



Wirtschaftsförderung durch lokales Fachkräftemonitoring
Ergebnisse und Erfahrungen aus Dortmund - Kurzfassung

Joachim Beyer

Ausschuss für Wirtschaftsförderung
Juni 2009



Gliederung

1. **Demografischer Wandel: *Fachkräftelücke 2020***
2. **Lokal: *Fachkräfteförderung***
3. **Konzeptioneller Wandel: *Fachkräftemonitoring***
4. **Bewertung: *das Dortmunder Fachkräftemonitoring***
5. **Ausblick: *kommende Aktivitäten***
6. **Tagungsergebnisse: *29.05.2009***

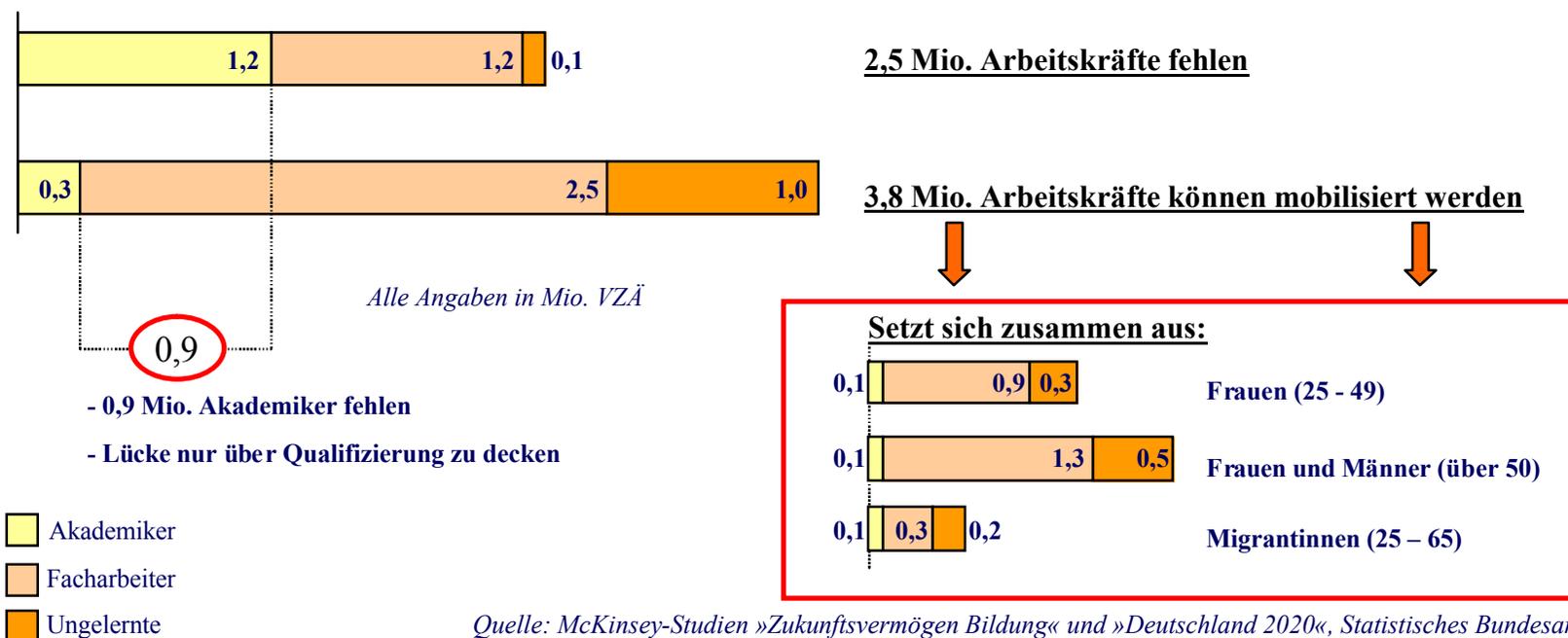


1. Demografischer Wandel: Regionale und lokale Wirkungen

- Der Demografische Wandel verschärft die **Nachfragebedingungen zu jungen Arbeitskräften**
- Für lokale **Wirtschaftsförderungskonzepte** bedeutet dies:
 - Demografische Entwicklung verläuft räumlich unterschiedlich
 - Einer tendenziell größer werdenden Gruppe von Regionen mit Schrumpfungstendenzen steht eine kleinere mit Wachstum gegenüber
 - In einigen Regionen wird der Bevölkerungsrückgang gravierend sein: auch dem Ruhrgebiet steht ein Verlust bevor
- Das räumliche **Nebeneinander von Wachstum und Schrumpfung** führt zu standortspezifischen Problemen, die örtlich angepasste Strategien erfordern

