



22. Februar 2024

Für und m-IT: Fachkräfte in ländlichen Regionen finden und binden

Telearbeit gegen den Arbeitskräftemangel am Beispiel der Ems-Achse

Mattia Corbetta, Policy Analyst
OECD Zentrum für lokale Entwicklung, Trient

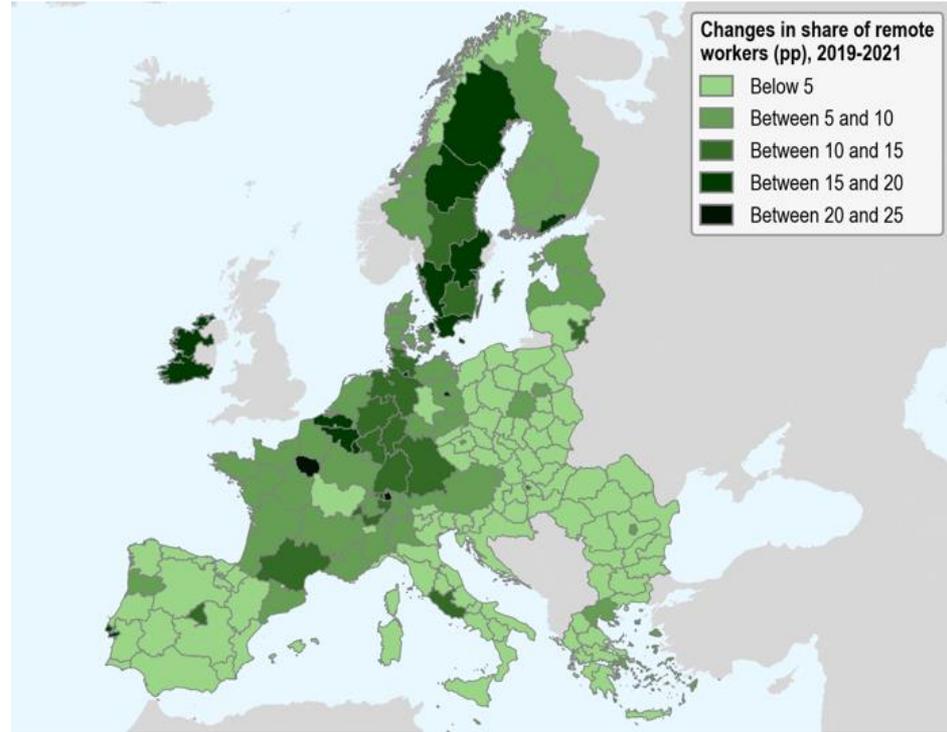
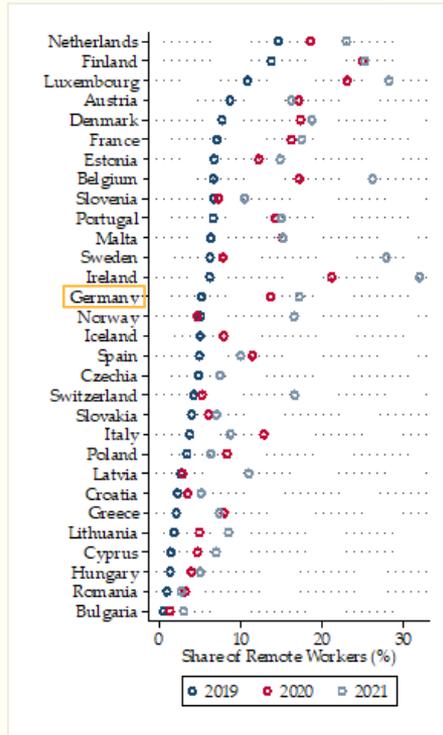
 @OECD_local

