlungsangebote sowie Information und Unterstützung von Angehörigen** sollten ausgebaut werden.
- Die Nachfrage nach ambulanter und teilstationärer Pflege wird steigen. Um eine flächendeckende Versorgung gewährleisten zu können, ist ein bedarfsorientierter Ausbau von **Gesundheitszentren** in den ländlichen Regionen zu konzipieren.
- Das **Selbsthilfe- und Selbstorganisationspotenzial** älterer Menschen sollte im Rahmen verschiedener Maßnahmen aktiviert werden.





## Alle Empfehlungen im Handlungsfeld „Pflege, Gesundheit und Soziales“ auf einen Blick:

### Flexible Wohnformen

- Neue Modelle für Pflege- und Beratungseinrichtungen erproben
- Alternative Betreuungsformen verstärkt ausbauen
- Modelle für personenzentrierte Anspruchsfinanzierung in der Pflege andenken
- Anreize und Unterstützung für Pflegemodelle mit hohem Selbstorganisationsanteil
- Altersgerechte Wohnformen attraktiv und kleinteilig gestalten
- Mehrgenerationenhäuser mit flexiblen Angeboten anbieten

### Pflegekräfte – Ausbildung und Nachfrage

- Quantitativ ausreichendes Angebot gewährleisten
- Geriatrische Schulungen für Ärzte und Pflegepersonal anbieten
- Attraktivität des Berufsfeldes Pflege erhöhen
- Anreizsysteme für pflegende Angehörige einführen
- Vereinbarkeit von familiärer Pflegeleistung und Berufstätigkeit fördern
- Supportsysteme für pflegende Angehörige anbieten
- Konzepte für Professionellen-Laien-Mix in der Pflege konzipieren
- Palliativ- und Hospizbetreuung an den zukünftigen Bedarf anpassen

### Gesundheitliche Prävention

- Präventive Gesundheitsförderung ausbauen und frühzeitig ansetzen
- Gesundheitsbezogene Themen bei Kindern und Jugendlichen stärker umsetzen
- Präventive Gesundheitsangebote für Frauen mit Mehrfachbelastungen
- Berücksichtigung der psychischen Gesundheit in allen Präventivansätzen
- Sicherung von Betreuungsleistungen für psychisch Erkrankte
- Unterstützungsangebote für Demenzerkrankte und deren Angehörige
- Ausbau von Gesundheitszentren im ländlichen Raum
- Aktivierung des Selbsthilfe- und Selbstorganisationspotenzials Älterer



### 3.5 Wohnbau, Verkehr, Infrastruktur und Raumplanung

Im Wohnbau werden neue Wohnformen für unterschiedliche Bedürfnisse und Altersgruppen nachgefragt werden. Flexible Konzepte, die das Zusammenleben unterschiedlicher Generationen ermöglichen, haben sich bereits in vielen Städten bewährt. Verkehrskonzepte werden notwendig sein, um der veränderten Nachfrage gerecht zu werden. Während sich der öffentliche Verkehr in einzelnen Regionen aufgrund des Bevölkerungsrückganges nicht mehr rechnet und Bahnstrecken mit geringer Auslastung gestrichen werden, wird die Frage zu beantworten sein, wie man Mobilitätsangebote für Ältere konzipieren kann. Damit Hand in Hand geht die Nachfrage nach mehr Nahversorgung und einer attraktiven Infrastruktur für alle Altersgruppen.

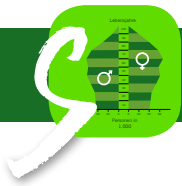
#### Regionen

Auch in den nächsten Jahrzehnten wird sich der Trend fortsetzen, dass die Regionen Bevölkerung zu Gunsten des Großraums Graz verlieren werden. Zusätzlich zeigt sich auf regionaler Ebene eine teilweise massiv ungünstige Altersentwicklung.

Die Entwicklung der Infrastruktur im ländlichen Raum seit den 60er und 70er Jahren des letzten Jahrhunderts hat zu einer breiten Zone prosperierender ländlicher Regionen geführt, weil Siedlungsräume auch sehr großflächig angebunden wurden. Gerade diese Regionen sind jedoch nun häufig von starken Abwanderungen und Überalterung betroffen. **Damit ergibt sich das Problem, eine immer teurer werdende Infrastruktur** (weil auch Sanierungsbedarfe entstehen) bei sinkenden Einnahmen durch eine schrumpfende Bevölkerung zu erhalten.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Für die Regionen sind **Daten zu erheben**, die es möglich machen, die Entwicklung differenziert beurteilen zu können und Maßnahmen passgenau zu entwickeln und umzusetzen.
- Regionen müssen an ihren Stärken ansetzen. Eine gelungene **Leitbildentwicklung** in der Region und aus der Region heraus muss stattfinden.



