



Regionales Fachkräfte- Screening

Bezirk Gmunden



Vorwort

Die bestmögliche Voraussage des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine zentrale Zielsetzung der Strategie Arbeitsplatz OÖ 2020. Seit der Einführung des Fachkräftemonitors verfügt OÖ über ein Prognose-Tool zur Fachkräfteentwicklung bis zum Jahr 2030. Der Bildungsmonitor des Landes Oberösterreich analysiert die erwartbare Zahl der Bildungskarrieren und -abschlüsse. Mit dem Projekt Fachkräfte-Screening OÖ im Rahmen der Wachstumsinitiative für Standort und Arbeit werden nun alle Bezirke im Hinblick auf berufliche Knappheitsfaktoren tiefgreifend analysiert. Mit den nun vorliegenden Ergebnissen soll die Transparenz bezüglich Angebot und Nachfrage auf den regionalen Arbeitsmärkten erhöht und ein Beitrag zu einem besseren regionalen Matching zwischen Arbeitskräfte-



Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann

Dr. Michael Strugl
Landeshauptmann-Stellvertreter

angebot und Arbeitskräftenachfrage geleistet werden. Das gemeinsame Ziel ist, das berufsbezogene Bildungsangebot durch die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Ressorts Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Bildung noch besser an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes auszurichten.

Einleitung

Gegenwärtig ist der Arbeitsmarkt auf den ersten Blick von widersprüchlichen Entwicklungen geprägt. Zum einen steigen die Arbeitslosenzahlen und die Arbeitslosenquote an, zum anderen bleiben Stellenbesetzungsprobleme und ein Mangel an Fachkräften bestehen. Diese Situation führt zu einem „Mismatch“ zwischen den Anforderungen der Nachfrageseite (der Unternehmen) und den Qualifikationen und Kompetenzen des Arbeitskräftepotenzials (Angebotsseite). Dieser Gap ist zunächst ein berufs- und qualifikationsbezogener – der Bedarf und die Anforderungen können insbesondere in bestimmten Branchen und Berufen offensichtlich nicht gedeckt werden. Dazu zählt u.a. eine Reihe von Sparten der Sachgüterproduktion, die gerade in Oberösterreich sehr stark ausgeprägt ist. Die berufs- und qualifikationsbezogene Nicht-Übereinstimmung wird durch räumliche Verteilung und Konzentration auch zu einem regionalen Mismatch. Die derzeitige demografische Situation, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sehr geburtenstarke Jahrgänge von Erwerbstätigen in näherer Zukunft das Pensionsalter erreichen, kann dabei auf

Grund des erhöhten „Ersatzbedarfes“ Mismatch-Situationen noch verstärken.

Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt Fachkräfte-Screening darauf ab, die regionalen Arbeitsmärkte in Oberösterreich hinsichtlich der gegenwärtigen, aber auch in Zukunft erwartbaren Arbeitskräftenachfrage und des verfügbaren Arbeitskräfteangebots näher zu analysieren, um allenfalls Maßnahmen für eine Verbesserung des Matchings ergreifen zu können.

Das Projekt umfasst die folgenden Bausteine:

- » Daten zur Entwicklung der regionalen, berufs- und qualifikationsspezifischen Arbeitskräftenachfrage und des regionalen Arbeitskräfteangebots
- » Bewertung („Qualifikationsbilanz“) der Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation und ihrer voraussichtlichen Entwicklung in den Regionen (Bezirken)
- » Informationsgrundlage für Akteure in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Wirtschaft

Kurzprofil Arbeitsmarktbezirk Gmunden

Bezirksspezifische Besonderheiten und Herausforderungen:

- » Beschäftigungswachstum unter dem OÖ-Durchschnitt
- » Geringer Verlust von Arbeitskräftepotenzial durch Auspendeln (insbes. nach Salzburg)
- » **Nachhaltige Fachkräfteknappheit vor allem in folgenden Bereichen:**
MetallarbeiterInnen / MechanikerInnen mit Lehrausbildung; IngenieurInnen, MathematikerInnen u. Ä. mit Hochschulausbildung; ElektrikerInnen, ElektronikerInnen (Lehre); Gastronomieberufe; tlw. Sozial- und Verwaltungsberufe mit tertiärer Ausbildung
- » Gute Ausbildungseinrichtungen in den Bereichen Tourismus, Gesundheit und Holztechnik
- » Mangel an Ausbildungseinrichtungen im Bereich Metall-Maschinen-Elektro
- » In den kommenden Jahren stark schrumpfendes lokales Arbeitskräftepotenzial

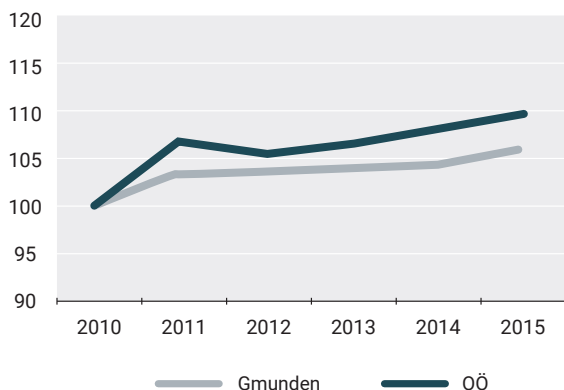
Maßnahmen

- » Bindung gut ausgebildeter Jugendlicher an den Bezirk, z. B. durch Kooperationen mit Schulen
- » Maßnahmen zur Gewinnung Jugendlicher für die Lehre in technischen Berufen (Metall, Maschinen, Elektro)
- » Maßnahmen zur Gewinnung und zum Verbleib von Arbeitskräften im Tourismus (auch aus dem Ausland)
- » Bezirk als Lebens- und Arbeitsraum stärker positionieren, Zuwanderung fördern

