



Aufforderung zur Angebotsabgabe

zur

Machbarkeitsanalyse Jobplattform „Die Minis“

**Auftraggeber:** RM KUUSK und RM Kitzbüheler Alpen

In Kooperation mit der WK Kufstein und AK Kufstein

**Leistungsgegenstand:** Machbarkeitsuntersuchung von einer Jobplattform für Minijobs

**Erfüllungsort:** Bezirk Kufstein

**Leistungsfrist:** 15.03.2023 – 31.12.2024

**Verfahren:** Direktvergabe (Abklärung einer Anstellung über freien Dienstvertrag möglich)

**Abgabe: 10.03.2023**

Regionalmanagement Kitzbüheler Alpen  
Elfriede Klingler, MA

Meierhofgasse 9

A-6361 Hopfgarten

Mobil: +43 680 150 23 08

Mail: klingler@foerderinfo.eu

Regionalmanagement KUUSK

Melanie Steinbacher

Prof.-Sinwel-Weg 2

A-6330 Kufstein

Mobil: +436608308905

Mail: steinbacher@rm-kuusk.at

1 Zielsetzung

**Ausgangslage**

Der Arbeitsmarkt hat sich im Bezirk Kufstein seit 2020 mehr als erholt, die Anzahl der Beschäftigten liegt aktuell (Sept. 2022) mit 51.000 über jener vor der Pandemie. Die aktuelle Nachfrage nach Arbeitskräften erfordert kreative Lösungen.

**Wie stark haben Sie in Ihrem Unternehmen im letzten Jahr den Mangel an Fachkräften gespürt?**

0%

20%

40%

60%

80%

100%

sehr stark

42,1%

eher stark

32,4%

eher schwach / wenig

14%

gar nicht

11,4%

**2021**

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen, davon n= 484 Unternehmen in Tirol; Durchführung: Mai/Juni 2021)

Mit dem aktuellen Eintritt der „Babyboomergeneration“ in das Pensionsalter, wird dieser Gap dabei noch deutlicher. Die Tiroler Arbeitsmarktstrategie sieht in der geringfügigen Rückführung von pensionierten Personen in den Arbeitsmarkt als eine Möglichkeit diesen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften abzufedern. Das Frauenpensionsalter ist aktuell noch bei 60 Jahren, viele sind sehr aktiv und möchten noch am Arbeitsleben teilhaben. Auch Männer zeigen Interesse sich auch nach der Pensionierung geringfügig im Erwerbsleben zu halten. Dies wird begründet, um einerseits den abrupten Identitätsverlust abzufedern und andererseits die Pensionskasse ein wenig aufzubessern.

Pensionist\_innen könnten rasch als niederschwellig Personal in Unternehmen aushelfen oder (Wissens)Lücken schließen. Sie können junge Mitarbeitern mit wertvolles Know-how, aber auch zwischenmenschliche Kompetenzen wie emotionale Intelligenz und Kommunikationsfähigkeit, die am Arbeitsplatz unverzichtbar sind, zur Seite stehen. Gleichzeitig profitieren sie von jüngeren Generationen, in dem sie sich neuen Herausforderungen, wie etwa digitalisierten Arbeitsprozessen oder dem Umgang mit Online-Medien, stellen.

Welche Einsatzmöglichkeiten gäbe es?   
\* Kurzzeitarbeit (Spitzenabdeckung)  
\* Personalausfall  
\* Handwerker – die am Markt fehlen   
\* nur zu bestimmten Zeitfenstern  
\* Dauerbeschäftigung (Teilzeit, geringfügig)  
\* beratende Funktion, Wissensweitergabe

Vorteil für Pensionist\_innen?  
\* Zuverdienstmöglichkeiten bei sehr niedriger Pension (als Möglichkeit der Altersarmut von Frauen entgegenzuwirken)  
\* Weiterhin im klar abgesteckter/reduzierter und selbst bestimmter Weise am Arbeitsprozess teilnehmen   
\* Freiwilligkeit – aussuchen können  
\* Teilhabe am sozialen, gesellschaftlichen Leben sichern  
\* Aktives gesundes und glückliches Altern unterstützen  
\* Sichtbarmachen des Arbeitsangebotes

Derzeit gibt es keine Möglichkeit, wie Pensionierte und Studierende von diesen „Minijobs“ erfahren. Eine Annonce in einer Zeitung oder Onlineplattform ist oft zu kostspielig und das Arbeitsmarktservice bedient eine andere Zielgruppe.

