



Forum 2026 Bildung und Arbeitsmarkt: Arbeitsmarkt 2035 – Trends und Herausforderungen



Levering potentials against shortage of
skilled workforce for SMEs in Europe

Entlein oder Schwan? Fachkräftebindung in KMU durch den ELEVATE Potential Scanner

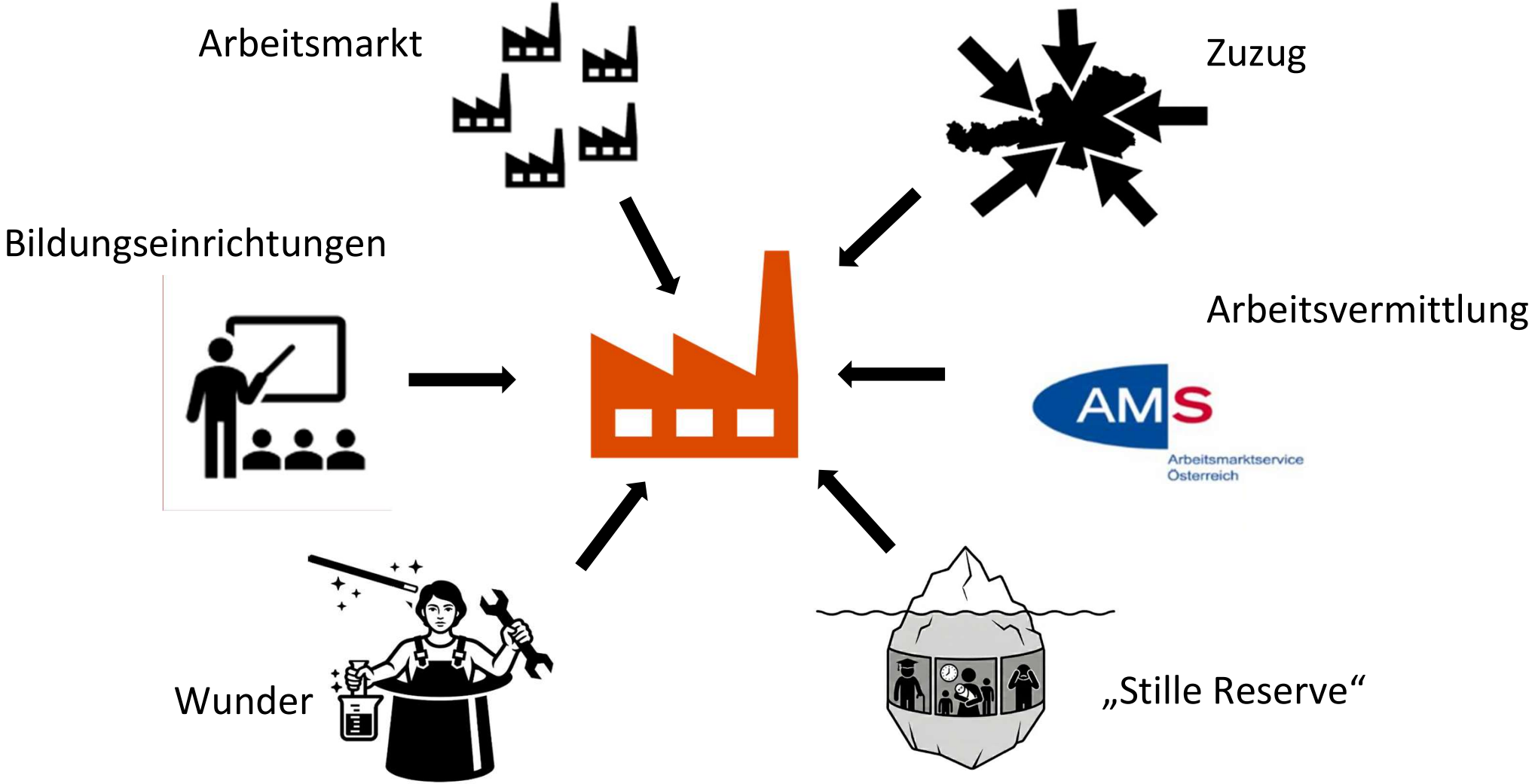
Dr. Michael Schwaiger

Auxilium Pro Regionibus Europae in Rebus Culturalibus

www.auxilium.co.at

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH.
Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

