



Würzburg, den 14. März 2011

Fachkräftemonitor für Bayern und Mainfranken

Zahlenfriedhof oder zukünftiges Informations- und Steuerungsinstrument?

Dr. Dennis A. Ostwald

1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitors
2. Methodisches Vorgehen und Innovation
3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse
4. Webanwendung “Fachkräftemonitor für Bayern”
5. Fazit und Handlungsempfehlungen



1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitors

Motivation

- » Bayern erwirtschaftet mit knapp 430 Mrd. Euro ca. 17,9% (2009) des deutschen BIP
 - Doppelte Wirtschaftskraft von Griechenland
 - Mainfranken erwirtschaftet 1/6 der Wirtschaftskraft Griechenlands

- » Vorhandener und zukünftiger Fachkräftemangel erfordert valide Datenbasis

- » Fachkräftemangel ist konjunkturunabhängig immer ein Thema insbesondere vor dem Hintergrund der Trends
 - Demografische Entwicklung
 - Wirtschaftlicher Strukturwandel
 - Technischer Fortschritt
 - Globalisierung



1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitors

Zielsetzung des Fachkräftemonitors

- » Erstellung eines Fachkräftemonitors
 - Simulation der regionalen Fachkräftenachfrage und des Fachkräfteangebots auf dem bayerischen Arbeitsmarkt
 - Visualisierung des berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Fachkräftemangels bzw. -überschusses im Zeitraum von 2000 bis 2025
 - Möglichkeit der jährlichen Datenaktualisierung
- » Reduzierung der vielschichtigen Informationsasymmetrien auf dem Fachkräftearbeitsmarkt