Allgemeine Kennzahlen

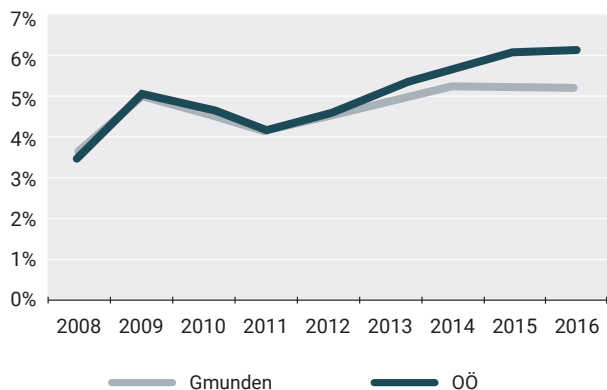
Beschäftigungsdynamik 2010-2015

Unterdurchschnittlich
AMB Gmunden +6%, OÖ +9%



Arbeitslosenquote 2008-2016

Leicht unterdurchschnittlich ab 2013
AMB Gmunden (2016) 5,2%, OÖ 6,1%



Quelle: „Betriebsmonitoring“ der Arbeitsmarktdatenbank, KMFA Berechnungen; unselbständige Beschäftigung am Arbeitsort; der Wert für Oberösterreich entspricht dem Durchschnitt aller Bezirke. AMB = Arbeitsmarktbezirk

Quelle: AMS OÖ (Datenabfrage: 16.01.2017)
AMB = Arbeitsmarktbezirk

Stärken-Schwächen-Analyse

pos./neg. Einflussfaktoren in Bezug auf die Fachkräftesicherung



Positive Faktoren für die Fachkräftesicherung (Stärken, Chancen)

Bezirksspezifisch

- » Arbeitslosenquote unter dem Landesdurchschnitt (nur geringfügiger Anstieg der Zahl der Arbeitslosen 2015 im Vergleich zum Vorjahr)
- » Unter der landes- und bundesweiten Quote liegender Anteil an Langzeit-Arbeitslosen
- » Starker Tourismus- und Produktionssektor (Top Player)
- » Tourismusschulen Bad Ischl (Höhere Lehranstalt, Fachschule und Aufbaulehrgang)
- » Österreichweit gefragte AbsolventInnen der HTL Hallstatt (Schwerpunkt Tischlerei / Holztechnologie)
- » Sehr gutes und hochwertiges Angebot an Ausbildungen im Gesundheitsbereich: Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege in Bad Ischl, Gmunden
- » Relativ geringer Anteil von Personen mit lediglich Pflichtschulniveau und relativ hoher Anteil mit BHS-Ausbildung unter den 20-30-Jährigen
- » Relativ hoher Anteil der 16-jährigen SchülerInnen befindet sich in einer BHS-Ausbildung
- » Vernetzung von regionalen (Arbeitsmarkt-) AkteurInnen: Jugendnetzwerk Gmunden (NPOs, Sozialpartner, AMS, Schulen, Betriebe) mit dem Ziel der Integration von Jugendlichen (mit besonderen Bedürfnissen) in den Arbeitsmarkt
- » Leitbetriebe setzen eigene Initiativen in der Lehrlingsausbildung
- » Positive Auswirkungen auf die Bauwirtschaft durch Zuzug von älteren Personen (Alterswohnsitz im Salzkammergut)
- » Unsichere Weltlage / politische Krisen in beliebten Urlaubsdestinationen außerhalb Österreichs: Chance für den Tourismus (im Salzkammergut)



Negative Faktoren für die Fachkräftesicherung (Schwächen, Risiken)

Bezirksspezifisch

- » Fehlende schulische Technikswerpunkte in der Region
- » Abwanderung von MaturantInnen in die Städte
- » Fehlende tertiäre Ausbildungsmöglichkeiten
- » Fehlendes Arbeitskräfteangebot in der Gastronomie, sinkende Lehrlingszahlen
- » Hohe Drop-Out-Rate im Lehrberuf Koch/Köchin und KellnerIn
- » Gastronomie: Jahresbeschäftigung ist oftmals nicht möglich/rentabel → Saisonarbeit: Problem bei der Stellenbesetzung u. a. aufgrund der Konkurrenz mit Tourismushochburgen, die auch für Saisonarbeit attraktiver sind.
- » Steigende Zahl an Arbeitslosen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (Zeitraum 2014-2015: +8,7%)
- » Infrastrukturanbindung und Erreichbarkeit des Bezirks relativ schwach
- » Ab 2020 überdurchschnittlich stark schrumpfendes lokales Arbeitskräftepotenzial

Allgemein

- » Zunehmende Präferenz der Jugendlichen für eine schulische gegenüber einer betrieblichen Ausbildung – dadurch abnehmende Versorgung mit Lehrlingen und LehrabsolventInnen vor allem und gerade in den Knappheitsberufen (technischer und gastronomischer Bereich)
- » Deutliche Rekrutierungs Nachteile durchschnittlicher KMU gegenüber den großen Leitbetrieben