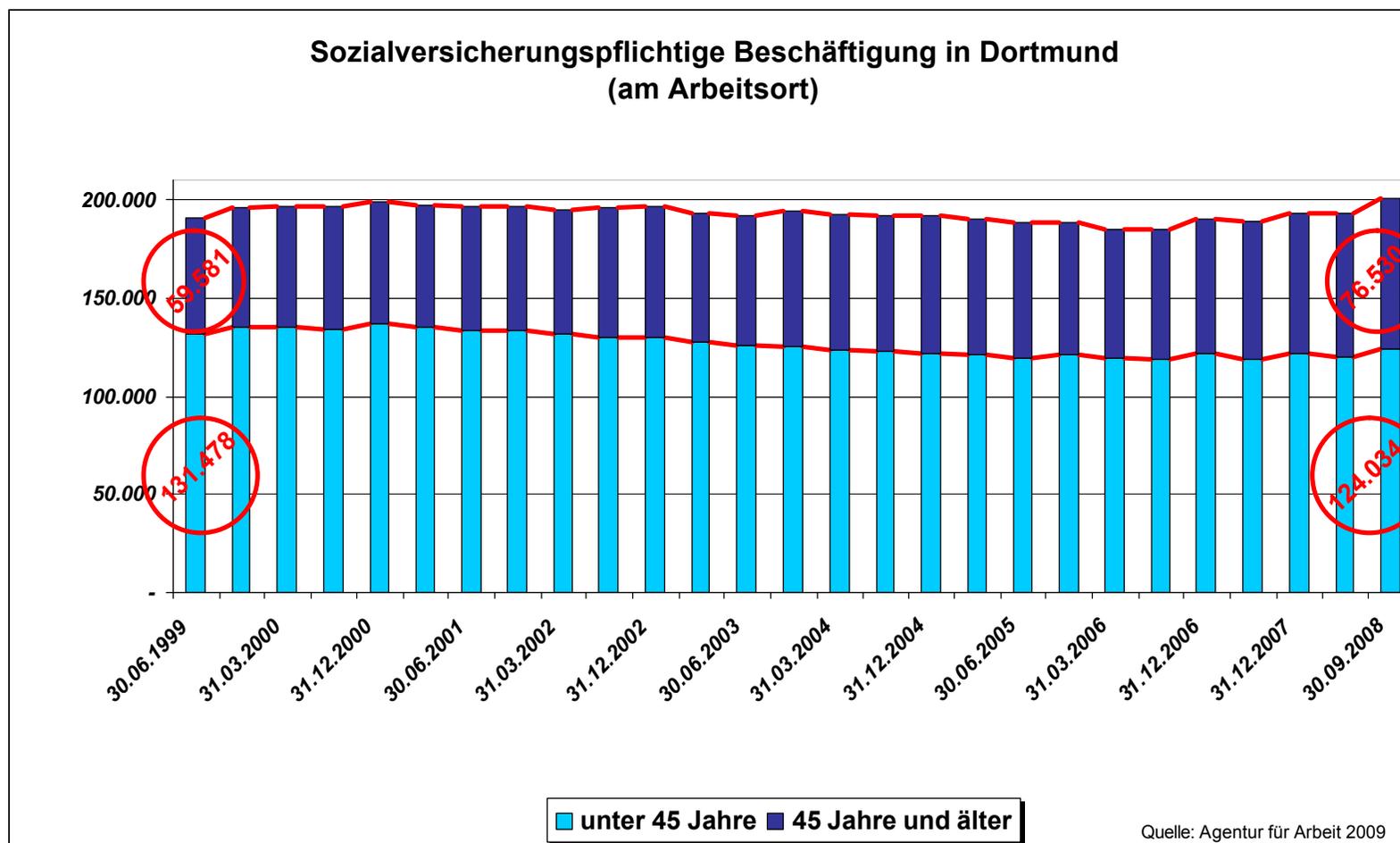
1.1 Demografischer Wandel: Fachkräftelücke 2020