▶ Entemotionalisierung der Fachkräftethematik

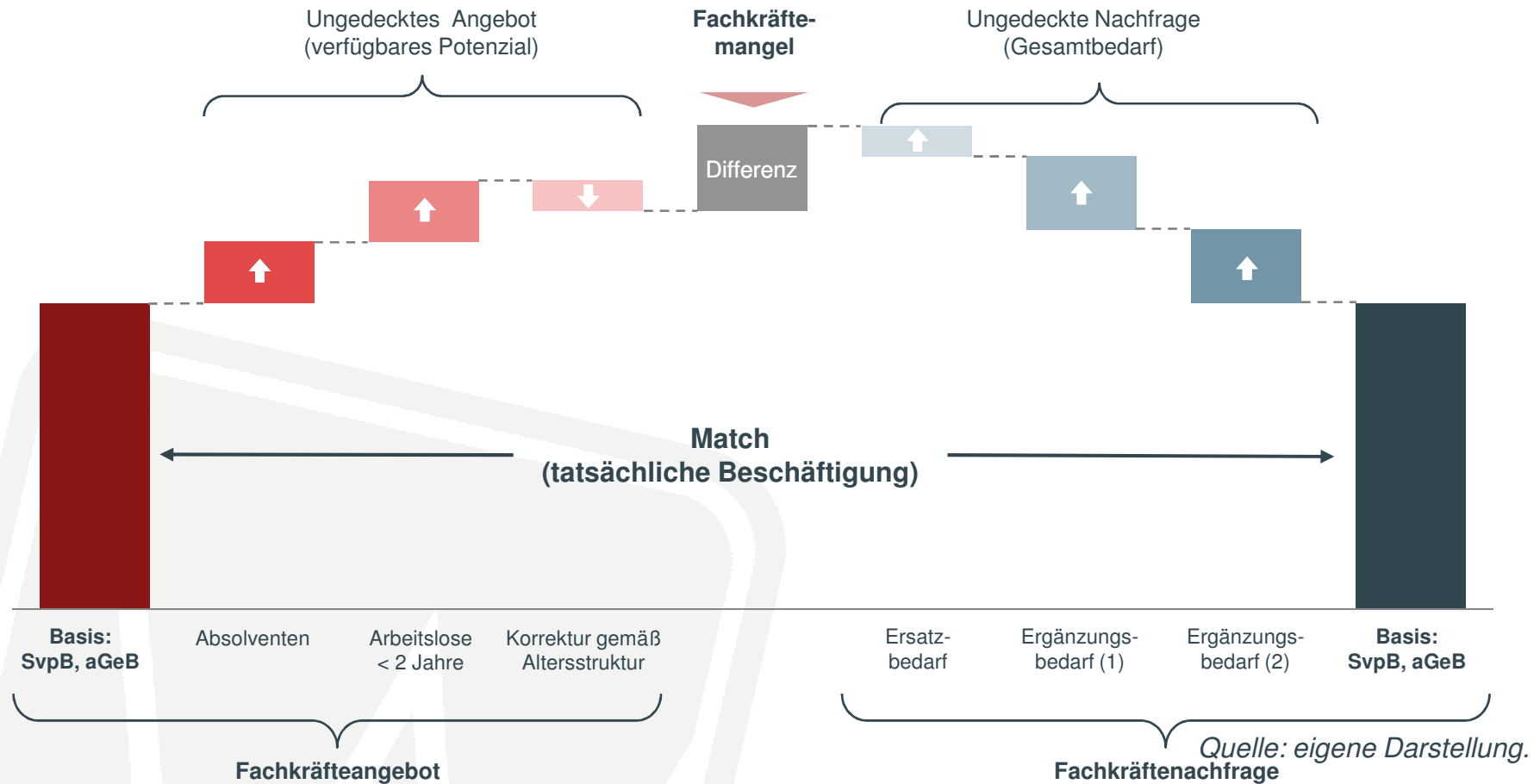


1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitorings
2. Methodisches Vorgehen und Innovation
3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse
4. Webanwendung “Fachkräftemonitor für Bayern”
5. Fazit und Handlungsempfehlungen



2. Methodisches Vorgehen und Innovation

Simulation des regionalen Arbeitsmarktes



▶ Berechnungsmodell umfasst hunderte Gigabyte an Daten



2. Methodisches Vorgehen und Innovation

Innovative Elemente – Alleinstellungsmerkmale

- » Angebots- und nachfrageseitige Betrachtung
- » Betrachtung akademisch und beruflich qualifizierter Fachkräfte
- » Darstellung von Qualifizierungsstufen
- » Berufs- **und** wirtschaftszweigspezifische Analysemöglichkeit
- » Darstellung der konjunkturellen Entwicklung und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
- » Berechnung von demografiebedingten Ersatzbedarfen, wachstums- und konjunkturbedingten Ergänzungsbedarfen
- » Regionalisierung der Berechnungsdaten bis auf IHK-Ebene
- » Öffentlich zugängliche Datenbasen
- » Fortlaufende Aktualisierung
- » Intuitive dynamische Webapplikation



3. Auswertungsoptionen und Webanwendung

Auswertungsmöglichkeiten

- » Betrachtungszeitraum:
 - 2000 bis 2010 und Prognose bis 2025
