

# NÖ ARBEITSMARKTSTRATEGIE 2021-2027



**BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ERHÖHEN**

**ERWERBSCHANCEN STEIGERN**

**EIGENVERANTWORTUNG UND SELBSTBEFÄHIGUNG FÖRDERN**



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



# VORWORTE



## **Johanna Mikl-Leitner, Landeshauptfrau Martin Eichinger, Landesrat für Wohnbau, Arbeit und Internationale Beziehungen**

Die Corona-Krise zeigt uns, die Arbeitswelt entwickelt sich dynamisch weiter. Aktuelle Trends weisen darauf hin, dass wir uns im Laufe unserer beruflichen Laufbahn fortlaufend verändern und weiterbilden müssen. Eine fundierte Ausbildung ist der Grundstein für ein erfolgreiches Berufsleben. So können wir in Zukunft Arbeitsplätze sichern und schaffen. Wir wissen, Weiterbildung ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft. Deshalb unterstützt das Land Niederösterreich Menschen am Weg

zu einer guten Ausbildung. Die zukünftige Arbeitsmarktstrategie verfolgt daher drei klare Ziele: Wir wollen Qualifizierung fördern, Talente und Kompetenzen erkennen sowie all jene am Arbeitsmarkt integrieren, die Begleitung und Hilfe benötigen.

Unser Ziel ist es, unseren Landsleuten eine Perspektive zu geben – unser Leitmotiv ist klar: Beschäftigungsfähigkeit erhöhen – Erwerbschancen steigern – Eigenverantwortung fördern.

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Land NÖ, Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Arbeitsmarkt, 3109 St. Pölten, Landhausplatz 1  
post.f4@noel.gv.at, www.arbeitsland-noe.at

### **Redaktion**

Land NÖ/Abteilung Arbeitsmarkt, L&R Sozialforschung, Österreichisches Institut für Raumplanung

### **Fotos**

Shutterstock, Land NÖ, Phillip Monihart, Andi Bruckner, Petra Spiola, AKNÖ/Vyhnalek, Sozialministeriumsservice

### **Druck**

Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei

### **Stand**

November 2020

## PARTNER



### **Wolfgang Ecker, Präsident der Wirtschaftskammer NÖ**

Arbeit ist mehr als einfach nur Geld zu verdienen. Arbeit ist der Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben – das gilt für Beschäftigte ebenso wie für selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer. Und Arbeit ist auch einer der zentralen Schlüssel zum Erfolg eines Wirtschaftsstandorts.

Gerade auf Feldern wie praxisorientierten Qualifizierungen, der Digitalisierung der Arbeitswelt und in unseren Unternehmen besonders gefragten Berufsbildern verfügt die Wirtschaftskammer Niederösterreich (WKNÖ) mit ihrem WIFI über eine große und bewährte Expertise am Puls der Wirtschaft. Es liegt auf der Hand, dass die WKNÖ dieses Knowhow auch in die neue NÖ Arbeitsmarktstrategie einbringt. Menschen, die fit für die Arbeitswelt bis hin zur künftigen Fachkraft sind, gewinnen für sich selbst und sind zugleich ein Gewinn für uns alle.



### **Markus Wieser, Präsident der Arbeiterkammer NÖ**

Vor dem Hintergrund der Corona-Krise und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind nachhaltige Lösungen für die arbeitssuchenden Menschen wichtiger denn je. Dafür braucht es starke Partner. Die Sozialpartner Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, das Arbeitsmarktservice, das Sozialministeriumservice und das Land NÖ ziehen hier an einem Strang. Unterstützung wird durch den ESF und unsere Kooperation sichergestellt. Ein besonderes Anliegen sind mir junge Menschen und ArbeitnehmerInnen sowie Arbeitssuchende über 50 Jahren. Einerseits weil es wichtig ist, junge Menschen so früh wie möglich bei der Berufsorientierung zu unterstützen. Zum anderen weil für über 50-Jährige ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt mitunter sehr schwer ist. Daher bedarf es besonderer Unterstützung und konkreter Beschäftigungsangebote. Diese Broschüre gibt weiterführende Informationen zur Arbeitsmarktstrategie der nächsten Jahre.



