

Fachkräftemonitor Oberösterreich – Kernergebnisse aus der Aktualisierung 2015 mit Perspektive 2030

www.fachkraefte-monitor.at

Das strategische arbeitsmarktpolitische Rahmenprogramm zur Sicherung der Fachkräfte für Oberösterreich „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ beinhaltet in den Säulen D und E als Ziel die weitestgehende Abdeckung des regionalen bzw. branchenbezogenen Fachkräftebedarfs.



Um diesen Bedarf regional und branchenbezogen verifizieren, die Entwicklungen bewerten und darauf reagieren zu können, steht mit dem Fachkräftemonitor erstmals ein systematisches und webbasiertes Tool, das genau diese Informationen bereitstellt.

Aktive Arbeitsmarktpolitik hat in OÖ einen hohen Stellenwert. Die Gleichzeitigkeit von steigenden Beschäftigungszahlen, Arbeitslosenzahlen und sektoralen Fachkräfteengpässen verlangen wirksame Interventionen, um bestmöglich den Matching-Prozess am Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Der Fachkräftemonitor für Oberösterreich ist ein Projekt der Business Upper Austria, das vom Wirtschaftsressort des Landes OÖ gefördert und mit dem WifOR Institut aus Darmstadt umgesetzt wird. Die Ausarbeitung erfolgt in Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice OÖ. Zusammenarbeitet wird bei dieser Innovation mit der Wirtschaftskammer OÖ, der Arbeiterkammer OÖ und der Industriellenvereinigung OÖ. Die Daten werden von den statistischen Abteilungen des Landes OÖ und des AMS OÖ und der WKO sowie der IVOÖ zur Verfügung gestellt.

Der regionale und branchenspezifische Fachkräftemonitor ermöglicht **Analysen der Fachkräfteentwicklung bis zum Jahr 2030**.

Zielsetzung des Fachkräftemonitors ist es, eine wissenschaftlich fundierte Datenlage über die Fachkräftesituation bzw. -entwicklung in Oberösterreich und seinen NUTS-3 Regionen zu schaffen.

Die umfangreichen benutzerspezifischen Auswertungsmöglichkeiten stellen die **Alleinstellungsmerkmale** dar, die österreichweit exklusiv für OÖ erstmals zur Verfügung stehen werden.

Das eigens entwickelte Berechnungsmodell greift ausschließlich auf bestehende Statistiken zurück, das Thema Fachkräfteengpässe wird so empirisch untermauert und entemotionalisiert. Durch den Verzicht auf kosten- und aufwandsintensive Primärerhebungen wird eine vergleichbare Datenbasis geschaffen, die kostenmäßig günstig zu generieren ist.

Dazu ist es erforderlich, die folgenden Betrachtungsebenen zu berücksichtigen:

- » **Wirtschaftszweig**
 - „Industrie, Gewerbe & Handwerk“, „Handel“, „Transport & Verkehr“, „Tourismus & Freizeitwirtschaft“, „Information & Consulting“, „Bank & Versicherung“ und „Sonstige Dienstleistungen“
- » **Region**
 - Innviertel, Linz-Wels, Mühlviertel, Steyr-Kirchdorf und Traunviertel
- » **Qualifikation**
 - Pflichtschule, Lehre, schulische Ausbildung und tertiäre Ausbildung
- » **Tätigkeitsfeld**
 - „Allgemeine Bildungsgänge“, „Dienstleistungen“, „Erziehung“, „Geisteswissenschaften und Künste“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Bauwirtschaft“, „Landwirtschaft“, „Naturwissenschaften“, „Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht“
- » **Betrachtungszeitraum**
 - 2008-2030

Quelle:

Fachkräftemonitor OÖ – Update 2015

www.fachkraefte-monitor.at

Berechnungsstand: 2015

Berechnungskonzept und Durchführung: WifOR GmbH

Projekt Fachkräftemonitor OÖ - Information

Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
Mag. Christian Mayer
Projektmanager Arbeitsmarkt
T: +43-664-8186 555
E: Christian.mayer@biz-up.at



Ein Projekt von Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, gefördert vom Wirtschaftsressort des Landes OÖ. Verantwortung für das Gesamtprojekt: Der Fachkräftemonitor wird umgesetzt vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR aus Darmstadt.