- » Berufsspezifisch:
 - Gesamt; akademisch: 12 Berufsordnungen;
nichtakademisch: 181 Berufsordnungen untergliedert in
37 Berufsgruppen
 - Qualifizierungsstufen
- » Wirtschaftszweigspezifisch:
 - 9 Kernbranchen
- » Regional:
 - Bundesland, einzelne IHK Regionen



1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitorings
2. Methodisches Vorgehen und Innovation
- 3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse**
4. Webanwendung “Fachkräftemonitor für Bayern”
5. Fazit und Handlungsempfehlungen

3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse

Kernergebnisse für Bayern

- » Verstärkter Fachkräftemangel in Bayern erst ab dem Jahr 2012
- » Zwischenzeitlicher Höhepunkt an Fachkräftengpässen voraussichtlich im Jahr 2014
 - Mangel an beruflich qualifizierte Fachkräfte ca. 400.000
 - Mangel an akademischen Fachkräften ca. 25.000
- » Engpässe an beruflich qualifizierten Fachkräften übersteigt akademischen Mangel deutlich
 - Durchschnittlicher jährlicher Mangel bis 2016:
 - Beruflich qualifizierte Fachkräfte ca. 154.000
 - Akademisch qualifizierte Fachkräfte ca. 11.000
- » Einstellungs- und Entlassungsverhalten korrelieren stark mit dem Qualifikationsniveau
- » Nachfrage nach beruflich hochqualifizierten Fachkräften übersteigt fast durchweg das bestehende Angebot.