- Bis 2020 fehlen in Deutschland 2,5 Millionen Vollzeiterwerbstätige
- Bis zu 3,8 Mio. Arbeitskräfte könnten für den Arbeitsmarkt gewonnen werden
- Diese Lücke kann nur durch Mobilisierung und Qualifizierung bislang ungenutzter Potenziale geschlossen werden



Quelle: McKinsey-Studien »Zukunftsvermögen Bildung« und »Deutschland 2020«, Statistisches Bundesamt, OECD

1.3 Lokale Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung



2. Lokal: Fachkräfteförderung

- In Dortmund fehlen qualifizierte Arbeitskräfte besonders in **wissensintensiven Branchen** wie z.B.:
 - IT-Wirtschaft
 - Logistik
 - Produktionswirtschaft
 - Gesundheitswirtschaft
- Zentrales **Ziel** der Kooperationsstelle Arbeit und Region ist es daher
 - zusammenhängende Kenntnisse über die Dortmunder Bildungsangebote und den Arbeitsmarkt zu gewinnen
 - eigene Zugänge und Angebote für die Fachkräfteförderung auf- und auszubauen
 - mit Experten und Unternehmen gezielt Projekte sowie Branchendialoge zu starten

3. Konzeptioneller Wandel: Fachkräftemonitoring

Aufbauend auf bereits gemachte Erfahrungen wurde Ende 2008 ein empirisches **Fachkräftemonitoring** als weiteres strategisch ausgerichtetes Instrument etabliert

- **Handlungsnotwendigkeit:**
Die Wettbewerbsfähigkeit der Dortmunder Wirtschaft leidet unter der Verknappung von qualifizierten Arbeitskräften
- **Datenlage:**
Trotz der hohen Relevanz des Themas „Fachkräftemangel“ gab es zur lokalen Fachkräftenachfrage der Unternehmen vorwiegend nur „gefühlte“ Einschätzungen, Die Angebotsseite ist hingegen gut dargestellt in Form von Berichten der IHK, HWK, Agentur für Arbeit oder dem Schulamt
- **Ziel:**
Sensibilisierung von Akteuren und die Bereitstellung von Datenmaterial für weitere gezielte Dialoge mit Unternehmen am Standort Dortmund



3.1 Projektbezogener Hintergrund

- Das Projekt Fachkräftemonitoring erfasst seit Ende 2008/Anfang 2009 die **Fachkräftenachfrage von Unternehmen** dreier Dortmunder Branchen
 - IT-Wirtschaft
 - Logistik
 - Produktionswirtschaft
- Das Projekt ist **mittel-** bis **langfristig** angelegt und beinhaltet auf Basis von bestehenden Daten
 - jährliche quantitative Erhebungen zur branchenspezifischen Fachkräftenachfrage am Standort Dortmund
 - qualitative Experteninterviews mit Unternehmen und Arbeitsmarktexperten
 - Sonderauswertungen und Gutachten (bspw. Absolventenverbleibsstudien)
 - Auflage von konjunkturell bedingten Sonderthemen (bspw. Qualifikationspotenziale bei Migranten)