### **Mag. Sven Hergovich, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice NÖ**

Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt in Niederösterreich mit voller Wucht getroffen. Die Auswirkungen werden uns noch lange Zeit begleiten: Mehr Jobsuchende, Betriebe, die trotz erhöhtem Arbeitskräfteangebot keine passenden MitarbeiterInnen finden, junge Menschen oder jene der Generation 50 plus bzw. mit gesundheitlichen Problemen, für die die Türen ins Erwerbsleben verschlossen scheinen.

Das Entwickeln einer langfristigen Perspektive ist vor diesem Hintergrund ein notwendiger Schritt. Das AMS wird gemeinsam mit der NÖ Landesregierung und den Sozialpartnern viele Maßnahmen umsetzen, damit Arbeitslosigkeit nicht länger dauert als unbedingt notwendig und Betriebe jene Fachkräfte finden, die sie brauchen. Gemeinsam werden wir alles tun, damit am Arbeitsmarkt niemand zurückbleibt!



### **Thomas Salzer, Präsident der Industriellenvereinigung NÖ**

Um Arbeitsplätze nachhaltig abzusichern und neue Möglichkeiten für Beschäftigung zu schaffen, braucht es eine gut durchdachte Strategie. Die Industrieunternehmen setzen jedenfalls alles daran, um ihrer Verantwortung als bedeutende Ausbilder und Arbeitgeber in Niederösterreich nachzukommen. Viele Betriebe suchen sogar händeringend nach Lehrlingen und Fachkräften – vor allem für den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Warum diese Suche so schwierig ist, hat viele Gründe: mangelnde Qualifikationen, die demografische Entwicklung oder auch die immer noch zu niedrige Frauenerwerbsquote. Der Schulterschluss zwischen Politik und Wirtschaft ist daher besonders wichtig – mit vereinten Kräften lassen sich die zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser bewältigen.



### **Mag. Manfred Rötzer, Landesstellenleiter des Sozialministeriumservice NÖ**

Menschen mit Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen die Teilnahme am Arbeitsmarkt und somit ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen steht im Vordergrund der vom Sozialministeriumservice (SMS) angebotenen Leistungen und finanziellen Förderungen. Diese sind auch eine Unterstützung für Unternehmen, ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Betriebe gewinnen zu können. Das SMS nimmt in Abstimmung mit dem Land NÖ und dem AMS diese Verantwortung wahr und setzt im Auftrag des Arbeitsministeriums und des Sozialministeriums differenziert ausgestaltete Angebote im Sinne von Inklusionsketten um. Die gemeinsame Arbeit für alle Niederösterreicherinnen und Niederösterreicher wird für das Sozialministeriumservice auch hinkünftig Auftrag als auch Selbstverständlichkeit zugleich sein.

# INHALT

## 08

- » Ausgangslage

## 11

- » Querschnittsthemen der EU-Fonds
- » Handlungsprinzipien

## 14

- » Handlungsfeld 2: Kompetenzorientierung, -feststellung und -anerkennung etablieren
- » Strategische Ziele

## 16

- » Die NÖ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027 im Überblick

## 10

- » Aufbau der Strategie
- » Strukturelle Rahmenbedingungen

## 13

- » Handlungsfelder und strategische Ziele
- » Handlungsfeld 1: Qualifizierung für Beschäftigung fördern
- » Strategische Ziele

