



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen



Der Fachkräftemonitor als zukunftsweisendes Informations- und Analysetool

Vorstellung des Fachkräftemonitors NRW

Dr. Sandra Hofmann | Sabrina Spies | André Habrock

05.12.2019



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen



- 1** Was ist der Fachkräftemonitor?
- 2** Welche Daten und Annahmen stecken dahinter?
- 3** Was sind die USPs und Best Practice Beispiele?

Agenda

1

**Was ist der
Fachkräftemonitor?**

Bisherige Verbreitung: 9 Bundesländer und 58 IHK-Regionen in Deutschland und 3 Bundesländer in Österreich

Fachkräfteentwicklung im Zeitverlauf

- » kurze
- » mittlere
- » lange Frist bis 2030

Angebots- und Nachfragepotenzial

- » 121 Berufsgruppen
- » 4 Qualifikationsniveaus

Österreich

- » Niederösterreich
- » Oberösterreich
- » Tirol

Deutschland

- » 58 IHK-Regionen
- » 9 Bundesländer

Fachkräftemonitor

- » bis zu 19 Branchen

Regionale und methodische Vergleichbarkeit des Modells

Der Fachkräftemonitor von WifOR: Das Analysetool für den regionalen Arbeitsmarkt

Berufsgruppen & Qualifikationen

Wie sieht die konkrete Fachkräftesituation in den einzelnen akademischen und beruflich qualifizierten Berufsgruppen aus?

Branchen

Wie entwickeln sich Fachkräfteangebot und -nachfrage insgesamt und in einzelnen Berufsgruppen?

Regionen

Wie stellt sich die Fachkräftesituation in einer bestimmten Region dar?

