Regionales Fachkräfte-Screening

Bezirk Vöcklabruck

business upper austria

Vorwort

Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann

Dr. Michael Strugl
Landeshauptmann-Stellvertreter

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 Arbeitskräfteangebot 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 Vöcklabruck

Bezirksspezifische Besonderheiten und Herausforderungen:

- Beschäftigungswachstum und Arbeitslosigkeit ähnlich dem OÖ-Durchschnitt
- Leichter Verlust von Arbeitskräftepotenzial durch Auspendeln (insbes. nach Salzburg)
- **Nachhaltige Fachkräfteknappheit vor allem in folgenden Bereichen:**
  MetallarbeiterInnen / MechanikerInnen mit Lehrausbildung; IngenieurInnen Metall, Maschinenbau, Chemie mit HTL-Ausbildung; IngenieurInnen, MathematikerInnen u. Ä. mit Hochschulausbildung; Gesundheits- und Sozialberufe mit Hochschulausbildung; tlw. auch Betreuungs- und Assistenzberufe im Gesundheitswesen; Gastronomieberufe
- Gute Ausbildungseinrichtungen im Technik- und Gesundheitsbereich
- Lokales Arbeitskräftepotenzial steigt bis 2020 noch an, sinkt ab 2025 aber stärker als in OÖ

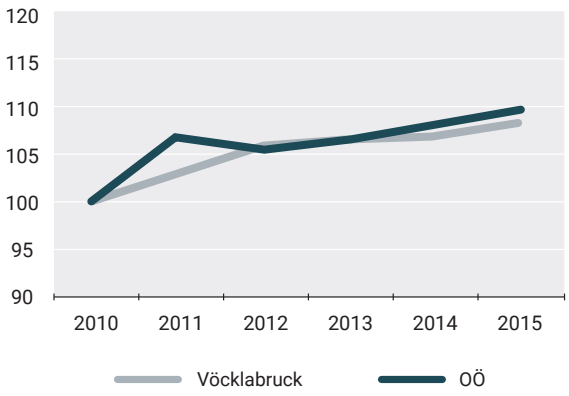
Maßnahmen

- Halten von und Attraktivierung des Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte (insbes. Techniker)
- Maßnahmen zur Gewinnung Jugendlicher für die Lehre in technischen Berufen
- Maßnahmen zur Gewinnung von Arbeitskräften im Tourismus (auch aus dem Ausland)
- Modelle der (längeren) Nutzung des Potenzials älterer ArbeitnehmerInnen, da deren Zahl steigt

Allgemeine Kennzahlen

Beschäftigungsdynamik 2010-2015

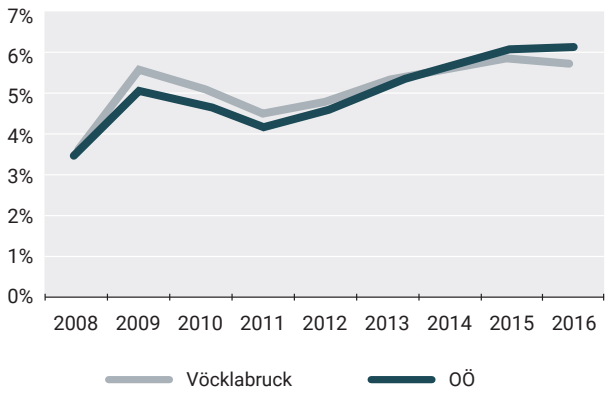
Leicht unterdurchschnittlich
AMB Vöcklabruck +8%, OÖ +9%



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

Arbeitslosenquote 2008-2016

Ähnlich dem OÖ-Durchschnitt
AMB Vöcklabruck (2016) 5,8%, OÖ 6,1%



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

» (Deutlich) Unter der landes- und bundesweiten Quote liegender Anteil an Langzeit-Arbeitslosen

» Gute Nutzung des regionalen Arbeitskräftepotenzials: Relativ geringer Anteil an AuspendlerInnen in andere Bezirke

