

The Skilled Labor Monitoring Tool for forward-looking information and analysis

Presentation of The Skilled Labor Monitoring Tool for NRW

Dr. Sandra Hofmann | Sabrina Spies | André Habrock

05.12.2019

- 1** **What is the Skilled Labor Monitoring Tool?**
- 2** **Which data and assumptions are behind it?**
- 3** **What are the USPs and Best Practice examples?**

1

What is the Skilled Labor Monitoring Tool?

Previous distribution: 9 federal states and 58 chambers of commerce regions in Germany and 3 federal states in Austria

Development of skilled workers over time

- » Short term
- » Medium term
- » Long term up to 2030

Supply and demand potential

- » 121 occupations
- » 4 qualifications

Austria

- » Lower Austria
- » Upper Austria
- » Tyrol

Germany

- » 58 regions
- » 9 States

Skilled Labor Monitor

- » up to 19 industries

Regional and methodological comparability of the model

WifOR's Skilled Labor Monitoring Tool: An Analysis for the National Labor Market

Occupations & Qualifications

What is the specific situation of skilled workers in the individual academic and professionally qualified positions?

Industries

How is the supply and demand of skilled workers and individual occupational groups developing overall?

Regions

What is the skilled labor situation like in a particular region?

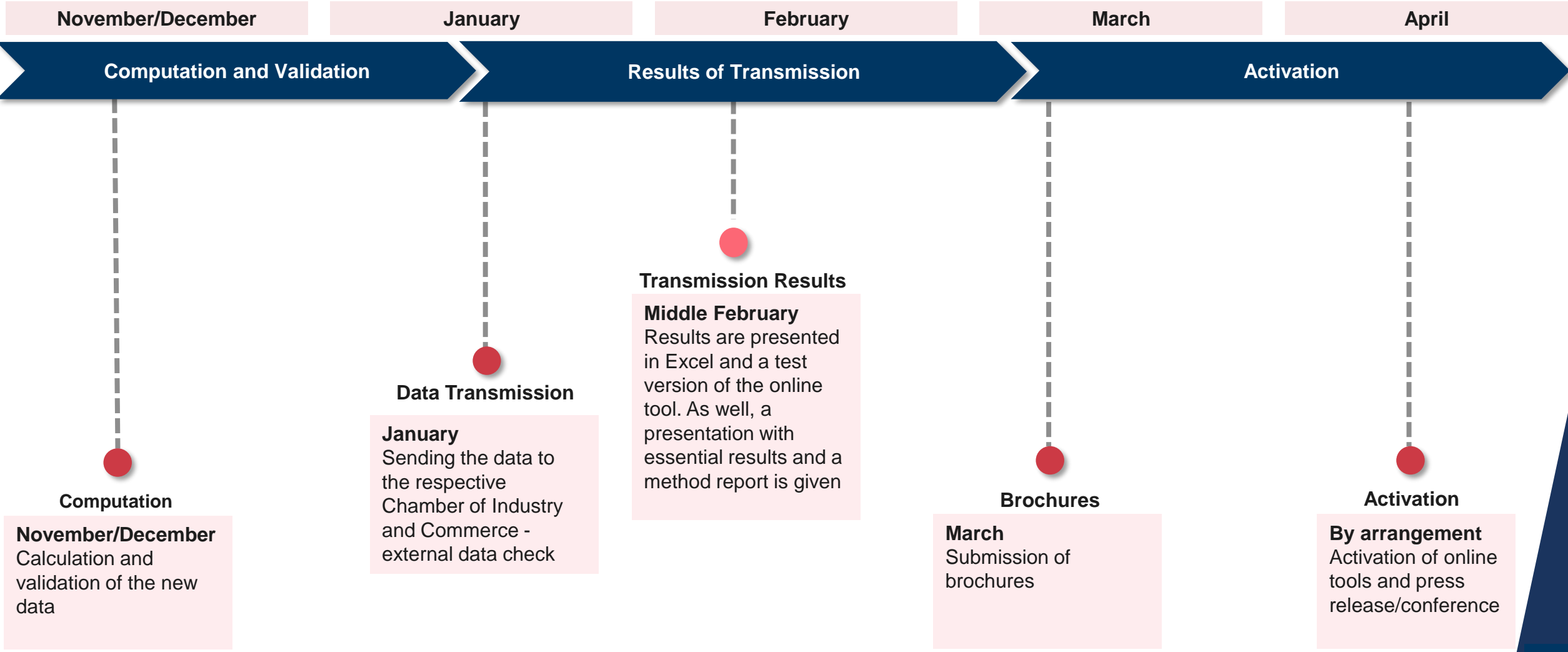


Intuitive web-based application

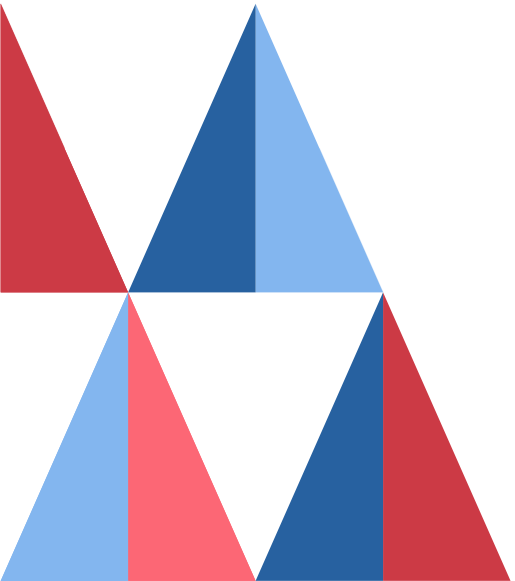
- Labor supply with socio-economic characteristics
- Comparison of supply and demand potential
- Representation of skilled workers
- Ranking occupational groups and industries
- Detailed map display

