

# the **Lisbon** council

making Europe fit for the future

# Die Bedeutung des Humankapitals für wissensorientierte Regionen

Dr. Peer Ederer  
Zeppelin University  
The Lisbon Council

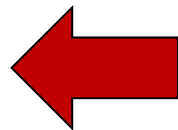
Strategieforum Humanressourcen Oberösterreich  
Linz, 24 Jänner 2012

## Wer ist das Lisbon Council ?

**The Lisbon Council for Economic Competitiveness and Social Renewal** is committed to defining and articulating mature, holistic and evidence-based strategies for managing current and future challenges. Above all, we seek strategies based on inclusion, opportunity and sustainability that will make the benefits of modernisation and technological advancement available to all our citizens

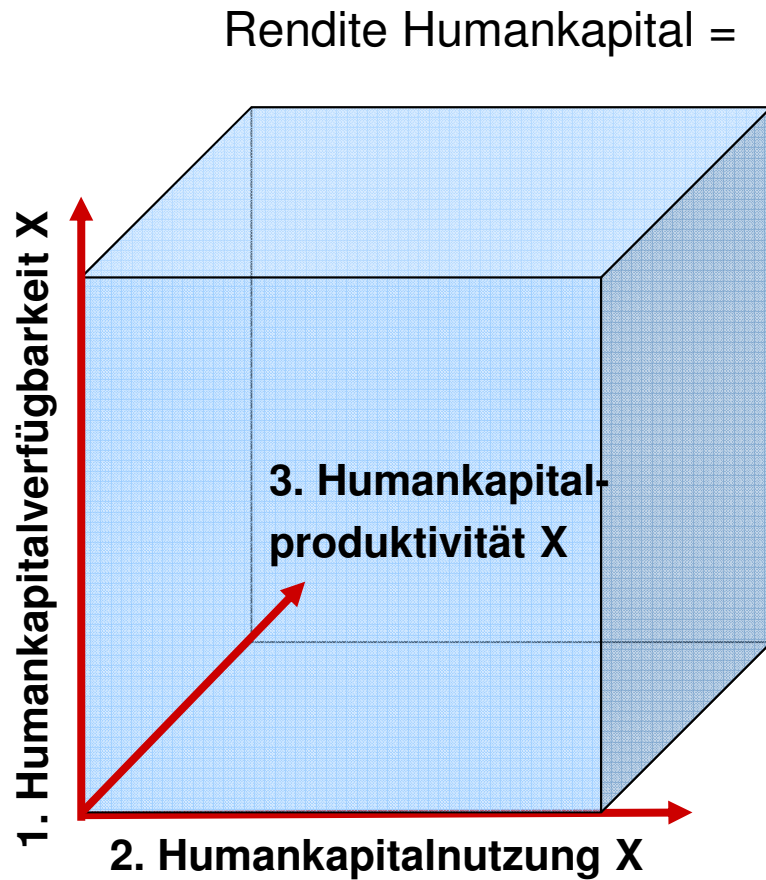
### Themenfelder:

- Innovation
- Digital Economy
- Government of the Future
- Eco-Innovators Network
- Skills and Human Capital
- Europe 2020



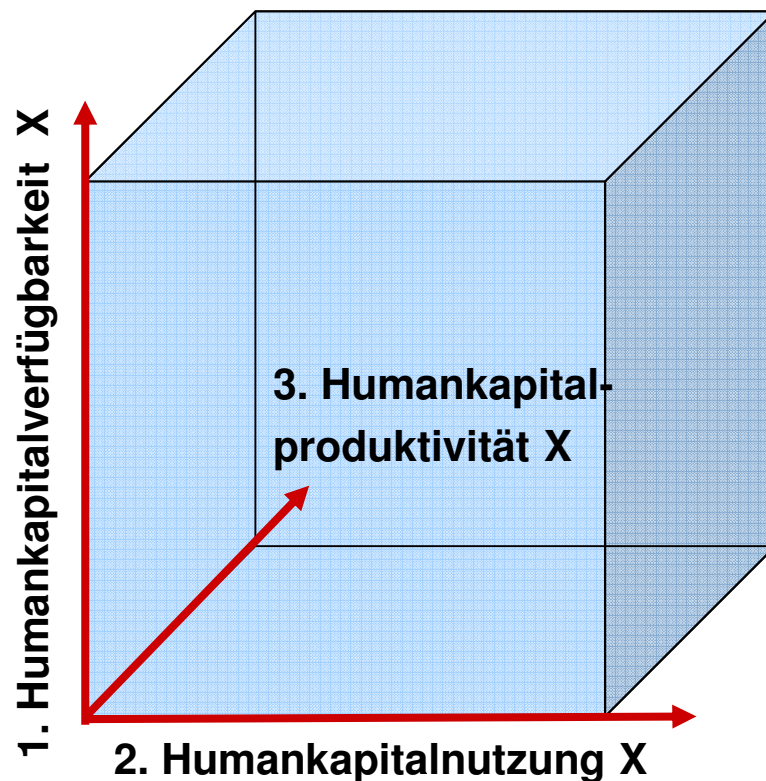
Das ist die Basis für alles andere !

## Humankapital Matrix



+ Rendite  
Finanzkapital = BIP

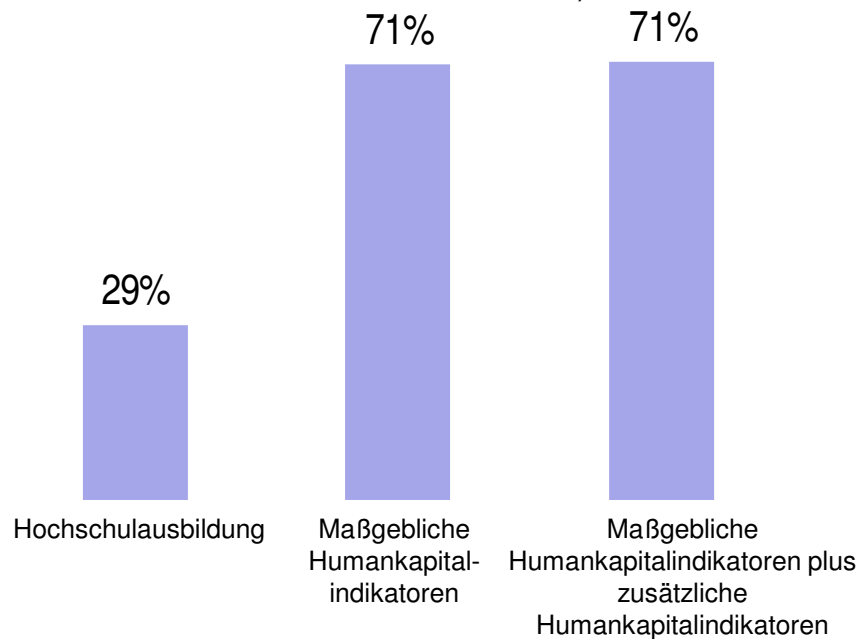
## Die vier maßgeblichen Humankapitalindikatoren für Regionen