3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse

Berufsspezifischer Mangel in Bayern

» Am stärksten betroffene Berufsgruppen im Jahr 2014
(Durchschnittlicher jährlicher Mangel bis 2016):

→ Beruflich qualifizierte Fachkräfte

- Bürofach- und Bürohilfsdienste ca. 102.000 (ca. 42.000)
- Übrige Gesundheitsdienstberufe ca. 52.000 (ca. 31.000)
- Rechnungskaufleute und kaufm. IT-Berufe ca. 26.000 (ca. 12.000)

→ Akademisch qualifizierte Fachkräfte

- Ingenieure ca. 22.000 (ca. 12.500)
 - Sonstige Ingenieure (u.a. Wirtschaftsingenieure, technische Betriebsleiter, Verkehrsingenieure, Umweltingenieure) ca. 5.800
 - Elektroingenieure ca. 5.300
 - Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus ca. 4.000



3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse

Wirtschaftszweigspezifischer Mangel für Bayern

- » Am stärksten betroffene Wirtschaftszweige im Jahr 2014
(Durchschnittlicher jährlicher Mangel bis 2016):
 - Dienstleistungen für Unternehmen:
 - ca. 5.100 akademisch Qualifizierte (ca. 2.700)
 - ca. 65.000 beruflich Qualifizierte (ca. 34.000)
 - Elektrotechnik:
 - ca. 4.500 akademisch Qualifizierte (ca. 2.500)
 - ca. 24.000 beruflich Qualifizierte (ca. 11.000)
 - Maschinenbau:
 - ca. 2.400 akademisch Qualifizierte (ca. 1.300)
 - ca. 22.000 beruflich Qualifizierte (ca. 9.000)



3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse

Kernergebnisse für Mainfranken (IHK Würzburg-Schweinfurt)

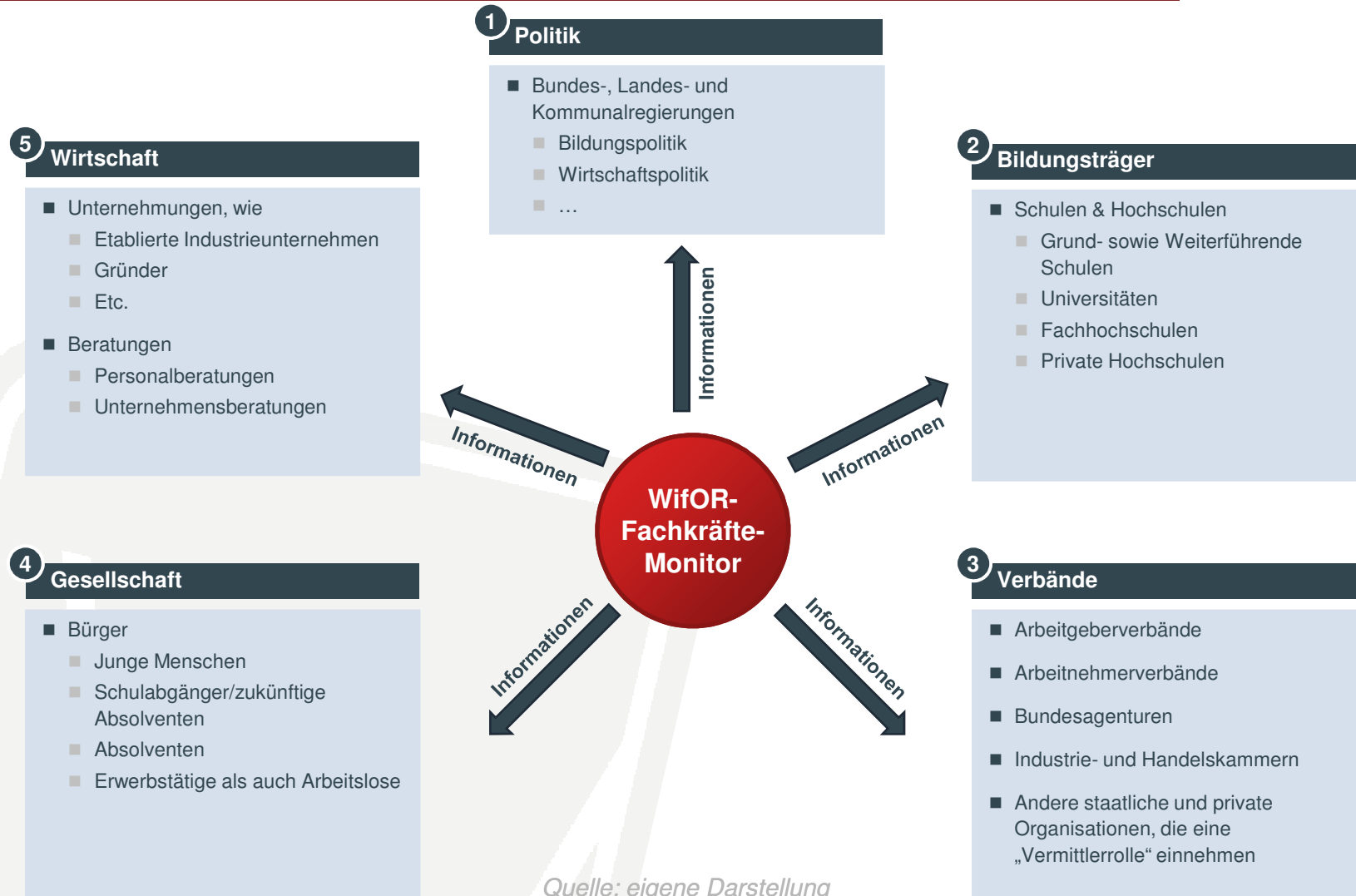
- » Am stärksten betroffene Berufsgruppen im Jahr 2014
(Durchschnittlicher jährlicher Mangel bis 2016):
 - Beruflich qualifizierte Fachkräfte ca. 28.000 (ca. 11.000)
 - Bürofach- und Bürohilfsdienste ca. 6.300 (ca. 2.500)
 - Übrige Gesundheitsdienstberufe ca. 4.400 (ca. 2.600)
 - Rechnungskaufleute und kaufm. IT-Berufe ca. 1.000 (ca. 500)
 - Akademisch qualifizierte Fachkräfte ca. 1.000 (ca. 500)
 - Ingenieure ca. 900 (ca. 500)
 - Sonstige Ingenieure (u.a. Wirtschaftsingenieure, technische Betriebsleiter, Verkehrsingenieure, Umweltingenieure) ca. 300
 - Elektroingenieure ca. 250
 - Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus ca. 150