Click here for the online monitor: <http://www.fkm-nrw.de/>

The Skilled Labor Monitoring Tool is updated every year | the project duration is from November to April



2



**Which data and assumptions
are behind it?**



A great amount of data is included in the calculation of the monitoring tool

Modeling the supply of skilled workers

- ▶ Employment statistics from the Federal Employment Agency
- ▶ Unemployment statistics from the Federal Employment Agency
- ▶ Population projection from the Federal Statistical Office
- ▶ Forecasts of student numbers from the Ministry of Education
- ▶ Trainee numbers from the national statistical offices

Modeling the demand of skilled workers

- ▶ Chamber of Commerce economic indicators:
 - Current business situation
 - Future business situation
 - Future number of employees
 - Skilled workers shortage business risk
 - Vacant job positions
- ▶ Long-term trend:
 - Gross value added
 - Employed persons

Due to the model character of our skilled labor analysis, certain assumptions must be made

Assumptions in the basic model

Retirement age



Dynamic increase in retirement aged people 65 to 67 by 2030



Education



Number of graduates (students and trainees) will grow by 0.5% p.a.



External migration



Updating the average value of the last 15 years on the basis of cyclical impulses



Internal migration



Updating the average value of the last 15 years



Technological progress



Technological progress will remain on the growth path until 2030



Challenges from three areas can be identified



Data basis

- Data availability not always given
- Data is delayed (more than one year)
- Data revision