## 15

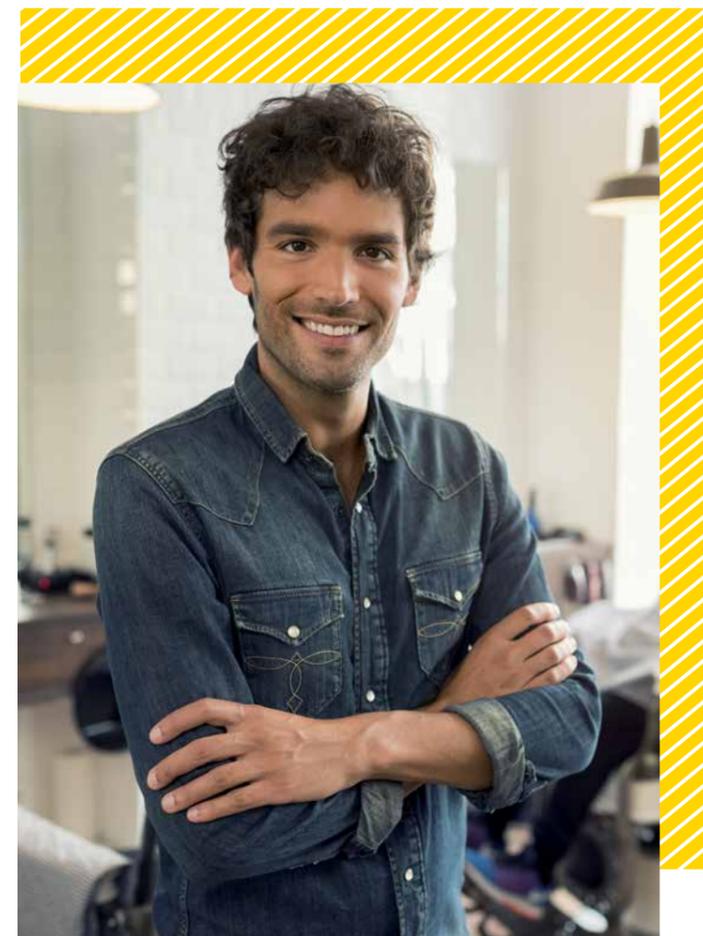
- » Handlungsfeld 3: Am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen integrieren
- » Strategische Ziele

## 17

- » Einbettung der NÖ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027
- » Zielgruppen

## 19

- » Partnerschaftliche Umsetzung der NÖ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027



# AUSGANGSLAGE

Niederösterreich zählt im EU-Vergleich zu den stärker entwickelten Regionen Europas. Auch innerhalb Österreichs trägt das Land Niederösterreich stark zum positiven Wirtschaftswachstum bei. Es erweist sich als eine Region, deren komparative Vorteile unter anderem in einer gut ausgebildeten Facharbeiterschaft und deren Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten im Österreichvergleich besser liegen als der Durchschnitt.



## REGIONALE CHANCEN UND RISIKEN AM NIEDERÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

	Chancen	Risiken
<b>Digitalisierung und technologischer Wandel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Schaffung neuer Arbeitsplätze durch neue Produkte und neue Berufe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verlust an traditionellen Arbeitsplätzen mit manuellen und kognitiven Routine-Tätigkeiten</li> <li>» Erhöhter Strukturwandel</li> </ul>
<b>Globalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Schaffung neuer hoch qualifizierter und gut bezahlter Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen durch neue Exportchancen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verlust an traditionellen Industriearbeitsplätzen mit mittleren und niedrigen Qualifikationssegmenten</li> <li>» Erhöhter Strukturwandel</li> </ul>
<b>Alterung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Produktion von Dienstleistungen und Waren für Ältere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstärkte Notwendigkeit dezentraler Versorgung von Älteren im ländlichen Raum</li> <li>» Knappheit an Arbeitskräften</li> </ul>
<b>Atypisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> <li>» Bessere Beschäftigungschancen für Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Möglicherweise problematische langfristige soziale Absicherung</li> <li>» Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung</li> <li>» Teilzeitbeschäftigungsfälle</li> </ul>
<b>Dynamisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Höhere Fähigkeit zur Anpassung an den Strukturwandel</li> <li>» Höhere Resilienz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Entstehung neuer Formen sozialer Exklusion wie               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Langzeitbeschäftigungslosigkeit</li> <li>» Langfristige Arbeitsmarktferne</li> </ul> </li> </ul>

Quelle: WIFO-Darstellung in NÖ Arbeitsmarktstudie-Zukunft der Arbeit, 2019 NÖ

Trotz der guten Ausgangslage sieht sich der Niederösterreichische Arbeitsmarkt mit kurzfristigen Herausforderungen konfrontiert wie die COVID-19 Pandemie des Jahres 2020.

Auch langfristige Herausforderungen wirken auf die Arbeitsmarktpolitik in Niederösterreich ein, etwa Chancen und Risiken der Globalisierung sowie zunehmende Digitalisierungstendenzen mit Auswirkungen auf berufliche Qualifikationsanforderungen, Veränderungen der Branchen- und Berufstypologien, Veränderung des Ausmaßes und der Struktur des Arbeitskräfteangebots, Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die Erhöhung der Erwerbsquoten (insbesondere von Frauen und älteren Arbeitskräften).