Die Stärkefeldentwicklung sollte gezielt an den bereits vorhandenen Ressourcen ansetzen und zukunftsbezogen sein. Regionen, in denen dies nicht gelingt, werden zukünftig noch stärker von Abwanderung betroffen sein. Im Zuge der Gemeindestrukturreform könnten bereits erste Ideen dazu entwickelt und miteinbezogen werden.

- Ein Ziel muss es sein, die **Wertschöpfung verstärkt in den Regionen zu halten**. Das impliziert, dass bei Ausschreibungsverfahren ortsansässige Betriebe als BieterInnen eingeladen werden.
- Im Zuge der Alterungsprozesse in den Regionen entsteht zunehmend auch eine **Versorgungsproblematik für Ältere** in vereinzelt Siedlungslagen. Mobile Versorgungsdienste sind unterhalb einer kritischen Größe kaum finanzierbar, deshalb sollten neue, flexible Betreuungsmodelle entwickelt werden.
- Die **touristische Nutzung** benachteiligter Regionen sollte geprüft werden. Gegebenenfalls sind **Konzepte** zu entwickeln, die die geänderte Altersstruktur der KundInnen mitberücksichtigt.
- **Flexible Angebote für die Mobilität** werden notwendig, um auch weniger stark besiedelte Regionen verkehrsmäßig anzubinden. Die Nachfrage nach öffentlichem Verkehr wird zunehmen. Themen werden unter anderem die Taktung und die Barrierefreiheit sein, sowie die gute Nutzbarkeit auch für alte Menschen. In anderen Ländern wurden bereits interessante Modelle für den öffentlichen Verkehr in dünn besiedelten Regionen entwickelt. Beispiele aus der Literatur sind sogenannte Anrufbusse und verschiedene Arten von Sammeltaxis.

## Gemeindeentwicklung

Bereits jetzt gibt es Konkurrenzsituationen zwischen Gemeinden, um die Ansiedlung von Bevölkerung (z.B. über die Vergabe billigen Baulandes). Diese Entwicklung ist wenig zielführend und verhindert sinnvolle Kooperationspolitik und langfristige Ausrichtung. Zu den Aufgaben, die kooperativ gelöst werden müssen, gehört die langfristige Entwicklung attraktiver Gemeindestrukturen, die einer Abwanderung entgegen wirken können.

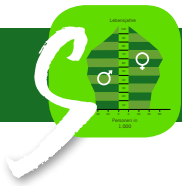


Damit rückt das primäre Ziel, die Erhaltung von Wohnbevölkerung, in den Hintergrund zu Gunsten einer Haltung, die die Bevölkerungsstabilisierung mittelbar durch die Erhöhung der Attraktivität erreicht.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- **Es sollte wieder zu einer stärkeren Verschränkung der Daseinsgrundformen** (Wohnen, Arbeiten, Lernen, Freizeit) kommen. In all diesen Bereichen müssen Strukturen und Angebote entstehen.
- Eine **Nachverdichtung der Gemeinderäume** ist notwendig. Neben weiteren Argumenten dient sie einerseits einer langfristig leichteren Finanzierbarkeit der Gemeindeinfrastruktur, andererseits wird über eine fußläufige Struktur die Attraktivität der Gemeinde erhöht. Ein weiteres wichtiges Argument im Sinne der Altersstrukturentwicklung ist die Gewährleistung einer effizienten Versorgung der älter werdenden Gesellschaft. Im Vordergrund steht hier vor allem auch die Versorgung hochbetagter und kranker Älterer.
- Als wichtige Faktoren zeigen sich auch die **Gestaltung der öffentlichen Räume** und die Schaffung **fußläufiger Strukturen**. Ebenso wirkt sich eine **kleinteilige Bauweise** (z.B. über Baugruppenprojekte) attraktivitätserhöhend aus.
- Der **Rückbau ungenutzter Infrastruktur** und Leerflächen (bzw. Verwertung dieser Flächen) ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Lebensqualität in Gemeinden.
- Die Schaffung der Rahmenbedingungen für die Daseinsgrundform „Arbeit“ kann durch die **Einrichtung von relevanten Bildungsangeboten** und die **Schaffung einer Rahmenstruktur für die Themen „Kinderbetreuung“ und „Pflege“** sinnvoll unterstützt werden. Über Maßnahmen in diesen Bereichen kann vor allem das Potenzial der Frauen verstärkt für den Arbeitsmarkt genutzt werden.