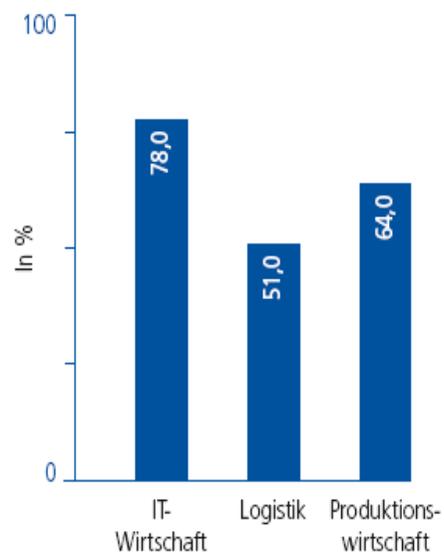
3.2 Methodik

- **Definitionsmerkmale** von Fachkräften waren:
 - Abschlüsse an einer Fach- oder Hochschule (insbesondere Informatiker/-innen und Ingenieurinnen/Ingenieure)
 - berufsqualifizierende Ausbildungen zu Technikerinnen/Technikern
 - Meisterinnen/Meistern
 - Facharbeiter/-innen
- Die **Erhebung zum Fachkräftemonitoring** wurde als Online-Befragung, CATI-Befragung, Faxbefragung, postalische Befragung sowie durch anschließende Experteninterviews durchgeführt
- Insgesamt haben sich **250 Unternehmen** beteiligt
- Die Ergebnisse sind eine **Auswertung der 1. Befragung**. Aufgrund der Stichprobengröße wurden anschließend auch qualitative Experteninterviews durchgeführt, Trends zu identifizieren

3.3 Der Fachkräfteanteil in der Dortmunder Wirtschaft

Anteil von Fachkräften an der Belegschaft in Unternehmen (in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH, Dezember 2008

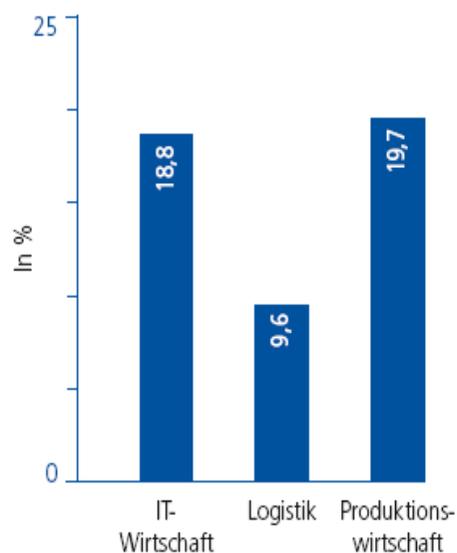


- Fachkräfte nehmen in den befragten Unternehmen eine besondere Bedeutung ein
- In allen drei Branchen stellen Fachkräfte jeweils den größten Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiter dar
- In Dortmund hat sich ein Strukturwandel hin zur Spezialisierung von Arbeitskräften und Qualifikationsprofilen vollzogen



3.4 Offene Stellen und deren Qualifikationsstruktur

Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen (in %)
Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH,
Dezember 2008



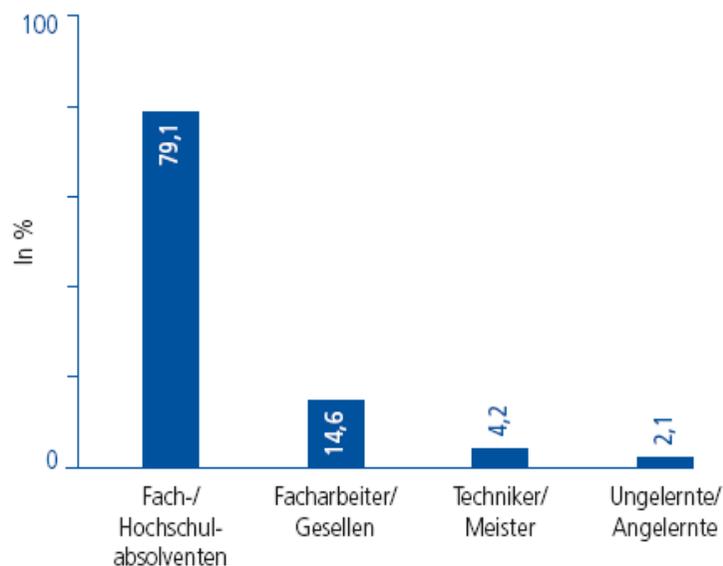
- In allen Branchen weisen mindestens rund 10% der Unternehmen offene Stellen für Fachkräfte auf
- Der niedrigste Wert zeigt sich in der Logistik, in der 9,6% der befragten Betriebe aktuell Vakanzen haben
- Deutlich mehr Angebote sind in der IT-Branche (18,8%) und der Produktionswirtschaft (19,7%) verfügbar