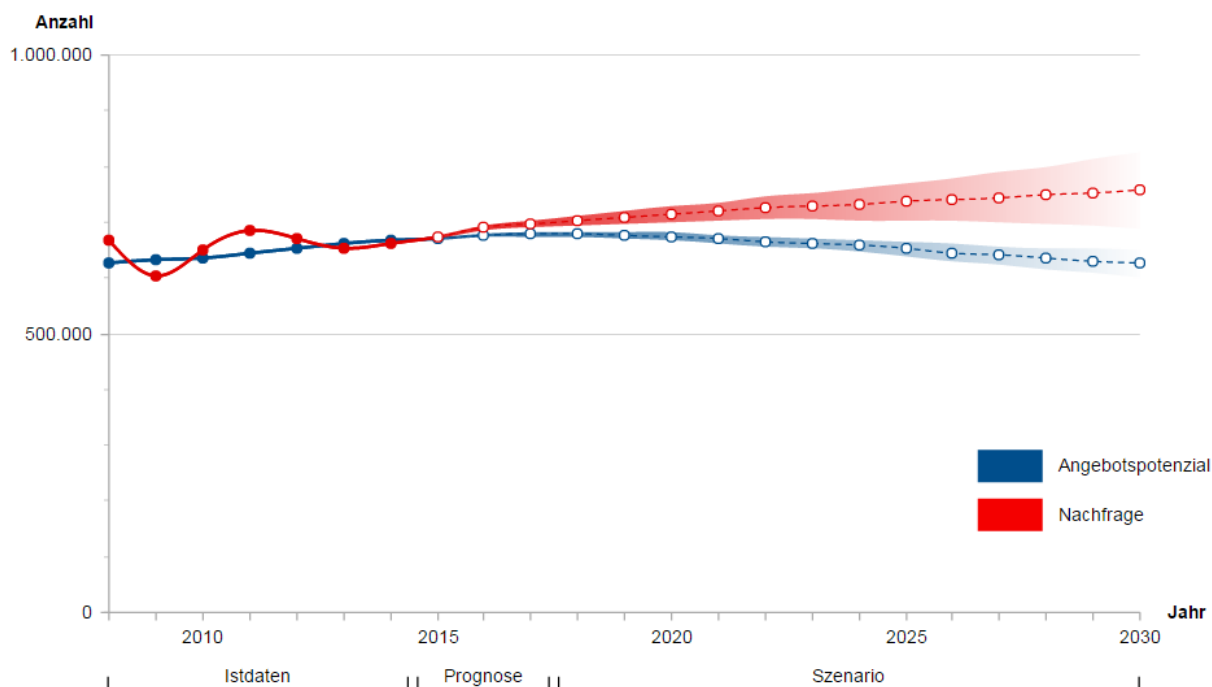


Kernergebnisse des Fachkräftemonitors – Update 2015

(Stand: Auswertung 2015)

Prognose 2030: Die Fachkräftelücke öffnet sich weiter

Der **Fachkräftemonitor** (www.fachkraefte-monitor.at) liefert ein Szenario zur zukünftigen Strukturentwicklung von Arbeitskräfteangebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Die angespannte Situation am Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren wird begleitet von strukturellen Fachkräfteengpässen. Das derzeit noch steigende, zugleich immer älter werdende Arbeitskräftepotenzial, beginnt ab dem Jahr 2016 zu sinken. Erstmals werden mehr Menschen in die Pension eintreten als Arbeitskräfte nachkommen.



Bis zum Jahr 2030 stehen der Wirtschaft in Oberösterreich bereits rund 45.000 Fachkräfte weniger zur Verfügung als heute, sodass sich der Fachkräfteengpass von derzeit 0,4% (3.000 Personen) auf etwa 17% (131.000 Personen) im Jahr 2030 erhöhen kann. Bereits in den kommenden fünf Jahren kann es zu einem Rückgang des Angebotspotenzials um 1% kommen, sodass im Jahr 2020 ein Fachkräfteengpass von rund 6% (39.000 Personen) vorzufinden sein wird.

Im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030 zeichnet sich eine leichte Veränderung in der Verteilung des Angebotspotenzials auf die einzelnen Branchen Oberösterreichs ab: Während sich das Angebotspotenzial in der Branche Information und Consulting langfristig bis zum Jahr 2030 leicht erhöht – hier ist ein Anstieg von 72.500 Personen im Jahr 2015 auf 80.200 Personen im Jahr 2030 möglich – wird es in den übrigen Branchen zurückgehen. Die beschäftigungsstärkste Branche stellt auch im Jahr 2030 die Branche Industrie, Gewerbe und Handwerk mit einem Anteil von 33% (207.000 Personen) dar, gefolgt von den sonstigen Dienstleistungen mit 27% (166.000 Personen). (WifOR)

Die Struktur des Fachkräftepotenzials: Struktur, Durchschnittsalter, Frauenanteil

Struktur des Fachkräfteangebots in Oberösterreich

Das Fachkräfteangebot in Oberösterreich wird im Jahr 2015 von Fachkräften, die eine Lehre absolviert haben, dominiert (42%). Etwa 28% des Fachkräftepotenzials entfällt auf Personen, die eine schulische Ausbildung absolviert haben. Einen Pflichtschulabschluss können ca. 21% des aktuellen Angebotspotenzials vorweisen. Lediglich ca. 9% des Fachkräftepotenzials wird Personen zugerechnet, die eine tertiäre Ausbildung durchlaufen haben.