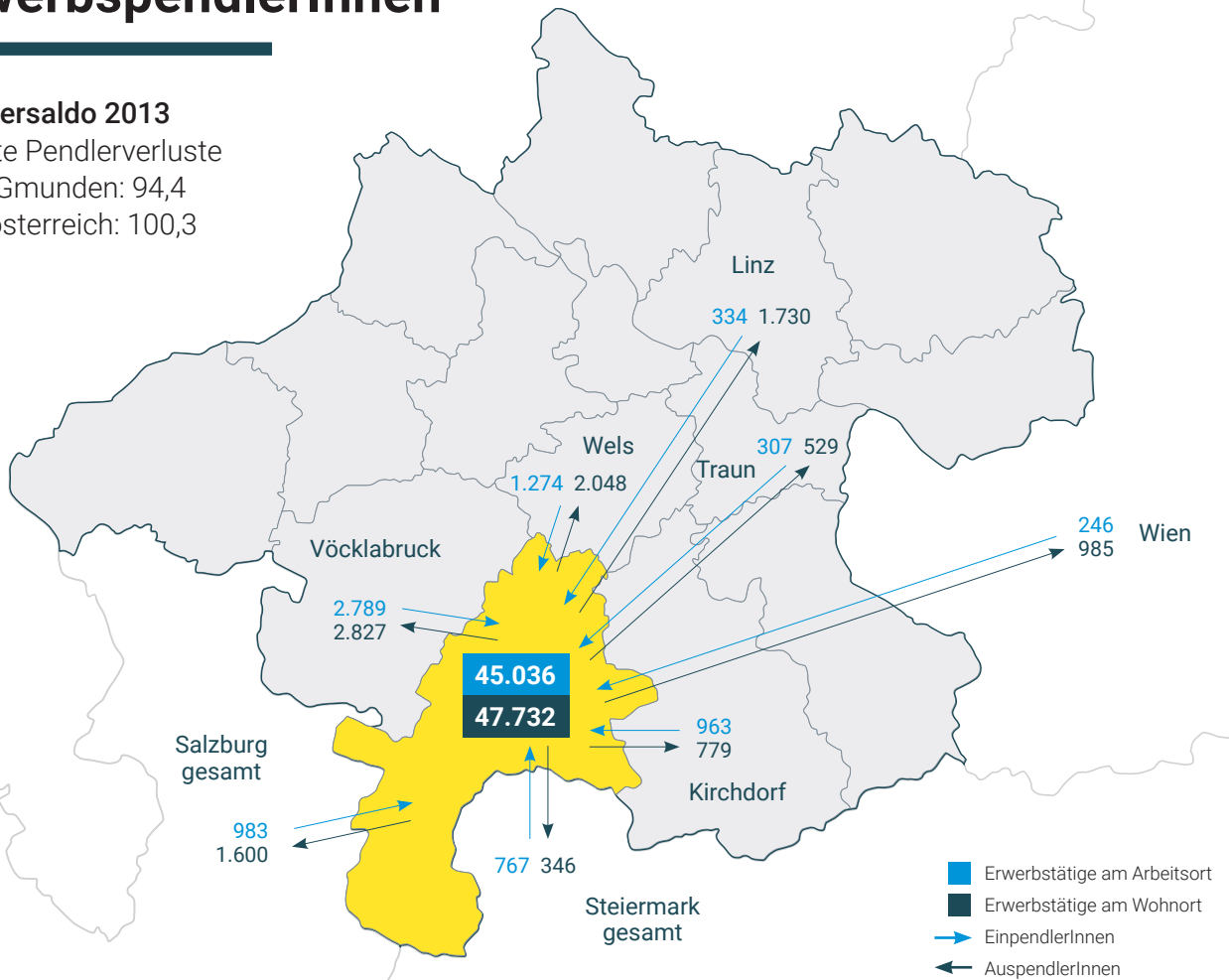
ErwerbsspendlerInnen

Pendlersaldo 2013

Leichte Pendlerverluste

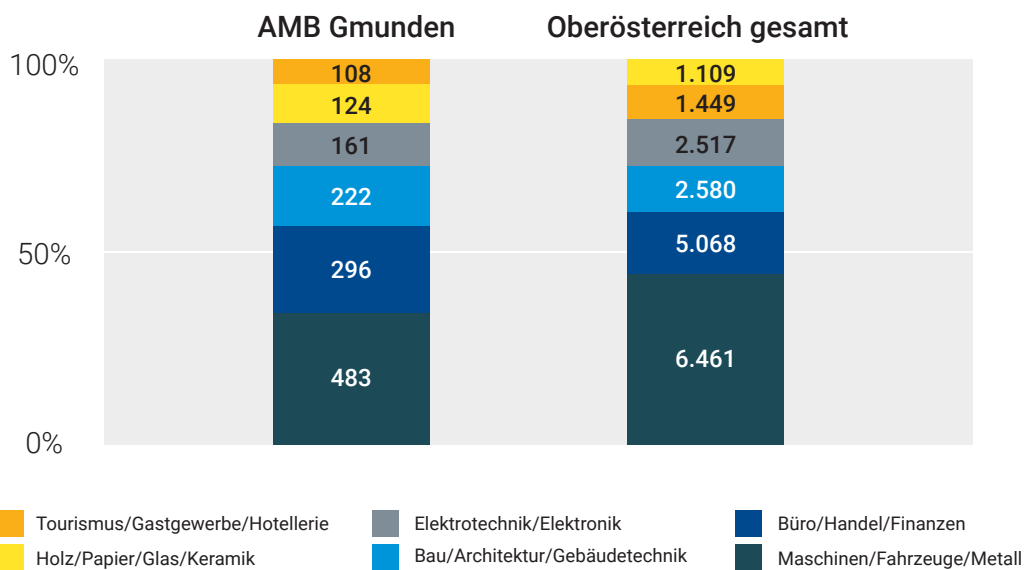
AMB Gmunden: 94,4

Oberösterreich: 100,3



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009 – 2013 (Stichtag 31.10.), Registerzählung 2011, ibw-Berechnungen, AMB = Arbeitsmarktbezirk

Lehrlingszahlen in den Lehrberufen mit den meisten Lehrlingen (2015)



Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres), ibw-Berechnungen

Anmerkung: Lehrberufsgruppen mit ≥ 100 Lehrlingen (registrierte Lehrverträge) im Arbeitsmarktbezirk Gmunden im Jahr 2015 werden dargestellt. AMB = Arbeitsmarktbezirk

Qualifikationsbilanz – Berufe

| | Beschäftigungsdynamik 2010-2015 | Strukturelle Bedeutung relativ zu OÖ | Stellenandrang (Arbeitslose pro offener Stelle – jeweils Zugänge) |
|---|------------------------------------|--|---|
| Bürokräfte mit Kundenkontakt (Lehre, BMS) | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | ähnlich | mittel (Lehre)/ hoch (BMS) (Übrige) Büroberufe Lehre: 1,7; BMS: 27,8 |
| MetallarbeiterInnen / MechanikerInnen mit Lehrausbildung | mittel | hoch (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 9%) | gering SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen etc. Lehre: 0,6 |