» Relativ geringer Anteil von Personen mit lediglich Pflichtschulniveau unter den 20-30-Jährigen

» HTL Vöcklabruck (Maschinenbau, Mechatronik, Gebäudetechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebsinformatik) und Metallschwerpunkt PTS Vöcklabruck

» Top-Unternehmen im Bereich Maschinenbau

» Leitbetriebe setzen Lehrlingsinitiativen

» Sehr gutes und hochwertiges Angebot an Ausbildungen im Gesundheitsbereich:
- Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege Vöcklabruck
- Bachelorstudiengang „Pflegewissenschaft“ in Kooperation mit der PMU Salzburg

» Unsichere Weltlage / politische Krisen in beliebten Urlaubsdestinationen außerhalb Österreichs: Deshalb Chancen für den Tourismus (im Salzkammergut)

» Regionales Arbeitskräftepotenzial wird in den kommenden 5 Jahren leicht steigen

Negative Faktoren für die Fachkräftesicherung (Schwächen, Risiken)

Bezirksspezifisch

» Abwanderung von MaturantInnen in die Städte

» Fehlendes Arbeitskräfteangebot in der Gastronomie, sinkende Lehrlingszahlen

» 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: +13,4%)

» Optimierbare Infrastrukturanbindung des Bezirks im Sinne der Verbesserung der Erreichbarkeit

» Langfristig überdurchschnittlich starke Abnahme des lokalen Arbeitskräfteangebots (insbes. ab 2025)

