

# Fachkräftesicherung durch Upskilling- und Reskilling- Maßnahmen für Osttiroler Unternehmen

# INFOR MATIV\_

NR.3

JOHANNA DUREGGER, BA

innos

INFORMATIV\_

IHR WISSENSVORSPRUNG:  
AKTUELLES KNOW-HOW  
AUS BACHELORARBEITEN,  
GEBÜNDELT FÜR OSTTIROLS  
UNTERNEHMEN.

Mit Unterstützung von Bund, Land und Europäischer Union

 Bundesministerium  
Land- und Forstwirtschaft,  
Klima- und Umweltschutz,  
Regionen und Wasserwirtschaft

 **WIR leben Land**  
Gemeinsame Agrarpolitik Österreich



# Fachkräftesicherung durch Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen für Osttiroler Unternehmen

WELCHE MÖGLICHKEITEN UND HERAUFORDERUNGEN HABEN UPSKILLING- UND RESKILLING-MASSNAHMEN IN BEZUG AUF DIE BEWÄLTIGUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS IM LÄNDLICHEN RAUM, UNTERSUCHT AM BEISPIEL OSTTIROL?

JOHANNA DUREGGER, BA

2025

## **Johanna Duregger, BA**

*über die Autorin*

Die Autorin stammt aus Osttirol und ist beruflich als Online-Marketingmanagerin in der Tourismusbranche tätig. Berufsbegleitend absolvierte sie das Studium „Internationale Wirtschaft & Management“ an der Fachhochschule Kufstein. Die vorliegende Arbeit entstand aus der Motivation heraus, Lösungen für die angespannte Fachkräftesituation in ihrer Heimatregion zu entwickeln. Grundlage für diesen Erkenntnisbericht für die Praxis ist ihre Bachelorarbeit (2025), in der erstmals die Perspektive lokaler Unternehmen systematisch erhoben wurde.

---

## **Abstract**

Der anhaltende Fachkräftemangel stellt unter anderem ländliche Regionen vor erhebliche Herausforderungen. Demografischer Wandel, digitale Transformation sowie strukturelle Defizite erschweren die Sicherung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte. Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, die Möglichkeiten und Grenzen von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen als Instrumente zur Bewältigung des Fachkräftemangels zu analysieren. Methodisch basiert die Untersuchung auf einer standardisierten Online-Befragung von 40 Unternehmen des sekundären Wirtschaftssektors in Osttirol, deren Ergebnisse quantitativ und deskriptiv ausgewertet wurden. Die Auswertung zeigt eine grundsätzlich hohe Zustimmung zu Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen. Von den befragten Unternehmen werden besonders die positiven Effekte auf die Unternehmenskultur, die gesteigerte Attraktivität als Arbeitgebender sowie die Möglichkeit, offene Fachkräftestellen intern zu besetzen, hervorgehoben. Gleichzeitig werden auch zentrale Herausforderungen

sichtbar: Eine unzureichende strategische Verankerung dieser Maßnahmen, ein gering ausgeprägtes Evaluationssystem und strukturelle Hemmnisse wie ein eingeschränktes Bildungsangebot und mangelnde Vernetzung regionaler Akteure. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Upskilling und Reskilling ein hohes Potenzial zur Fachkräftesicherung im ländlichen Raum besitzen, dessen Ausschöpfung jedoch eine stärkere Integration in die Unternehmensstrategie sowie den Ausbau regionaler Kooperationen erfordert.

# Einleitung



---

Der Arbeitsmarkt steht aktuell vor großen Umbrüchen, die vor allem durch technologische Innovationen und den demografischen Wandel geprägt sind. Unternehmen müssen daher nicht nur neue Fachkräfte gewinnen, sondern auch ihre bestehenden Mitarbeitenden kontinuierlich weiterqualifizieren. Qualifizierungsmaßnahmen wie Upskilling (*Weiterbildung*) und Reskilling (*Umschulung*) rücken dabei immer stärker in den Fokus, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

## Kompetenzanforderungen im Wandel

In den vergangenen Jahren hat sich der Fachkräftemangel zu einer der zentralen wirtschaftlichen Herausforderungen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene entwickelt.<sup>1 2</sup> Prognosen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft und der Organisation for Economic Co-operation and Development gehen davon aus, dass sich diese Problematik in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird.<sup>3 4</sup> Gleichzeitig verändern sich die Qualifikationsanforderungen in einer dynamischen, technologiegetriebenen Arbeitswelt grundlegend. Unternehmen sind daher gefordert, ihre Belegschaft kontinuierlich auf

neue Rahmenbedingungen vorzubereiten, da technologische Neuerungen eng mit dem Kompetenzstand der Beschäftigten verknüpft sind. Vor diesem Hintergrund rücken Qualifizierungsmaßnahmen wie Upskilling und Reskilling immer stärker in den Fokus, um den Veränderungen am Arbeitsmarkt zu begegnen und vorhandene Mitarbeitende gezielt weiterzuentwickeln.<sup>5</sup> Upskilling meint dabei die gezielte Weiterbildung innerhalb des aktuellen Aufgabenfeldes, Reskilling die Umschulung für eine neue Tätigkeit.<sup>6 7</sup>