| IngenieurInnen, MathematikerInnen etc. mit tertiärer Ausbildung | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | ähnlich | gering TechnikerInnen Uni/FH: 1,3 |
| ElektrikerInnen, ElektronikerInnen Lehrausbildung | mittel | ähnlich | gering ElektrikerInnen Lehre: 0,4 |
| Bauberufe (v. a. Lehre) | stagnierend | hoch (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 7%) | mittel Bauberufe Lehre: 1,7-2,0 |
| Betreuungsberufe im Sozial- u. Gesundheitswesen mit Lehr- oder BMS Ausbildung | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | gering | mittel Gesundheitsberufe Lehre: 1,6; BMS: 2,2 |
| Assistenzberufe im Gesundheitswesen mit höherer Schule | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | gering | mittel Gesundheitsberufe Alle Niveaus: 2,5 |
| Gesundheitsberufe mit tertiärer Ausbildung | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | ähnlich | mittel Gesundheitsberufe Uni/FH: 2,7 |
| Sozial- und Verwaltungsberufe mit tertiärer Ausb. | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | gering | gering SozialarbeiterInnen Uni/FH: 0,7 |
| Gastronomieberufe | mittel | hoch (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 5%) | gering Hotel- und Gaststättenberufe Alle Niveaus: 1,1 |
| FahrzeugführerInnen | gering | ähnlich | mittel Landverkehrsberufe Alle Niveaus: 1,6 |
| Reinigungspersonal und Hilfskräfte | hoch (VÄ 2010-15 > 10%) | ähnlich | mittel Anlernberufe Alle Niveaus: 2,5 |

