

# Die Arbeit zu den Menschen – Regionalentwicklung mit E-Government

Arnold Schoba, Bundeskanzleramt – Verwaltungsakademie des Bundes

## 1 Einleitung

In Osttirol gibt es kompetente und engagierte Frauen und Männer, die Personalverantwortliche in der Wirtschaft und in der Verwaltung gerne als MitarbeiterInnen beschäftigen würden. Die technische Entwicklung ermöglicht es, von jedem Ort Österreichs und damit auch von Osttirol aus zu lernen und zu arbeiten. Wir wollen diesen Entscheidungsträgern Osttirol als attraktiven Standort näher bringen.

## 2 Ausgangssituation

### *Abwanderung*

Osttirol kämpft mit dem Problem der Abwanderung. Vor allem Junge und qualifizierte Menschen verlassen notgedrungen ihre Wohnorte, um in Ballungsräumen ihre beruflichen Chancen wahrzunehmen. Nicht selten sind sie einige Jahre PendlerInnen, um dann ihren Wohnsitz in Osttirol endgültig aufzugeben und in Ballungsräume zu ziehen. Übrig bleiben eine überalterte Bevölkerung und eine ungenutzte, weil zumindest überdimensionierte, Infrastruktur.

### *Demografie und Arbeitsmarkt*

Aus der Sicht der öffentlichen und privaten Arbeitgeber waren die vergangenen Jahrzehnte „goldene“ Zeiten, da sie stets aus einer großen Anzahl qualifizierter Jobsuchender die Besten auswählen konnten. Die vorhersehbare Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt hingegen ein anderes Bild. Den erwartbar großen Pensionierungswellen wird eine deutlich geringere Zahl qualitativ geeigneter BerufseinsteigerInnen gegenüberstehen. Gerade in den wirtschaftlich gut entwickelten Ballungsräumen wird es für die öffentlichen und privaten Dienstgeber zunehmend schwieriger werden, ausreichend qualifiziertes Personal zu bekommen. Sowohl die Wirtschaft als auch die Verwaltung wären gut beraten, mit einem geeigneten Personalmarketing diese regionalen Arbeitsmärkte zu erschließen. Osttirol als Standort und die OsttirolerInnen als potentielle Arbeitskräfte rücken ins Blickfeld der PersonalbeschafferInnen. Freilich gehören dazu auch vorbereitende und begleitende Bildungsangebote, die von Osttirol aus machbar sind.

### *Die technische Machbarkeit*

Amtswege beschränkt auf Montag bis Freitag von 8 – 12 Uhr gehören im Zeitalter von E-Government der Vergangenheit an. Von der digitalen Antragstellung bis zur „Handy-Unterschrift“, vom elektronischen Bezahlen bis zur digitalen Zustellung stehen Verwaltungsleistungen den BürgerInnen und UnternehmerInnen rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung.

Die neue Qualität der Kundenbetreuung hat zu neuen Möglichkeiten im Personaleinsatz und im Arbeitsablauf der MitarbeiterInnen geführt. Viele Aufgaben können nun von jedem beliebigen Ort und damit auch von Osttirol aus erledigt werden.

### **3 Die Arbeit zu den Menschen**

Wohl jeder von uns kennt aus seinem persönlichen Umfeld kompetente und engagierte Frauen und Männer mit hohem Entwicklungspotential, die aus persönlichen, familiären oder sonstigen Gründen Osttirol nicht verlassen können oder wollen. Der Preis, den diese Leute dafür zahlen, sind nicht selten Jobs, die sowohl von den Aufgaben als auch von der Entlohnung her weit unter ihren Möglichkeiten liegen. Die demografische Entwicklung und die technischen Möglichkeiten eröffnen nun neue Perspektiven.