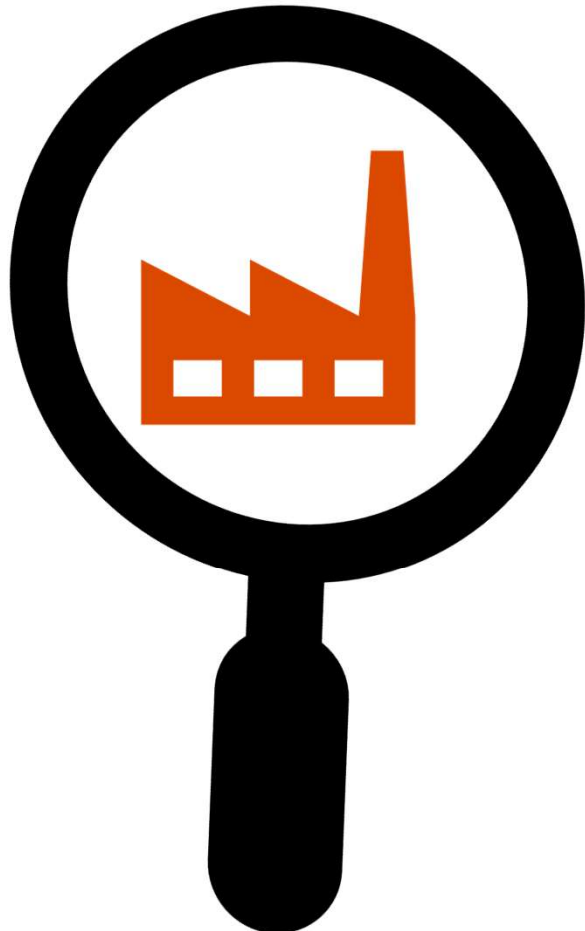




Frauen (in Teilzeit)



Ältere Arbeitskräfte (60+)



Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte



Gering qualifizierte Arbeitskräfte



David Dunning

Source: <https://www.youtube.com/watch?v=9alLierbUMsE>



Justing Kruger

Source: <https://isr.umich.edu/news-events/news-releases/dunning-kruger-effect-scholars-win-2023-grawemeyer-award-in-psychology/>

Dunning-Kruger-Effekt (1996)

Bei Untersuchungen über die Selbsteinschätzung von Menschen hinsichtlich logischen Denkens, Sprachvermögen, Humor etc. haben Sie festgestellt, dass ...

... Personen mit geringem/n Wissen und Kompetenzen dazu neigen, ...

- sich selbst in Bezug auf Wissen und Kompetenzen zu überschätzen.
- andere dahingehend zu unterschätzen.
- diese Fehleinschätzung, ihr Ausmaß und ihre Konsequenzen nicht zu erkennen.



„Wenn man inkompetent ist, kann man nicht wissen, dass man inkompetent ist!“ (D. Dunning)

Wann sind Unternehmen attraktiv für Fachkräfte?



4 Bildungseinrichtungen



Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

3 Wirtschaftskammern



Laufzeit (32M):

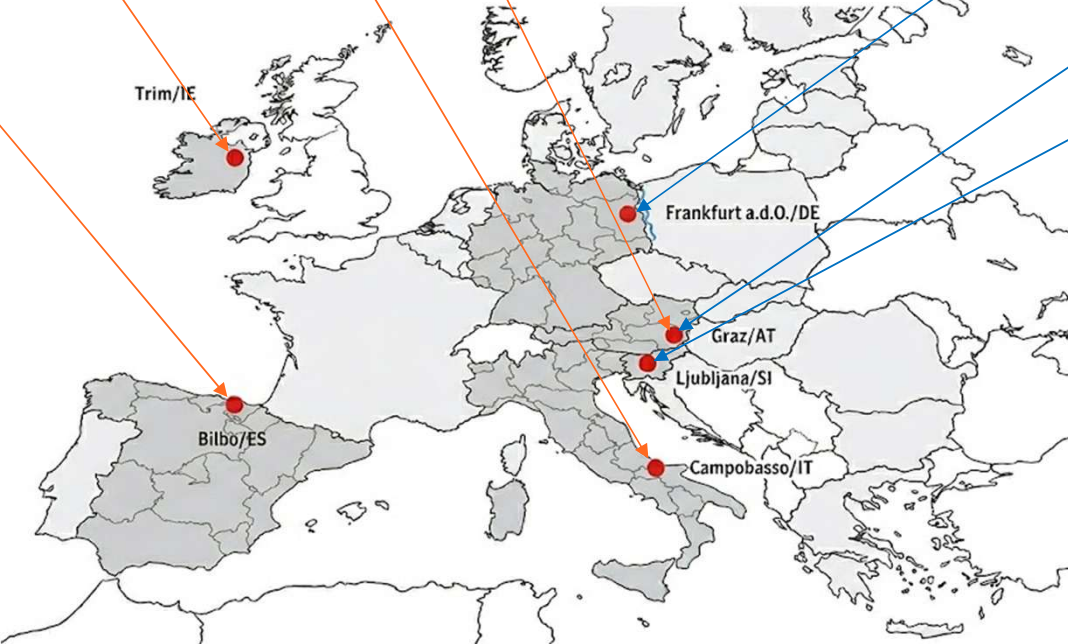
12/2023-07/2026

Fördersumme:

€ 400.000

Zielgruppen:

- **KMU**
- Management/Personalentwicklung
- Berufliche Aus-/Weiterbildung
- Sozialpartner
- Arbeitsmarktpolitik