Die Arbeitsmarktsituation Ende 2020 stellt sich aufgrund der gesundheitspolitischen Lage als herausfordernd dar. Die durchschnittliche Arbeitslosen-

quote liegt 2020 bei rund 10 Prozent. Bis 2024 wird mit einem prognostizierten Rückgang auf etwa 7 bis 8 Prozent gerechnet, sodass die langfristigen Herausforderungen an den Arbeitsmarkt, wie z. B. der Fachkräftemangel, künftig wieder in den Vordergrund treten werden. Wichtig ist daher ein rasches und vor allem konzertiertes Handeln.



### ZIEL IST DIE ERHÖHUNG DER BESCHÄFTIGUNGS- UND ERWERBSQUOTE IN NÖ



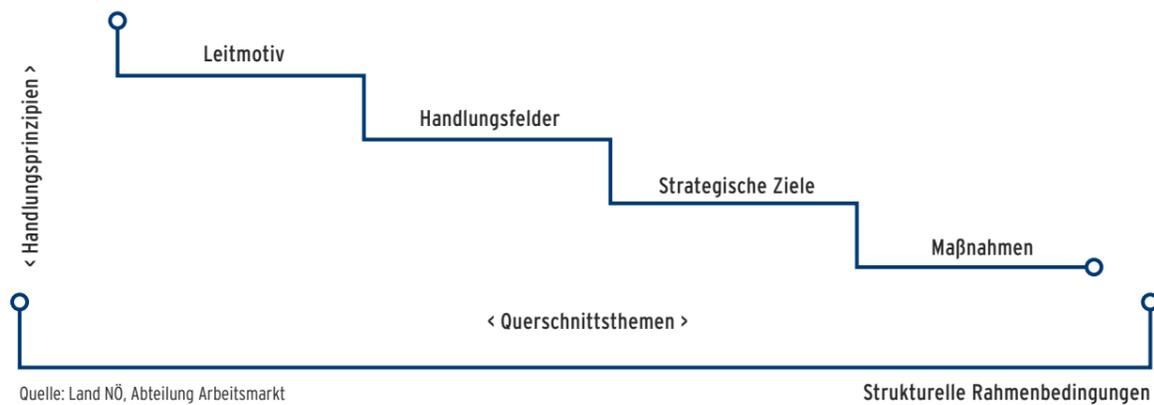
Auch der seitens der Europäischen Kommission erstellte Länderbericht 2019 und 2020 spezifiziert die oben genannten Herausforderungen, die es im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) in der Periode 2021-2027 zu adressieren gilt.



Handlungsfelder und strategische Ziele definiert. Ziel ist es, sowohl in arbeitsmarktpolitischer als auch in wirtschaftspolitischer Sicht den Arbeits- und Lebensmittelpunkt für alle Niederösterreicherinnen und Niederösterreicher attraktiv zu gestalten und zu erhalten. Wichtiger Hebel hierbei ist die Nutzung des Europäischen Sozialfonds plus (ESF+), der die arbeitsmarktpolitischen Überlegungen durch Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen unterstützen soll.

Durch die entwickelten Handlungsfelder und strategischen Ziele sollen wirksame, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erarbeitet werden, die geeignet sind, die niederösterreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Weiterbildungstendenzen zu unterstützen, Menschen in Beschäftigung zu halten und arbeitslose Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder an diesen bestmöglich heranzuführen.

# AUFBAU DER STRATEGIE



Ausgehend vom Leitmotiv wurden drei Handlungsfelder identifiziert, die wesentlich dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, Erwerbschancen zu steigern und die Eigenverantwortung und Selbstbefähigung zu fördern. Die strategischen Ziele bilden den Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung der für den Arbeitsmarkt relevanten Maßnahmen in Niederösterreich.

## STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Die NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021–2027 nimmt bei der Definition von strategischen Zielen und Maßnahmen auch auf gesellschaftliche Megatrends und Veränderungen Bezug, die wichtige strukturelle Rahmenbedingungen für das Erwerbssystem der Zukunft darstellen:

- » Fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt
- » Flexibilisierung in der Arbeitswelt
- » Nachfrage an Qualifizierung in gefragten Berufsbildern
- » Dekarbonisierung der Wirtschaft (Green Deal)



## QUERSCHNITTSTHEMEN DER EU-FONDS

Als Querschnittsthemen werden sowohl in den Förderungsmaßnahmen des Landes als auch in den Förderprogrammen der EU-Fonds Zielsetzungen bezeichnet, die prinzipiell bei der Planung und Umsetzung aller Programme und Vorhaben in den entsprechenden Politikbereichen berücksichtigt werden müssen. Dies gilt demnach auch für die ESF-kofinanzierten Maßnahmen, die von der zwischengeschalteten Stelle im Land Niederösterreich umgesetzt werden.

Für die EU-Fonds lassen sich für die Periode 2021–2027 drei Querschnittsthemen benennen:

- » Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- » Gleichstellung von Männern und Frauen und Gender Mainstreaming
- » Nachhaltige Entwicklung

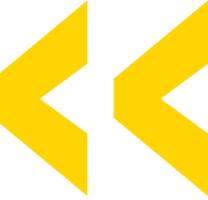
## HANDLUNGSPRINZIPIEN

Für die Umsetzung der NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021–2027 wurden drei zentrale Handlungsprinzipien definiert, an denen sich die partnerschaftliche Zusammenarbeit orientiert:

- » Regionalspezifisch und zielgruppenorientiert handeln
- » Vernetzt und partnerschaftlich agieren
- » Nachhaltigkeit berücksichtigen (ökologisches Wirtschaften und dauerhafte Arbeitsintegration)



# HANDLUNGSFELDER UND STRATEGISCHE ZIELE



## HANDLUNGSFELD 1: Qualifizierung für Beschäftigung fördern

Um den Herausforderungen der fortschreitenden Entwicklung des technologischen sowie wirtschaftlichen Wandels wie dem Rückgang an traditionellen Arbeitsplätzen mit manuellen und kognitiven Routine-Tätigkeiten zu begegnen und um die Chancen rund um die digitalen Veränderungen nutzen zu können, bedarf es des Ausbaus von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Vorschlägen zu einer arbeitsmarktnahen Adaptierung des Weiterbildungssystems mithilfe veränderter Lernprozesse und -formate. Mit der Förderung der Qualifizierung für Beschäftigung soll erreicht werden, dass sich Personen laufend an berufliche Veränderungen anpassen können und die Arbeitsmarktchancen der einkommensschwachen Erwerbspersonen mit und ohne Betreuungspflichten dadurch verbessert und erhalten werden.

## STRATEGISCHE ZIELE

- 1.1 Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen erhöhen
- 1.2 Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen
- 1.3 Erhöhung der Beteiligung von bildungsfernen Gruppen für Bildungsmaßnahmen

Erreicht werden soll dies unter anderem durch Maßnahmen mit Fokus auf Veränderungen im Zuge der COVID-19 Pandemie, aber auch durch Erweiterung der Förderungsmöglichkeiten im Rahmen der Bildungsförderung sowie Maßnahmen wie „Lehre plus“, „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“ (AQUA) und „Überbetriebliche Lehrausbildung“ (ÜBA).



## HANDLUNGSFELD 2: Kompetenzorientierung, -feststellung und -anerkennung etablieren

Das Sichtbarmachen von außerhalb des formalen Bildungssystems und in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen gewinnt in einem zunehmend globalisierten Arbeitsmarkt, der durch einen permanenten Strukturwandel und sich ändernde Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet ist, immer mehr an Bedeutung. Das Aufspüren und Bewusstmachen aller vorhandenen nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen und deren Anerkennung ist von zentraler Bedeutung für die weitere berufliche Entwicklung der Arbeitskräfte. Auch die Sensibilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Thema Erwerb und Erhalt von digitalen Kompetenzen ist, bedingt durch den fortschreitenden technologischen Wandel, nicht mehr wegzudenken.