## Von der globalen Perspektive zur regionalen Analyse

Während bestehende Studien zu Upskilling und Reskilling sich auf globale oder nationale Räume konzentrieren, bleibt die Forschung zu deren Wirksamkeit in lokalen, ländlichen Regionen bislang begrenzt. Der Fachkräftemangel betrifft jedoch längst nicht mehr nur städtische Wirtschaftsräume, sondern stellt gerade strukturschwächere Regionen vor besondere Herausforderungen: Hier ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften besonders ausgeprägt und Weiterbildungsangebote sind deutlich seltener verfügbar.<sup>8</sup>

Flächendeckende Erhebungen beziehen regionale Rahmenbedingungen wie eine eingeschränkte Bildungsinfrastruktur, geringe Bevölkerungsdichte oder erschwerte Erreichbarkeit oft nicht ausreichend ein. In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde diese Lücke aufgegriffen und das Ziel verfolgt, durch eine regionale Analyse am Beispiel Osttirol neue Erkenntnisse über die Möglichkeiten und Herausforderungen von Upskilling und Reskilling im ländlichen Raum zu gewinnen.

## Analysefeld und Ziel der Untersuchung

Ziel war es, die aktuelle Situation in den Betrieben Osttirols zu erfassen und die Wirksamkeit, die positiven Effekte sowie die Herausforderungen von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu bewerten. Dafür wurde der sekundäre Wirtschaftssektor, der in Osttirol eine zentrale Rolle spielt, untersucht. Vor diesem Hintergrund geht diese Arbeit der Forschungsfrage nach,

welche Möglichkeiten und Herausforderungen Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen in Bezug auf die Bewältigung des Fachkräftemangels im ländlichen Raum, untersucht am Beispiel Osttirol, mit sich bringen.

<sup>1</sup> PricewaterhouseCoopers (2019a)

<sup>2</sup> PricewaterhouseCoopers (2019b)

<sup>3</sup> Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2023)

<sup>4</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (2017)

<sup>5</sup> Li (2024)

<sup>6</sup> Cambridge University Press and Assessment 2025 (2025)

<sup>7</sup> Li (2024)

<sup>8</sup> Buch et al. (2024)

# Vom Problem zur Chance: Qualifizierung als Antwort auf den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel beschreibt eine Situation, in der Unternehmen nicht genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber finden, um offene Stellen zu besetzen. Entweder fehlen die Bewerbungen ganz oder die Qualifikationen passen nicht zu den Anforderungen. Betroffen sind aber nicht nur Neueinstellungen: Auch vorhandene Mitarbeitende geraten unter Druck, wenn ihre Kenntnisse nicht mehr den veränderten Anforderungen genügen.<sup>9</sup> Durch den schnellen Wandel zeigt sich auch ein deutlicher Qualifikationsrückstand bei den Arbeitnehmenden. Viele Personen verfügen nicht oder nicht mehr über jene Fähigkeiten und Kompetenzen, die gegenwärtig und perspektivisch auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden.<sup>10</sup> Am Arbeitsmarkt sind weiterführende und neue Fähigkeiten gefragt.<sup>11,12</sup>

Für Unternehmen bedeutet das eine doppelte Herausforderung – einerseits müssen sie neue Fachkräfte gewinnen, andererseits bestehendes Personal kontinuierlich weiterentwickeln.<sup>13</sup>

---

Der demografische Wandel und die digitale Transformation gelten als zentrale Ursachen des Fachkräftemangels:<sup>14</sup>

## Demografischer Wandel:

Immer mehr erfahrene Beschäftigte scheiden altersbedingt aus dem Arbeitsleben aus, während weniger junge Menschen nachrücken. Somit sinkt die Anzahl an Arbeitskräften im erwerbsfähigen Alter kontinuierlich.<sup>15</sup>

## Digitale Transformation:

Neue Technologien verändern bestehende Prozesse und erfordern andere Kompetenzen.<sup>16</sup> Laut dem Future of Jobs Report 2023 des World Economic Forums werden in den kommenden Jahren ein erheblicher Teil heutiger Qualifikationen wegfallen und neue Kompetenzen gefragt sein.<sup>17</sup>