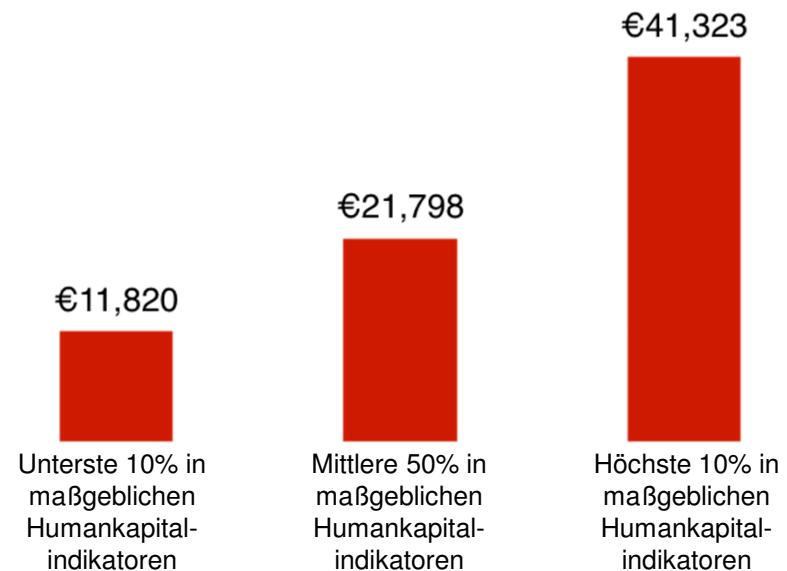
- 1) Anzahl der komplexen Arbeitsplätze in einer Region
- 2a) Anzahl der Arbeitsplätze für Jugendliche und Leichtigkeit mit der Jugendliche eine Anstellung finden
- 2b) Fähigkeit der Region, Arbeitslose zurück in ein Arbeitsverhältnis zu führen (und damit hohe Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern)
- 3) Investitionsintensität in F&E und Patentanmeldungsvolumen in der Region, als indirektes Maß der Innovationsfähigkeit der Region

## Ergebnisse in maßgeblichen Humankapitalindikatoren stehen in enger Beziehung zu regionalem Wohlstand

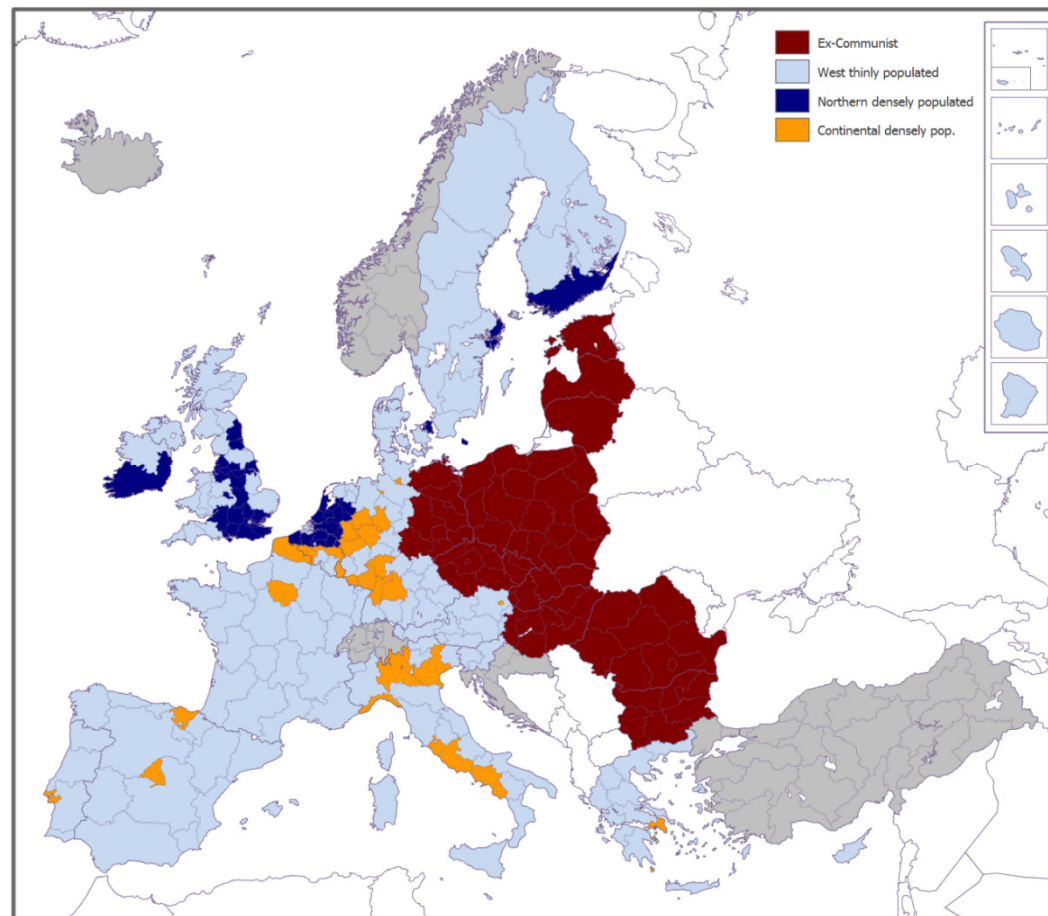
Korrelation regionales BIP pro Kopf mit maßgeblichen Humankapitalindikatoren (gemessen mit  $R^2$ , dem Bestimmtheitsmaß)