## STRATEGISCHE ZIELE

- 2.1 Sensibilisierung am Arbeitsmarkt für Kompetenzfragen, -orientierung und -feststellung
- 2.2 Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Kompetenzanerkennung
- 2.3 Etablierung einer Kompetenzentwicklungsberatung

Bei der Entwicklung von bewussteinbildenden Maßnahmen gilt es, auf den Erfahrungen in bestehenden Validierungsprojekten aufzubauen und mit Unternehmen, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer und anderen Akteuren am Arbeitsmarkt zusammenzuarbeiten sowie neue Tools, Methoden und Sichtweisen zu entwickeln. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme vorhandener Validierungsprojekte soll stufenweise die Entwicklung eines Tools zur Kompetenzerhebung forciert und in die bestehende Bildungsberatung implementiert werden. Durch Beratungen und Coachings der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Arbeitssuchenden soll das Bewusstsein zur besseren Darstellung ihrer Kompetenzen im Bewerbungsprozess gestärkt werden.

## HANDLUNGSFELD 3: Am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen integrieren

Insbesondere Personen mit eingeschränkter Arbeits- und/oder Beschäftigungsfähigkeit ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt bzw. in das Erwerbssystem oft verwehrt. Für diese Personengruppen gilt es, ihre Beschäftigungsfähigkeit schrittweise im Rahmen von Inklusionsketten oder stufenförmigen Integrationsangeboten zu verbessern. Ziel ist es, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und nachhaltig zu stabilisieren, u.a. mittels der Sensibilisierung potenzieller Kooperationsbetriebe für den Einsatz von benachteiligten Gruppen und dem Aufzeigen ihrer Potenziale. Die Ausrichtung dieses Handlungsfeldes orientiert sich speziell an den im ESF+ Programm vorgegebenen Ziele und Inhalte.

## STRATEGISCHE ZIELE

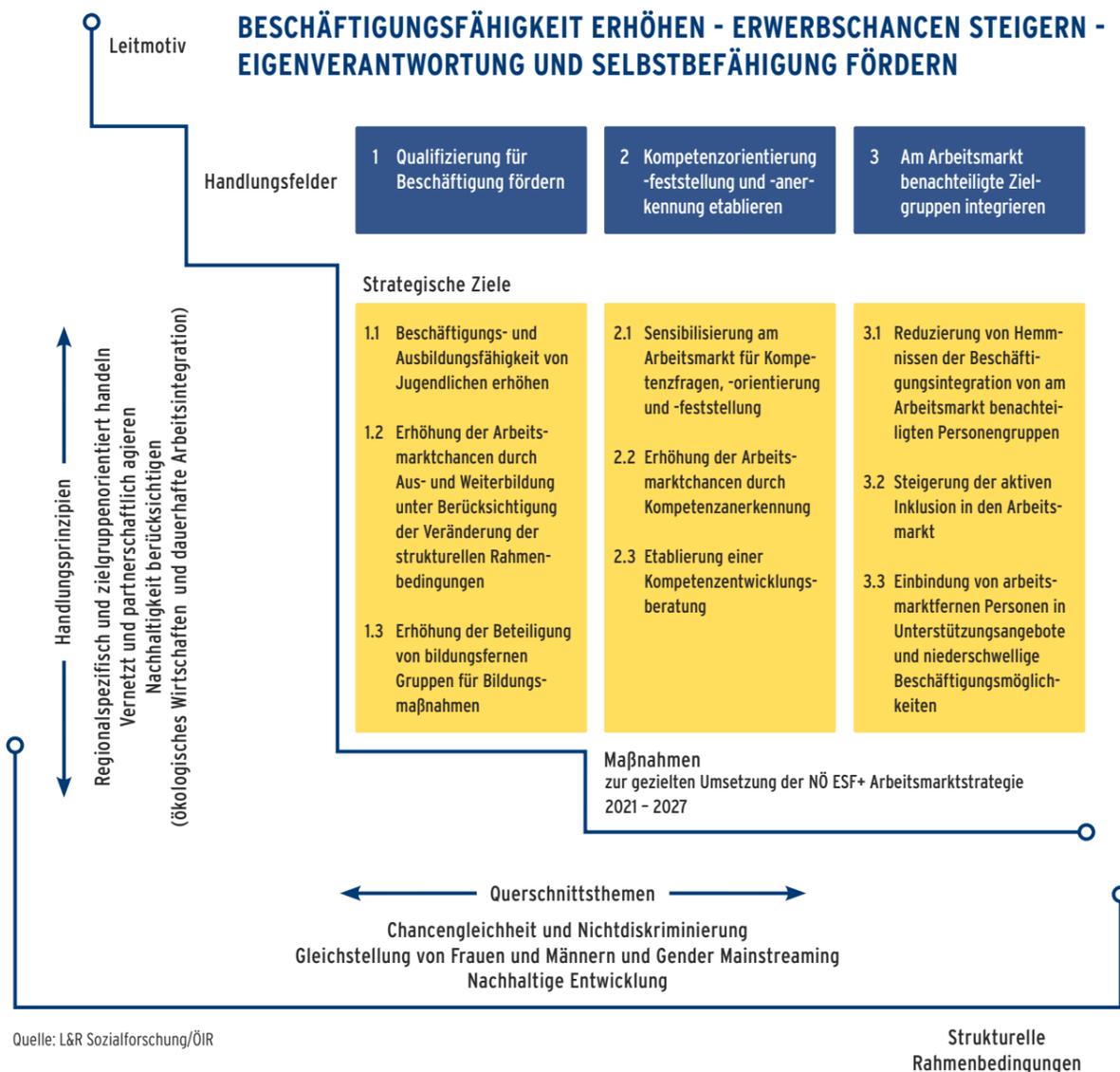
- 3.1 Reduzierung von Hemmnissen der Beschäftigungsintegration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen
- 3.2 Steigerung der aktiven Inklusion in den Arbeitsmarkt
- 3.3 Einbindung von arbeitsmarktfernen Personen in Unterstützungsangebote und niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten

Maßnahmen wie unter anderem „Fit im Handwerk 2.0“, sowie arbeitsmarktnahe Brückenangebote im Anschluss an Tagesstätten leisten einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der oben genannten Ziele und sollen auch im Rahmen der NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027 weitergeführt und entwickelt werden.



# DIE NÖ ARBEITSMARKT-STRATEGIE 2021-2027 IM ÜBERBLICK

# EINBETTUNG DER NÖ ARBEITSMARKTSTRATEGIE 2021-2027



## ZIELGRUPPEN

**Adressaten dieser Strategie sind:**

- » Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Niederösterreich
- » Arbeitssuchende Personen, insbesondere Arbeitslose, die spezifischer Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bedürfen und Personen mit geringer oder eingeschränkter Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- » Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit Behinderung sowie benachteiligte oder beeinträchtigte Jugendliche

**Die thematische und operative Einordnung der**

**NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027 umfasst drei Ebenen:**

- » die auf das Land Niederösterreich bezogenen Strategien mit Bezug zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt (u. a. Wirtschaftsstrategie, Digitalisierungsstrategie, Mobilitätsstrategie, Klima- und Energiefahrplan)
- » die auf Bundesebene angesiedelten Strategien im Bereich Bildung wie Lebensbegleitendes Lernen, die Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich („Validierungsstrategie“), die Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs
- » die Berücksichtigung der Prioritäten des Europäischen Sozialfonds Plus („Bekämpfung von Armut und Förderung der aktiven Inklusion“ und „Vereinbarkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern“) und dessen Umsetzungsschwerpunkte in Niederösterreich.



## PARTNERSCHAFTLICHE UMSETZUNG DER NÖ ARBEITSMARKTSTRATEGIE 2021-2027

Durch die Einbettung der NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027 in den Kontext zu anderen regionalen, nationalen und EU-weiten Strategien sollen im Sinne einer Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation die Vernetzung und Abstimmung verstärkt und Partnerschaften effizient genutzt werden. Konkret kann bei der Umsetzung der NÖ Arbeitsmarktstrategie auf bestehende und bislang

gut funktionierende Strukturen im Rahmen des partnerschaftlichen Prinzips zurückgegriffen werden. Ziel ist es, vor allem die Schnittstellen zu einzelnen Akteurinnen und Akteuren besser abzustimmen, die regionalen Spezifika adäquat zu berücksichtigen sowie den künftigen Herausforderungen am Niederösterreichischen Arbeitsmarkt gemeinsam begegnen zu können.

## Abteilung Arbeitsmarkt

beim Amt der NÖ Landesregierung  
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten  
post.f4@noel.gv.at  
www.arbeitsland-noe.at



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Diese Publikation wurde aus Mitteln  
des Europäischen Sozialfonds finanziert.



Arbeitsmarktservice  
Niederösterreich



 Sozialministeriumservice



[www.noel-gv.at](http://www.noel-gv.at)