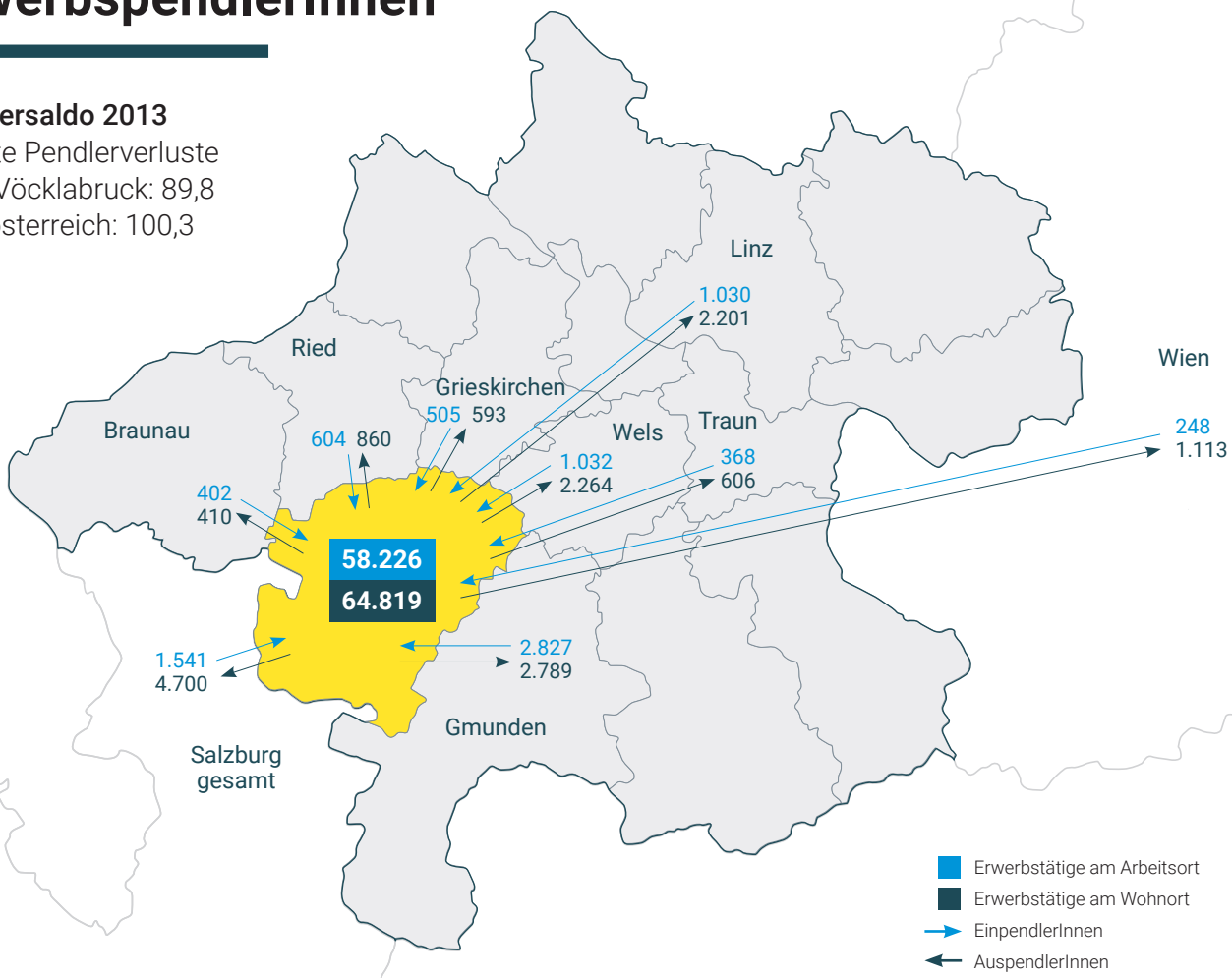
Allgemein

» 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 Rekrutierungsnachteile durchschnittlicher KMU gegenüber den großen Leitbetrieben

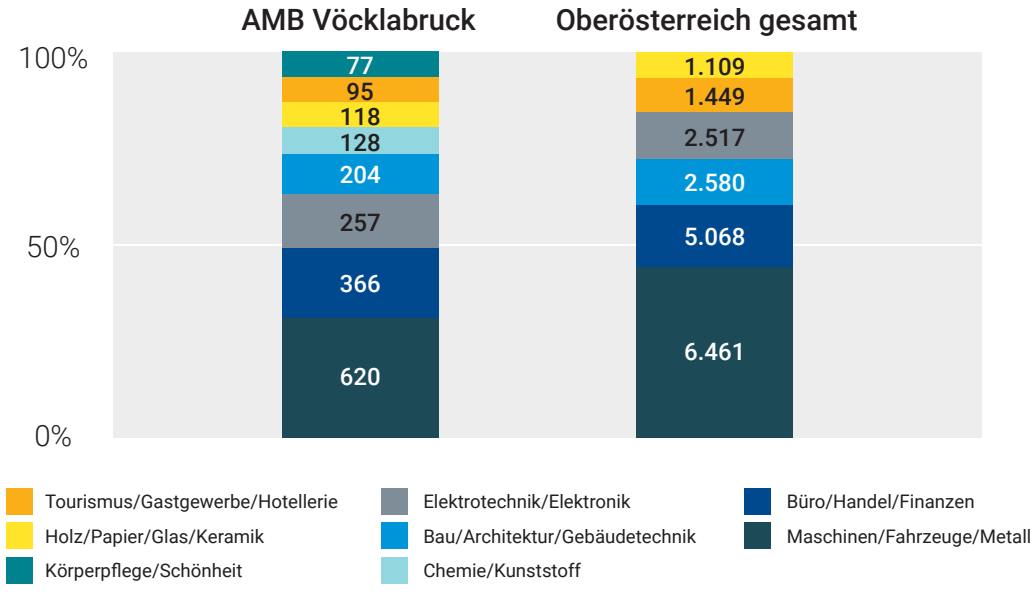
ErwerbspendlerInnen

Pendlersaldo 2013
Leichte Pendlerverluste
AMB Vöcklabruck: 89,8
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 n≥70 Lehrlingen (registrierte Lehrverträge) im Arbeitsmarktbezirk Vöcklabruck im Jahr 2015 werden dargestellt. AMB = Arbeitsmarktbezirk