<sup>9</sup> Richardson (2007)

<sup>10</sup> Budliger (2024)

<sup>11</sup> Hänni et al. (2020)

<sup>12</sup> Sawant et al. (2022)

<sup>13</sup> Li (2020)

<sup>14</sup> Höpflinger (2024)

<sup>15</sup> Mohr und Cernovskij (2023)

<sup>16</sup> Hess (2022)

<sup>17</sup> World Economic Forum (2023)

Infolge dieser Veränderungen gewinnen Upskilling und Reskilling an Relevanz. Diese Maßnahmen helfen Unternehmen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden. Um die Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen erfolgreich umzusetzen, müssen regionale Gegebenheiten berücksichtigt werden. Im ländlichen Raum Osttirol treten dabei spezifische strukturelle Nachteile zutage.




---

**Periphere Lage und eingeschränkte Erreichbarkeit:**

Osttirol ist die größte zusammenhängende periphere Region Österreichs und zählt zu den am schlechtesten erreichbaren Bezirken. Die schwache Verkehrsanbindung im öffentlichen und privaten Verkehr erschwert Mobilität und den Austausch mit anderen Wirtschaftsräumen.<sup>18</sup>

---

**Geringe Zuwanderung und Fachkräftedefizite:**

Im Vergleich zu anderen Bezirken ist der Anteil an Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sehr niedrig (2021: 8 %). Die geringe Zuwanderung verschärft den Arbeitskräftemangel, der bis 2032 auf einen Fehlbestand von rund 1.300 Personen anwachsen dürfte.<sup>20</sup>

**Begrenzte Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten:**

Vor Ort gibt es nur wenige weiterführende Ausbildungsangebote. Viele junge Menschen verlassen die Region für Schule, Studium oder Fachausbildung und kehren häufig nicht zurück, was den Fachkräftemangel zusätzlich verstärkt.<sup>19</sup>

**Fehlende Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**

Besonders im Bereich der Kinderbetreuung bestehen Defizite, vor allem bei Kleinkindern. Dies wirkt sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus und reduziert die Attraktivität der Region für Fachkräfte.<sup>21</sup>

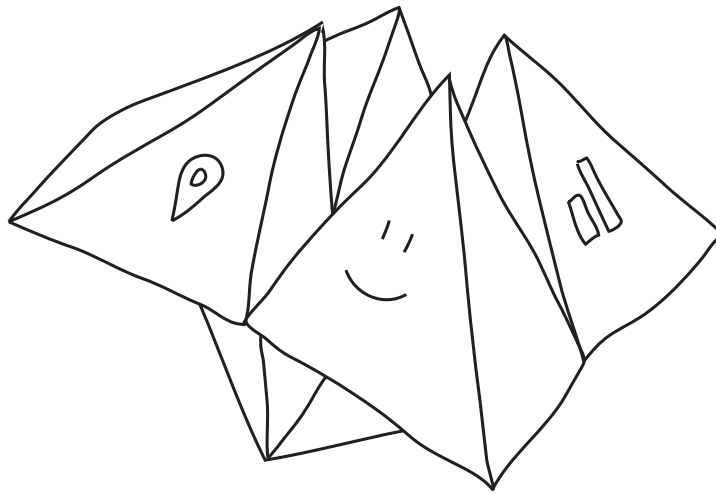
<sup>18</sup> Gstinig et al. (2014)

<sup>21</sup> Ebenstreit (2025)

<sup>19</sup> Gstinig et al. (2014)

<sup>20</sup> Ebenstreit (2025)

# Forschungsinhalt



---

Für die Forschungsarbeit wurde ein quantitatives Forschungsdesign gewählt, das mittels standardisiertem Online-Fragebogen valide und verallgemeinerbare Ergebnisse ermöglichte. Befragt wurden 40 Unternehmen des sekundären Wirtschaftssektors, welcher Handwerk, Industrie sowie Energiewirtschaft und Wasserversorgung umfasst.<sup>22</sup> Innerhalb der Unternehmen richtete sich die Befragung an Personalverantwortliche, Führungskräfte und Entscheidungstragende, deren Einschätzungen aufgrund ihrer Erfahrung mit Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen besonders relevant sind. Die Erhebung wurde im März 2025 durchgeführt und bietet eine Momentaufnahme der aktuellen Situation in Osttirol.

Ziel war es, durch die Analyse der Antworten Erkenntnisse über den Status quo sowie über Potenziale und Hürden von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen zu gewinnen. Der Fragebogen enthielt überwiegend geschlossene Fragen (*Single-Choice- und Likert-Skalen*), um Einstellungen, Erfahrungen und Bewertungen messbar zu machen. Im Fokus standen Einschätzungen zur Wirksamkeit und strategischen Einbindung von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie deren positive Effekte und bestehenden Hürden.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte quantitativ auf Basis deskriptiver Statistiken zur Darstellung von Häufigkeiten, Mittelwerten und Verteilungen.