 www.linkedin.com/company/oecd-local

 www.oecd.org/cfe | www.trento.oecd.org



Der Boom der Telearbeit in Deutschland





Mögliche Vorteile der Telearbeit

Wettbewerbsfähigkeit

Höhere Attraktivität für Talente

Wohnortverteilung

Ausgewogenere räumliche
Ansiedlung

Produktivität

Verbesserte Effizienz
der Arbeitnehmer*innen

Wohlbefinden

Mehr Work-Life-Balance

Umwelt

Weniger Emissionen im
Berufsverkehr

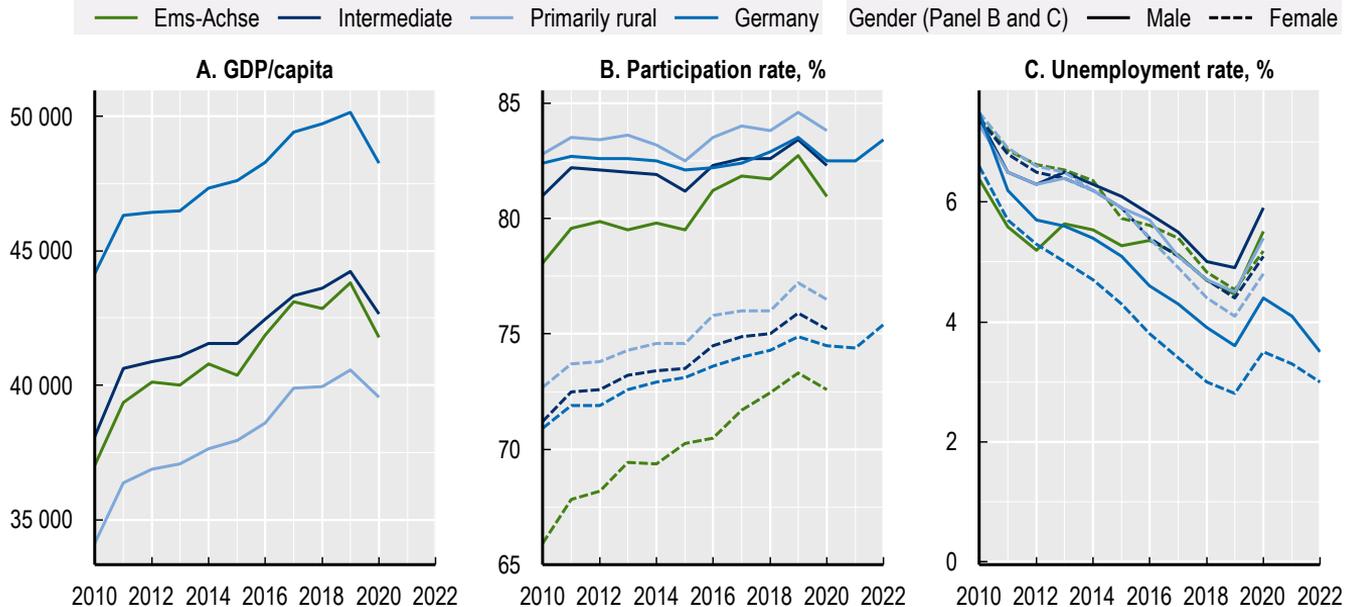




Die Ems-Achse auf einen Blick

Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren haben sich zwischen 2010 und 2019 deutlich verbessert

Mangel an Arbeitskräften: das Verhältnis Arbeitssuchende/ Stellen ist weniger als die Hälfte des Durchschnitts auf Bundesniveau, und damit eines der niedrigsten in Deutschland



Quelle: OECD-Berechnungen auf Grundlage der OECD-Regionalstatistiken.