Förderschiene/-prioritäten

Erasmus+/Kooperationspartnerschaft in der Berufsbildung

- Flexibilisierung der beruflichen Aus-/Weiterbildung
- Inklusion und Diversität
- Digitale Transformation
- Kooperation von Bildung und Wirtschaft
- Qualifikationsdefizite in einem dynamischen Arbeitsmarkt
- Förderung der Union of Skills (COM 2025, 90final)

Frauen (in Teilzeit)



Ältere Arbeitskräfte (60+)



- Sensibilisierung und kritische Selbstanalyse von KMU hinsichtlich ihrer Attraktivität für Fachkräfte
- Identifizierung von Potenzialbereichen und Definition von Schlüsselindikatoren für die Fachkräfteakquise, -bindung, -entwicklung
 - Proaktive und holistische Personalentwicklung
 - Inklusion und Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt
 - Attraktive und innovative Aus- und Weiterbildung von Talenten
 - Lebenslanges Lernen in einem dynamischen Arbeitsmarkt (Vermeidung von *skills mismatch*)
 - Anwerbung und Bindung von Talenten
 - Außen- und Innenkommunikation von KMU
 - Gesunde Arbeitsplätze (Wohlbefinden, physische und psychische Gesundheit von Arbeitskräften)
 - Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Arbeitskräften
 - Etc.



Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte

- Messung und Analyse der Schlüsselindikatoren
- Entwicklung maßgeschneiderter Personalentwicklungsstrategien für KMU



Gering qualifizierte Arbeitskräfte

www.elevate-project.eu

elevate-project.eu/background-of-the-elevate-project/

elevate
Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Home About the Project Project Results Elevate Action Levels Partnership News Blog Contact & Social Media English

Background of the ELEVATE Project

The Motivation

According to the European Commission, approximately 67% of European employers have difficulty filling vacancies for skilled jobs, with more than half of the vacancies being in STEM fields. Moreover, the shortage of skilled workers is expected to become even more acute in the coming years, with an estimated shortage of up to 10 million skilled workers in Europe by 2030. The shortage of skilled workers is already having an impact on the economic development of Europe. It is making it harder for companies to innovate and grow, as well as leading to higher labour costs, lower productivity, and reduced competitiveness. The European Commission estimates that the lack of skilled workers could result in a loss of up to 1.5% of GDP by 2025, with the potential to reach 4% by 2030. Furthermore, the shortage of skilled workers is exacerbating demographic challenges in many European countries, including an ageing population and declining birth rates. In turn, this is putting additional pressure on social welfare systems, healthcare, and other public services, as there are fewer people of working age to support an increasing number of retirees.

1. Forschungsbericht





1. Forschungsbericht

- Erstellung eines Pools mit 80 relevanten Indikatoren
- Evaluierung und Gewichtung der Indikatoren durch 33 Interviews und 186 online-Evaluierungen durch diverse Expert:innenpanels
- Reduktion, Clusterung und Gewichtung der Indikatoren:
 - Allgemein: 14
 - Frauen: 13
 - Ältere Arbeitskräfte: 8
 - Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte: 13
 - Gering qualifizierte Arbeitskräfte: 8
 - Gesamt: 56 Indikatoren**

www.elevate-project.eu

Start Über das Projekt Projektergebnisse ELEVATE Aktionsfelder Partnerschaft News Blog Kontakt & soziale Medien Deutsch

Der ELEVATE Online-Potenzial-Scanner

Auf der Basis eines umfassenden Online-Potenzial-Scanners können UnternehmensvertreterInnen die Situation des eigenen Unternehmens in Bezug auf den aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel einschätzen und Handlungsebenen sowie Potenziale definieren, bei denen individuell und unternehmensbezogen (!) gehandelt werden kann.

Eine Reihe realistischer Benchmarks im Hintergrund des Scanners ermöglicht es dem Unternehmen, mit durchschnittlichen Zahlen zu Vergleiche anzustellen und Lücken sowie Verbesserungspotenziale zu definieren. Der Online-Potenzial-Scanner ist über die Projektwebsite für die reguläre PC-Nutzung verfügbar, wird aber auch so programmiert, dass die Verwendung mit mobilen Geräten ebenso möglich ist.

Der Abschluss des Online-Potenzial-Scanners führt zu einer schriftlichen Ergebnispräsentation und Gap-Analyse, die die Grundlage für Maßnahmen im Unternehmen bilden können.

Darüber hinaus sind die Ergebnisse eine notwendige Voraussetzung für die Teilnahme an den ELEVATE [Strategie-Workshops](#), da dieser Ergebnisbericht die wichtigsten Handlungsfelder und Potenziale identifiziert, bei denen eine strategische Weiterentwicklung die größte Wirkung im Sinne der Bekämpfung des Fachkräftemangels erzielen würde.