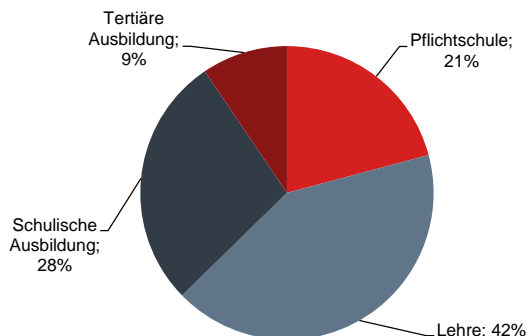


Abbildung: Angebotspotenzial nach Qualifikationen im Jahr 2015

Anstieg des Durchschnittsalters bis zum Jahr 2030 um rund 3,4 Jahre

Das Durchschnittsalter der Fachkräfte in allen Branchen Oberösterreichs steigt von derzeit 39,1 auf voraussichtlich 42,5 Jahre im Jahr 2030 an. Die Branche mit dem höchsten Durchschnittsalter im Jahr 2015 ist Transport und Verkehr mit 41,8 Jahren. Das jüngste Durchschnittsalter weist die Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft mit 36,1 Jahren auf. Bis zum Jahr 2030 werden die Fachkräfte in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft überdurchschnittlich stark altern, sodass das Durchschnittsalter dort um 6,4 Jahre auf 42,5 Jahre ansteigt.

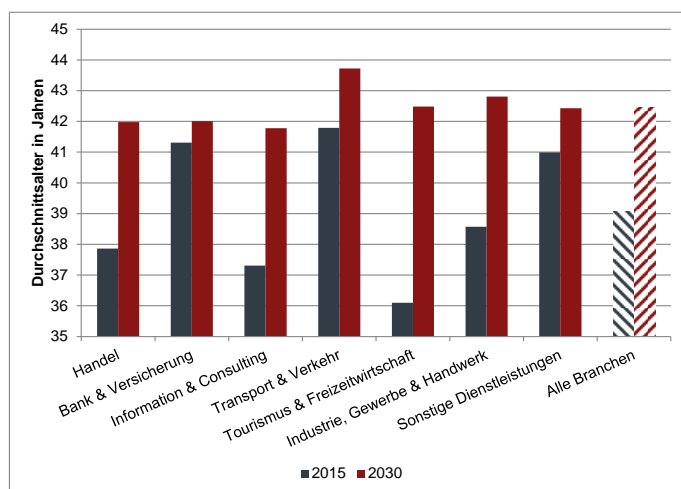


Abbildung: Durchschnittsalter nach Branchen im Jahr 2015 und 2030

Fachkräfteengpässe in Oberösterreich

Engpass 2015: Es fehlen Fachkräfte mit tertiärer Ausbildung und einem Lehrabschluss