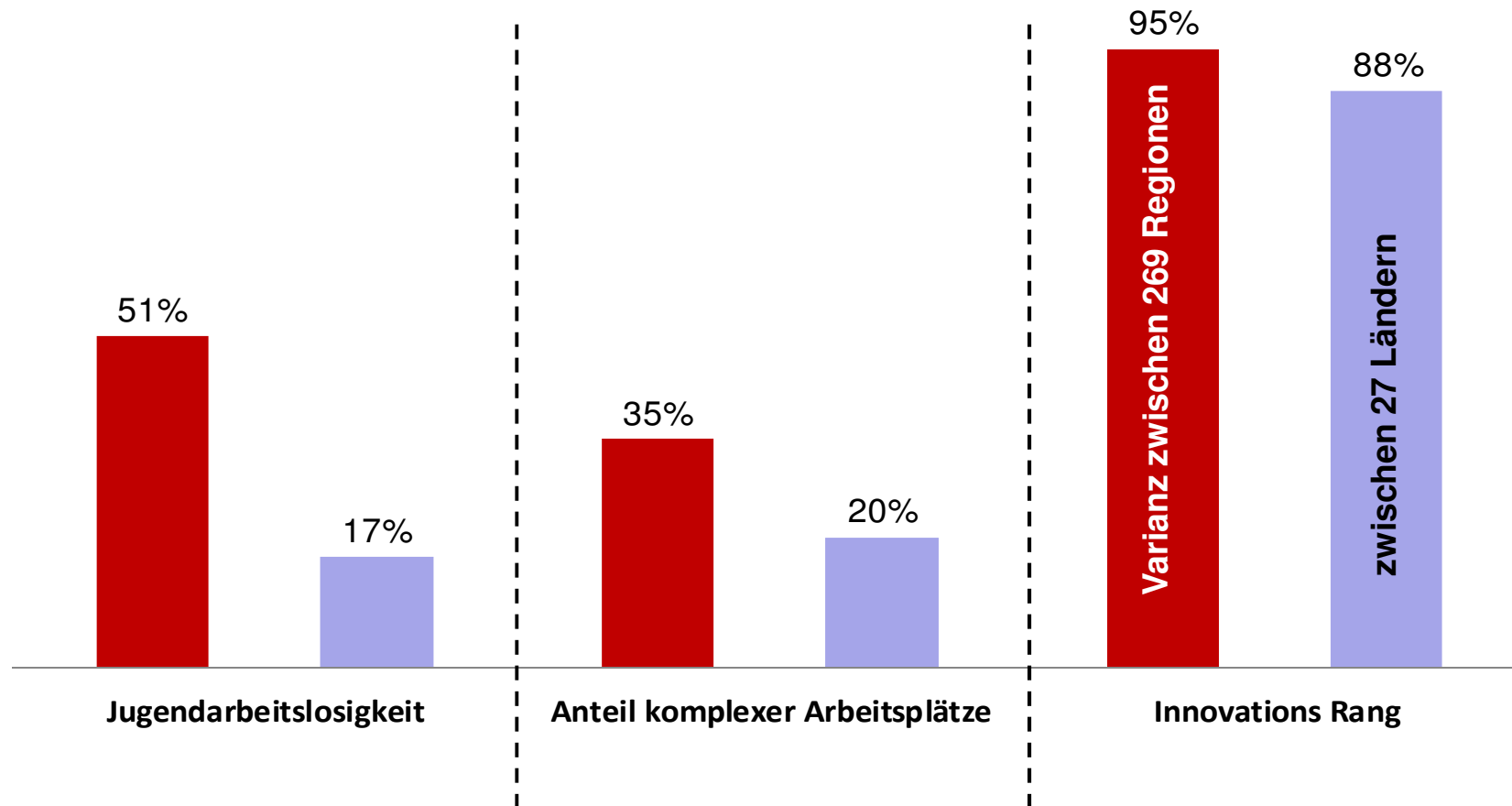
Übereinstimmung regionales BIP pro Kopf mit Ergebnissen in maßgeblichen Humankapitalindikatoren



## Betrachtung der Europaregionen nach Humankapitalsituation ergibt vier Gruppen



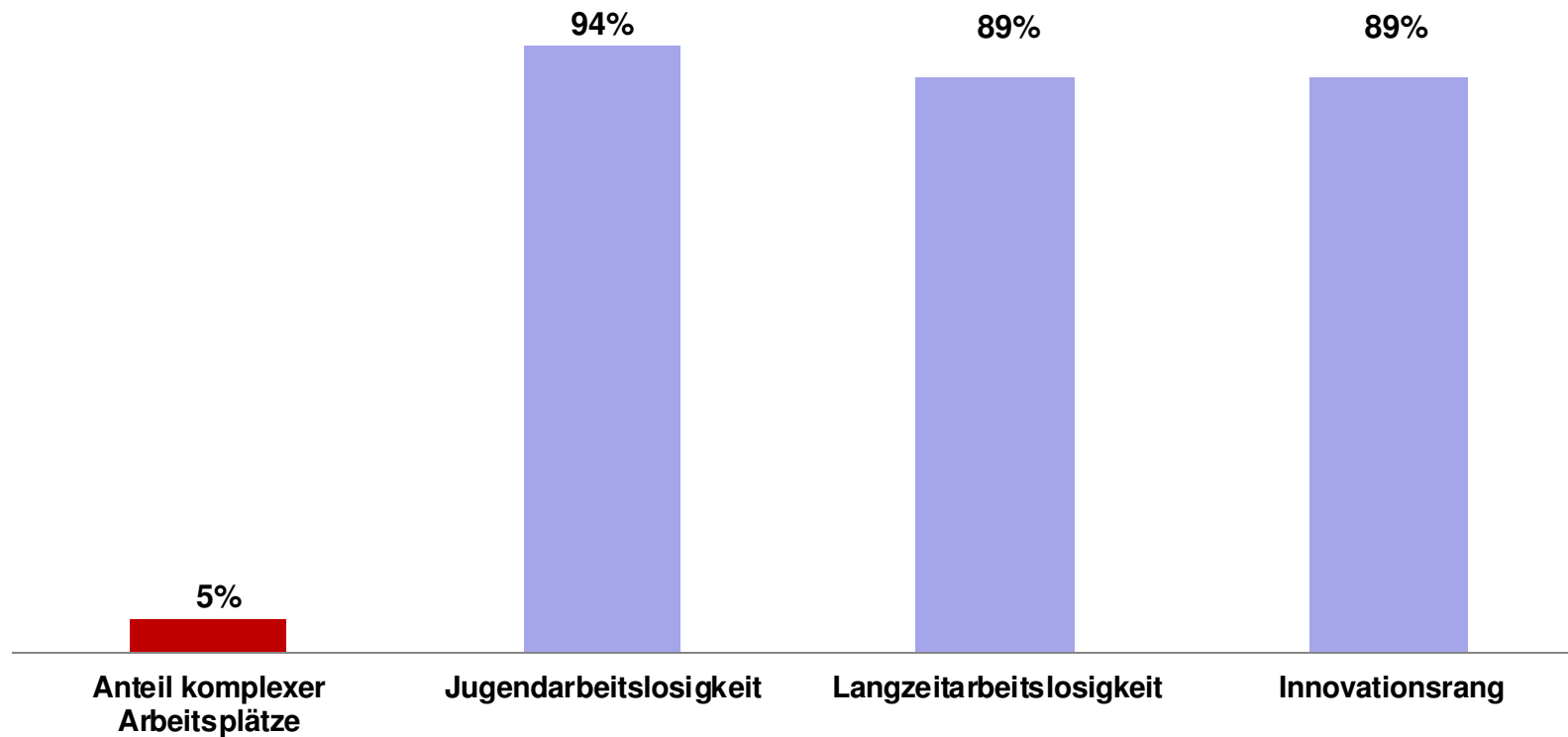
Ergebnisunterschiede (gemessen mit Varianz) sind größer zwischen Regionen als zwischen Ländern