Qualifikationsbilanz – **Berufe**

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

Knappheitsindikator **Überschussindikator**

e mit Arbeitskräfteknappheit

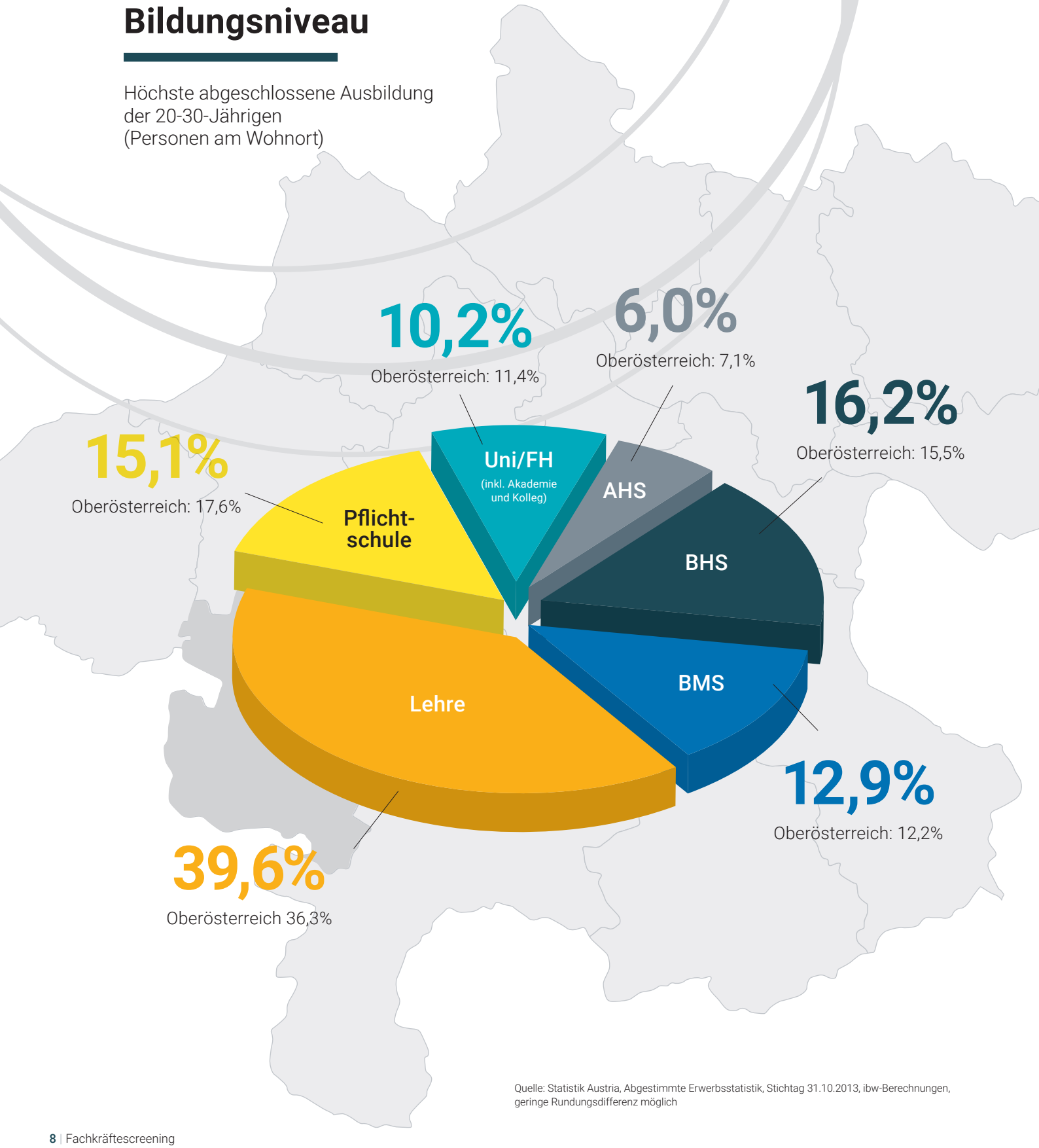
Differenz Arbeitslose und offene Stellen (Zugänge)	**Altersbedingter Abgang mittelfristig**	**Zahl der Lehrlinge** (wo von Relevanz)	**Experten-einschätzung** (Workshop)	**Größe der Berufsgruppe ***
Überschuss (Übrige) Büroberufe Uni/FH: +52	mittel			1.150
Überschuss (Übrige) Büroberufe BHS: +140	mittel			3.000
Knappheit SchlosserInnen, Werkzeug-macherInnen etc.. Lehre: -50	mittel	**sinkend**		3.000
Knappheit TechnikerInnen Maschinenbau HTL: -77	mittel			3.050
Knappheit TechnikerInnen Uni/FH: -11	mittel			1.000
Überschuss Gesundheitsberufe Lehre: +37; BMS: +36	**hoch** Beschäftigtenanteil 55+: 12%			850
Überschuss Gesundheitsberufe Alle Niveaus: +50	mittel			700
Überschuss Fachkräfte Sozialwesen BHS: +25	mittel			650
Knappheit Gesundheitsberufe Uni/FH: -102	mittel			250
Knappheit SozialarbeiterInnen Uni/FH: -24	mittel			650
Überschuss Hotel-/Gaststättenberufe Alle Niveaus: +230	mittel	**stark sinkend**	**Knappheit**	1.020
Überschuss Anlernberufe Alle Niveaus: +1398	mittel			1.300
Überschuss Landverkehrsberufe Alle Niveaus: +210	**hoch** Beschäftigtenanteil 55+: 12%			1.580