<sup>22</sup> Schubert und Klein (2021)

# Zusammenfassung und Interpretation der gewonnenen Forschungsergebnisse

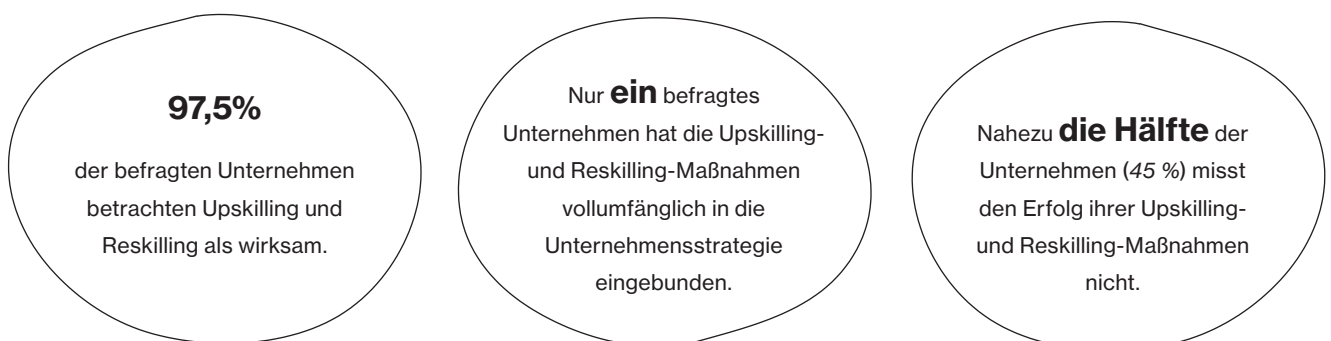
An der empirischen Untersuchung nahmen 40 Unternehmen des sekundären Wirtschaftssektors in Osttirol teil. Die Auswertung zeigt, dass 97,5 % der Befragten den Erfolg von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen insgesamt positiv einschätzen und diese als „sehr erfolgreich“, „erfolgreich“ oder zumindest „zufriedenstellend“ bewerten. Diese hohe Zustimmung spiegelt sich auch in der Einschätzung der internen Fachkräfteentwicklung wider: 90 % der teilnehmenden Unternehmen sehen durch Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen zumindest zufriedenstellende Fortschritte in diesem Bereich. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass diese Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien nicht nur als kurzfristige Lösung zur Schließung von Qualifikationslücken verstanden werden, sondern zunehmend als langfristig angelegte Maßnahme, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern.

Die Analyse der Ergebnisse zeigt zudem eine deutliche Diskrepanz zwischen der grundsätzlichen Zustimmung zu Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen und deren strategischer

Umsetzung in den befragten Unternehmen. Zwar wird der Nutzen dieser Maßnahmen auf Unternehmensebene mehrheitlich anerkannt, jedoch erfolgt ihre organisatorische Verankerung nur in sehr begrenztem Umfang. Lediglich 2,5 % der Unternehmen gaben an, dass eine vollständige Abstimmung mit der Unternehmensstrategie besteht, während 35 % von einer kaum vorhandenen oder gänzlich fehlenden Abstimmung berichten.

Darüber hinaus weist auch die Evaluation der Maßnahmen erhebliche Defizite auf: Bei fast der Hälfte der Unternehmen (45 %) gibt es keine Erfolgsermittlung. In jenen Betrieben, in denen eine Erfolgskontrolle stattfindet, dominiert mit 40 % die Nutzung qualitativer Rückmeldungen von Mitarbeitenden, wohingegen lediglich 15 % auf quantitative Kennzahlen zurückgreifen.