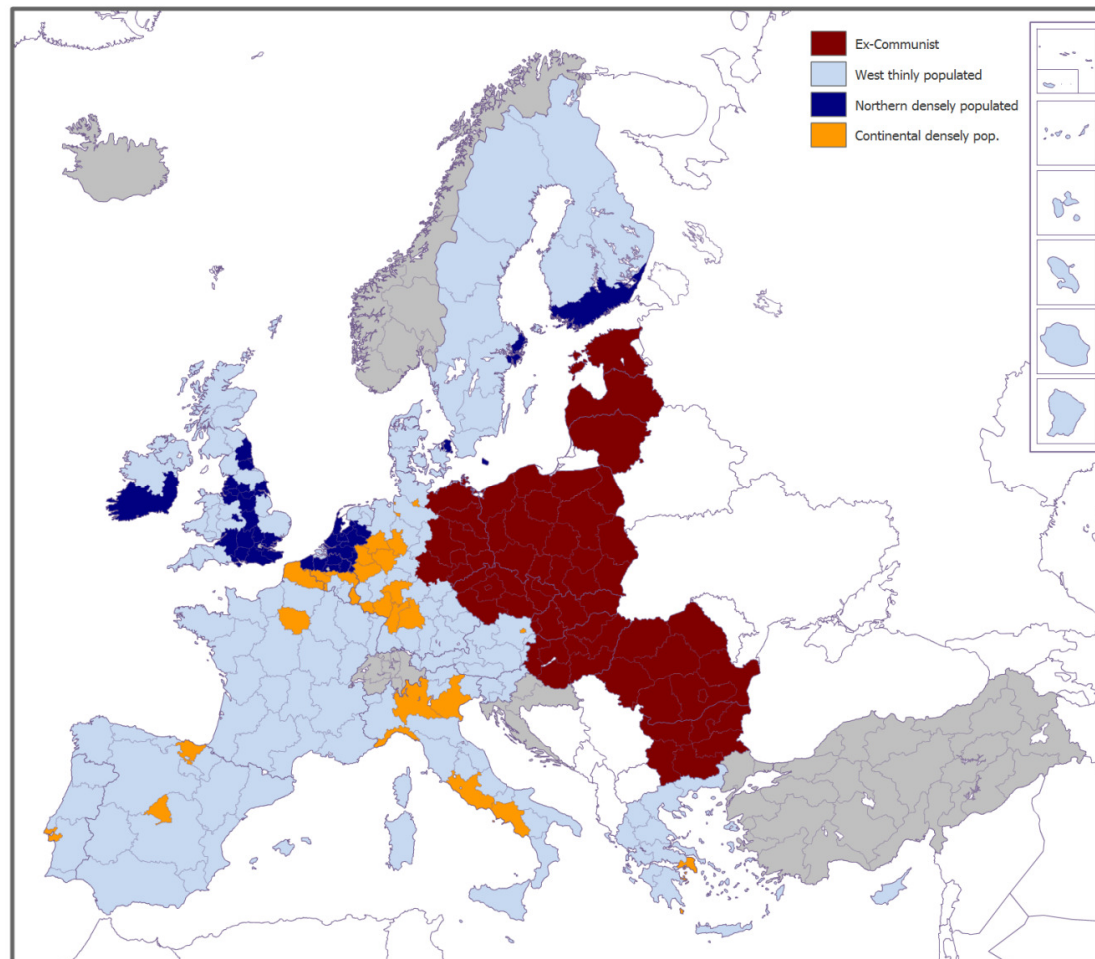


## Humankapitalsituation in Oberösterreich im Europavergleich

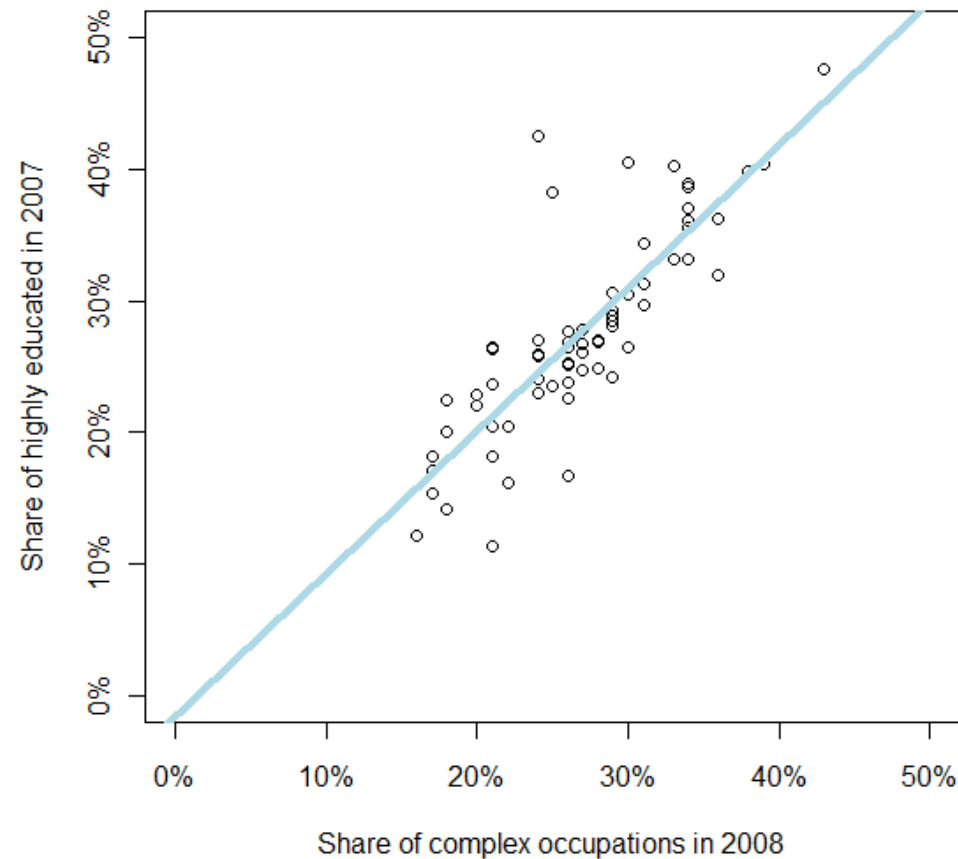
Oberösterreichs Rankingperzentil in den maßgeblichen Humankapitalindikatoren