- Gleichzeitig sind Maßnahmen zu setzen, die Unternehmen bei einer **Vernetzung zur Bewältigung der Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Demografiemanagements** unterstützen.
- Experten sehen den Trend entstehen, dass Unternehmen vor allem im KMU-Bereich in Regionen abwandern, die ihre knappe Ressource, qualifizierte Arbeitskräfte, in ausreichendem Maß zur Verfügung stellen können. **Bildungseinrichtungen sollten deshalb verstärkt auf regionaler Ebene ausgebaut werden**, um eine gute **Grundversorgung mit Basisbildung** aber auch beruflicher Weiterbildung zu schaffen.
- **Angebote in den Bereichen Kultur und Freizeit** sind auf regionaler Ebene zu unterstützen. Damit können Begegnungsflächen für Menschen geschaffen werden, die es ihnen ermöglichen, als Teil eines Sozialsystems eingebunden zu sein. In diesem Zusammenhang kommt auch der Professionalisierung der Organisation von Ehrenamtlichkeit eine wichtige Bedeutung zu.
- Die **Flächenwidmungsplanung** innerhalb der Gemeindeplanung führt häufig zu Entscheidungen, die einer langfristig nachhaltigen Entwicklung entgegenstehen, weil sie zu einer weiteren Zersiedelung und damit zu einer Verteuerung der Gemeindeinfrastruktur führen. Diese Kompetenz sollte im Sinne einer langfristigen Attraktivierung und Finanzierbarkeit von Gemeinden **an eine übergeordnete Stelle ausgelagert** werden. Damit könnte auch eine zentrale Steuerung erreicht werden.
- Wenn Investitionen in bestimmten Regionen nicht mehr getätigt werden, ist auf die **Bedürfnisse und Lebensqualität der „Zurückgebliebenen“** Rücksicht zu nehmen.
- Gemeinden sollten **Konzepte entwickeln**, die sich mit der **generationenmäßigen Durchmischung des Wohnens** auseinandersetzen. Werden hier attraktive Möglichkeiten für Ältere geschaffen, kann die Versorgung dieser Altersgruppe effizienter organisiert werden.
- Eine **gut ausgebaute, fußläufige Nahversorgung** wird in Gemeinden immer wichtiger werden und sichert nicht nur die Versorgung Älterer, sondern erhöht gleichzeitig die Wohnattraktivität für alle.



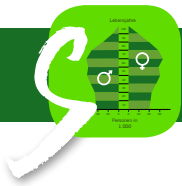
## Grazer Zentralraum

Der Grazer Zentralraum als Region mit zukünftigem Bevölkerungswachstum ist für Betriebsansiedelungen attraktiv. Dadurch wird in dieser Region die Nachfrage nach Dienstleistungsangeboten steigen.

Aus dem Vernetzungstreffen und den Interviews mit ExpertInnen ergaben sich folgende Empfehlungen:

- Die Stadtentwicklung steht vor der Herausforderung, das **Flächenwachstum und die Nachverdichtung so zu bewältigen, dass Lebensqualität generell, speziell jedoch die Lebensqualität für Kinder und Familien, erhalten bleibt**. Eine Stadt mit hoher Familiendichte und Geburtenrate kann auch auf lange Sicht Qualität und Bestand sichern.
- Durch die Konzentrationsprozesse im Grazer Zentralraum wird es auf der Ebene der Stadtentwicklung immer wichtiger werden, **umweltfreundliche Verkehrsmöglichkeiten** für PendlerInnen zu schaffen, um die Attraktivität des Stadtgebietes zu erhalten. Immer deutlicher lässt sich zeigen, dass vor allem Bezirke mit Nähe zu verkehrsreichen Straßen an Wohnqualität verlieren.
- Städtische Bereiche sind in besonderem Maß von Segregationstendenzen bedroht, weil sozialer Zusammenhalt in einem städtischen Umfeld weniger stark gegeben ist. Auf Grund des Wachstums des Grazer Großraumes besteht die Chance, dieser Segregation frühzeitig entgegen zu wirken. Das kann in Form von **Durchmischung von Wohnvierteln und Schulen** ebenso geschehen, wie durch die bewusste **Schaffung von Begegnungsflächen** im öffentlichen Raum.
- Die **institutionelle Wohnbauförderung ist zu Gunsten einer individuell ausgerichteten Förderung zu überdenken**. Dadurch ist eine höhere Qualität des Wohnbaus, eine attraktivere und nutzergerechtere Entstehung von Wohnraum und eine bessere soziale Treffsicherheit zu erreichen. Vor allem im städtischen Bereich ist der erwartete Qualitäts- und Attraktivitätssprung als hoch einzuschätzen. Ebenso kann dadurch eine bessere Durchmischung verschiedener Nutzergruppen erreicht werden.