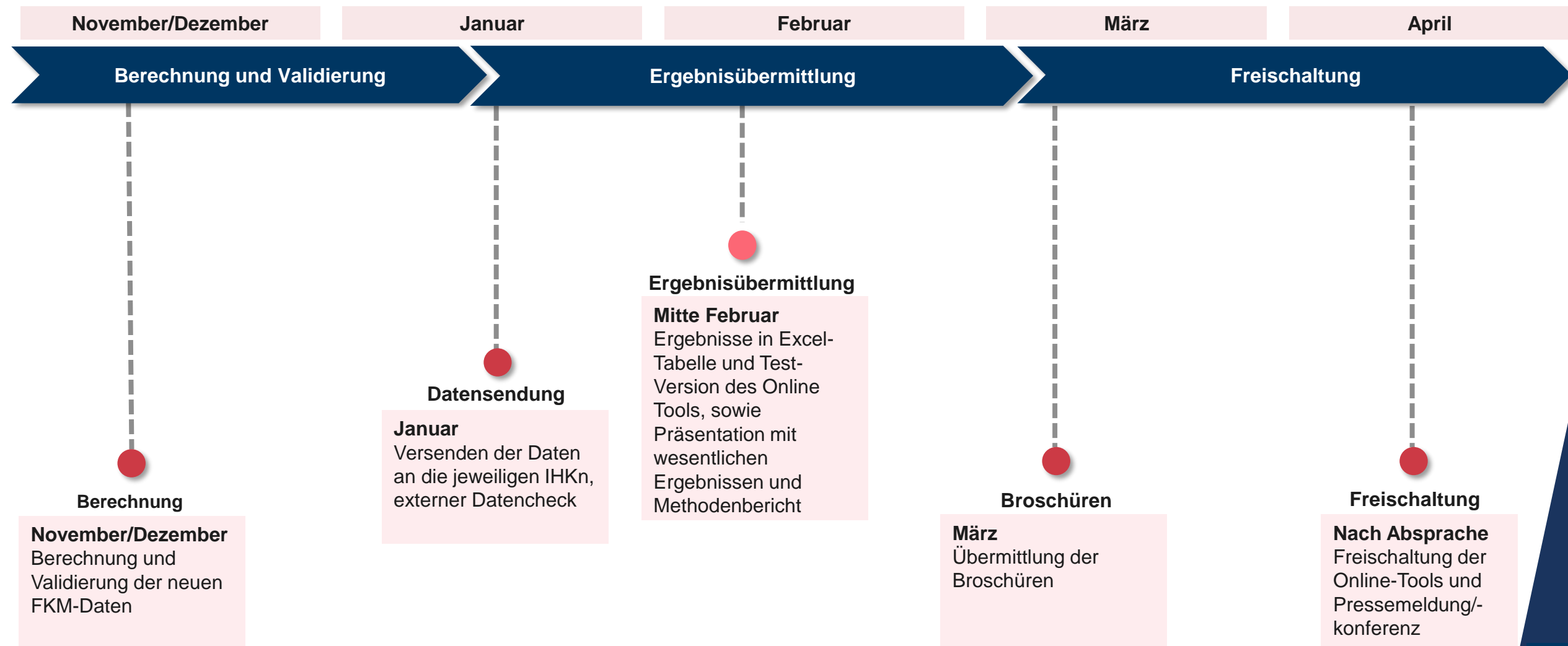


Intuitive Webanwendung

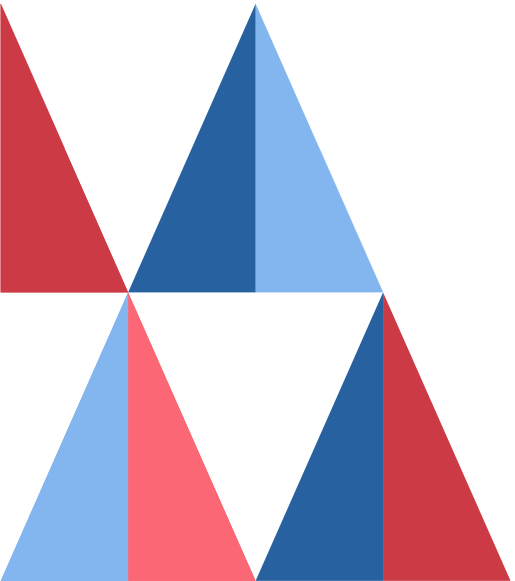
- Angebotsreiter mit sozioökonomischen Merkmalen
- Gegenüberstellung von Angebots- u. Nachfragepotenzial
- Darstellung Fachkräftebedarf
- Ranking Berufsgruppen u. Branchen
- Ausführliche Kartendarstellung

Hier geht es zum Online-Monitor: <http://www.fkm-nrw.de/>

Der Fachkräftemonitor wird jedes Jahr aktualisiert | Die Projektlaufzeit liegt zwischen November und April



2



**Welche Daten und Annahmen
stecken dahinter?**



In die Berechnung des Fachkräftemonitors fließen eine Vielzahl an Daten mit ein

Modellierung des Fachkräfteangebotes

- ▶ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit
- ▶ Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit
- ▶ Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes
- ▶ Prognosen der Schüler- und Studentenzahlen der Kultusministerkonferenz
- ▶ Auszubildendenzahlen der statistischen Landesämter

Modellierung der Fachkräftenachfrage

- ▶ IHK-Konjunkturindikatoren:
 - Aktuelle Geschäftslage
 - Zukünftige Geschäftslage
 - Zukünftige Beschäftigtenzahl
 - Geschäftsrisiko Fachkräftemangel
 - Offene Stellen
- ▶ Langfristrends von Prognos:
 - Bruttowertschöpfung
 - Erwerbstätige

Durch den Modellcharakter des Fachkräftemonitor müssen gewisse Annahmen getroffen werden

Annahmen im Basismodell

Renteneintritt



Dynamischer Anstieg des Renteneintrittsalter von 65 Jahre auf 67 Jahre bis zum Jahr 2030



Bildung



Es wird ein Wachstum der Absolventen (Studierende und Auszubildende) von 0,5% p.a. unterstellt