Data preparation

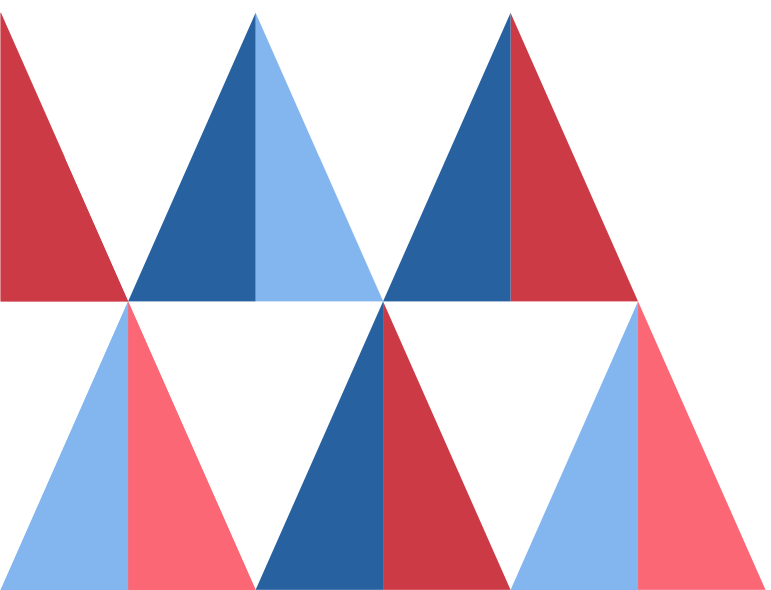
- Missing or censored values
- Different data structures
- Standardization



Data comprehension

- Visual representation (known versus modernization)
- Complexity and comprehensibility of the results
- Compatibility of model limitations with real conditions

3



**What are the USPs and Best
Practice examples?**



Goals

**Expected benefits
& efforts**

**Skilled Labor Monitoring Tool.
The perspective of an lobby
and service-organisation**

To create attention

Fachkräfte-Engpass 2019

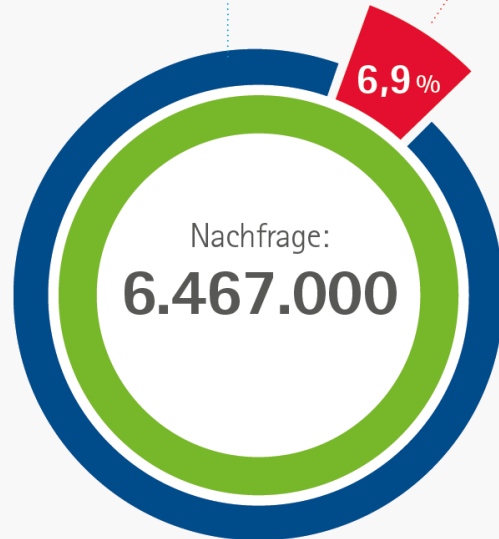


Angebot:

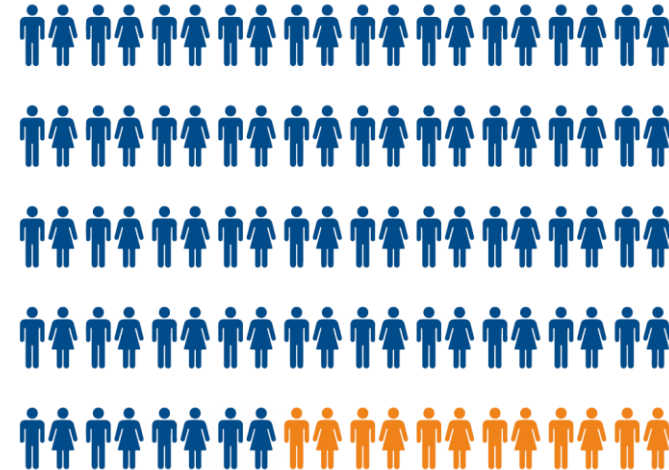
6.020.000

Engpass:

447.000



2019



Beruflich Qualifizierte

395.000

(88%)