3.5 IT-Wirtschaft

Qualifikationsprofil von offenen Stellen in Unternehmen der IT-Wirtschaft (in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH, Dezember 2008



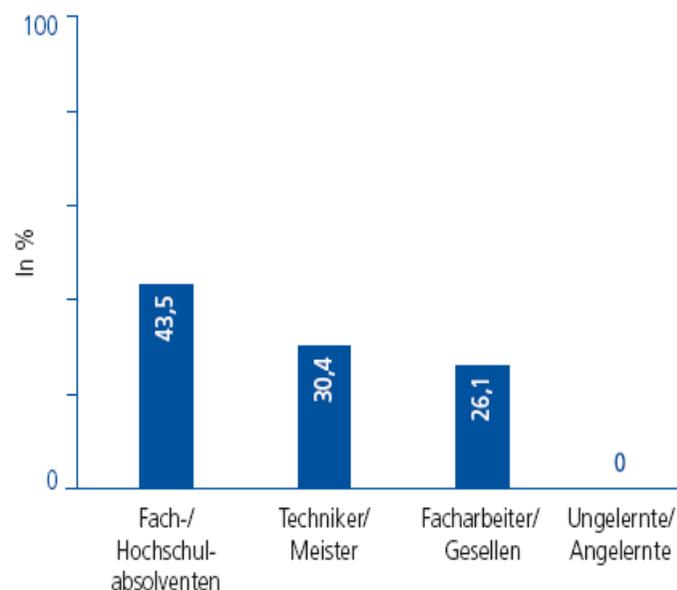
IT-Wirtschaft:

- Unternehmen suchen zu fast 80% Fach- und Hochschulabsolventen
- In mehr als 72% der Fälle waren offene Stellen bereits seit drei Monaten und länger vakant
- **Gründe:**
fehlende Grundqualifikation der Bewerber und zu hohen Lohn- bzw. Gehaltsvorstellungen

3.6 Logistik

Qualifikationsprofil von offenen Stellen in Unternehmen der Logistikbranche (in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH, Dezember 2008



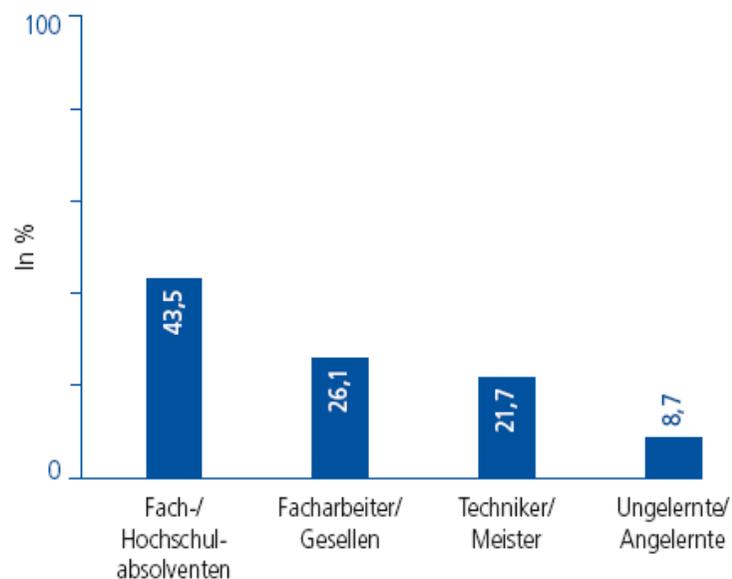
Logistik:

- Unternehmen suchen vornehmlich Fach- und Hochschulabsolventen (43,5%), insbesondere Informatiker und Ingenieure
- Die offenen Stellen waren zu einem Großteil (60%) rund einen Monat vakant
- **Gründe:** fehlende Berufserfahrung oder Qualifikation sowie genereller Mangel an Bewerbern

3.7 Produktionswirtschaft

Qualifikationsprofil von offenen Stellen in Unternehmen der Produktionswirtschaft (in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH
Dezember 2008