Außenwanderung



Fortschreibung des Mittelwertes der letzten 15 Jahre anhand konjunktureller Impulse



Binnenwanderung



Fortschreibung des Mittelwertes der letzten 15 Jahre



Technologischer Fortschritt



Es wird angenommen, dass der technologische Fortschritt bis 2030 auf dem, mit heutigen Informationen prognostizierten, Wachstumspfad bleibt



Durch die Ausgestaltung des Fachkräftemonitors können Herausforderungen aus drei Bereichen identifiziert werden



Datengrundlage

- Datenverfügbarkeit nicht immer gegeben
- Daten sind zeitversetzt (über ein Jahr)
- Datenrevision



Datenaufbereitung

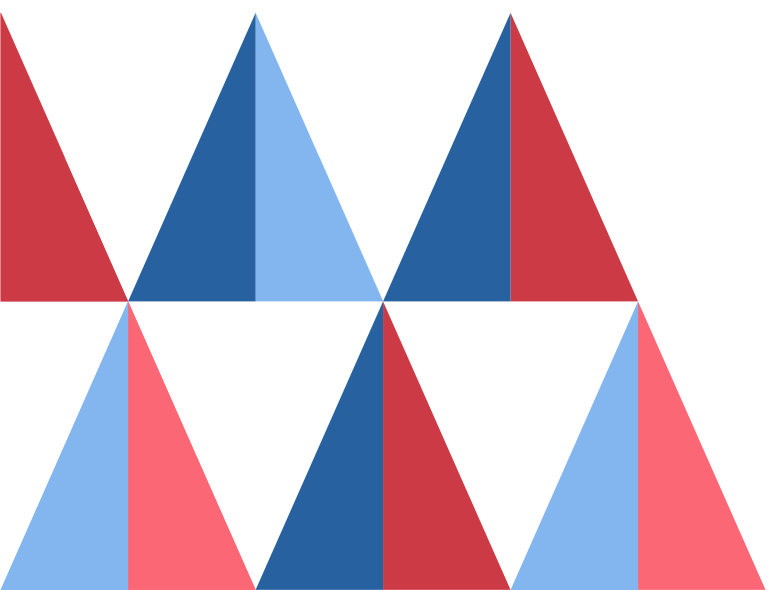
- Fehlende oder zensierte Werte
- Unterschiedliche Datenstrukturen
- Standardisierung



Datenverständnis

- Visuelle Darstellung (Bekanntes versus Modernisierung)
- Komplexität und Verständlichkeit der Ergebnisse
- Vereinbarkeit der Modelllimitationen mit der Realität

3



**Was sind die USPs und Best
Practice Beispiele?**

Ziele mit dem ...

Aufwand mit dem ...

Nutzen von dem ...

... Fachkräftemonitor

Aufmerksamkeit schaffen

Fachkräfte-Engpass 2019

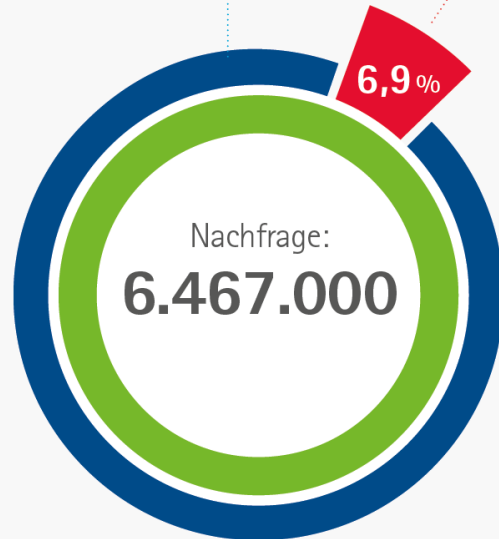


Angebot:

6.020.000

Engpass:

447.000

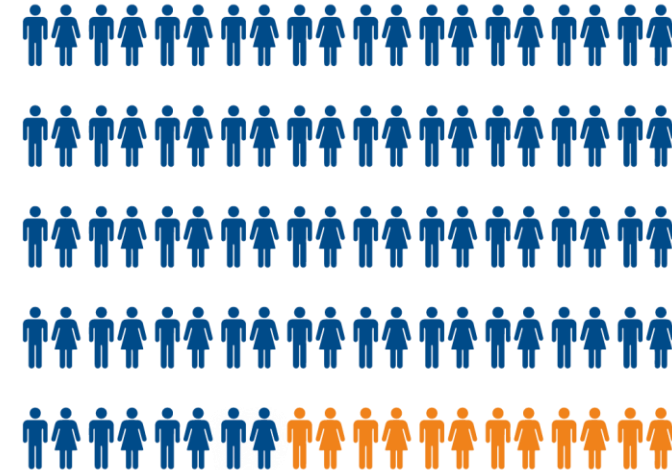


Nachfrage:

6.467.000

6,9%

2019



Beruflich Qualifizierte

395.000

(88%)

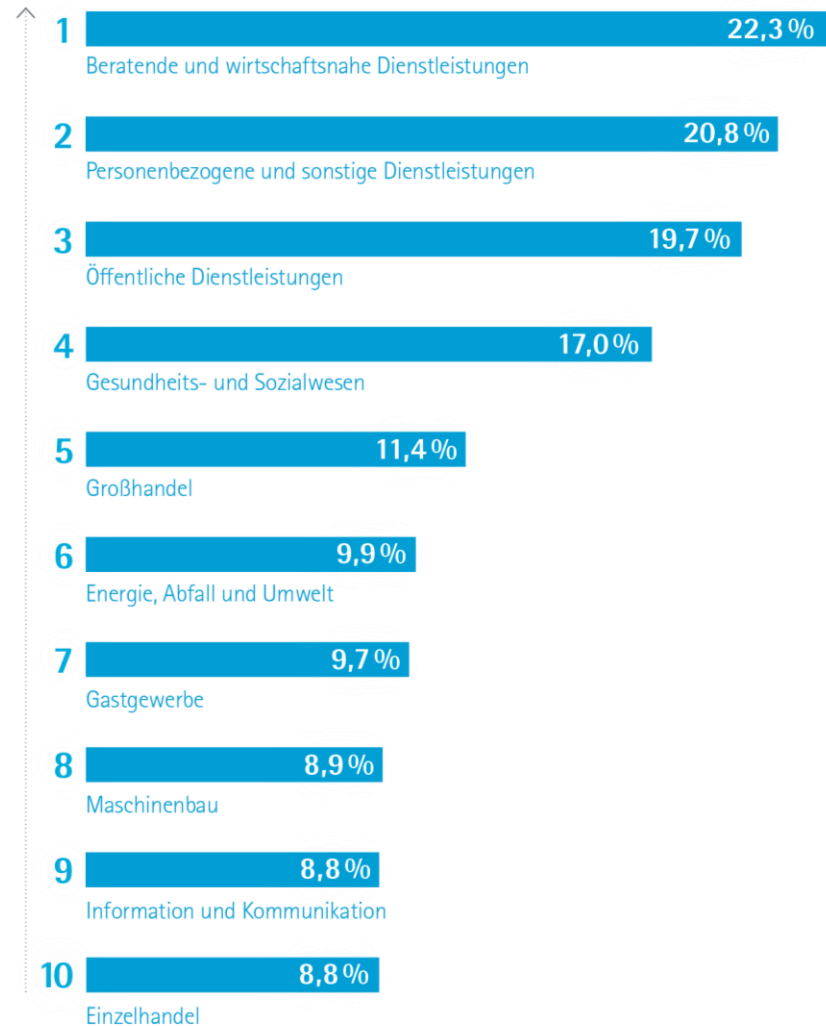
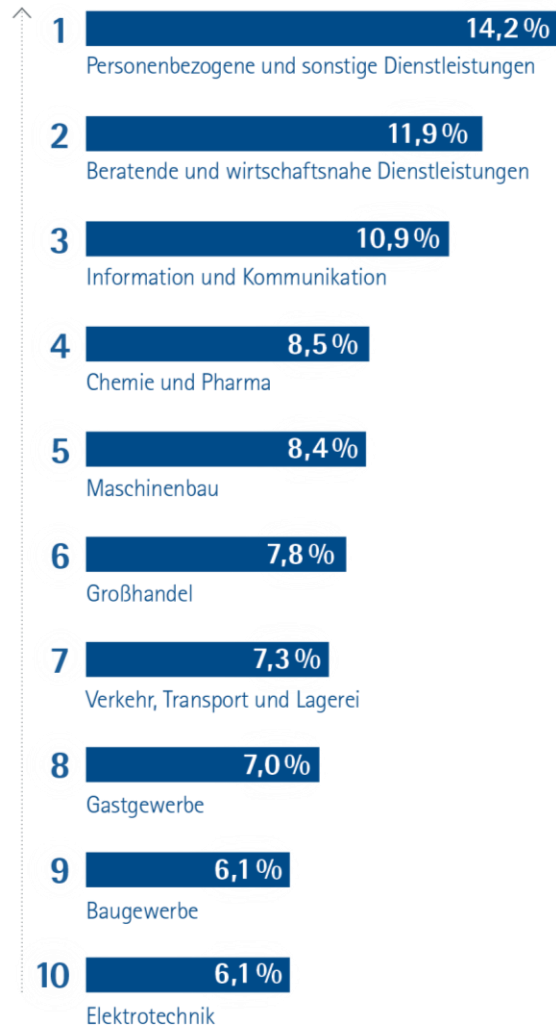