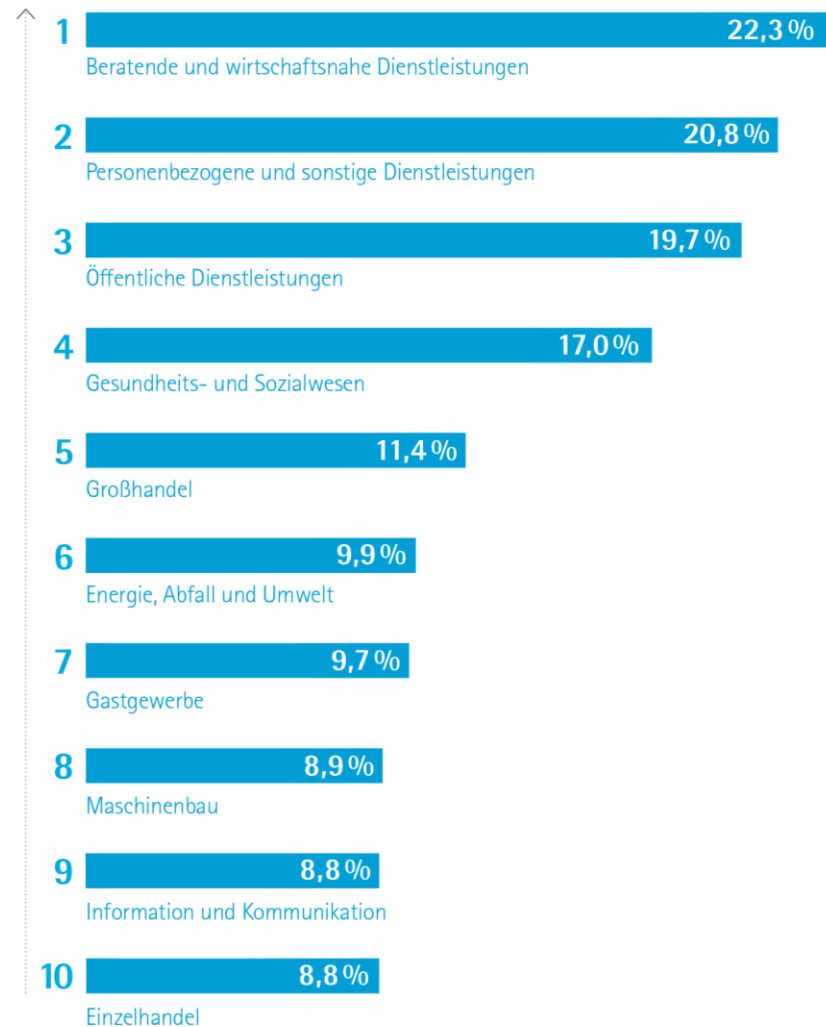
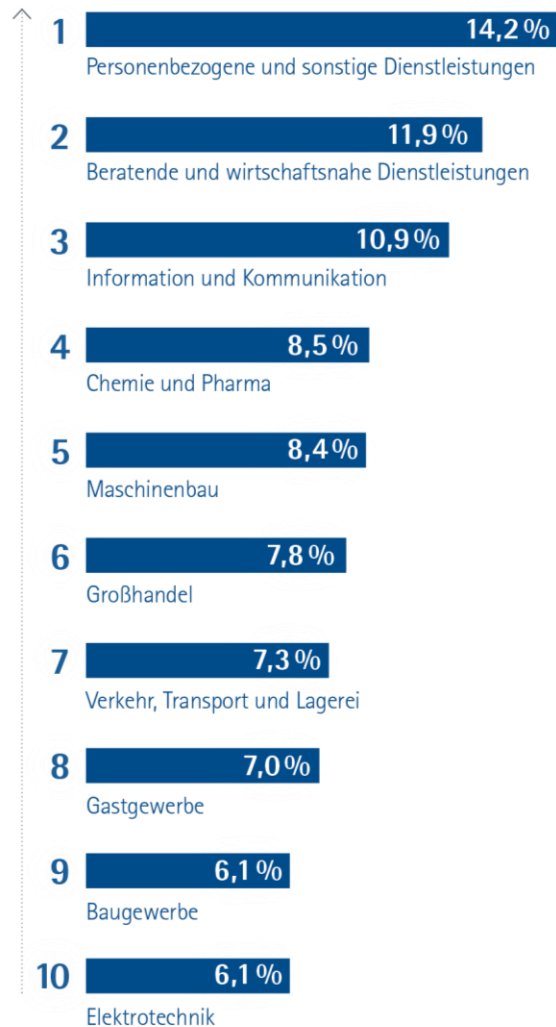