Der Entwicklungsprozess beginnt Ende 2024; Anfang 2026 werden die virtuellen Pilotuntersuchungen in allen Partnerländern durchgeführt. Bis April 2026 ist der Online-Potenzial-Scanner für die Öffentlichkeit verfügbar und in allen Partnersprachen erhältlich: Englisch, Deutsch, Italienisch, Slowenisch und Spanisch.

[Gehen Sie zum Online-Scanner](#)

2. Online-Potenzial-Scanner



🔗 Potenzialscan - Allgemeine Ebene (Schritt 1 / 5)

Auf der ersten Ebene bewerten Sie das allgemeine Potenzial Ihres Unternehmens zur Steigerung der Fachkräftebasis, unabhängig von spezifischen Zielgruppen. Bitte beantworten Sie die folgenden Aussagen basierend darauf, wie weit Ihr Unternehmen diese Strategien oder Elemente bereits umgesetzt oder berücksichtigt hat. Wählen Sie 1, wenn Ihr Unternehmen diese Strategien gar nicht berücksichtigt, und 4, wenn Ihr Unternehmen sie voll berücksichtigt. Nutzen Sie die „i“-Schaltfläche für detaillierte Informationen zu einzelnen Fragen.

Inwieweit trifft Folgendes auf Ihr Unternehmen zu:

- 1 2 3 4 ... verfügt über ein klares Bekenntnis oder eine Richtlinie für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion?
- 1 2 3 4 ... kommuniziert Chancengleichheit klar in der Außenwirkung? ⓘ
- 1 2 3 4 ... spricht insbesondere Repräsentant:innen der vier Zielgruppen an und kommuniziert offen, dass sie willkommen sind und geschätzt werden?

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1 2 3 4 Konsequente Durchsetzung einer Politik der Lohngerechtigkeit (Equal Pay) ⓘ
- 1 2 3 4 Konsequente Durchsetzung einer inklusiven Entgeltpolitik ⓘ
- 1 2 3 4 Konsequente Durchsetzung einer Richtlinie gegen Aggression und Mobbing
- 1 2 3 4 Richtlinien und Programme zur körperlichen Gesundheit ⓘ
- 1 2 3 4 Richtlinien und Programme zur mentalen Gesundheit ⓘ
- 1 2 3 4 Offene und transparente Kommunikation (z. B. wechselseitiger, ... in Tür etc.) ⓘ
- 1 2 3 4 Interne Karrieremöglichkeiten sind für alle Arbeitskräfte gleichermaßen zugänglich ⓘ

Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung sind klar kommuniziert und für alle Arbeitskräfte zugänglich, mit gezielter Unterstützung für benachteiligte Gruppen.

2. Online Potenzial-Scanner

<https://elevate-project.eu/online-potential-scanner/>



Potenzialscan – Frauen (Schritt 2 / 5)

In diesem Schritt untersuchen Sie das Potenzial Ihres Unternehmens, die Möglichkeiten für Vollzeitbeschäftigung bei weiblichen Arbeitskräften zu erhöhen und so deren Fachkräftepotenzial für Ihre Organisation auszubauen. Bitte beantworten Sie die Aussagen danach, wie weit Ihr Unternehmen diese Strategien bereits umgesetzt oder berücksichtigt hat. (1 = gar nicht, 4 = voll berücksichtigt). Nutzen Sie die „i“-Schaltfläche für Details.

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1
 2
 3
 4
 Familiäre Betreuung und Unterstützung
- 1
 2
 3
 4
 Unterstützungsprogramme für Schwangere, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen
- 1
 2
 3
 4
 Gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit
- 1
 2
 3
 4
 Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- 1
 2
 3
 4
 Unterstützung für Frauen bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen
- 1
 2
 3
 4
 Finanzielle Unterstützung für junge Familien / Alleinerziehende
- 1
 2
 3
 4
 Zusätzliche Pflgetage über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus
- 1
 2
 3
 4
 Klare und faire Vereinbarungen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Inwieweit verhindert oder bekämpft Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1
 2
 3
 4
 Physische Gewalt und Belästigung
- 1
 2
 3
 4
 Diskriminierende Sprache, Witze, Verhaltensweisen etc.
- 1
 2
 3
 4
 Einforderung bestimmter Aufgaben und Hilfstätigkeiten speziell von Frauen

2. Online Potenzial-Scanner

<https://elevate-project.eu/online-potential-scanner/>



Potenzialscan – Ältere Arbeitskräfte (Schritt 3 / 5)

In diesem Schritt untersuchen Sie das Potenzial Ihrer Organisation, die Möglichkeiten für ältere Arbeitskräfte zu verbessern und so die Ihrem Unternehmen zur Verfügung stehenden Fachkräfte zu sichern. Bitte beantworten Sie die Aussagen danach, wie weit Ihr Unternehmen diese Strategien bereits umgesetzt oder berücksichtigt hat (1 = gar nicht, 4 = voll berücksichtigt).