**Projektziel**

Das Projektziel ist eine Machbarkeitsstudie, um den Bedarf, die Kosten, das Wirtschaftsmodell und mögliche Nutzer\*innen zu erheben. Mit dem Ergebnis sollen umfassende Erkenntnisse vorhanden sein, die zum Aufbau einer Plattform zur Vermittlung von geringfügig Beschäftigten dient. Die Zielgruppen sind sowohl Pensionierte als auch Menschen in verschiedenen Lebenssituationen, die manchmal bewusst nur eine geringfügige Stelle suchen, so zum Beispiel Studierende.

Es sollen weiters erste potenzielle Arbeitgeber\*innen erhoben und deren Wünsche und Bedarfe an eine Vermittlungsplattform integriert werden.

2 Allgemeine Vorgehensweise

Die allgemeine Vorgehensweise zur Erstellung der Machbarkeitsuntersuchung wird wie folgt gefordert und soll entsprechend bearbeitet und umgesetzt werden:

1. Festlegung der Kohorten (Pensionisten, Studierende, in Karrenz,…) und der genauen Inhalte und Umfang für die Machbarkeitsuntersuchung
2. Recherche der Bedarfe der jeweiligen Nutzergruppe: Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeber\*innen
3. Erhebung und Evaluierung mittels einer SWOT-Analyse einer möglichen Plattform zur Vermittlung von MiniJobs inklusive Betreiberstruktur, Wirtschaftlichkeitsmodell
4. Präsentation der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

3 Machbarkeitsuntersuchung

|  |  |
| --- | --- |
| **Modul** | **Beschreibung** |
| Modul 1: Erhebung Bedarfe | * 1. Pensionierte/in Ausbildung befindliche: Welche individuellen Anforderungen werden an eine Jobplattform und an mögliche Unternehmen gestellt? Welche rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen existieren.   2. Unternehmen: Welche Anforderungen werden an eine Jobplattform und Dienstnehmer\*innen gestellt. Welche Rahmenbedingungen sind von Betriebsseite zu bedenken? In welcher Form wird eine Jobplattform gewünscht? Was muss sie leisten? |
| Modul 2: Betreiberstruktur, Wirtschaftlichkeitsmodell | * 1. Betreiberstruktur: Evaluierung verschiedener Strukturen: Angefangen von Unternehmen bis hin zu Eingliederung in bestehende Organisationen.   2. Wirtschaftlichkeitsmodell einer Jobplattform. |
| Modul 3: Mögliche Digitale/Analoge Plattform | Recherche bestehender digitaler und analoger Systeme. Evaluierung der Anwendungsmöglichkeit |
| Modul 4: Bewerbungs- bzw. Kommunikationspaket | Ausarbeitung eines Zielgruppenspezifischen Kommunikationskonzeptes und mögliche Bewerbungsmaßnahmen inkl. Kostenrahmen |

6 Datenlieferung

Abschlussbericht in Form einer vollständigen digitalen und analogen Projektbericht mit den erforderlichen Publizitätskriterien

7 Nebenkosten

Anfallende Nebenkosten sind im Angebotspreis einzurechnen und werden nicht gesondert vergütet.

8 Geschäftsbedingungen des Bieters

Der Bieter hat in einem Begleitschreiben seine Geschäftsbedingungen und allfällige Subunternehmen anzuführen.

Dazu zählen z.B. Kalkulationsgrundlagen- und Stundensätze, Preisbindung, Zahlungsziele, Gewährleistung und Haftung, Versicherungen etc.

9 Vergabekriterien

|  |  |
| --- | --- |
| **Parameter** | % |
| Dargelegtes Know-How (Referenzen) | 30% |
| Erhebungszugang | 30% |
| Kostenrahmen | 30% |
| Zeitrahmen | 10% |

10 Zusammenstellung der Kostenpositionen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pos. | Beschreibung |  | Summe [€] |
|  | **Arbeitsschritte** | | |
|  | Modul 1: Grundlagenermittlung |  |  |
|  | Modul 2: Status Quo Erhebung |  |  |
|  | Modul 3: Organisation und Logistik |  |  |
|  | Modul 4: Evaluierung eines technischen Grobkonzeptes für den Betrieb |  |  |
| Zwischensumme | |  |  |
|  | **Prozesskosten im Detail** | | |
|  |  | Pro | Gesamt |
|  | Zwischenpräsentation |  |  |
|  | Abschlusspräsentation |  |  |
|  | Datenaufbereitung und -lieferung |  |  |
| Zwischensumme | |  |  |
|  | **Angebotssumme** | | |
| **Nettobetrag** | |  |  |
| 20 % Mwst. | |  |  |
| **Bruttobetrag** | |  |  |
|  | **Regiepreise** | | |
|  | Projektleiter\*in |  |  |
|  | Assistenz |  |  |

11 Rechnungslegung

Als Zahlungsziel für Teil - und Schlussrechnungen 30 Tagen ab Rechnungsdatum brutto.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Stempel