Akademisch Qualifizierte

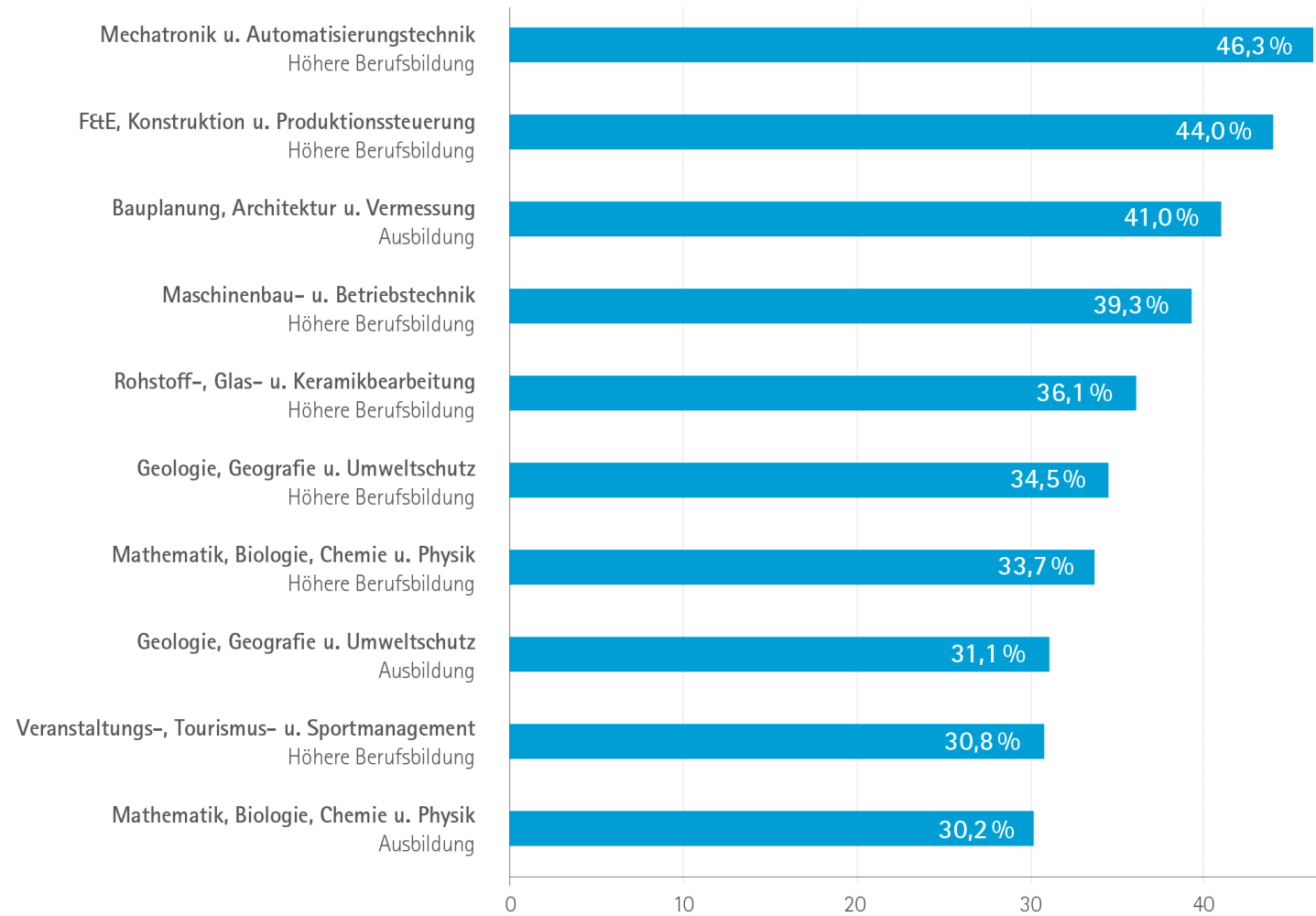
52.000

(12%)

To educate (Trends in industrial sectors)



To educate (Trends in occupational groups)



Skilled Labor Monitoring Tool as an Instrument

Benefits

- **Service** for our Members
(+ Demographic-Calculator)
- **Support** for political positions
- **Guidance** for decision-marking
(e.g. Marketing actions)

Effort and risks

- Data to **political Messages**
- Data into **context**
- Financial and human **resources**

Practical example

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, 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.

Our analysis supports the interests of a variety of stakeholders

Information and analysis tool



USP - Chamber of Industry and Commerce

- » The monitoring tool supports chambers representing the interests of all companies on the subject of "development and safeguarding of skilled workers".
- » Data-supported results from our analysis help the chambers to adopt political positions.
- » As advisors in vocational education and training, the chambers can, for example, draw on our analysis concerning the future relevance of specific occupational groups.



USP for Politics

- » The skilled labor analysis results can identify at an early stage the need for political action and corresponding measures.
- » A supporting tool for task forces and for position statements on public enquiries concerning "Skilled Labor development and safeguarding".

Our analysis supports the interests of a variety of stakeholders

Information and analysis tool



USP for companies

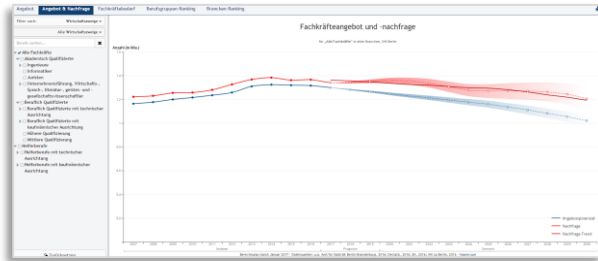
- » Support in long-range strategic personnel planning enabling long-term projection up to 2030 of the skilled workforce situation
- » Gain certainty in strategic personnel decisions, e.g. in the area of employee development and recruitment