1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitorings
2. Methodisches Vorgehen und Innovation
3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse
- 4. Webanwendung “Fachkräftemonitor für Bayern”**
5. Fazit und Handlungsempfehlungen

4. Webanwendung

Zielgruppen des Fachkräftemonitors



4. Webanwendung

Interaktive Webapplikation

- » Interaktive Webapplikation für das Fachkräftemonitoring

www.fachkraeftemonitor-bayern.de

(frei verfügbarer Download)



1. Notwendigkeit und Zielsetzung des Fachkräftemonitorings
2. Methodisches Vorgehen und Innovation
3. Zielgruppenspezifische Ergebnisse
4. Webanwendung “Fachkräftemonitor für Bayern”
5. Fazit und Handlungsempfehlungen

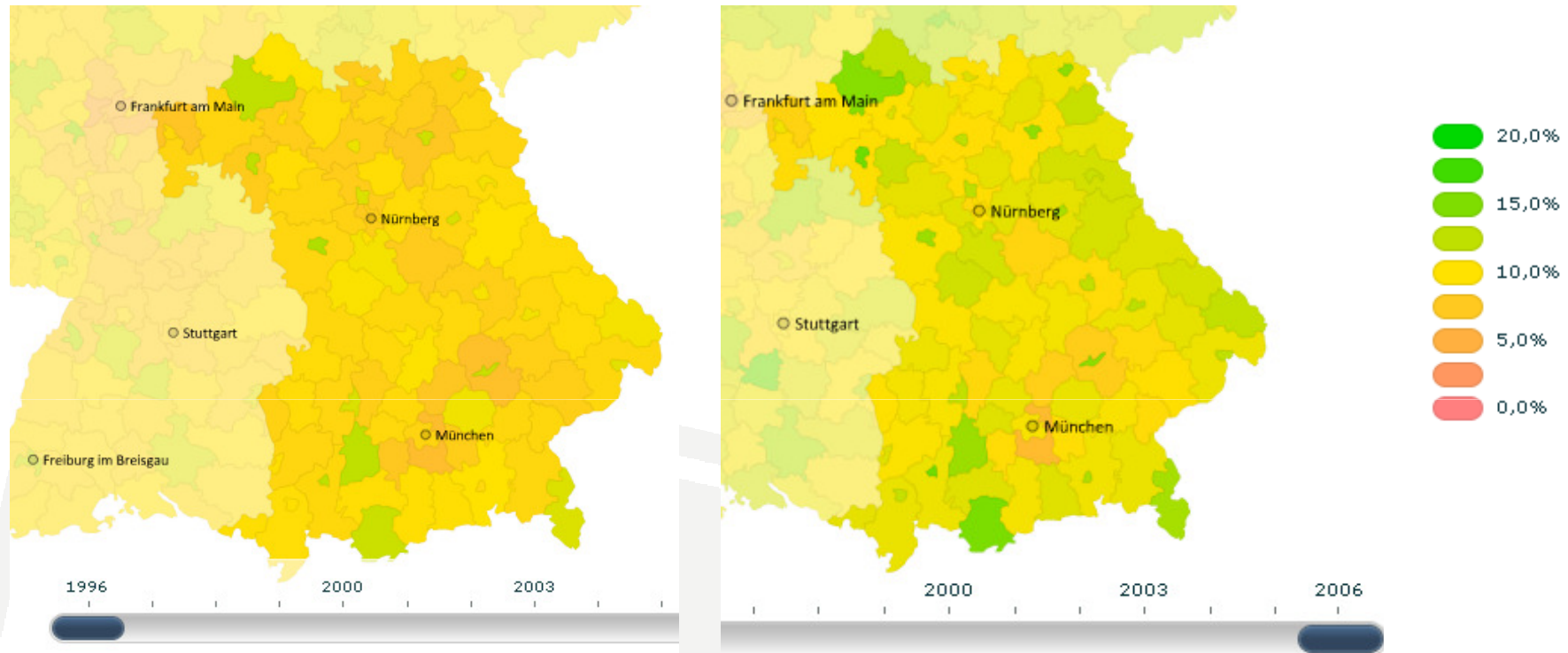
5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Fazit

- » Fachkräftemonitor ist ein umfassendes Informationsinstrument
- » In den nächsten zwei Jahren kein flächendeckender Fachkräftemangel in Bayern
- » Herausforderung:
 - Ab 2012 werden die Fachkräfteengpässe deutlich zunehmen
 - Insbesondere MINT-Fächer und hochqualifizierte berufliche Fachkräfte fehlen auf dem Arbeitsmarkt
 - In Mainfranken wird der Mangel in den nächsten Jahren insbesondere in den Gesundheitsberufen auftreten
 - In Abhängigkeit des tatsächlichen Renteneintrittsalter werden Ersatzbedarfe ab 2020 gravierend ansteigen.



Exkurs Gesundheitswirtschaft



» Allein in Würzburg arbeiten 18.000 Erwerbstätige (2006) in der Gesundheitswirtschaft



5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen für ausgewählte Zielgruppen

- » Unternehmen
 - mittel- und langfristige Personalplanung für KMU
 - Förderung von MINT-Fächern
 - Berücksichtigung der demografische Entwicklung
- » Junge Menschen
 - mittel- bis langfristige Studiums- bzw. Ausbildungsplanung nach Berufsaussichten
 - MINT-Fächer und Höherqualifizierung erhöhen die Arbeitsplatzsicherheit
- » Bildungsträger
 - Orientierung an sich abzeichnenden Trends
 - Anpassung des Qualifizierungsangebots
 - Antizipation zukünftiger Bedarfe anhand des Fachkräftemonitors



5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Weiterentwicklungsmöglichkeiten

- » Deutschlandweite Berechnung des Fachkräftemonitorings
- » Umstellung auf neue Statistikstandards
- » Konsequente Ausrichtung auf die Zielgruppen
- » Erweiterung der Webanwendung:
 - Nachwuchskurven
 - Altersstrukturkurven
 - Frauenquoten
- » Integration weiterer Branchen, z.B. Gesundheitswirtschaft und IKT-Branche
- » Möglichkeit der Verbesserung von regionalen Wachstums- und Beschäftigungsprognosen



Das WifOR-Institut

Kontaktdaten



Dipl.-Wirtsch.-Ing.

Dr. Dennis A. Ostwald

Geschäftsführer

Mathildenstraße 11
64285 Darmstadt
Deutschland

Telefon +49 6151 13-6349-0
Telefax +49 6151 95-16086
E-Mail kontakt@wifor.de
Web www.wifor.de