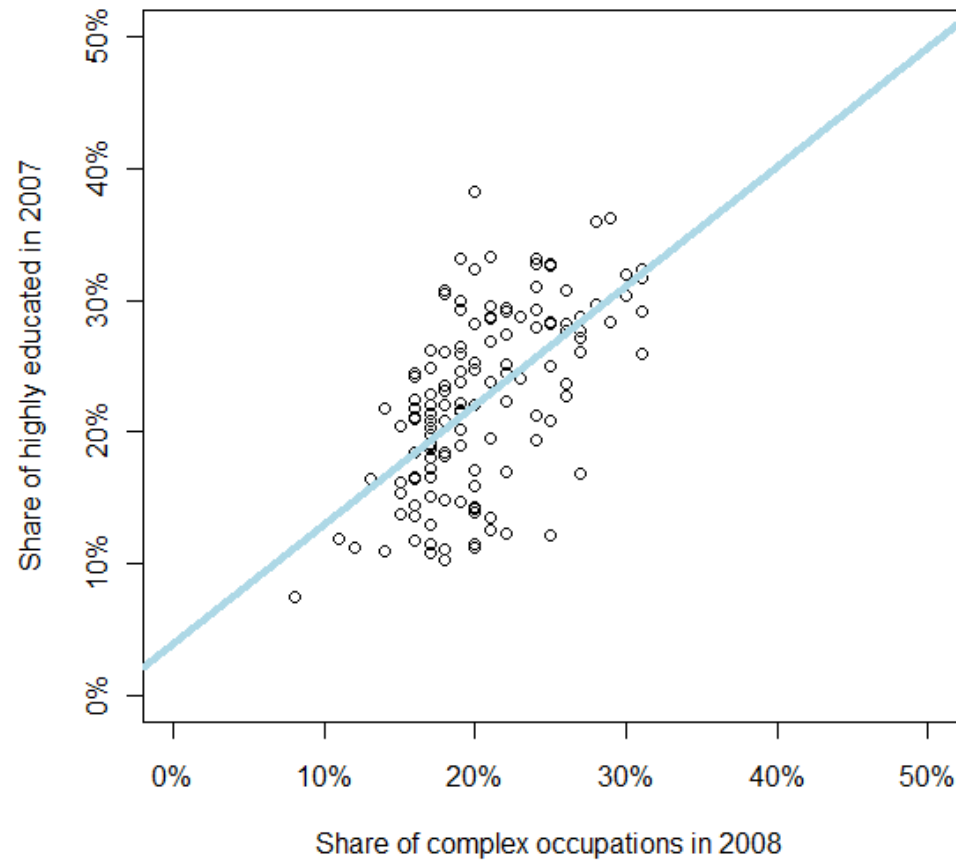
## Oberösterreich gehört zur Gruppe der dünner besiedelten Regionen Europas



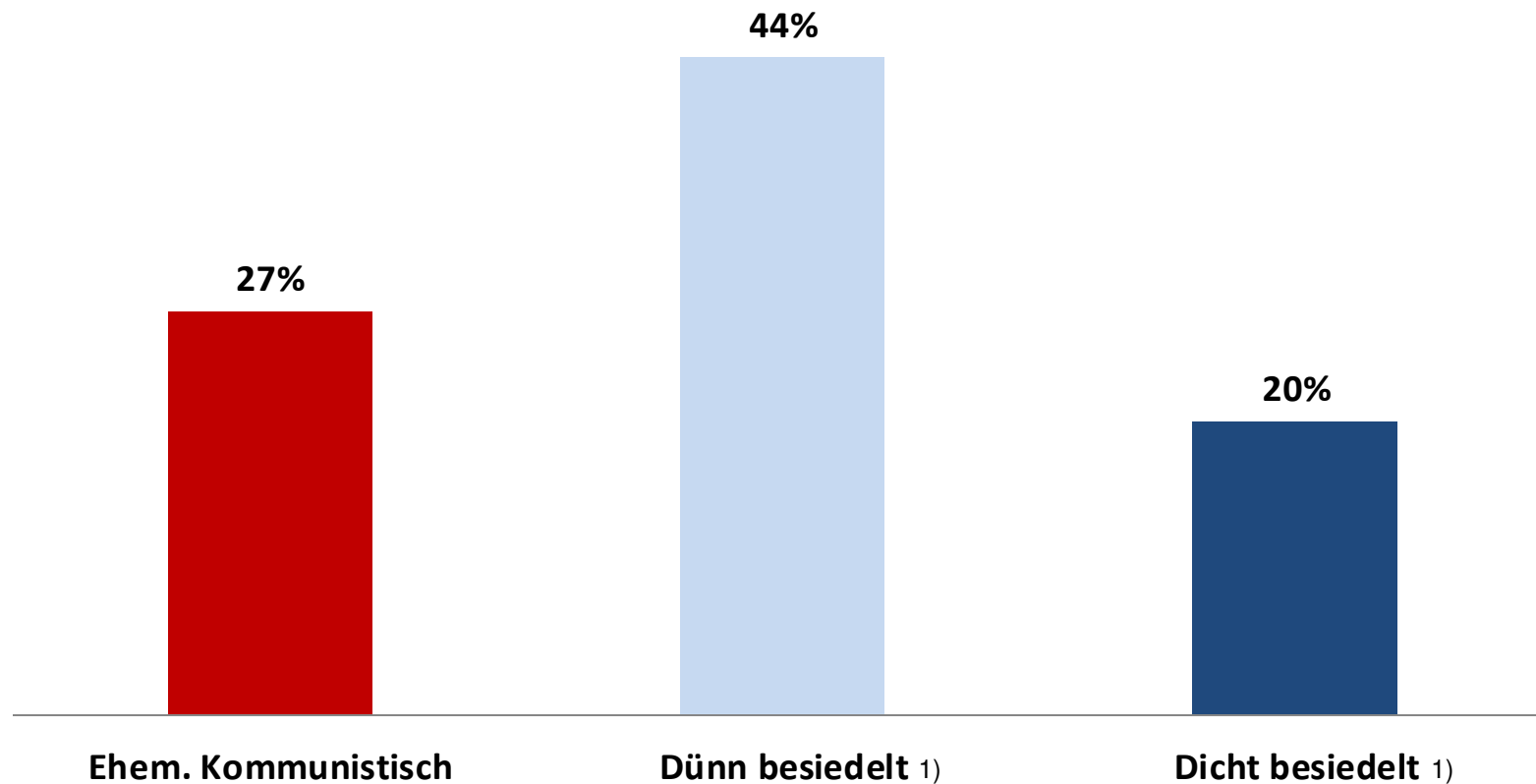
## In dicht besiedelten Regionen führt mehr akademische Ausbildung zu besseren Arbeitsplätzen