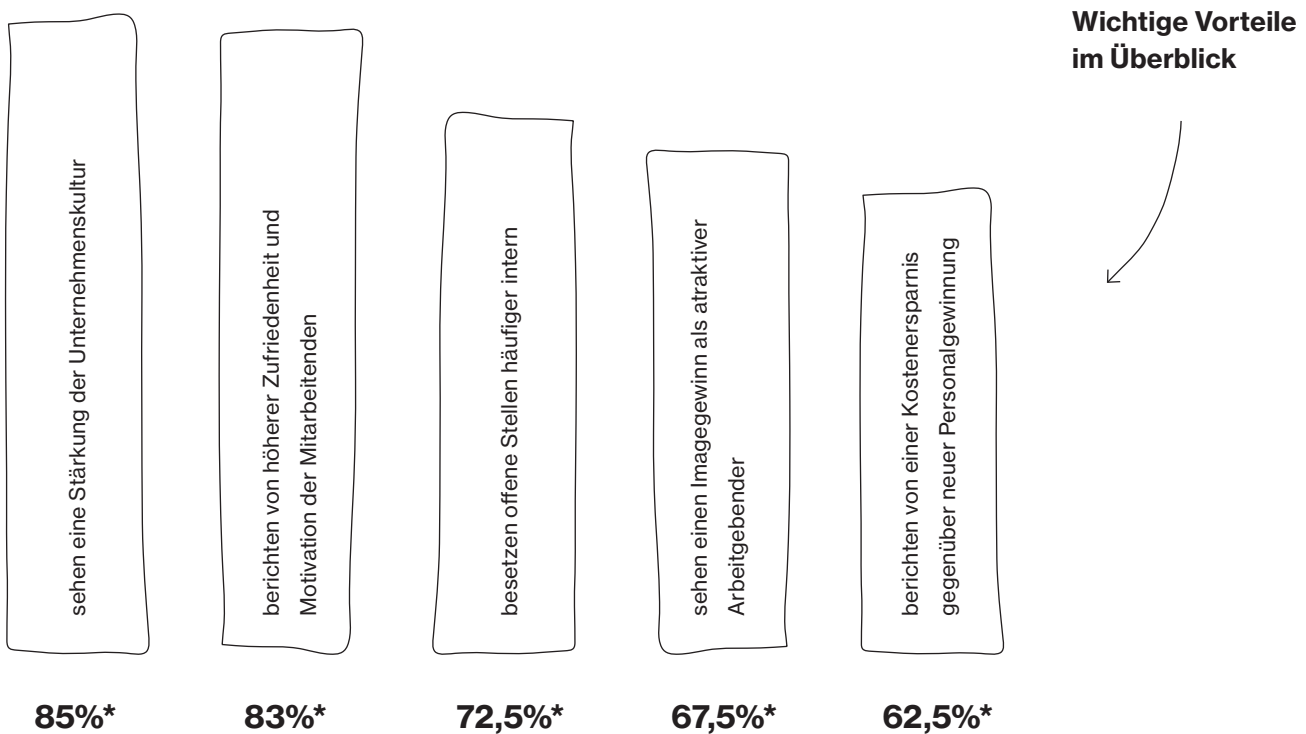
## Zentrale Erkenntnisse im Überblick



# Nutzen und Wirkungen von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass Unternehmen des sekundären Wirtschaftssektors in Osttirol Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen überwiegend positiv bewerten. Besonders häufig wird dabei die Stärkung der Unternehmenskultur als wesentlicher Nutzen genannt, der von 85 % der Teilnehmenden voll oder überwiegend bestätigt wird. Auch weitere weiche Faktoren erfahren hohe Zustimmung: 83 % der Befragten sehen eine Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden, 75 % berichten von gesteigerter Eigeninitiative und 68 % erkennen eine erhöhte Widerstandsfähigkeit der Belegschaft im Umgang mit Herausforderungen. Zudem bewerten 67,5 % der Unternehmen diese Maßnahmen als Beitrag zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgebende, was

die strategische Relevanz von Upskilling und Reskilling im ländlichen Raum unterstreicht. Neben diesen kulturellen und strukturellen Effekten werden auch ökonomische Vorteile wahrgenommen: 72,5 % geben an, offene Fachkräftestellen durch interne Qualifizierung besetzen zu können und 62,5 % sehen eine Reduktion von Rekrutierungskosten. Weniger eindeutig fallen die Einschätzungen hinsichtlich der langfristigen Bindung der Mitarbeitenden aus: Während 57,5 % einen positiven Effekt feststellen, ordnen 37,5 % die Wirkung lediglich als teilweise gegeben ein.