- » Secure skilled workers as a competitive advantage: early information on the distribution and development of skilled workers by region, occupation, and qualification



USP for associations

- » Identification of skill shortages in specific occupational groups to provide sound arguments for the following actions:
 - Satisfactory education & training
 - Good working conditions
 - Participation of older workers in the labor market

Various applications | Support material & information for project partners



Interactive and intuitive web-based application - free access

- » **The Skilled Labor Monitoring Tool:** Visualizations of regional and sector-specific skilled worker development for different occupational groups and qualification levels (fk-monitoring.de)
- » **Demographics Calculator:** Visualizations of the link between company-specific data and regional macroeconomic labor market developments (www.demor.de)

Regional information brochures as part of data updating

- » Evaluation of the results of our analysis for sectors and occupational groups (incl. qualification levels) at the regional level
- » Representation of the development of skilled workers and socio-demographic characteristics (proportion of women and average age)
- » Publication on the homepage and/or as print medium



Additional analysis options

- » Loss of value due to shortages of skilled workers (<http://bit.ly/2vHzLDP>)
- » Analysis of digitization effects on the labor market
- » Regional results at county level



A targeted placement of results leads to extensive reporting in the media.

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.

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.

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 der Wirtschaft in der Hauptstadt sind rund 60.000 Fachkräfte

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 (BIVK).

„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.



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
Research Field Labor Market