 Knappheitsindikator  Überschussindikator

e mit Arbeitskräfteknappheit

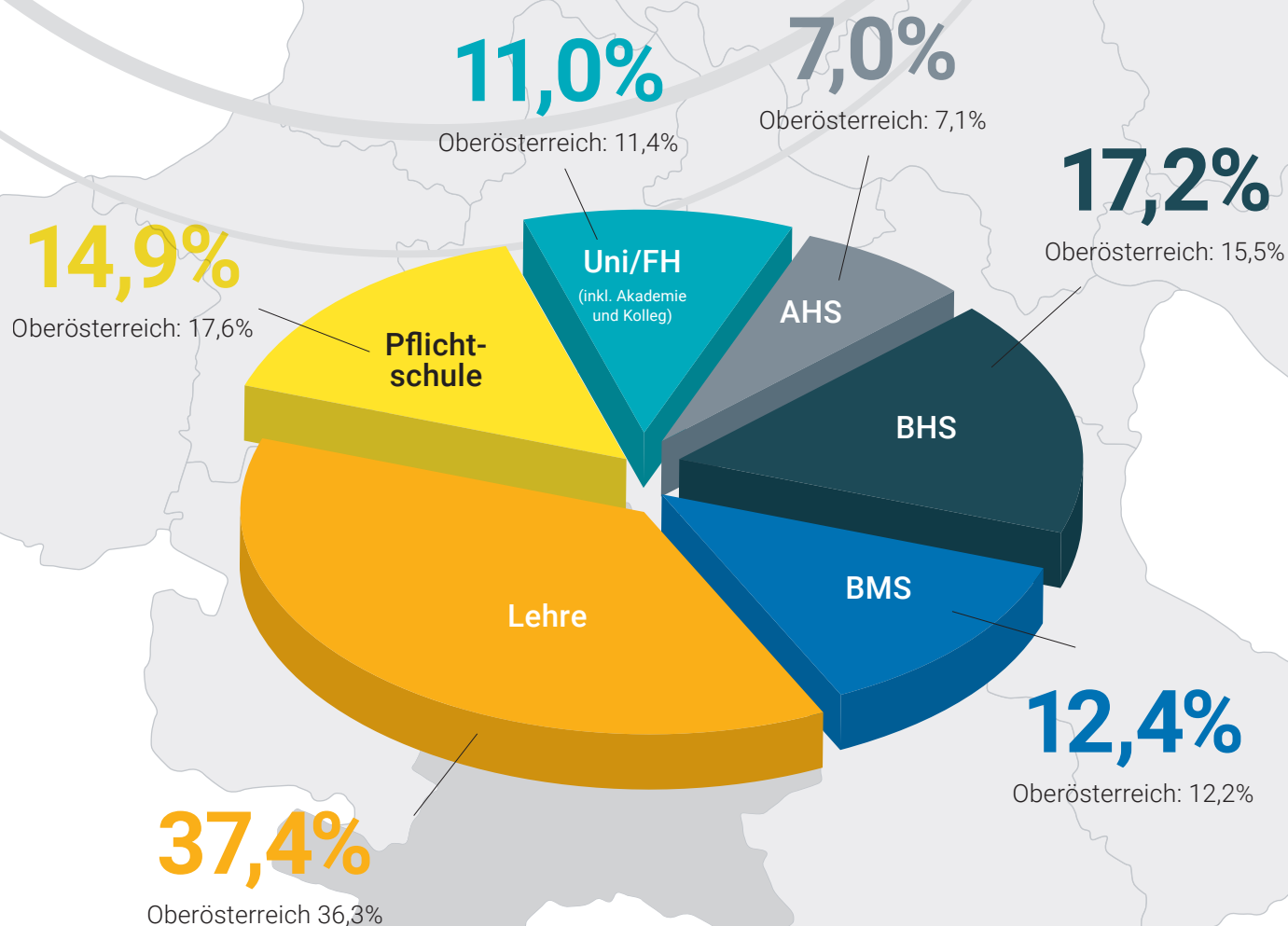
| Differenz Arbeitslose und offene Stellen (Zugänge) | Altersbedingter Abgang mittelfristig | Zahl der Lehrlinge (wo von Relevanz) | Experten-einschätzung (Workshop) | Größe der Berufsgruppe * |
|---|---|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| Überschuss (Übrige) Büroberufe Lehre: +127; BMS: +161 | mittel | stagnierend | | 480 |
| Knappheit SchlosserInnen, WerkzeugmacherInnen etc. Lehre: -113 | mittel | sinkend | | 2.400 |
| Leichter Überschuss TechnikerInnen Uni/FH: +6 | mittel | | | 580 |
| Knappheit ElektrikerInnen Lehre: -130 | mittel | sinkend | | 740 |
| Überschuss Bauberufe Lehre: +201 | mittel | sinkend | | 1.790 |
| Überschuss Gesundheitsberufe Lehre: +17; BMS: +24 | hoch Beschäftigtenanteil 55+: 12% | | | 320 |
| Überschuss Gesundheitsberufe Alle Niveaus: +112 | mittel | | | 560 |
| Überschuss Gesundheitsberufe Uni/FH: +22 | mittel | | | 190 |
| Knappheit SozialarbeiterInnen Uni/FH: -6 | hoch Beschäftigtenanteil 55+: 12% | | | 260 |
| Knappheit Köche/Köchinnen Alle Niveaus: -40 | gering Beschäftigtenanteil 55+: 8% | stark sinkend | Knappheit | 1.090 |
| Überschuss Landverkehrsberufe Alle Niveaus: +105 | hoch Beschäftigtenanteil 55+: 14% | | | 1.300 |
| Überschuss Anlernberufe Alle Niveaus: +722 | mittel | | | 980 |

* Zahl der Beschäftigten 2015

Vorausschauende Indikatoren in Gmunden

Bildungsniveau

Höchste abgeschlossene Ausbildung der 20-30-Jährigen (Personen am Wohnort)

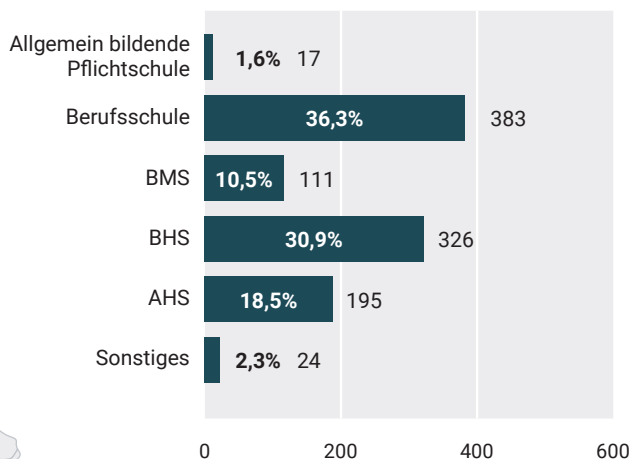


Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Stichtag 31.10.2013, ibw-Berechnungen, geringe Rundungsdifferenz möglich