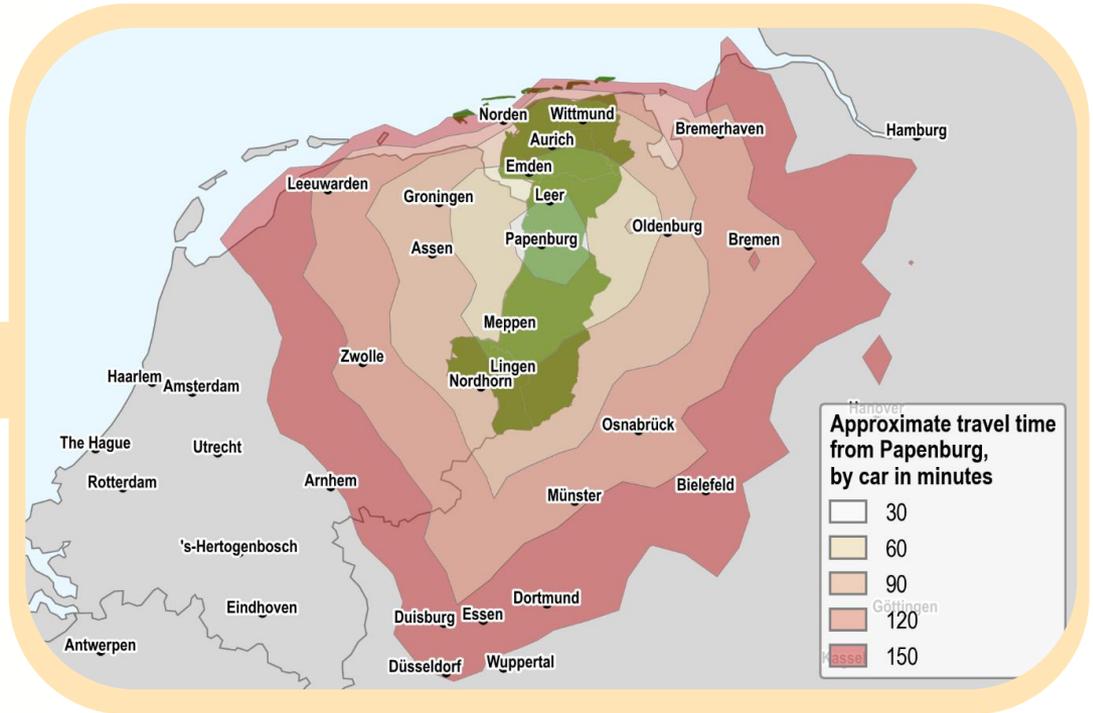


Telearbeit zur Reduzierung des Arbeitskräftemangels

1. **Aktivierung von Personen**, die derzeit nicht arbeitssuchend sind

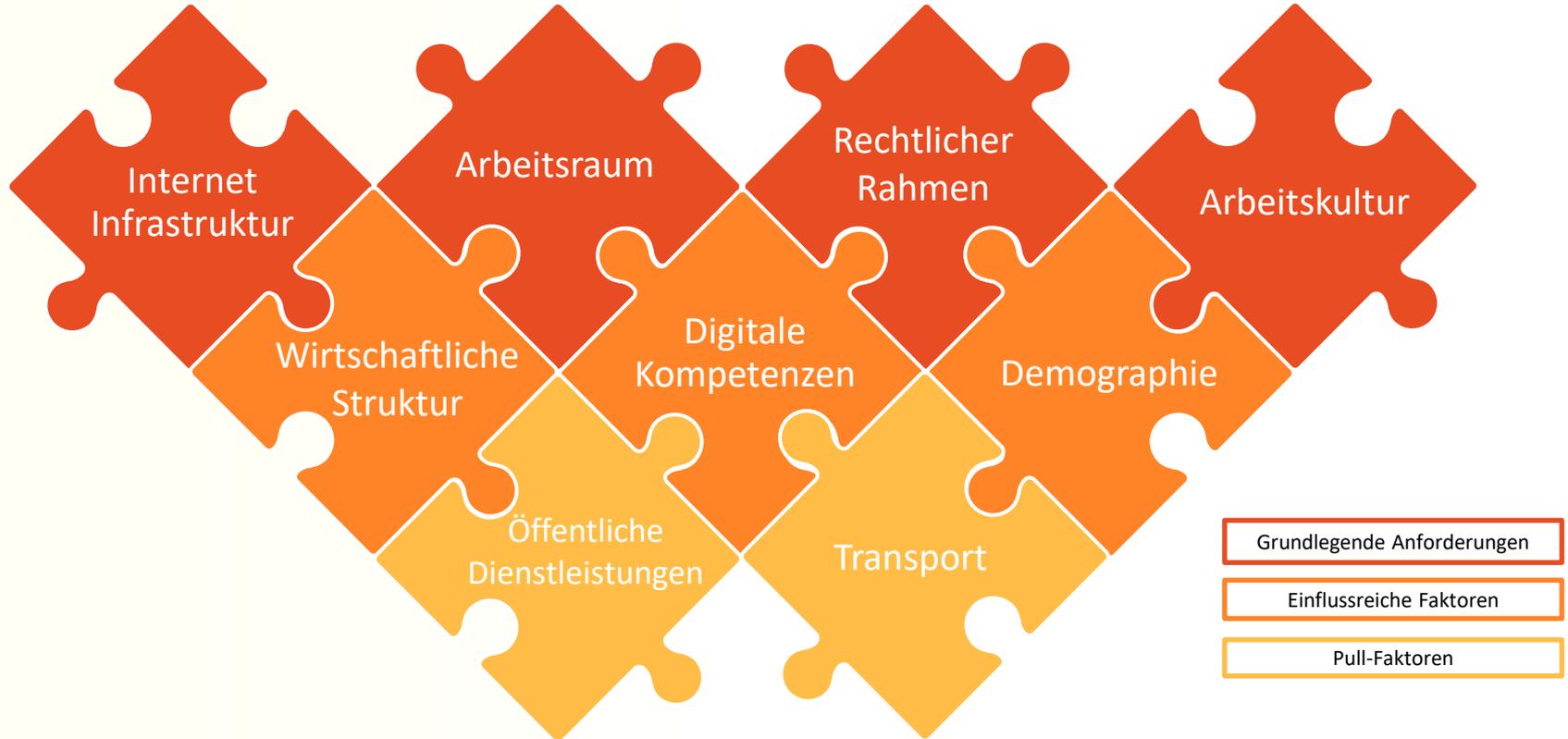
2. **Gewinnung von Talenten** aus Nachbarregionen mit größerer Pendlerentfernung

3. **Anziehung neuer Einwohner** aus Ballungsgebieten in Deutschland oder im Ausland





