

# FUTURE PANEL OBERÖSTERREICH

## INITIALTREFFEN AM 10. JUNI 2022 IN LINZ



### ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### 1. Oberösterreich in der Wahrnehmung der Mitglieder des Future Panels

Oberösterreich ist ein Land der Vielfalt, der Regionalität und der Potenziale, ein „Good Place to be“, zugleich ein Technologiestandort mit der Qualität der Offenheit und ein Platz für Experimente als „Living-Lab“.

Das Bewusstsein, wie gut es uns geht, muss gestärkt werden, jedoch ebenso die Erkenntnis, dass dies keine Selbstverständlichkeit darstellt und der stetigen Bemühung, Verantwortung und des Mutes bedarf, neue Wege zu gehen. Trotz oder gerade angesichts der vorhandenen Potenziale braucht es kritische Selbstsicht, Diskussion und Weiterentwicklung. Oberösterreich könnte in seinem Selbstanspruch eine Rolle als Innovationsexport-Weltmeister anstreben.

#### 2. Transformation an den Schnittstellen von wirtschaftlicher, technologischer, ökologischer und gesellschaftlicher Entwicklung

Transformation im Sinne eines fundamentalen und dauerhaften Wandels muss in großen Zusammenhängen gedacht werden. Es geht dabei darum, wie wir unser Lebens- und Wirtschaftsmodell der Zukunft gestalten wollen. Auslöser für Transformationsprozesse können neue technologische Entwicklungen, wünschenswerte Zielvorstellungen, zu lösende Probleme, jedoch auch der Zufall sein. Als Zentrale Achsen der Transformation im 21. Jahrhundert sind

- die Nachhaltigkeit generell, speziell die Herstellung nachhaltiger Strukturen der Energie- und Ressourcenwirtschaft im Hinblick auf die Klimakrise,
- die digitale Transformation und der internationale Wettbewerb sowie
- die Herstellung von gesellschaftlicher Gerechtigkeit („Just Transition“)

anzusehen.

In der Kombination von Klima-/Energiewende, einer starken Wirtschaft und der Digitalisierung liegen große Chancen für die Wirtschafts-Leadership der Zukunft.

Die Bedeutung einer umfassenden, zukunftsgerichteten Transformation liegt für Oberösterreich konkret in folgenden Dimensionen:

- Umbau der Industrie- und Produktionslandschaft von der Durchfluss- zur Kreislaufbewirtschaftung von Ressourcen;
- Verwirklichung der Energiewende mit gestärkter Visionskraft;
- Transformation der Produktpaletten;
- Fachkräfteentwicklung und Erhöhung der Leistungsbereitschaft; Die Sinngesellschaft sucht starke Leistungen mit Sinn. Es gilt, Arbeitskräften aus unterschiedlichen Bereichen (zB. Technik, Gesundheitswesen, Pflege, etc.) dahingehend Möglichkeiten zu bieten;
- Verbesserung der Attraktivität des Landes für Spitzenkräfte internationaler Herkunft;
- Ansprache und Begeisterung der Jugend und der Frauen als besondere Zielgruppen für die Technikberufe der Zukunft;
- Kompetenzentwicklung für die Zukunft. Dabei geht es um die Frage, was (junge) Menschen können müssen, um die Probleme der Zukunft lösen. Von besonderer Bedeutung sind dabei
  - kompetenzorientierte Lehr-/Lern- und Arbeitsformen in allen Lebensphasen;
  - kompetenzorientiertes Lernen am Arbeitsplatz;
  - kreative Prozesslösungsprozesse;
  - Entwicklung der Potenziale der MigrantInnen als Arbeitskräfte für die Wirtschaft; Dem diversitätsbedingten Handlungsbedarf muss im Schulwesen besser entsprochen werden;
  - Neue Modelle der Bildungsbegleitung, zB. für junge Erwachsene;
  - Mehr Interdisziplinarität in Bildung und Forschung;
- Aktive Vorbereitung auf disruptive Veränderungen, die mit Entwicklungen in den Bereichen Robotik, Künstliche Intelligenz, Blockchain einhergehen; Algorithmen an die Bedürfnisse der Menschen anpassen;
- Lebenslauforientierte Forschung und neue Konzepte des Alterns;
- Intensivierte Interaktionspfade zwischen städtischen und ländlichen Räumen, die es verstärkt – auch als Industriestandorte - zu entwickeln gilt;
- Strategien zur Stärkung der psychosozialen Gesundheit;
- Erschließung der Chancen aus Diversity (nach Geschlechtern, Ethnien, Lebensaltern, etc.);
- Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit und Inklusion;
- Ausrichtung unseres Handlungsdesigns auf die Grundsätze der Resilienz und der Kooperation;
- Repräsentation der Menschen in den Veränderungsprozessen: Es gilt, die Menschen im Wandel mitzunehmen und zu begleiten. Zugleich muss auch die Beweglichkeit von Institutionen erhöht werden.