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1
 2
 3
 4
 Arbeitsrichtlinien, die auf die Bedürfnisse und Anforderungen älterer Arbeitskräfte eingehen ⓘ
- 1
 2
 3
 4
 Ergonomische Arbeitsplätze ⓘ
- 1
 2
 3
 4
 Antidiskriminierende Sprache, Witze, Verhaltensweisen etc. ⓘ
- 1
 2
 3
 4
 Zusätzlicher Urlaub oder Erholungszeit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus
- 1
 2
 3
 4
 Spezielle Work-Life-Balance-Angebote und Anreize ⓘ

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1
 2
 3
 4
 Maßgeschneiderte Schulungsprogramme für ältere Beschäftigte, um mit allgemeinen Entwicklungen im Beruf Schritt zu halten ⓘ
- 1
 2
 3
 4
 Maßgeschneiderte Schulungsprogramme für ältere Arbeitskräfte, um mit IT- und digitalen Entwicklungen Schritt zu halten
- 1
 2
 3
 4
 Buddy- und Mentoring-Programme zur Förderung des Wissens- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Generationen ⓘ

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1
 2
 3
 4
 Ganzheitliche Richtlinien für den späten Ruhestand ⓘ

2. Online Potenzial-Scanner

<https://elevate-project.eu/online-potential-scanner/>



Potenzialscan – Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte (Schritt 4 / 5)

In diesem Schritt untersuchen wir das Potenzial Ihrer Organisation, die Chancen für Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte zu erweitern und Diversität zu stärken, um das verfügbare Fachkräftepotenzial zu erhöhen. Bitte bewerten Sie die Umsetzung von 1 (gar nicht) bis 4 (vollständig).

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1 2 3 4
 Arbeitsrichtlinien, die auf die Bedürfnisse und Anforderungen von Arbeitskräften mit Migrationsgeschichte eingehen
- 1 2 3 4
 Antidiskriminierende Sprache, Witze, Verhaltensweisen etc.
- 1 2 3 4
 Stellenangebote und Vorstellungsgespräche in verschiedenen Sprachen
- 1 2 3 4
 Diverse Gremien für Vorstellungsgespräche und Personalauswahl
- 1 2 3 4
 Berücksichtigung kultureller Besonderheiten in der Arbeitsorganisation und im Unternehmensalltag
- 1 2 3 4
 Schulungen zu kultureller Sensibilisierung für Management und Belegschaft
- 1 2 3 4
 Zusammenarbeit mit migrantischen Organisationen und Netzwerken, um den Zugang zu dieser Zielgruppe und die Erfassung ihrer Bedürfnisse zu verbessern

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1 2 3 4
 Interne Prozesse zur flexiblen Anerkennung ausländischer Diplome und Zertifikate, auch von außerhalb der EU
- 1 2 3 4
 Interne Verfahren zur Bewertung von Kenntnissen und Kompetenzen, falls keine Diplome oder Zertifikate vorliegen
- 1 2 3 4
 Qualifizierungsprogramme, die auf die individuellen Bedürfnisse von Arbeitskräften mit Migrationsgeschichte zugeschnitten sind
- 1 2 3 4
 Qualifizierungsprogramme, die zu formalen Abschlüssen und Zertifikaten führen

2. Online Potenzial-Scanner

<https://elevate-project.eu/online-potential-scanner/>



Potenzialscan – Gering qualifizierte Arbeitskräfte (Schritt 5 / 5)

Hier untersuchen wir die Potenziale zur Entwicklung von gering qualifizierten Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihr Unternehmen diese Strategien bereits umsetzt. 1 steht für Unternehmen, die diese Ansätze gar nicht verfolgen, 4 für eine vollständige Berücksichtigung.

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1 2 3 4 Richtlinien für gering qualifizierte Arbeitskräfte mit spezifischen Onboarding- und Entwicklungsstrategien
- 1 2 3 4 Einfache Sprache in Stellenangeboten, die Rücksicht auf gering qualifizierte Arbeitskräfte nimmt
- 1 2 3 4 Interne Verfahren zur Bewertung von Kenntnissen und Kompetenzen, falls keine Diplome oder Zertifikate vorliegen
- 1 2 3 4 Ganzheitliches Talentmanagement zur Identifizierung und Förderung (verborgener) Potenziale ⓘ
- 1 2 3 4 Karrierepläne, die auf gering qualifizierte Arbeitskräfte zugeschnitten sind

Inwieweit bietet und fördert Ihr Unternehmen Folgendes:

- 1 2 3 4 Schulungsprogramme, die auf individuelle Bedürfnisse und Anforderungen zugeschnitten sind
- 1 2 3 4 Unterstützung und Schulungen zur Bewältigung digitaler Herausforderungen am Arbeitsplatz
- 1 2 3 4 Buddy- und Mentoring-Programme, um Wissen und Erfahrungen an gering qualifizierte Beschäftigte weiterzugeben
- 1 2 3 4 Spezifische Trainings und Aktivitäten direkt am Arbeitsplatz (On-the-Job)
- 1 2 3 4 Qualifizierungsprogramme, die zu formalen Abschlüssen und Zertifikaten führen