## Alle Empfehlungen im Handlungsfeld „Wohnbau, Verkehr, Infrastruktur und Raumplanung“ auf einen Blick:

### Regionen

- Datenbasis der regionalen Entwicklung zur Prozess-Steuerung
- Leitbildentwicklung der Regionen unter Berücksichtigung der Stärkefelder
- Wertschöpfung in den Regionen halten
- Lösung der Versorgungsproblematik Älterer im ländlichen Raum
- Prüfung touristischer Nutzungsmöglichkeiten
- Flexible Angebote für Mobilität und öffentlichen Verkehr

### Gemeindeentwicklung

- Förderung der Kooperation zwischen den Gemeinden
- Stärkere Verschränkung der Daseinsgrundformen und Angebote in allen Bereichen
- Nachverdichtung der Gemeinden zur Erhöhung der Gemeindeattraktivität
- Rückbau oder Verwertung ungenutzter Infrastruktur und Leerflächen
- Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Berufstätige durch Angebote in den Bereichen Bildung, Kinderbetreuung und Pflege
- Unterstützung von Unternehmen bei der Vernetzung zum Thema betriebliches Demografiemanagement
- Versorgung der Regionen mit Basisbildungsangeboten sicherstellen
- Angebote in den Bereichen Kultur und Freizeit entwickeln
- Flächenwidmungsplanung aus der Gemeindeverantwortung nehmen
- Sicherstellung der Lebensqualität für verbliebene Bevölkerung in Abwanderungsregionen
- Förderung der Entwicklung von durchmischten Wohnformen
- Nahversorgung gut ausbauen und fußläufig halten

### Grazer Zentralraum

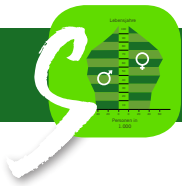
- Erhaltung der Lebensqualität speziell für Kinder und Familien im Zuge der Nachverdichtung
- Bereitstellung umweltfreundlicher Verkehrsmöglichkeiten zur Erhaltung der Lebensqualität
- Segregationstendenzen durch Durchmischung von Wohngebieten, Schulen und Kindergärten verhindern und Begegnungsflächen schaffen
- Individuell ausgerichtete Wohnbauförderung statt institutioneller Wohnbauförderung zur Erhöhung von sozialer Treffsicherheit und attraktiverer, nutzergerechterer Wohnraumgestaltung



## 4. Mitarbeitende ExpertInnen

Wir bedanken uns für das Engagement und die Expertise folgender Personen, die in die Entstehung des vorliegenden Papiers eingebunden waren:

Christine Brunnsteiner	WIR für UNS
Mag. Alois Deutschmann	move-ment GmbH
Hofrätin Mag. <sup>a</sup> Irene Dietrich	Land Steiermark
Dr. Albert Eigner	Land Steiermark
Mag. Dr. Günter Felbinger	Land Steiermark
DI Johannes Fiedler	TU Braunschweig
Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Gisela Fischer	Universität Hannover
Mag. <sup>a</sup> Karin Fuchs	AMS Steiermark
Mag. <sup>a</sup> Regina Geiger	Land Steiermark
DI Harald Griesser	Land Steiermark
Mag. <sup>a</sup> Gertraud Hausegger-Grill	Schulungszentrum Uranschek GmbH
Mag. <sup>a</sup> Bettina Hooshmandi-Robia	move-ment GmbH
Dr. Ewald Hunstein	Norske Skog AG
Prof. Dr. Juhani Ilmarinen	Juhani Ilmarinen Consulting
Prim. Dr. Christian Jagsch	LSF Graz
Dr. Hans Jaklitsch	Wirtschaftskammer Steiermark
Mag. Roland Kaiser	GKK
Dr. Heinrich Klingenberg	Land Steiermark



Hofrat Dr. Karlheinz Kohrgruber	Land Steiermark
Franz Kraxner	Caritas Steiermark
Dir. Franz Küberl	Caritas Österreich
DDr. Michael Lehofer	LSF Graz
Mag. <sup>a</sup> Bettina Majer	move-ment GmbH
Hofrätin Mag. <sup>a</sup> Alexandra Nagl	Land Steiermark
Dir. <sup>in</sup> Sylvia Noé	LKH Leoben
Mag. Gernot Pagger	Industriellenvereinigung Steiermark
Mag. <sup>a</sup> Silvia Paierl	Land Steiermark
Mag. Dr. Franz Pretenthaler	Joanneum Research
Mag. <sup>a</sup> Gertrude Pucher	PVA
Mag. <sup>a</sup> Susanne Reiber	Steirische Wirtschaftsförderungsges.m.b.H.
Dr. Bernd Schilcher	Bildungsexperte
Erwin Schmuck	Spar AG
Mag. <sup>a</sup> Judith Schneider	move-ment GmbH
Mag. Bernhard Seidler	Kinderbüro Steiermark
Univ.-Doz. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Gertrud Simon	Karl-Franzens Universität
Mag. Karl-Heinz Snobe	AMS Steiermark
Mag. Ewald Verhounig	Wirtschaftskammer Steiermark