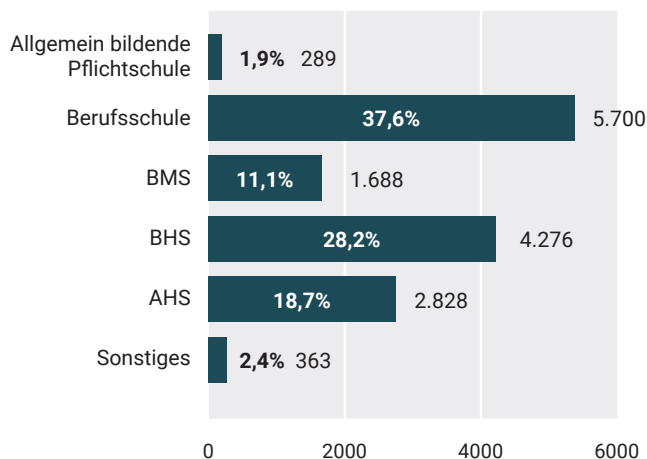
Zahl der 16-jährigen SchülerInnen

Schuljahr 2014/15 nach Schultyp und Wohnbezirk

AMB Gmunden



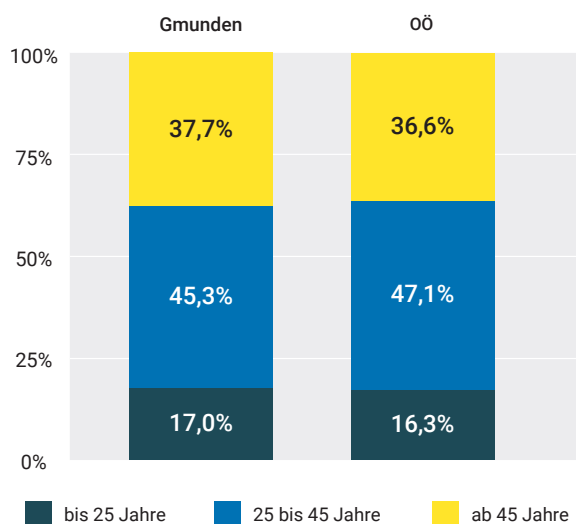
Oberösterreich



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik, ibw-Berechnungen; Anmerkungen: Die Kategorie „Sonstiges“ umfasst lehrerbildende mittlere und höhere Schulen, Schulen im Gesundheitswesen sowie sonstige allgemein- und berufsbildende (Statut)Schulen. AMB = Arbeitsmarktbezirk

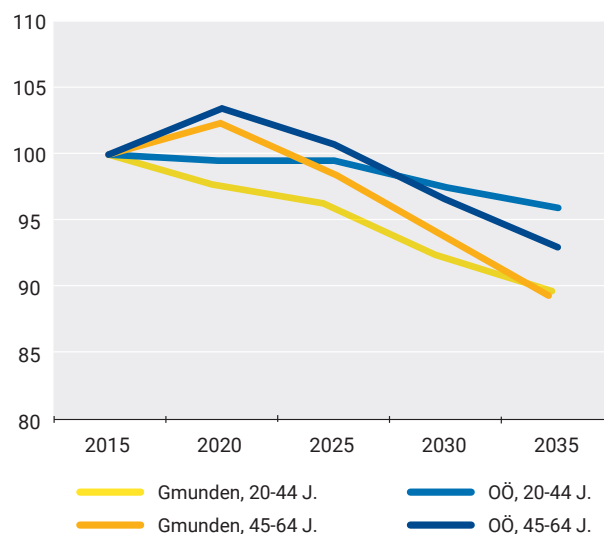
Altersstruktur der Beschäftigten 2015

(Anteile der Altersgruppen in %)