In dünn besiedelten Regionen besteht dieser Zusammenhang weitgehend nicht



## Jugendarbeitslosigkeit trägt zur Variation in Einkünften bei – besonders in dünn besiedelten Regionen

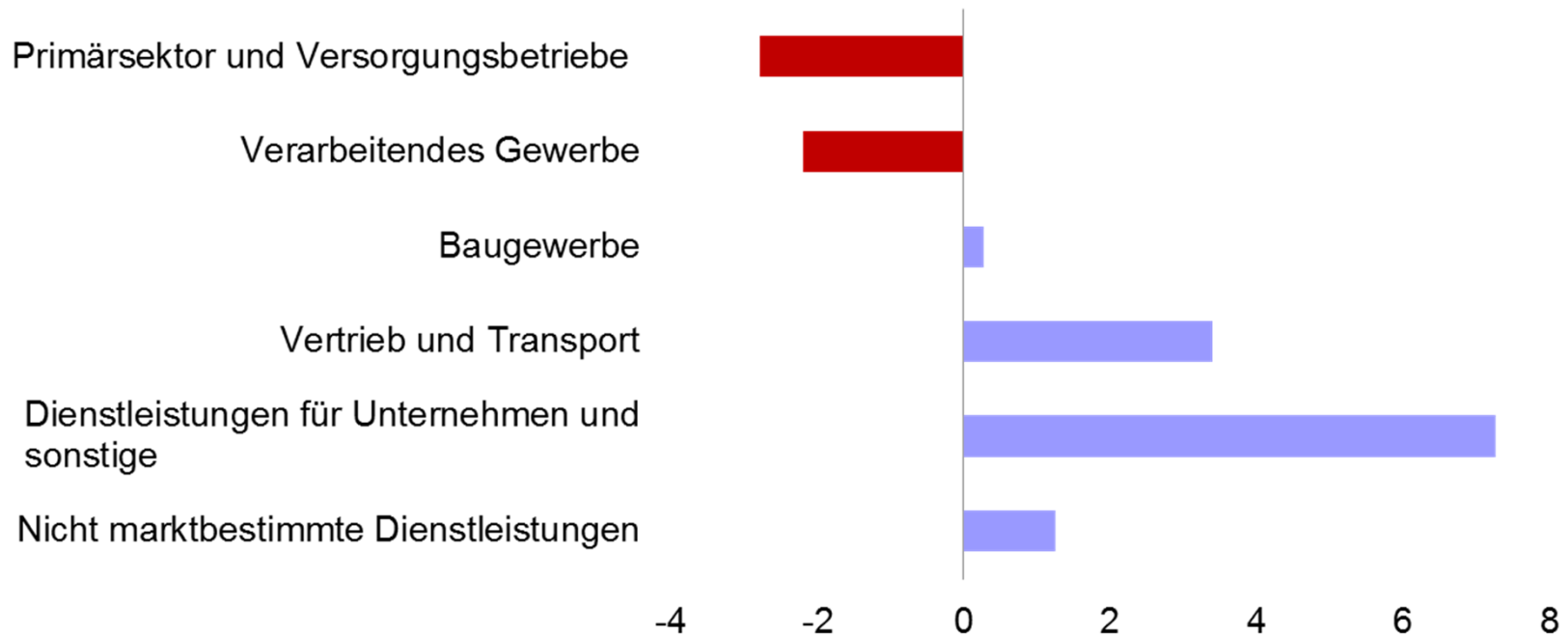


1) Ohne ehem. kommunistische Regionen

2) Beinhaltet zwei Indikatorvariablen die angeben ob eine Region eine Hauptstadt beinhaltet oder nicht, und ob die Region sich in Nord- oder Kontinentaleuropa befindet.

## Der Wandel zur wissensbasierten Gesellschaft

Wachstumsprognose nach Sektoren in EU27 2010-20



Quelle: CEDEFOP(2011): „Qualifikationen auf dem europäischen Arbeitsmarkt- was bring die Zukunft?“

## Vermutete Symptome des Mangels an komplexen Arbeitsplätzen in Oberösterreich

- Geringe oder gar fallende Innovatorenquote, insbesondere bei KMU <sup>1)</sup>
- Geringe Kapazitäten und Bandbreiten der Risikokapitalfinanzierung <sup>2)</sup>
- Tertiärabschlüsse unter Österreich- und internationalem Durchschnitt <sup>3)</sup>
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, besonders in naturwissenschaftlich-technischen Bereich <sup>4)</sup>
- Geringe Attraktivität für ausländische Spitzenkräfte und Studenten <sup>5)</sup>
- Hoher Anteil geringqualifizierte Immigranten <sup>6)</sup>
- Geringe berufliche Mobilität der Arbeitskräfte <sup>7)</sup>

Quellen:

1) „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-13“ (2009), S.91/92

2) EIS (2005), zitiert in „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-13“ (2009), S.41

3) Basisdossier „Humanressourcen in Oberösterreich“ (2011), S.65

4) „Fachkräfte – die aktuelle Situation in Österreich“ (2011), S.6; WKKÖ (2010), zitiert im Basisdossier „Humanressourcen in Oberösterreich“ (2011), S.95

5) „Wie attraktiv ist Linz bzw. Oberösterreich für ausländische Spitzenkräfte“ (2009) und Statistik Austria (2011), zitiert in Basisdossier „Humanressourcen in Oberösterreich“ (2011), S.114 und 115

6) Statistik Austria (2011), S.15

7) „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-13“ (2009), S.59

# Bereits viele Initiativen um Mangel zu beheben

Der oberösterreichische Hightech Inkubator

tech2b

Rat für Forschung und Technologieentwicklung

ÖSTERREICHISCHES STUDIENFÖRDERUNGSWERK  
**PRO SCIENTIA**

AK OÖ – Förderprogramm für Studierende

Upper Austrian Research GmbH

**UAR** K1-MET

tiz

WIFI  
WKO

austrian council

Der Jugend eine Chance!