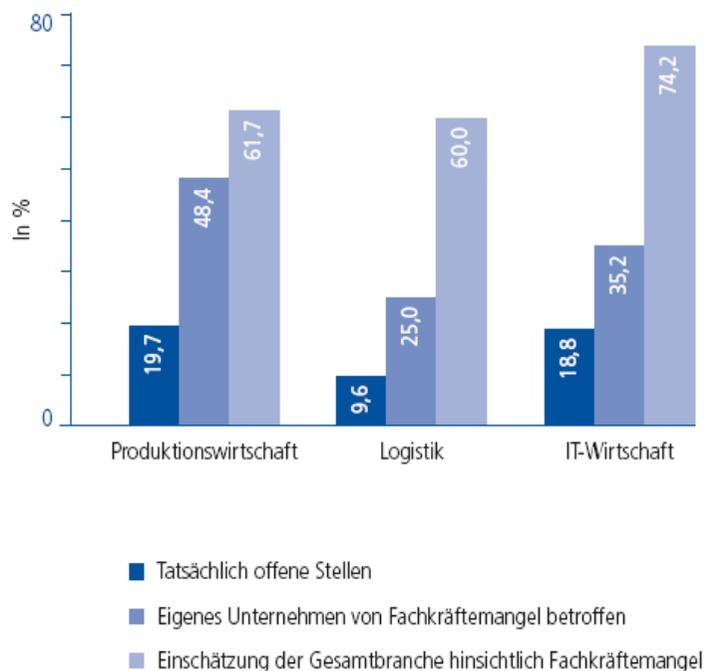
Produktionswirtschaft:

- 43,5% der Unternehmen suchen Fach- und Hochschulabsolventen, darunter zu 90% Ingenieure
- 60% der offenen Stellen waren seit zwei bis drei Monaten und länger unbesetzt
- **Gründe:**
fehlende Grundqualifikation der Bewerber sowie fehlende Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen

3.8 Fachkräftemangel: ein Problem für Dortmund?

Gefühlter Fachkräftemangel und offene Stellen
(in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH,
Dezember 2008



- Die Auswertung der Daten ergab eine Diskrepanz, zwischen offenen Stellen und der subjektiven Einschätzung der Unternehmen

- **Gründe:**

Die Abweichungen sind vermutlich

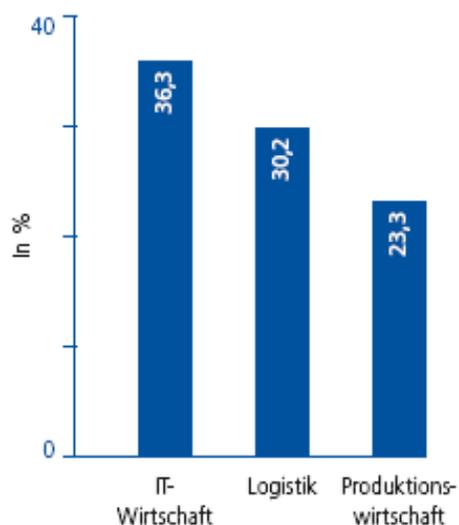
- der wiederholten öffentliche Diskussion zu diesem Thema sowie
- den vielfältigen Berichterstattungen in allen Medien geschuldet



3.9 Geplante Neueinstellungen

Anteil der Unternehmen mit geplanten Neueinstellungen für 2009 (in %)

Quelle: START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH, Dezember 2008



- Trotz der Krise möchten rund 30% der Unternehmen neue Mitarbeiter am Standort Dortmund einstellen
- Es zeigte sich auch, dass über 60% der Unternehmen innerhalb der nächsten 12 Monate keine Neueinstellungen planen
- 10 % planen sogar den Abbau von Arbeitsplätzen



4. Bewertung: das Dortmunder Fachkräftemonitoring (1/2)

- Die **Ergebnisse** für die untersuchten Branchen zeigen, dass
 - eine „gefühlte“ Verknappung und gleichzeitig erhöhte Nachfrage zu Fachkräften nachzuweisen ist
 - neben Hochqualifizierten auch Techniker, Facharbeiter und Meister gesucht werden
 - Unternehmen in der Krise qualifizierte Mitarbeiter zu halten versuchen und teilweise sogar neue einstellen