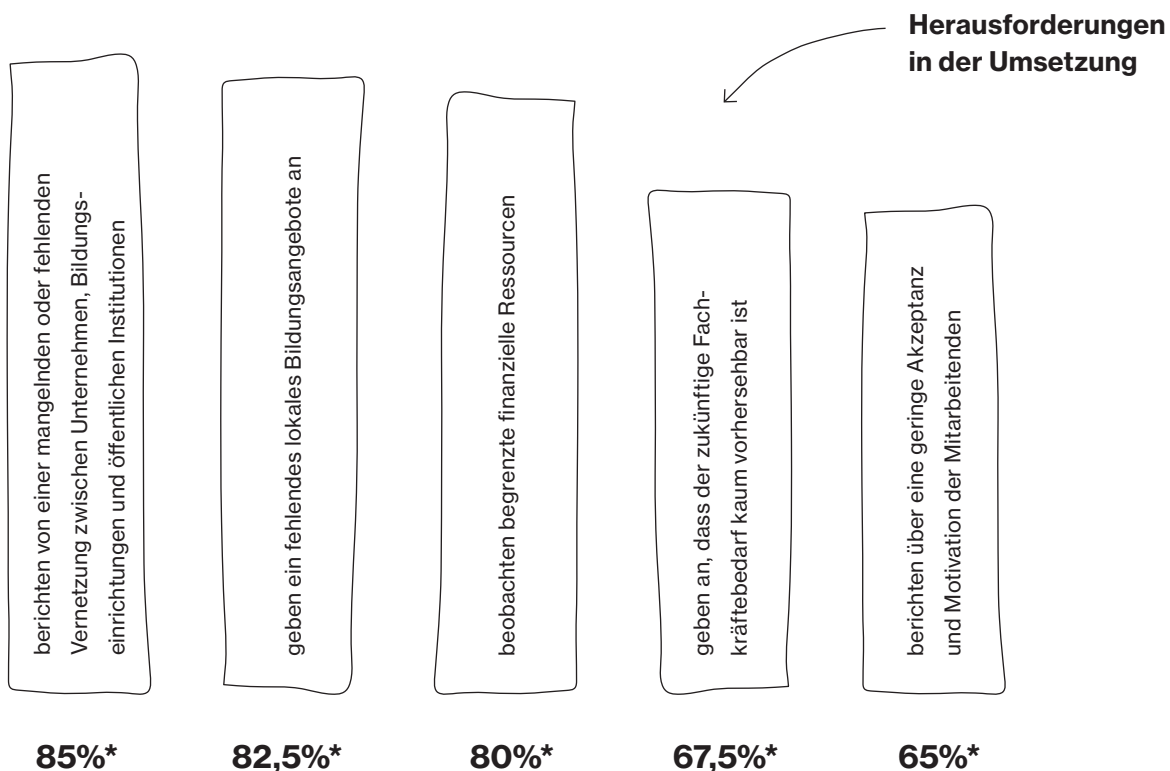


\* Prozentsatz der befragten Unternehmen, die diesen Aussagen voll oder überwiegend zustimmen. Nicht berücksichtigt wurden mittlere Einschätzungen („teils-teils“)

# Regionale und organisatorische Herausforderungen für Qualifizierungsmaßnahmen Reskilling-Maßnahmen

Trotz der erkannten Potenziale von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen zeigen die Ergebnisse deutlich, dass deren Umsetzung mit erheblichen Herausforderungen verbunden ist. Besonders häufig werden strukturelle Faktoren genannt: 85 % der befragten Unternehmen sehen die fehlende Vernetzung zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Institutionen als mindestens mäßig problematisch, während 82,5 % das begrenzte lokale Bildungsangebot und 80 % eingeschränkte finanzielle Ressourcen als zentrale Hemmnisse bewerten. Darüber hinaus erschweren eine geringe Vorhersehbarkeit des künftigen Fachkräftebedarfs (67,5 %) und eine eingeschränkte Akzeptanz oder Motivation der Mitarbeitenden (65 %) die Wirksamkeit entsprechender Maßnahmen. Auch eine unzureichende technologische Infrastruktur wird von der Hälfte

der Unternehmen als hinderlich wahrgenommen. Organisatorische Aspekte wie eine wenig förderliche Unternehmenskultur (42,5 %) oder unzureichend vorbereitete HR-Abteilungen (35 %) spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Insgesamt zeigt sich, dass regionale Besonderheiten des ländlichen Raums von allen befragten Unternehmen zumindest als gewisse Hürde eingestuft werden: 65 % sehen diese als deutlichen bis sehr starken Einflussfaktor, während kein Unternehmen diese Problematik vollständig verneint. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die strukturellen Rahmenbedingungen in Osttirol eine zentrale Barriere für die Umsetzung von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen darstellen.



\* Prozentsatz der befragten Unternehmen, die diese Herausforderungen als mindestens „mäßig ausgeprägt“ bewerten.

## Implikationen für die Praxis

Die Forschung verdeutlicht, dass Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme in der Praxis wirksam sind, jedoch fehlt oft ein systematisches Vorgehen. Viele Maßnahmen bleiben Einzelaktionen und verlieren dadurch an Wirkung.

# Handlungsperspektiven

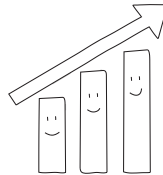


## 1.

### In der Unternehmensstrategie verankern:

Die Ergebnisse zeigen, dass Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen in Osttirol häufig operativ umgesetzt werden, jedoch nur selten klar in der Unternehmensstrategie verankert sind.