2. Online Potenzial-Scanner

<https://elevate-project.eu/online-potential-scanner/>



Potenzialscan

Detailansicht des ausgewählten Potenzialscans

Benutzer michael.schwaiger@enter-network.eu
Erstellt am 04.06.2026

Potenzialbereiche Allgemein Frauen Ältere Arbeitskräfte (60+) Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte Gering qualifizierte Arbeitskräfte

Zusammenfassung Lassen Sie hier Ihre Ergebnisse durch eine Gemini-basierte KI analysieren und erhalten Sie so weitere Unterstützung und Inspirationen für Verbesserungspotenziale. Betrachten Sie die Ergebnisse jedoch mit entsprechender Vorsicht!

Workshop buchen Buchen Sie Workshops und Beratungen mit Experten aus der Projektpartnerschaft, um die Interpretation der Ergebnisse und die Entwicklung von Aktionsplänen zu unterstützen.

Download Laden Sie Ihre Ergebnisse herunter und speichern Sie sie auf Ihrem persönlichen Gerät.

Aktuelle Ergebnisse stellen einen Momentzustand dar, nicht Ihr Limit. Um Ihr Profil zu schärfen und Ihre Zielgruppe zu führen, buchen Sie hier Ihren Workshop.

Potenzialbereiche	Punkte	Maximale Punktzahl
Allgemein	12.75	20
Frauen	8	20
Ältere Arbeitskräfte (60+)	13	20
Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte	5.5	20
Gering qualifizierte Arbeitskräfte	16	20

- Allgemein
- Frauen
- Ältere Arbeitskräfte (60+)
- Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte
- Gering qualifizierte Arbeitskräfte

Potenzialscan
Potenzial-Scanner
Projekt Dashboard Profil Abmelden DE

Detailansicht des ausgewählten Potenzialscans

Benutzer michael.schwaiger@enter-network.eu

Erstellt am 04.06.2026

Potenzialbereiche Allgemein Frauen **Ältere Arbeitskräfte**

Zusammenfassung (highlighted with red circle and arrow)

Verbessern

Buchen Sie Aktionspläne

Laden Sie

Download

Aktuelle Ergebnisse stellen einen Momentzustand dar

Kategorie	Score
Allgemein	12.75
Frauen	8
Ältere Arbeitskräfte (60+)	13
Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund und Diversität	5.5
Gering qualifizierte Arbeitskräfte	16

Executive Summary

Der vorliegende Potenzial-Scan bietet eine Momentaufnahme der Unternehmensleistung in Bezug auf spezifische Zielgruppen. Mit einem Gesamt-Score von 55.25 deutet der Scan auf gemischte Ergebnisse hin. Besonders hervorzuheben sind die sehr guten Werte für gering qualifizierte Mitarbeitende (16.00 von 20) und gute Werte für ältere Arbeitnehmende (13.00 von 20), was auf erfolgreiche Ansätze in diesen Bereichen hindeutet. Jedoch zeigen die Ergebnisse kritische Schwachstellen bei der Beschäftigung von Frauen (8.00 von 20) und insbesondere bei Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität (5.50 von 20). Diese Bereiche erfordern sofortige und zielgerichtete Interventionen, um den Fachkräftemangel effektiv zu adressieren und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Detaillierte Analyse

Der Potenzial-Scan bewertet die Leistung des Unternehmens auf einer Skala von 0 bis 20 Punkten pro Kategorie, wobei höhere Werte eine bessere Performance signalisieren.

- Gesamt (General): 12.75 / 20**
 - Dieser Wert dient als Referenzpunkt für die Gesamtleistung des Unternehmens. Ein Score von 12.75 liegt im oberen Mittelfeld und deutet darauf hin, dass es solide Grundlagen gibt, aber auch Raum für allgemeine Verbesserungen, die sich positiv auf alle Zielgruppen auswirken könnten.
- Frauen: 8.00 / 20**
 - Die Bewertung für Frauen liegt deutlich unter dem Durchschnitt und dem Optimum. Dies ist ein kritischer Bereich, der darauf hindeutet, dass das Unternehmen erhebliche Herausforderungen bei der Anziehung, Bindung und Förderung von Frauen hat. Mögliche Probleme könnten bei Karrieremöglichkeiten, Work-Life-Balance oder der Unternehmenskultur liegen. Ein solch niedriger Wert signalisiert einen dringenden Handlungsbedarf, um das volle Potenzial dieser Zielgruppe zu erschließen.
- Ältere Arbeitnehmende: 13.00 / 20**
 - Mit einem Wert von 13.00 zeigt das Unternehmen eine gute Leistung im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden. Dies deutet darauf hin, dass die Bemühungen zur längeren Beschäftigung dieser erfahrenen Fachkräfte erfolgreich sind. Dies kann auf angepasste Arbeitsbedingungen, Wertschätzung ihrer Expertise und geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten hindeuten. Dies ist ein Stärkefeld, das weiter ausgebaut und als Best Practice dienen könnte.
- Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität: 5.50 / 20**
 - Dieser Score ist der niedrigste aller bewerteten Kategorien und weist auf eine sehr kritische Situation hin. Ein Wert von 5.50 signalisiert erhebliche Defizite bei der Integration, Förderung und Schaffung eines inklusiven Umfelds für Menschen mit Migrationshintergrund und diversen Hintergründen. Dies stellt ein großes Hindernis für die Gewinnung und Bindung von Talenten aus dieser wichtigen Zielgruppe dar und erfordert umgehende und tiefgreifende Maßnahmen.
- Gering qualifizierte Mitarbeitende: 16.00 / 20**
 - Der herausragende Wert von 16.00 Punkten ist ein großer Erfolg und weist auf exzellente Initiativen zur Höherqualifizierung und Integration von gering qualifizierten Mitarbeitenden hin. Dies ist eine klare Stärke des Unternehmens, die als Vorbild für andere Bereiche dienen sollte. Es zeigt, dass das Unternehmen in der Lage ist, Kompetenzen erfolgreich zu entwickeln und diese Mitarbeitenden effektiv in die Belegschaft zu integrieren.