4. Bewertung: das Dortmunder Fachkräftemonitoring (2/2)

- Die Differenz aus dem „gefühlten“ Fachkräftemangel und den offenen Stellen zeigt, dass aktuell kein **empirischer Engpass** existiert
 - Von einem ausgewogenen Verhältnis kann in Zukunft allerdings nicht ausgegangen werden. Dies gilt besonders für kommende Konjunkturzyklen
 - Experteninterviews ergaben, dass der subjektive -nicht statistisch erfassbare- Fachkräftemangel der Unternehmen sehr ernst zu nehmen ist
 - Vielen Unternehmen fehlen besonders
 - Nachwuchskräfte mit genügend Grundqualifikation
 - Möglichkeiten der Personalgewinnung jenseits informeller Netzwerke
 - demographisch abgestimmte Personalentwicklungsstrategien

5. Ausblick: kommende Aktivitäten

- Die **Ergebnisse korrelieren mit anderen Erhebungen** von renommierten Institutionen (z.B. von *Forsa 2009*; *Prognos AG 2008* ; *McKinsey 2008*)
- Die aktuelle **Wirtschaftskrise** wirkt nicht mildernd auf die Fachkräfteentwicklung ein
 - Der Demographische Faktor ist „krisenresistent“
 - Gerade in der Krise sind empirisch fundierte und vorausschauende Qualifizierungsstrategien notwendig, um zukünftige Engpässe zu vermeiden
 - Die bisherigen Strategien zur lokalen Fachkräfteförderung in Kooperation mit Partnern haben sich bewährt und werden fortgesetzt

Quelle: Prognos AG / VBW 2009

5.1 Ausblick: Zentrale Handlungsfelder

- Auf Basis der Ergebnisse dieses ersten Fachkräftemonitorings sind **folgende Projekte** besonders relevant:

Kurzfristig angelegt:

- Bedarfsorientierte Dialoge mit Unternehmen und Partnern (bspw. Unternehmerfrühstücke)
- Identifizierung und Förderung von besonders gefragten Berufsbildern (bspw. Berufsorientierung zur Ausbildung von bei Facharbeitern)

Mittelfristig angelegt:

- Gezielte Bindung von Hochschulabsolventen an den Standort (bspw. Ingenieure)
- Initiierung von Interesse bei Kindern und Jugendlichen in MINT-Fächern (bspw. Projekt „Kitz.do“)

Langfristig angelegt:

- Gezielte Kooperationen mit Dortmunder Schulen und der Schulverwaltung
- Verbesserung der Abiturienten- und Studierendenquote

6. Tagungsergebnisse: 29.05.2009 Überblick (1/2)

1) **Allgemeine Schlussfolgerungen (Block A: Einführung)**

- Der Demografische Wandel verläuft räumlich unterschiedlich.
- Erwerbspotenzialgruppen müssen differenziert werden (Ältere, Frauen, Migranten).
- Bei Berufsgruppen sind nicht nur Ingenieure knapp > auch Gesundheits- und Sozialberufe.

2) **Lokale und Regionale Schlussfolgerungen (Block B: Lokale und regionale Strategien)**

- Obwohl Demografieverlauf nicht aufzuhalten ist, kann lokal und regional gegengesteuert werden.
- Raum- und ressortübergreifende Maßnahmen sind notwendig.

6. Tagungsergebnisse 29.05.2009: Überblick (2/2)

- 3) **Neue Instrumente und Herausforderungen**
(Block C: Wohin führt der Fachkräftemangel?)
- **(Herr Kulozik)** Agentur für Arbeit braucht „Umsetzer“ und flexible Modelle in der Qualifizierung in Kurzarbeit.
 - **(Herr Anlauff)** Arbeitskräfte müssen in Betrieben eine Lernkultur vorfinden und mitgestalten dürfen (Fokus auf psychische und körperliche Faktoren).
 - **(Herr Dr. Meiler)** Konzerne betreiben demografisch angepasste PE-Strategien. Strategische Elemente sind Frühförderung sowie Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterbindung.
 - **(Prof. Dr. Heinze)** Bologna-Prozess hat Auswirkungen auf Studiendauer und –qualität. Unternehmen müssen sich regional mit Hochschulen vernetzen.



Herzlichen Dank
für die Aufmerksamkeit.