Akademisch Qualifizierte

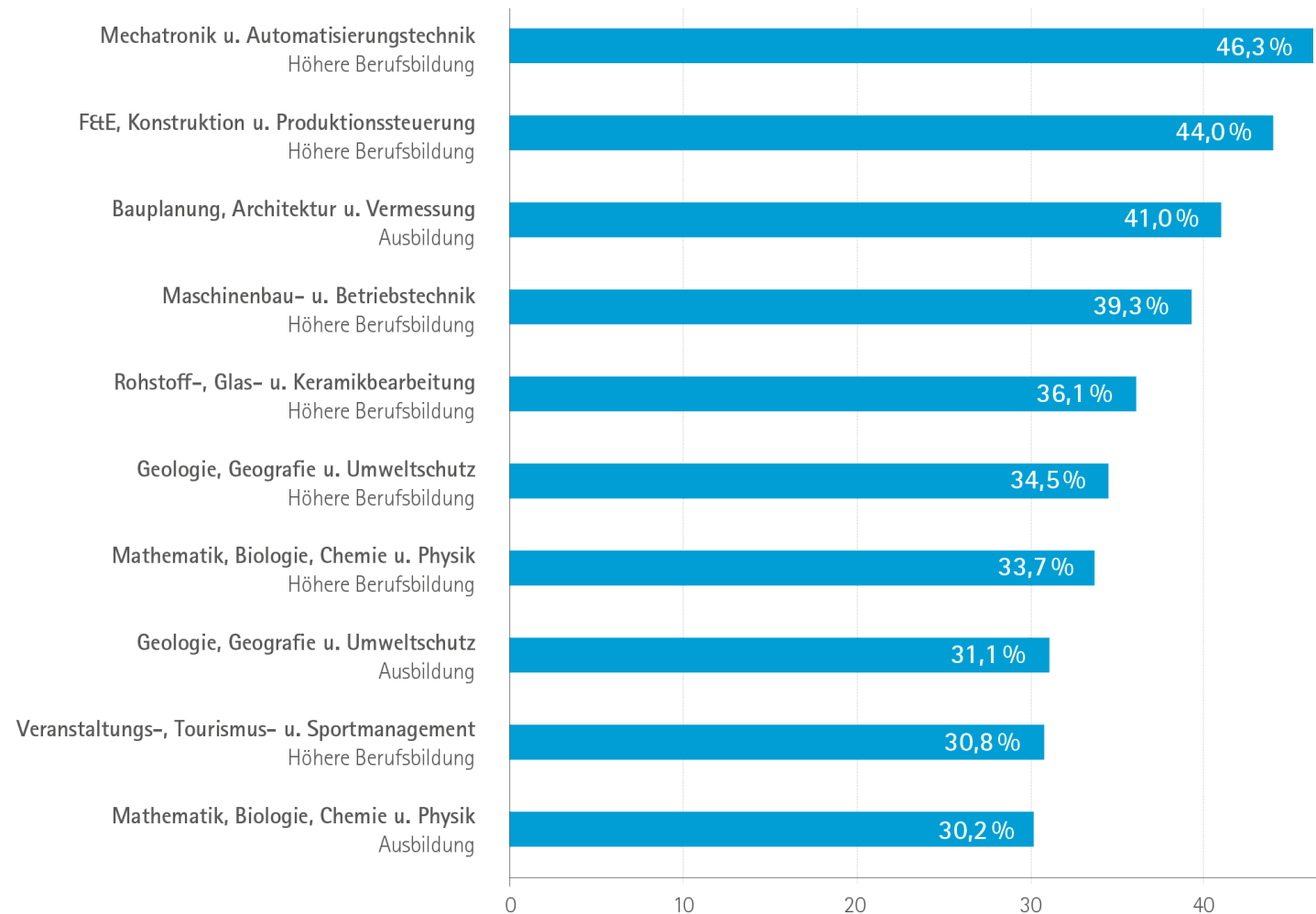
52.000

(12%)

Aufklären (Branchen-Trends)



Aufklären (Berufsgruppen)



Fachkräftemonitor als Instrument

Nutzen

- **Service** für unsere Mitgliedsunternehmen (+ Demografie-Rechner)
- **Argumentationshilfe** für politische Lobbyarbeit
- **Entscheidungshilfe** für Aus- und Weiterbildungsmarketing

Aufwand

- Daten zu **Botschaften** weiterarbeiten
- Daten **richtig einordnen**
- Finanzielle und personelle **Ressourcen**

Praxisbeispiel

EIN 7-PUNKTE-PLAN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG | 15

EIN 7-PUNKTE-PLAN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG |

Ein 7-Punkte-Plan zur Fachkräftesicherung

Report: Bis 2030 fehlen landesweit 738 000 Fachkräfte

Mit einem Sieben-Punkte-Plan will die Industrie- und Handelskammer NRW das Problem lösen.

Die Suche nach geeigneten Fachkräften wird in den kommenden Jahren für die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen immer schwieriger werden. Das ist das Ergebnis des aktuellen Fachkräftereportes, den die IHK NRW, der Zusammenschluss der 16 Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen, jetzt vorgelegt hat. Demnach werden der NRW-Wirtschaft in Industrie, Handel und der Dienstleistungsbranche im Jahr 2030 rund 738 000 Fachkräfte fehlen.

Gegenüber dem Jahr 2018 (365 000 Fachkräfte) wird sich der Fachkräfte-Engpass somit verdoppeln. Aktuell stehen Unternehmen etwa 5 940 000 qualifizierte Fachkräfte in den

besagten Branchen zur Verfügung. Demgegenüber stehen 6 305 000 Jobs.

Sowohl die Anzahl der Fachkräfte als auch die der Stellen werden nach Prognose der IHK zurückgehen – das Angebot wird jedoch spürbar stärker. Die treibende Kraft für den Rückgang des Fachkräfteangebots ist der demografische Wandel: Immer weniger junge Menschen wachsen in den Arbeitsmarkt nach, während sich immer mehr Ältere in Richtung Ruhestand verabschieden. Schon heute geben 62 Prozent der Unternehmen bundesweit an, dass der Fachkräftemangel ihre größte Sorge ist.