Zusammenfassend: Die größten Stärken liegen im Umgang mit gering qualifizierten Mitarbeitenden und älteren Arbeitnehmenden. Die größten Schwächen sind die Förderung von Frauen und die Schaffung eines inklusiven Umfelds für Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität.

Empfehlungen

Basierend auf den Ergebnissen des Potenzial-Scans empfehle ich die folgenden umsetzbaren Schritte, um die identifizierten Schwächen zu adressieren und die Stärken weiter auszubauen:

- Priorisierung der Problemfelder:** Konzentrieren Sie sich umgehend auf die Bereiche "Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität" sowie "Frauen". Hier besteht der größte Bedarf an Verbesserungen.
- Entwicklung einer umfassenden Diversitäts- und Inklusionsstrategie (Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität):**
 - Kultur & Antidiskriminierung:** Implementieren Sie spezifische Antidiskriminierungsrichtlinien und schaffen Sie eine Kultur, die Vielfalt wertschätzt. Führen Sie Sensibilisierungstrainings für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte durch.
 - Recruiting & Onboarding:** Überprüfen Sie Rekrutierungsprozesse auf unbewusste Vorurteile. Entwickeln Sie gezielte Onboarding-Programme, die die spezifischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund berücksichtigen, z.B. Sprachkurse oder Mentoring.
 - Karriereentwicklung:** Sorgen Sie für transparente Karrieremöglichkeiten und identifizieren Sie Barrieren, die den Aufstieg von Menschen mit Migrationshintergrund behindern könnten.
- Gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen:**
 - Karrieremöglichkeiten & Weiterbildung:** Überprüfen Sie Karrierepfade und Beförderungsprozesse auf Geschlechtergerechtigkeit. Bieten Sie maßgeschneiderte

Allgemein

Frauen

Ältere Arbeitskräfte (60+)

Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte

Gering qualifizierte Arbeitskräfte

Potenzialscan

Detailansicht des ausgewählten Potenzialscans

Benutzer michael.schwaiger@enter-network.eu
Erstellt am 04.06.2026
Potenzialbereiche Allgemein Frauen Ältere Arbeitskräfte (60+)

Zusammenfassung Lassen Sie hier Verbesserungen vorantreiben
Aktionen buchen Buchen Sie Workshops und Aktionspläne
Download Laden Sie Ihre Ergebnisse herunter

ⓘ Aktuelle Ergebnisse stellen einen Momentzustand dar

Potenzialbereich	Ergebnis
Allgemein	12.75
Frauen	8
Ältere Arbeitskräfte (60+)	13
Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte	5.5
Gering qualifizierte Arbeitskräfte	16

- Allgemein
- Frauen
- Ältere Arbeitskräfte (60+)
- Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte
- Gering qualifizierte Arbeitskräfte

POTENZIAL-SCAN

Erstellt: 04.06.2026



Übersicht Potenzialscan

POTENZIALBEREICH	ERGEBNIS
Allgemein	12.75
Frauen	8.00
Ältere	13.00
Migranten	5.50
Gering qualifiziert	16.00
Gesamtpunktzahl	55.25

Potenzialscan

Detailsansicht des ausgewählten Potenzialscans

Benutzer michael.schwaiger@enter-network.eu
Erstellt am 04.06.2026

Potenzialbereiche Allgemein Frauen Ältere Arbeitskräfte (60+) Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte Gering qualifizierte Arbeitskräfte

Zusammenfassung

Workshop buchen

Download

Lassen Sie hier Ihre Ergebnisse durch eine Gemini-basierte KI analysieren und erhalten Sie so weitere Unterstützung und Inspirationen für Verbesserungspotenziale. Betrachten Sie die Ergebnisse jedoch mit entsprechender Vorsicht!