Regio 13  
Impulse für OÖ  
Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-2013

Innovatives Oberösterreich 2010 PLUS

**Das FiT Programm**

+++ TECHNIKTAG +++  
Innovatives OÖ 2010plus - Jugend in die Technik

CHANCE BILDUNG - ZUKUNFT SICHERN  
Bildungs- und Berufswahl für Personen  
migrationshintergrund

Easy2innovate Initiative

DEKOENERGIE  
**OEC**  
CLUSTER

branchenspezifisch

AC CLUSTER  
KC CLUSTER  
MHC CLUSTER  
GC CLUSTER  
MC CLUSTER  
UC CLUSTER

branchenübergreifend

netzwerk HUMAN RESSOURCEN

netzwerk DESIGN & MEDIEN

netzwerk RESSOURCEN- und ENERGIEEFFIZIENZ

COMET

s c c h

Plattform für Innovationsmanagement  
PLATFORM FOR INNOVATION MANAGEMENT

ma= mikro-chirurgisches ausbildungs- & forschungszentrum

studien beihilfen behörde

TMG

PROFACOR®

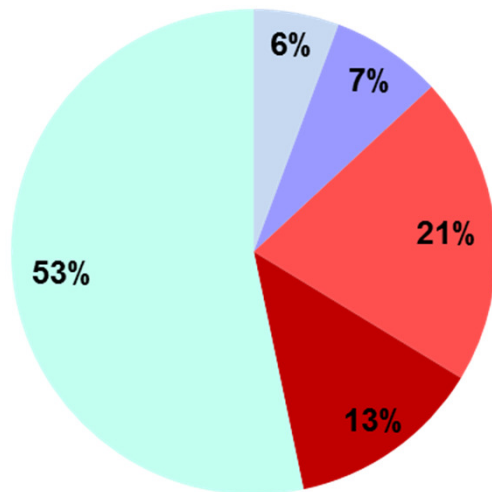
ACC M

Clusterland OBERÖSTERREICH GmbH

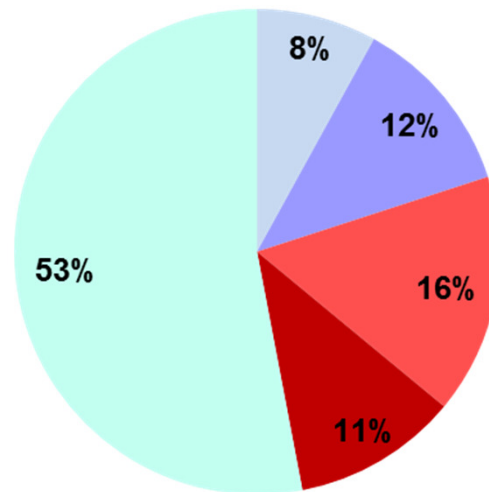


## Oberösterreich hat mehr Techniker als andere europäische Regionen

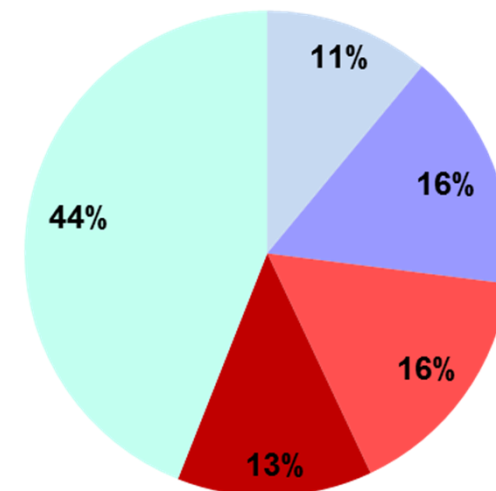