#### *Exemplarische Modelle*

In der Bundesverwaltung könnten beispielsweise mitarbeiterstarke Finanzämter in den Städten, die zu wenig geeignete BewerberInnen für freie Jobs finden können, Stellen abgeben. Die gebotene Qualität in der Kundenberatung könnte in einem Front-Office-Modell gesichert werden. Die Bearbeitung von ausgewählten Innsbrucker Steuerakten könnte in einem Back-Office durch MitarbeiterInnen am Finanzamt in Lienz geschehen. Genauso könnte die Landesverwaltung die Buchhaltung oder andere Aufgaben nach Osttirol verlagern. Die bekannt qualifizierten AbsolventInnen der Lienzener Handelsakademie brauchen keinen objektiven Vergleich bei der Personalauswahl scheuen.

Ein internationaler Beratungskonzern mit weltweit über 200.000 MitarbeiterInnen hat in Hof im Bayrischen Wald ein Off-Shore-Center eingerichtet. Zwischenzeitlich sind dort einige hundert Arbeitskräfte damit beschäftigt, SeniorberaterInnen in London, Hongkong usw. von Hof aus zu betreuen. Dies sollte auch von Osttirol aus möglich sein.

#### *Multipler Nutzen*

In Osttirol wurden wie anderswo mit beachtlichem Aufwand Schulen, Gemeindezentren, Sportanlagen u.a.m. errichtet. Wenn es gelingt, in Osttirol gute Arbeitsplätze in ausreichender Zahl zu schaffen, könnte diese Infrastruktur über ihre gesamte Lebensdauer hindurch voll genutzt werden. Darüber hinaus erspart man sich jene Investitionen in der Stadt und deren Umland, die durch die Landflucht ein weiteres Mal entstehen.

Nicht zuletzt stehen für gesellschaftlich wichtige Aufgaben in der Kommunalpolitik, in der Freiwilligen Feuerwehr, in den Vereinen und anderen Institutionen wieder ausreichend geeignete Leute zur Verfügung.

Mietverträge für nicht mehr benötigte Amtsgebäude in den Landeshauptstädten und in Wien könnten gekündigt, Objekte im Eigentum verkauft oder vermietet werden. Ein freistehendes Geschoss im Ämterbau in Lienz wäre ein idealer Ort zur Nutzung als Teleworking-Center, der rasch und kostengünstig zur Verfügung stünde.

Millionen Kilometer mit allen daraus entstehenden Kosten müssten nicht mehr zurückgelegt werden und die CO<sup>2</sup>-Bilanz im österreichischen Klimaschutz sähe deutlich besser aus. Den PendlerInnen blieben viel verlorene Zeit und Risiken erspart und der Zugewinn an Lebensqualität wäre enorm.

### **4 Gedanken zur Umsetzung**

Seitens des Projektes sollte nun in proaktiver Weise auf Arbeitgeber in der Wirtschaft und in der Verwaltung zugegangen werden. Neben dem eigenen Bundesland Tirol und dem österreichischen Bundesgebiet sollte der Blick auch auf die wirtschaftlich und technisch stark prosperierenden deutschen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg gerichtet werden. Die enge Verflechtung von wissenschaftlicher Ausbildung und betrieblicher Forschung und Ent-

wicklung bildet wohl eine der Säulen des weltweit erfolgreichen deutschen Wirtschaftsmodells.

Neben der gemeinsamen Sprache, Kultur und Tradition sind es die auffälligen persönlichen Merkmale, welche die Osttiroler und die Menschen im Süden Deutschlands verbinden. Ein stets hoher Anspruch an die Qualität der zu erbringende Leistung und persönlicher Einsatz paart sich mit einer noblen Zurückhaltung und Unaufgeregtheit um die eigene Person.

Konkret könnten mit Personalrekrutern und Personalentwicklern größerer Arbeitgeber offshorere-fähige Stellen identifiziert und deren Anforderungen an künftige MitarbeiterInnen mit den Kompetenzprofilen der Osttiroler AbsolventInnen abgeglichen werden. Passgenaue Bildungsangebote würden den OsttirolerInnen Vorteile bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen sichern. In Praktika könnten SchülerInnen und StudentInnen ihr Können präsentieren.