Um diesen zu bekämpfen, legt die IHK NRW einen Sie-

ben-Punkte-Plan vor: So soll die Duale Ausbildung insbesondere in Verbindung mit der höheren Berufsbildung mehr als bisher als gleichwertige Alternative zum Studium positioniert werden.

Gleichzeitig soll die Ausbildungsreife der Jugendlichen, die Unterstützung benötigen, etwa in betrieblichen Praxisphasen mit begleitendem Berufsschulunterricht gefördert und die berufliche Teilhabe von Geflüchteten verbessert werden. Mehr Mobilität und Flexibilität auf beiden Seiten bringen Ausbildungsplatzsuchende und Ausbildungsplätze besser zusammen. Für Geringqualifizierte Ü25 bietet sich eine Nachqualifizierung an. Schließlich setzt die



Grund für den Engpass soll der demografische Wandel sein.

Foto: dpa

IHK NRW sich für die Steigerung von Erwerbsquoten – insbesondere von jungen Eltern und älteren

Fachkräften – sowie für eine gezielte Fachkräfte-Zuwanderung ein. Red

Präsident IHK NRW

4

Flexibilität und Mobilität erhöhen:

Um unversorgte Jugendliche mit unbesetzten Stellen zusammenzubringen, ist mehr Flexibilität auf beiden Seiten gefragt. Ausbildungsplatzsuchende sollten motiviert werden, auch weniger bekannte Berufe in den Blick zu nehmen. EOs und ausbildungsbegleitende Hilfen können dazu beitragen, dass vermeintlich schwächere Bewerber/innen die duale Ausbildung in den Unternehmen erfolgreich absolvieren. Auch Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität von Auszubildenden sind gefragt. Ein günstiges und verbundübergreifendes Azubiticket wäre ein wichtiger Anfang.

Der Fachkräftemonitor hilft einer Vielzahl von Stakeholdern ihre Interessen zu vertreten

Informations- und Analysetool



USP IHKn

- » Der Fachkräftemonitor unterstützt die IHKn in ihrer Aufgabe als Interessenvertreter aller gewerblicher Unternehmen in der serviceorientierten Beratung zum Thema „Fachkräfteentwicklung und -sicherung“
- » Datengestützte Ergebnisse aus dem Fachkräftemonitor helfen den IHKn politische Positionen zu beziehen
- » In der Funktion als Berater im Bereich der beruflichen Bildung können die IHKn auf den Fachkräftemonitor zurückgreifen, um z.B. die künftige Relevanz bestimmter Berufsgruppen einzuschätzen



USP für Politik

- » Anhand der Ergebnisse des Fachkräftemonitors lassen sich frühzeitig Handlungsbedarfe für die Politik erkennen und dementsprechend Maßnahmen ableiten
- » Fachkräftemonitor als unterstützendes Tool für das Mitwirken in Arbeitsgruppen sowie für Stellungnahmen zu öffentlichen Anfragen zum Thema „Fachkräfteentwicklung und -sicherung“

Der Fachkräftemonitor hilft einer Vielzahl von Stakeholdern ihre Interessen zu vertreten

Informations- und Analysetool



USP für Unternehmen

- » Unterstützung bei der langfristigen strategischen Personalplanung durch das Prognosemodell von WifOR, das eine langfristige Projektion der Fachkräftesituation bis zum Jahr 2030 ermöglicht
- » Gewinnung von Sicherheit bei strategischen Personalentscheidungen, bspw. im Bereich der Personalentwicklung und -rekrutierung
- » Fachkräftesicherung als Wettbewerbsvorteil: Frühzeitige Informationen über Fachkräfteverteilungen und -entwicklungen nach Region, Beruf und Qualifikation