Buchen Sie Workshops und Beratungen mit Experten aus der Projektpartnerschaft, um die Interpretation der Ergebnisse und die Entwicklung von Aktionsplänen zu unterstützen.

Laden Sie Ihre Ergebnisse herunter und speichern Sie sie auf Ihrem persönlichen Gerät.

ELEVATE Projektpartner

Das Projekt ELEVATE bietet weitere Unterstützung bei der Entwicklung Ihrer individuellen Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels auf Basis Ihrer Ergebnisse. Wir laden Sie ein, an einem kostenlosen Strategie-Workshop teilzunehmen. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Ihren nächstgelegenen Projektpartner.

Projektpartner Österreich

Partner
Wirtschaftskammer Steiermark

Kontakt
Fr. Ioana David

E-Mail
ioana.david@wkstmk.at

www.room466.at

- Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte
- Gering qualifizierte Arbeitskräfte

www.elevate-project.eu

Start Über das Projekt Projektergebnisse ELEVATE Aktionsfelder Partnerschaft News Blog Kontakt & soziale Medien Deutsch

Das ELEVATE Strategie-Workshop-Konzept

Neben dem [Online-Potenzial-Scanner](#) ist es wichtig, kleinen und mittelgroßen Unternehmen und Organisationen eine Möglichkeit zu bieten, die Ergebnisse dieser Selbsteinschätzung weiter zu reflektieren.

Der Strategie-Workshop soll Schlüsselpersonen dabei unterstützen, mit den Ergebnissen ihrer individuellen Potenzialanalyse auf der 4-Aktions-Ebene hinsichtlich des Fachkräftemangels in der eigenen Organisation zu arbeiten. Im Workshop werden sie an einer konkreteren Strategieentwicklung und Maßnahmenplanung arbeiten.

Dieses Ergebnis präsentiert das Konzept eines umfassenden und gleichzeitig praktischen und praktischen Strategie-Workshops für VertreterInnen von KMU und kleinen Organisationen. In diesem Workshop werden die durch den Online-Potenzial-Scanner erzielten Ergebnisse verwendet, um konkrete strategische Schritte, Maßnahmen und auch Methoden zur Erfolgsüberwachung für die TeilnehmerInnen vorzustellen.

Der Entwicklungsprozess beginnt Anfang 2025; Ende 2025 werden Pilottests in allen Partnerländern durchgeführt. Bis April 2026 wird das Strategie-Workshop-Konzept in allen Partnersprachen veröffentlicht: Englisch, Deutsch, Italienisch, Slowenisch und Spanisch.




3. Strategie-Workshops



- Dreitägige Strategieworkshops
- Zielgruppenspezifischer modularer Aufbau
- 5-10 Teilnehmer:innen in der Pilotphase
- Basis für maßgeschneiderte Strategieentwicklung

3. Strategie-Workshops








Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe


Business Model Canvas


Datum: _____


 **Zielgruppe**
Welche spezifische Gruppe möchten wir ansprechen (Frauen, ältere Mitarbeitende, Geringqualifizierte, Migrant:innen)


 **Wichtige Maßnahmen**
Welche konkreten Maßnahmen müssen wir ergreifen? (z.B. Schulungen usw.)


 **Wertversprechen**
Welche konkreten Angebote oder Bedingungen können wir bieten, damit diese Gruppe zu uns kommt oder bleibt?


 **Mehrwert für das Unternehmen**
Welchen Nutzen hat das Unternehmen davon, wenn diese Gruppe erfolgreich integriert wird?

 **Wichtige Partner**
Wer kann uns dabei unterstützen? (z.B. NGOs, Organisationen, Bildungsanbieter, usw.)

 **Wichtige Ressourcen**
Welche Ressourcen werden **intern** benötigt, um dies zu verwirklichen? (z.B. Personalressourcen, Budget, Unterstützung durch Geschäftsleitung, Fachwissen usw.)

 **Kanäle**
Wie erreichen wir diese Zielgruppe? (z.B. Plattformen, Organisationen, soziale Medien, usw.)

 **Kostenstruktur**
Welche Kosten oder Investitionen sind mit diesen Maßnahmen verbunden?

 **Beziehungen**
Welche Unternehmenskultur und Beziehungen sind erforderlich, damit sich diese Gruppe willkommen und integriert fühlt?

- Dreitägige Strategieworkshops
- Zielgruppenspezifischer modularer Aufbau
- 5-10 Teilnehmer:innen in der Pilotphase
- Basis für maßgeschneiderte Strategieentwicklung
- Detaillierte Strategieentwicklung; die langfristige und nachhaltige Implementierung einzelner Maßnahmen sowie deren Monitoring und Evaluierung liegen außerhalb des Projektumfangs

3. Strategie-Workshops



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



elevate

Levering potentials against shortage of
skilled workforce for SMEs in Europe