Unternehmen sollten Qualifizierungsinitiativen stärker mit ihren langfristigen Unternehmenszielen verbinden und diese systematisch in die strategische Personalentwicklung integrieren.

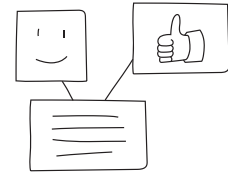


## 2.

### Erfolg der Maßnahmen messen:

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen führt keine systematische Erfolgskontrolle durch, wodurch Potenziale und Wirkungen der Maßnahmen oft unklar bleiben.

Empfohlen wird die Einführung strukturierter Evaluationsprozesse, die sowohl qualitative als auch quantitative Kennzahlen umfassen. Dadurch können Wirkungen sichtbar gemacht und zukünftige Entscheidungen evidenzbasiert getroffen werden.



## 3.

### Regionale Netzwerke nutzen/aufbauen:

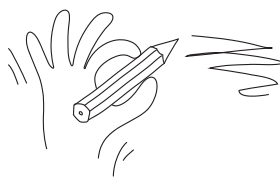
Die fehlende Vernetzung von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Institutionen wurde als eines der größten Hemmnisse identifiziert. Der Aufbau und die aktive Pflege regionaler Netzwerke kann Synergien schaffen, den Austausch von Know-how fördern und die Entwicklung gemeinsamer Weiterbildungs- und Umschulungsangebote erleichtern.



## 4.

### Regelmäßige Bedarfsanalyse durchführen:

Die geringe Vorhersehbarkeit des Fachkräftebedarfs erschwert die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen. Unternehmen sollten daher regelmäßig (*jährlich*) Bedarfsanalysen durchführen, um Trends frühzeitig zu erkennen und Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gezielt darauf abzustimmen.



## 5.

### Lernkultur im Unternehmen fördern:

Ergebnisse weisen darauf hin, dass fehlende Motivation und Akzeptanz der Mitarbeitenden ein relevantes Hindernis darstellen. Eine positive Lernkultur, die Weiterbildung und Umschulung als Chance vermittelt, kann durch transparente Kommunikation, Partizipation und Anreizsysteme gefördert werden.



## 6.

### Förderprogramme nutzen:

Begrenzte finanzielle Ressourcen werden von den Unternehmen häufig als Barriere genannt. Daher sollten Fördermöglichkeiten von EU, Bund, Land oder anderen öffentlichen Stellen aktiv genutzt werden, um die finanzielle Belastung zu reduzieren und Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern.

# Fazit

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Unternehmen im ländlichen Raum eine zentrale Rolle bei der Sicherung von Fachkräften spielen können. Am Beispiel Osttirol zeigt sich, dass solche Initiativen von einem überwiegenden Teil der befragten Betriebe als erfolgreich eingestuft werden. Besonders positiv wird hervorgehoben, dass Upskilling- und Reskilling-Programme die Unternehmenskultur stärken, die Zufriedenheit der Beschäftigten fördern und die interne Besetzung offener Positionen erleichtern. Hinzu kommen Kosteneinsparungen bei der Personalgewinnung und eine gesteigerte Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgebende.

Gleichzeitig wird deutlich, dass der Weg von vereinzelt Initiativen hin zu einer systematischen Strategie noch nicht ausreichend beschritten wird. Die Befragung zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen der hohen Zustimmung zu Upskilling und Reskilling und deren organisatorischer Umsetzung. Nur ein sehr kleiner Anteil der Betriebe hat diese Maßnahmen fest in die Unternehmensstrategie integriert und fast die Hälfte verzichtet vollständig auf eine Erfolgskontrolle. Dadurch bleiben Potenziale häufig ungenutzt und die Wirkung einzelner Maßnahmen schwer messbar. Neben internen Defiziten wie der fehlenden strategischen Einbettung und der unzureichenden Evaluation bestimmen

vor allem die regionalen Strukturen den Handlungsspielraum. Als größte Herausforderungen gelten die begrenzte Bildungsinfrastruktur, mangelnde Vernetzung der regionalen Akteure und eingeschränkte finanzielle Ressourcen. Diese Faktoren erschweren die Planung und Umsetzung von Qualifizierungsvorhaben. Auch die eingeschränkte Vorhersehbarkeit des zukünftigen Fachkräftebedarfs und eine teilweise geringe Motivation der Mitarbeitenden wirken hemmend.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass Upskilling und Reskilling im ländlichen Raum wie Osttirol eine wichtige Chance zur Fachkräftesicherung darstellen. Um diese Chance bestmöglich zu nutzen, sind jedoch konsequente, langfristig ausgerichtete Maßnahmen erforderlich, die sowohl auf betrieblicher als auch auf regionaler Ebene umgesetzt werden müssen.