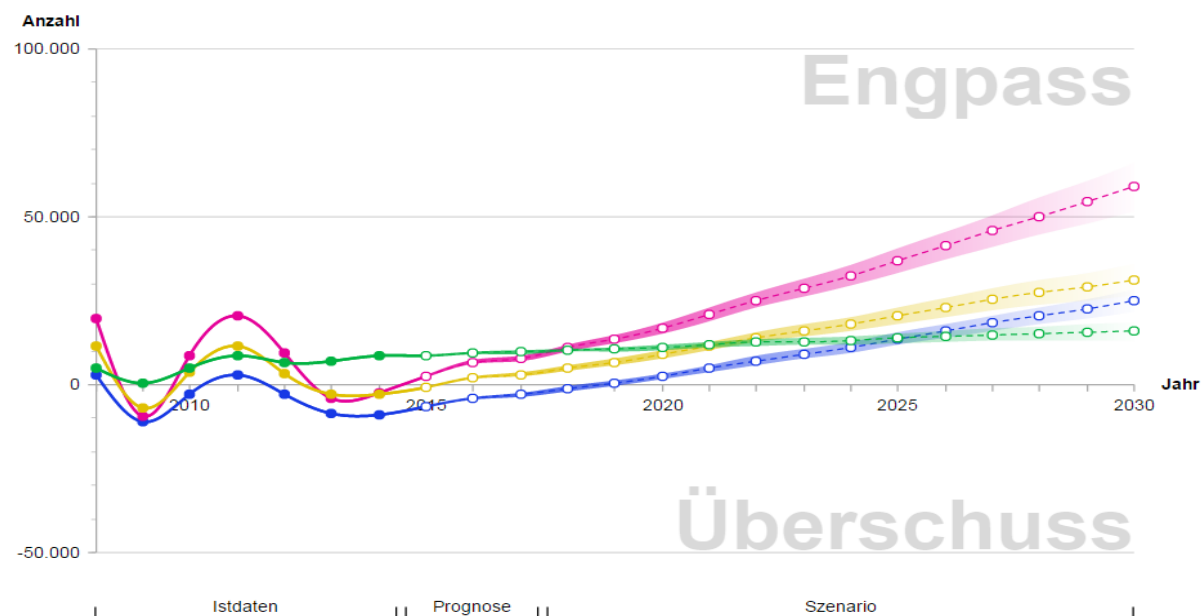
Der Fachkräfteengpass kann die oberösterreichischen Unternehmen bereits im Jahr 2015 vor große Herausforderungen stellen. Insgesamt stehen rund 3.000 Fachkräfte weniger zur Verfügung als von den Unternehmen benötigt werden. Neben rund 2.000 Absolventen einer Lehre fehlen mit annähernd 8.500 Fachkräften insbesondere diejenigen, die eine tertiäre Ausbildung absolviert haben. Es gibt einen Überschuss von Personen mit dem Abschluss einer schulischen Ausbildung von ca. 1.000 Personen und mit einem Pflichtschulabschluss in Höhe von 7.000 Personen. Je nach Branche oder Tätigkeitsfeld können die qualifikationsspezifischen Engpässe und Überschüsse unterschiedlich stark ausfallen.

Prognose 2030: Demografischer Wandel reduziert das Angebotspotenzial

Der Fachkräftemonitor Oberösterreich prognostiziert, dass es bereits ab dem Jahr 2020 zu einem Rückgang des Fachkräftepotenzials kommen wird. Bis zu diesem Zeitpunkt wird es zunächst von 671.000 auf 677.000 Personen im Jahr 2019 ansteigen, bevor es in den Folgejahren auf 626.000 Personen im Jahr 2030 absinkt. Der prognostizierte Engpass im Jahr 2030 beträgt rund 131.000 Fachkräfte. Während der Engpass aktuell im Wesentlichen durch die konjunkturelle Entwicklung geprägt ist, wird der zukünftig größte Einflussfaktor – insbesondere auch nach dem Jahr 2030 – der demografische Wandel sein.

Engpässe von morgen insbesondere im Bereich der Lehre und der schulischen Ausbildung

Von den fehlenden Fachkräften entfällt derzeit der Großteil auf Personen mit einer tertiären Ausbildung. Aktuell beträgt der Engpass bei diesen Fachkräften rund 11,8% und könnte bis zum Jahr 2030 auf etwa 14,0% (ca. 15.000 Personen) ansteigen. Es wird damit gerechnet, dass die Fachkräfteengpässe bei den übrigen Qualifikationen im Zeitverlauf deutlicher ansteigen. So beträgt der Engpass bei den Absolventen einer Lehre im Jahr 2015 etwa 0,7%, könnte aber bis zum Jahr 2030 auf etwa 18,4% ansteigen; dies entspricht rund 59.000 fehlenden Fachkräften dieser Qualifikation. Bei Personen, die eine Pflichtschulausbildung absolviert haben, wandelt sich der Fachkräfteüberschuss von 5,3% im Jahr 2015 zu einem Engpass von etwa 19% (25.000 Personen) im Jahr 2030. Eine ähnliche Entwicklung ist im Bereich der schulischen Ausbildung zu beobachten; dort entwickelt sich aus einem nahezu ausgeglichenen Arbeitsmarkt im Jahr 2015 ein Engpass von rund 16% (31.000 Personen).



Alle Tätigkeiten - Pflichtschule (Prognose)		Alle Tätigkeiten - Lehre (Prognose)		Alle Tätigkeiten - Schulische Ausbildung (Prognose)		Alle Tätigkeiten - Tertiäre Ausbildung (Prognose)	
Jahr:	2015	Jahr:	2015	Jahr:	2015	Jahr:	2015
Angebot:	140.000	Angebot:	281.000	Angebot:	187.000	Angebot:	63.600
Nachfrage:	133.000	Nachfrage:	283.000	Nachfrage:	186.000	Nachfrage:	72.100
Überschuss:	7.000	Engpass:	2.000	Überschuss:	1.000	Engpass:	8.500
Überschuss in %:	5,3 %	Engpass in %:	0,7 %	Überschuss in %:	0,5 %	Engpass in %:	11,8 %

Abbildung: Engpass- und Überschussentwicklungen nach Qualifikationen im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030