**Oberösterreich**



**Dünn besiedelt**



**Dicht besiedelt  
kontinental**



■ ISCO 1

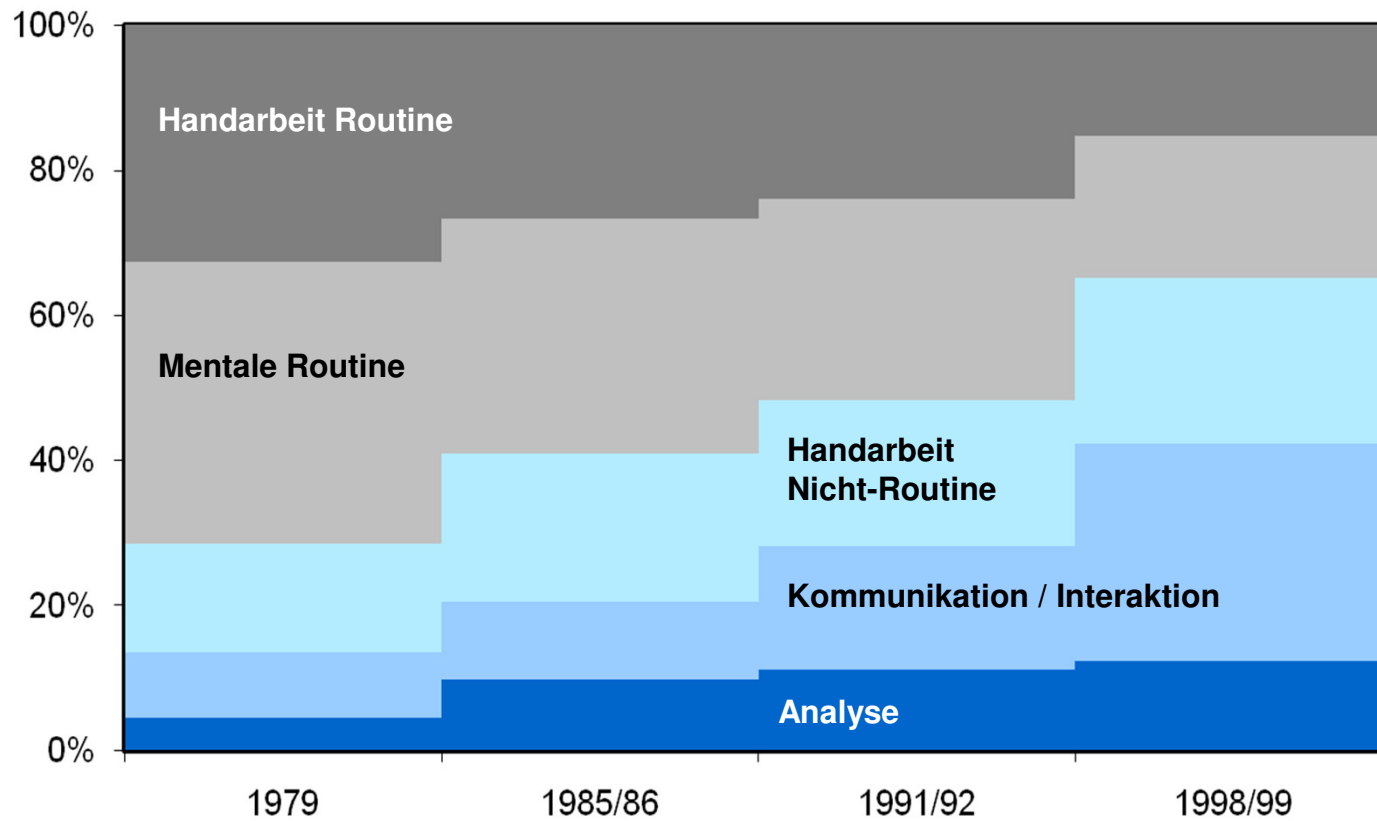
■ ISCO 2

■ ISCO 3

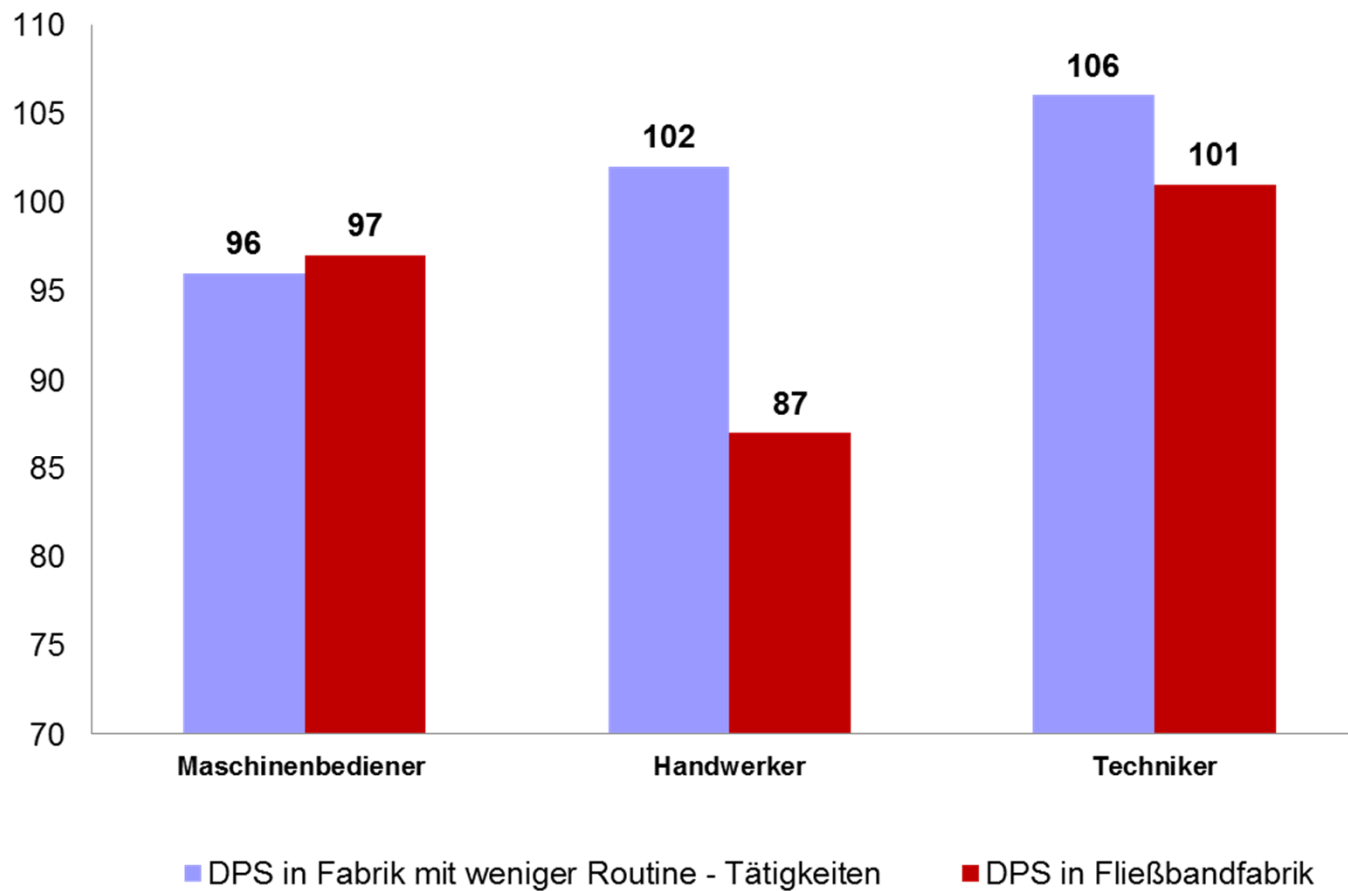
■ ISCO 4

■ ISCO 5-9

## Nicht-Routine Tätigkeiten haben mit der Zeit stark zugenommen



## Für die wertvollen Nicht-Routine Tätigkeiten benötigen Arbeitnehmer Dynamische Problemlösungskompetenz



## Empfehlungen - Zusammenfassung

- Das eine tun, ohne das andere zu lassen !
- Die Förder- und Unterstützungsanstrengungen zur Stärkung UND Vernetzung des Humankapitals in OÖ unbedingt weiter ausbauen
- An geeigneten Referenzen und Vergleichen orientieren und von ihnen lernen
- Die Arbeitsinhalte sind für Wertschöpfungssteigerung in der Region vermutlich wichtiger als Bezeichnungen und Qualifikationen. „Gute“ Arbeitsplätze sind solche, die die Problemlösungskompetenz der Menschen fördern
- Auf der Organisationsebene ggf einen Humankapital Manager für die Region einführen, der eine Koordinierungs- und Strategiefunktion wahrnehmen kann