USP für Verbände

- » Identifizierung von Fachkräfteengpässen in bestimmten Berufsgruppen, um eine solide Argumentationsgrundlage für folgende Maßnahmen zu erlangen:
 - Ausreichende Aus- und Weiterbildung
 - Mehr Aufstiegschancen
 - Gute Arbeitsbedingungen
 - Beteiligung Älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt

Eine gezielte Platzierung der Ergebnisse des Fachkräftemonitors führt zu einer umfassenden Berichterstattung in den Medien

NDR.de Nachrichten Sport Ratgeber
Das Beste am Norden Niedersachsen Schleswig-Holstein

Studie: Hamburg droht Fachkräftemangel



Flüchtlinge könnten laut Handelskammer dabei helfen, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Für Hamburgs Unternehmen wird der Fachkräftemangel ein immer größeres Problem. Das zeigt eine Umfrage der Handelskammer, die Geschäftsführer Hans-Jörg Schmidt-Trenz am Donnerstag vorgestellt hat. Nach einer Prognose des Wifo- und Wirtschaftsinstituts in der Han- rund 60.000 Fachkrä-

FACHKRÄFTEMANGEL

Berlin fehlen 120.000 Fachkräfte, weil alle lieber studieren

Firmen können fast acht Prozent der Stellen nicht besetzen. Die Industrie- und Handelskammer gibt dem Trend zum Studium die Schuld.

Engpass verursacht volkswirtschaftlichen Verlust von 17 Milliarden Euro

Damit ist die Fachkräftelücke binnen Jahresfrist um 47 Prozent gewachsen. Durch den Engpass bleiben rund fünf Prozent im Freistaat angebotenen Arbeitsplätze für Fachkräfte unbesetzt, so die jüngste Auswertung des IHK-Fachkräftemonitors Bayern. Gesucht werden in erster Linie keine Akademiker, sondern zu mehr als 85 Prozent beruflich qualifizierte Mitarbeiter. Ganz oben auf der Wunschliste der Betriebe stehen auch Industriekaufleute, Bürokaufleute und Fertigungsmechaniker.

„Der Fachkräftemangel bremst die bayerische Wirtschaft massiv. Betriebe müssen Aufträge verschieben oder ablehnen, weil die Kapazitäten nicht vorhanden sind. So entgeht Bayern eine Wirtschaftsleistung von schätzungsweise 17 Milliarden Euro allein in diesem Jahr“, sagt Peter Driessen, Hauptgeschäftsführer des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags (BIfK).

„Der Fachkräftemangel ist aktuell das größte Problem der bayerischen Wirtschaft. 50 Prozent der Betriebe – so viele wie noch nie – sehen die zunehmenden Personalengpässe als Risiko für ihr Geschäft“, so Driessen weiter.

03/24 FERNSEHEN RADIO MEDIATHEK
TUPELL POLITIK WIRTSCHAFT KULTUR SPORT PANORAMA IGA BERLIN

4 > Wirtschaft

WIRTSCHAFT

PEND



Fachkräftemonitor der IHK Berlin
Ingenieure werden gesucht - vor allem in Zukunft
03.04.17 | 20:55
Der Bedarf an Fachkräften ist in Berlin höher als das Angebot: 41.000 Personen fehlen derzeit dem Berliner Arbeitsmarkt. Das hat der aktualisierte Fachkräftemonitor ergeben, den die IHK Berlin am Montag vorgestellt hat. Zudem wird die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage immer größer. Nach Einschätzung der IHK wird der Engpass bis 2030 auf 186.000 ansteigen.

Audio: Inforadio | 03.04.2017 | Lisa Splanemann





IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen



WifOR Institute

Rheinstraße 22

64283 Darmstadt

Deutschland

 +49 6151 50155-12

 +49 6151 50155-29

 Sandra.hofmann@wifor.com

www.wifor.com

Dr. Sandra Hofmann

Forschungsfeldleiterin Internationale Sozialpolitik