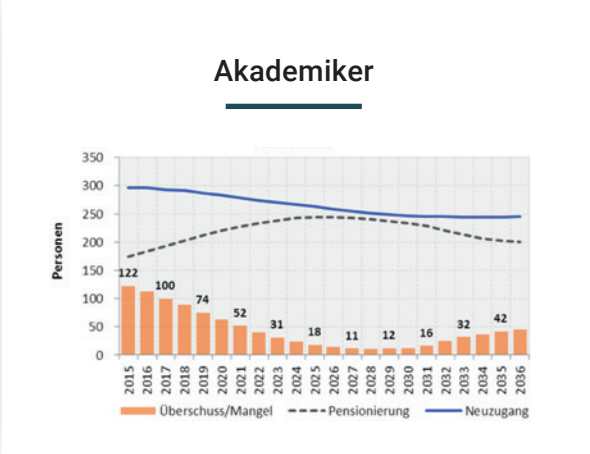
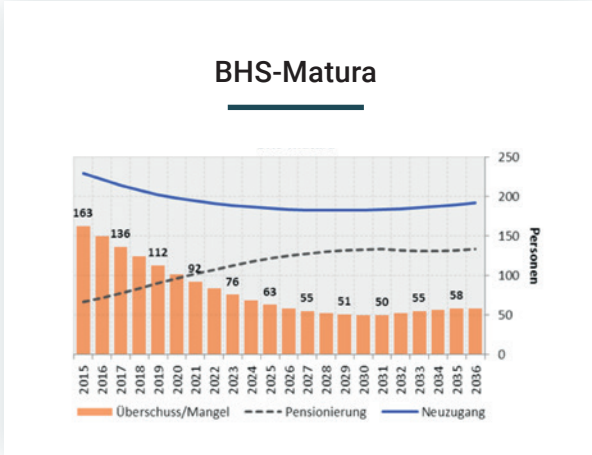
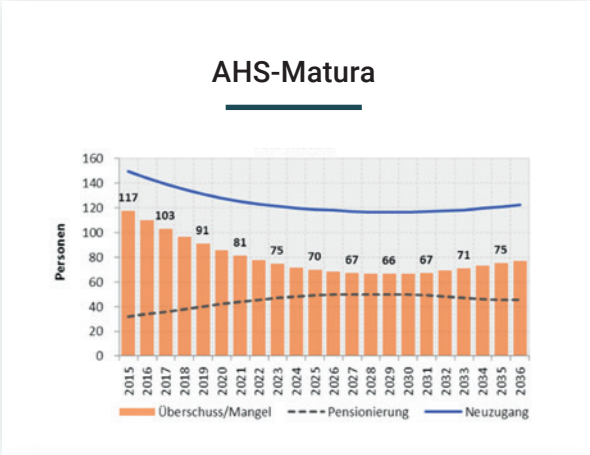
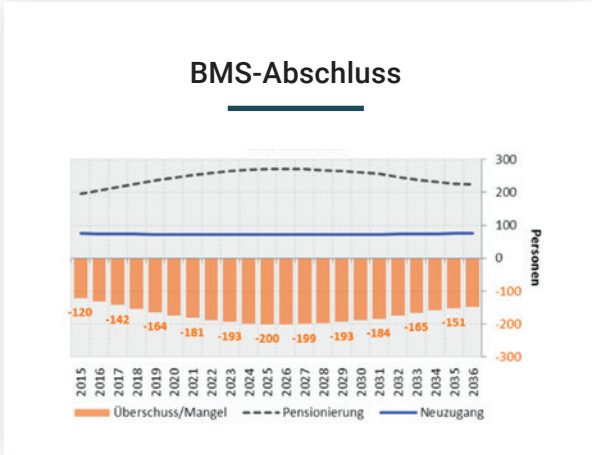
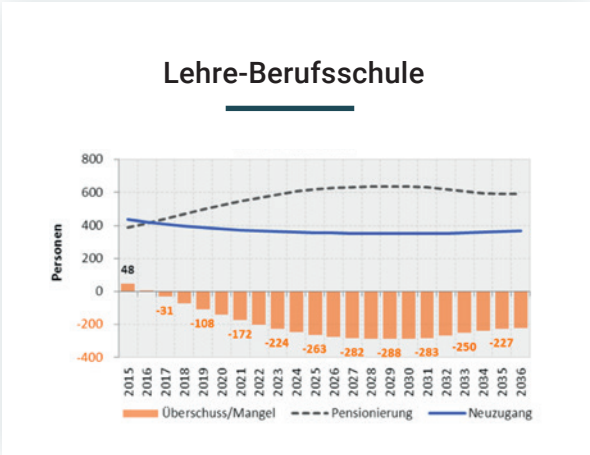
Quelle: „Betriebsmonitoring“ der Arbeitsmarktdatenbank, unselbständig Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung) am Arbeitsort

Prognose des Arbeitskräftepotenzials



Quelle: Abgeglichene ÖROK-Regionalprognosen 2014 – Bevölkerung, Bearbeitung: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes; KMFA-Berechnungen

Erwartete Entwicklung der jährlichen Berufsneueintritte und Pensionierungen sowie des Saldos daraus, nach Qualifikation



(Quelle: Bildungsmonitoring des Landes OÖ, Abt. Statistik)

Mögliche besonders bezirksrelevante Entwicklungsmaßnahmen

Bezirksspezifische Relevanz

- » Vermehrte Kooperation zwischen Schulen und Betrieben, um die Jugendlichen an die Region zu binden bzw. nach einem Hochschulstudium in die Region zurück-zuholen (insbesondere TechnikerInnen)
- » Zugang zu tertiären Ausbildungsmöglichkeiten (eventuell auch dislozierte Standorte, duale Ausbildungen im tertiären Bereich) und Ausbau von berufsbegleitenden Weiterbildungs-/Qualifizierungsmöglichkeiten
- » Stärken der Region (Freizeitwert, Lebensqualität etc.) als Werbung für Ansiedlungen nutzen; Zuwanderung in den Bezirk fördern und Abwanderung verhindern
- » Neue Arbeitskräfte für den Tourismus (Online-Jobportale, neue Wege der Auslandsrekrutierung, Kooperation zwischen Betrieben und Tourismusschulen etc.)
- » Modelle zur attraktiven Gestaltung von Tourismusberufen

Bezirksübergreifende Relevanz

- » Ausbau der Arbeitsplatznahen Qualifizierung – insbesondere Gewinnung von zusätzlichen TeilnehmerInnen
- » Ausbau von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für MigrantInnen
- » Fokussierung auf Berufsorientierung und Bewusstseinsbildung für Berufsfragen (insbesondere auf Optionen im Bereich der Lehre und der technischen Berufe) – bei Jugendlichen, Eltern und LehrerInnen
- » SchulabbrecherInnen und MaturantInnen als Potenzial für die Lehre (in den Knappheitsberufen)
- » Arbeitskräftepotenzial von älteren ArbeitnehmerInnen und Frauen stärker nutzen (Zielgruppen in Beschäftigung halten/bringen, Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, Teilzeitmodelle für Ältere etc.)
- » Chancen und Potenziale von Informatisierung / Digitalisierung erkennen und nutzen