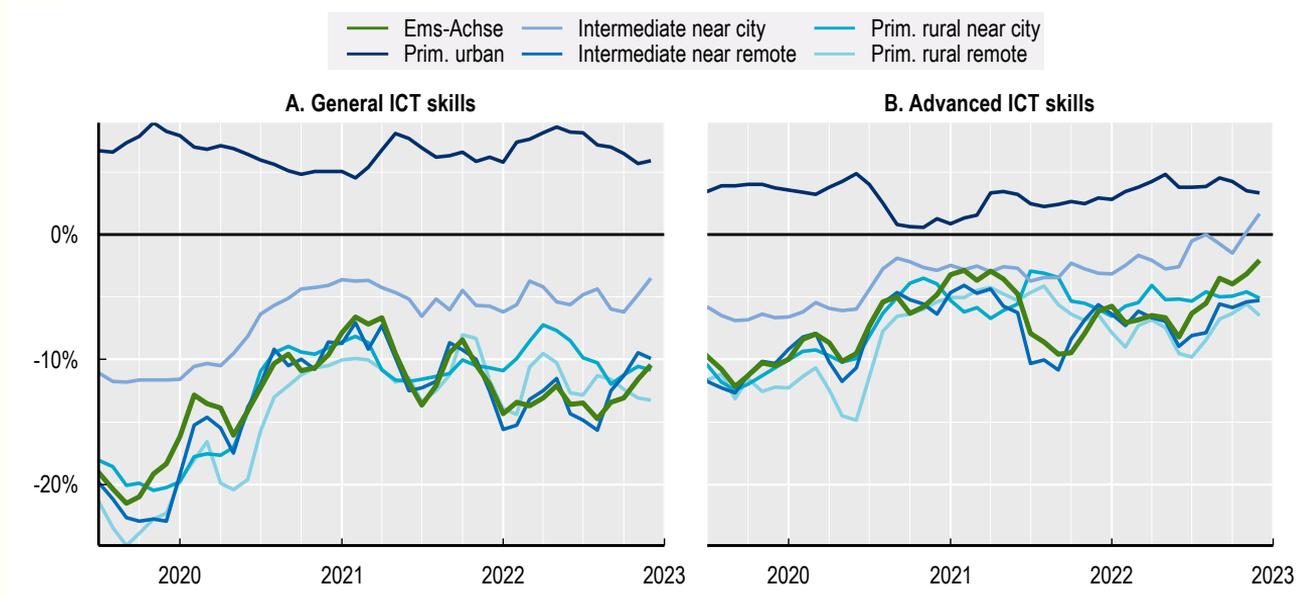
Bewertung der Bedingungen für Telearbeit





Auswertung der Nachfrage nach ICT-Kompetenzen

Regionale Abweichungen der allgemeinen und fortgeschrittenen ICT-Kompetenzen in deutschen Stellenausschreibungen, unter Berücksichtigung der sektoralen Zusammensetzung



Quelle: OECD-Berechnungen auf Grundlage von Lightcast.



1. Steigerung der Bereitschaft zur Telearbeit



INTERNET- INFRASTRUKTUR

- Breitbandausbau
- Modelle zur Aggregation der Nachfrage



REGELWERK

- Standardisierung von Telearbeit
- "Telearbeiterfreundlicher Arbeitgeber"



MANAGEMENT- KULTUR

- Vertrauensbasierte Führungskultur
- Förderung der digitalen Kompetenzen



DIGITALISIERUNG

- Schulung und Praxisaustausch
- Kollaborative Netzwerke



2. Bessere Bedingungen für Telearbeiter*innen



VERBESSERTER NAHVERKEHR

- Gemeinsame Mobilitätslösungen (Ride- und Carsharing)
- Aktive Mobilitätsstrategien (z. B. E-Bikes, Mikromobilität)



FÖRDERUNG EINER AKTIVEN GEMEINSCHAFT

- Wissensaustausch zwischen Coworking Spaces
- Gemeinsame Dienstleistungen und Veranstaltungen



ATTRAKTIVITÄT FÜR JUNGE FACHKRÄFTE

- Mehr Hochschulbildungsmöglichkeiten
- Berufsbildung, Lehrstellen, Praktika



3. Zielgruppen



INTEGRATION DER NICHTERWERBSTÄTIGEN

- Förderung flexibler Arbeitsmodalitäten
- Ansprache und Mobilisierung von Nichterwerbstätigen



AUSWEITUNG DES FACHKRÄFTEPOOLS

- Geografische Ausweitung der Stellenausschreibungen (überregional)
- Flexible Arbeitsmodelle (z. B. weniger Präsenzpflcht)



ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITS- UND LEBENSORT

- Zuschüsse und steuerliche Anreize
- Nutzung von Visaprogrammen

Danke!

 mattia.corbetta@oecd.org | www.trento.oecd.org

Twitter: [@OECD_local](https://twitter.com/OECD_local)

LinkedIn: www.linkedin.com/company/oecd-local

Website: www.oecd.org/cfe