## Anmerkung:

---

Die vorliegende Forschungsarbeit von Johanna Duregger untersucht am Beispiel Osttirol die Möglichkeiten und Herausforderungen von Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen im ländlichen Raum. Die zentralen Erkenntnisse sind in diesem Bericht praxisnah und vereinfacht zusammengefasst und sollen Unternehmen sowie Institutionen Impulse für gezielte Qualifizierungsstrategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels geben. Die gesamte Forschungsarbeit kann bei Interesse unter [johanna.duregger@gmx.at](mailto:johanna.duregger@gmx.at) angefordert werden.

## Literaturverzeichnis

- Buch, T., Fuchs, M., Helm, J., Niebuhr, A., Peters, J. C. & Sieglén, G. (2024). Zunehmende Fachkräfteengpässe – Warum sind ländliche Räume besonders betroffen? *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 104(5), 323–328. <https://doi.org/10.2478/wd-2024-0088>
- Budliger, H. (2024). HR Analytics: Datengestützte Personalplanung als strategisches Instrument. In H. Budliger (Hrsg.), *Fachkräftemangel und Maßnahmen-Champions* (S. 123–146). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Cambridge University Press and Assessment 2025. (2025, 1. April). Cambridge Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/de/translate/>
- Ebenstreit, D. (2025). Dem Arbeitskräftemangel in Osttirol begegnen: Status Quo, Entwicklungen, Maßnahmen. INNOS GmbH.
- Gstinig, K., Piock, R. & Pretenthaler, F. (2014). Der Wirtschaftsstandort Osttirol: Osttirol Vordenken Band 2. Eigenverlag im Auftrag von Durst Phototechnik AG. <https://doi.org/10.1553/0x0031afb3>
- Hänni, M., Aeschlimann, B. & Trede, I. (2020). Upskilling - was heisst das für die Berufsbildung? skilled – Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung, 4–7.
- Hess, T. (2022). Digitale Transformation strategisch steuern: Vom Zufallstreffer zum systematischen Vorgehen (2. Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36187-7>
- Höpflinger, F. (2024). Grundzüge und Konzepte einer Organisationsdemografie. In H. Budliger (Hrsg.), *Fachkräftemangel und Maßnahmen-Champions* (S. 1–15). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. (2023, 1. Juni). Wie schätzen Sie die Entwicklung des Arbeits- und Fachkräftemangels für Ihre Branche in den nächsten drei Jahren ein? [Graph]. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/914398/umfrage/kuenftige-entwicklung-des-fachkraeftemangels-in-oesterreich-nach-branchen/>
- Li, L. (2020). Education supply chain in the era of Industry 4.0. *Systems Research and Behavioral Science*, 37(4), 579–592. <https://doi.org/10.1002/sres.2702>
- Li, L. (2024). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*(26), 1697–1712. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Mohr, M. & Cernovskij, V. (2023). Fachkräftemangel in Österreich: Statista Overview-Report zur Personalknappheit in Österreich.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264277878-en>
- PricewaterhouseCoopers. (2019a). 22nd Annual Global CEO Survey: CEOs' curbed confidence spells caution. PwC.
- PricewaterhouseCoopers. (2019b). European Private Business Survey 2019: Wie mittelständischen Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz der Wandel in der neuen Normalität gelingt. PwC.
- Richardson, S. (2007). What is a skill shortage? National Centre for Vocational Education Research.
- Sawant, R., Thomas, B. & Kadlag, S. (2022). Reskilling and Upskilling: To Stay Relevant in Today's Industry. *International Review of Business and Economics*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.56902/IRBE.2022.7.1.4>
- Schubert, K. & Klein, M. (2021). Das Politlexikon: Begriffe. Fakten. Zusammenhänge. 8. aktualisierte und erweiterte Auflage. Dietz Verlag J.H.W. Nachf.
- World Economic Forum. (2023). Future of Jobs 2023: Insight Report May 2023. World Economic Forum.

**innos**

**INNOS GMBH  
GESELLSCHAFT FÜR INNOVATION  
UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG  
ALBIN EGGER-STRASSE 17  
A-9900 LIENZ**

**+43 4852 63527  
WWW.INNOS.AT**

**LAYOUT & ILLUSTRATION:  
STUDIO20FOUR GMBH**

**DRUCK:  
GREENPRINT OSTTIROL E.U.**

Die vorliegende Bachelorarbeit wurde im Rahmen  
des LEADER-Projekts „Willkommen in Osttirol“  
im Auftrag der INNOS GmbH erstellt.