### 3. Impulse zu ausgewählten Themenschwerpunkten der Oö. Zukunftsakademie

An vier Thementischen tauschte sich das Team der Oö. Zukunftsakademie mit den Mitgliedern des Future Panels zu ausgewählten Themenschwerpunkten aus und nahm dazu Impulse entgegen:

- **Was braucht eine Region, um für internationale Spitzenkräfte attraktiv zu sein?**
  - Das Recruiting von Expats scheitert oft an den Bildungsmöglichkeiten für deren Kinder;
  - Ein wichtiger Aspekt ist die „Dual Career“ (d.h. berufliche Möglichkeiten auch für die PartnerInnen der Expats);
  - Das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs wird als Attraktivitätsfaktor in seiner Bedeutung unterschätzt;
  - Offenheit, Diversitätskompetenz und Wertschätzung im gesellschaftlich-privaten Umfeld erhöhen die Attraktivität;
  - Vielfältige Expat-Communities und ein vielfältiges kulturelles Umfeld ziehen internationale Kräfte an;
  - Sicherheit ist ein wichtiges Thema;
  - Bürokratische Hürden können abschrecken (zB. Mitnahme (=„Import“) des Fahrzeugs aus dem Herkunftsland);
  - Wir brauchen nicht nur internationale „Spitzenkräfte“. Die Differenzierung zwischen höchst und weniger qualifizierten Zuwanderern kann auch hinsichtlich der allgemeinen Anziehungskraft auf High Potentials nachteilig sein;
  - Spitzenkräfte der Forschung brauchen ein „Ökosystem“ aus qualifizierten Mitarbeitenden (zB. Doktoranden, Post-Doc´s), Infrastruktur und Ressourcen; Diese gilt es als Leuchttürme konzentriert zu entwickeln und zu kommunizieren;
  - Idee: MentorInnen für Expats.
  
- **Babyboomer in Pension – Welche Potenziale sind damit für unsere Gesellschaft und Wirtschaft verbunden?**
  - Das Engagement der Babyboomer in Gesellschaft und Wirtschaft wird gebraucht - ältere Menschen wollen sich einbringen und Sinn finden;
  - Ältere als MentorInnen in den Bildungsbereich integrieren, Ausbau von Angeboten, Beseitigung rechtlicher und organisatorischer Hürden (zB. „schulfremde Personen“);
  - Neue, unterschiedliche Modelle für Life-Balance (Freiwilligenengagement und berufliche Beschäftigung) in der Pension – stundenweise/tageweise/projektbezogen/... Beispielhaft erwähnt werden die Niederlande – Pensionierte geben als BeraterInnen Wissen und Erfahrungen weiter;
  - Für Freiwilligenengagement wie für bezahlte Tätigkeiten wären Vermittlungsplattformen/ „Börsen“ zweckmäßig; Freiwilligenagenturen auf lokaler Ebene einrichten; Beispiel aus Ö: Senior Expert Service ;
  - Bestehende hinderliche rechtliche Regelungen für die (Weiter)arbeit nach der Pensionierung beseitigen (zB. Zuverdienstgrenzen), administrative Prozesse für Arbeitgeber vereinfachen;
  - Umdenken bei den Arbeitgebern fördern: die Stabilität und Kontinuität älterer ArbeitnehmerInnen wertschätzen; auch im Handel braucht es Jung und Alt; die große Bedeutung des betrieblichen Age-Managements wurde erkannt;

- „Wechsel“ von einer Führungsposition zurück in die zweite Reihe sollte selbstverständlich und ohne Imageverlust möglich sein;
- Abkehr vom Senioritätsprinzip: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit;
- Längerfristig den Arbeitsmarkt der Zukunft neu denken/aufstellen – Lebenslauforientierung;
- Wie schaffen wir es, dass Menschen künftig bis 65/70 Jahre arbeiten? Slots im Lebenslauf für Familienzeit, Pflege, Neuorientierung, einer zweiten Chance (z.B. neue Ausbildung) institutionell anbieten;
- Der Altersdiskriminierung entgegen wirken;
- Möglichkeiten des Tätigseins in der Pension kommunizieren und bewerben.

### ● Was bringt das Metaversum?

- Auf der Suche nach dem Metaversum gelangt man zu verschiedenen Virtual Reality- bzw. Gaming-Plattformen, die neben einem eigenen Avatar auch die Interaktion mit anderen, eigene Welten und sehr viel Spaß und Unterhaltung versprechen;
- Chatten, Spielen, Handel betreiben, Kleidung, Objekte und Grundstücke kaufen, Livekonzerte besuchen bis hin zur universitären Vorlesung – manches nur für (real) zahlende User, vieles aber kostenfrei;
- Zwei Aspekte stehen zur Diskussion:
  - zum einen das Web 3.0, das in einer dezentralisierten Form mit Hilfe von Blockchain-Technologien z.B. Käufe oder das Abschließen von Verträgen ermöglicht,
  - zum anderen gestaltete User-Oberflächen in denen jemandes digitaler Avatar in den virtuellen Welten unterwegs ist;
- Durch das Metaverse werden neue Geschäftsmodelle entstehen, wie etwa play-to-earn oder move-to-earn;
- Die Abbildung eines digitalen Zwillings einer Maschine bis hin zu einem ganzen Bundesland wie Oberösterreich birgt noch ungeahnte Möglichkeiten. Durch die Vernetzung einzelner digitaler Zwillinge spannt sich eine virtuelle Welt auf, in der Behördengänge ebenso möglich sind, wie Geschäftsabwicklungen vom Zulieferer bis zum Endprodukt. Eine beispielhafte Idee könnte eine „Upper Austria Chain“, einer cross-industriellen Blockchain in einer geschützten oberösterreichischen Sandbox (= Metaverse-Plattform) als ein Projekt der Zukunft sein (Norbert Hillinger).

### ● Was sind aus Ihrer Sicht die „blinden Flecken“ der Zukunftsdiskussion?

- Die Unterschiedlichkeit der Perspektiven (zB. von Gemeinden, Kulturen, etc.);
- Die Thematik der Infrastrukturen;
- Unterschiedliche Lebensrealitäten;
- Risiken von digitalen Medien und Geräten;
- Bereiche, auf die wir „nicht gerne hinschauen“, zB. Parallel-/Schattengesellschaften.



Die Teilnehmenden des Initialetreffens des Future Panel OÖ mit LH Mag. Stelzer und dem Team der Oö. Zukunftsakademie im Cubus Skyloft des Ars Electronica Center in Linz

Foto: © Land Oberösterreich