Methode

Das Projekt Regionales Fachkräfte-Screening hat eine Analyse und Bewertung der Fachkräfteversorgung auf Berufs- und Qualifikationsebene für die einzelnen Arbeitsmarktbezirke Oberösterreichs zum Ziel. Dies erfolgt v. a. auf Basis einer Zusammenschau einer Vielzahl von Faktoren, bzw. entsprechend verfügbarer statistischer Indikatoren, welche für die aktuelle und zukünftige Fachkräfteversorgung bedeutsam sind. Zudem wurden im Rahmen des Projektes regionale Workshops mit ArbeitsmarktakteurInnen durchgeführt. In den jeweiligen Bezirksprofilen enthalten und dargestellt sind, insbesondere:

- » **Arbeitslosenquote** (Quelle: AMS OÖ)
- » **Entwicklung der Beschäftigten** (Quelle: Betriebsmonitoring der Arbeitsmarktdatenbank; unselbstständig Beschäftigte am Arbeitsort [nicht Wohnort])
- » **ErwerbsspendlerInnen** (Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009-2013, Registerzählung 2011)
- » **Lehrlingszahlen in den größten Lehrberufsgruppen** (Quelle: WKO Lehrlingsstatistik)
- » **Bildungsniveau der 20-30-Jährigen** (Quelle: Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik)
- » **Verteilung der 16-jährigen SchülerInnen nach Schultyp** (Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik)
- » **Altersstruktur der Beschäftigten** (Quelle: Betriebsmonitoring der Arbeitsmarktdatenbank; unselbstständig Beschäftigte am Arbeitsort [nicht Wohnort])
- » **Prognose des Arbeitskräftepotenzials nach Altersgruppen** (Quelle: ÖROK, Statistik Austria)
- » **Prognose der Berufsneueintritte & Pensionierungen nach Qualifikation** (Quelle: Bildungsmonitoring der Abt. Statistik des Landes OÖ)
- » **„Qualifikationsbilanz“**: Berufe mit Arbeitskräfteknappheit. Die „Qualifikationsbilanz“ stellt jene Berufe eines Arbeitsmarktbezirkes dar, für die ein oder mehrere der angegebenen Indikatoren eine Arbeitskräfteknappheit signalisieren. Eine farblich gelbe Markierung ist ein Hinweis auf Knappheit, eine farblich graue Markierung ein Hinweis auf Arbeitskräfteüberschuss. Jene Berufe für die unter Berücksichtigung aller verfügbaren Indikatoren insgesamt von einer nachhaltigen Arbeitskräfteknappheit auszugehen ist, sind gelb markiert.
- » **Stärken-Schwächen-Analyse**
- » **Mögliche Entwicklungsmaßnahmen**

Ausführliche Methodenbeschreibung:

www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fachkraeftescreening

Arbeitsmarktinfos

Fachkräfte-Screening OÖ

www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fachkraeftescreening

Fachkräftemonitor OÖ

www.fachkraeftemonitor.at

Berufsinformationscomputer

www.bic.at

AMS-Arbeitsmarktprofile

www.arbeitsmarktprofile.at

AMS Qualifikations-Barometer

bis.ams.or.at/qualibarometer/index.php

AMS Arbeitsmarktdaten

www.ams.at/oe/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten

Die Studie Fachkräfte-Screening wurde von der Bietergemeinschaft ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und KMU Forschung Austria erstellt. Projektträger ist die OÖ Wirtschaftsagentur Business Upper Austria. Autoren: Koordination/Leitung: Mag. Thomas Oberholzner (KMFA), Mag. Helmut Dornmayr (ibw) Mitarbeit: Mag. Christina Enichlmair (KMFA), MMag. Eva Heckl (KMFA), Birgit Winkler MSc B.A. (ibw)



Das Projekt wird im Rahmen der Wachstumsstrategie für Standort und Arbeit aus Mitteln des Wirtschaftsressorts des Landes OÖ gefördert.

Impressum

Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber: Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, FN 89326m. Für den Inhalt verantwortlich: DI (FH) Werner Pammer, MBA. Redaktionsadresse: Hafensstraße 47-51, 4020 Linz, Telefon: +43 732 79810, Fax: +43 732 79810-5008. E-Mail: info@biz-up.at. Internet: www.biz-up.at. Redaktion: Mag. Christian Mayer. Grafik/Layout: Susanne Walch-Trostmann, b2 Werbeagentur. Titelbild: www.fotolia.at/sdecoret

Dieser Folder steht kostenlos zur Verfügung. Wir sind bestrebt, die gebotenen Informationen aktuell, richtig und vollständig darzustellen. Wir übernehmen jedoch keinerlei Gewähr und Haftung für die Inhalte des Folders, diesbezüglich insbesondere auch nicht für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen bzw. deren Nutzbarkeit für einen bestimmten Zweck. Wir weisen darauf hin, dass jeder einzelne Fall mit entsprechend fachkundigen Personen gesondert zu prüfen ist.