* Zahl der Beschäftigten 2015

Vorausschauende Indikatoren in Vöcklabruck

Bildungsniveau

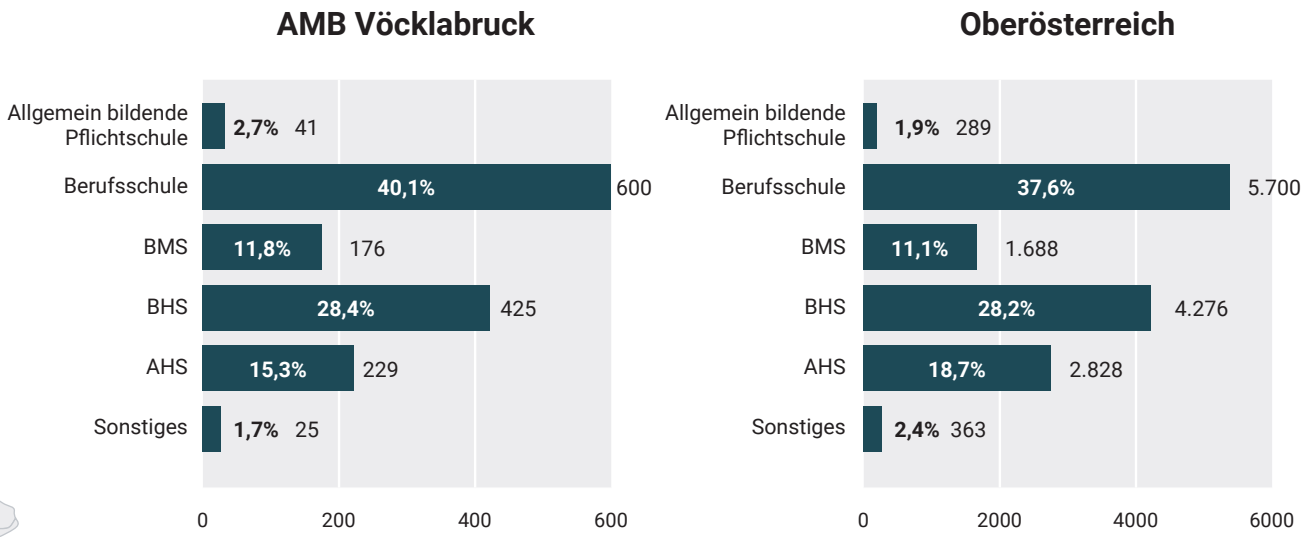
Höchste abgeschlossene Ausbildung
der 20-30-Jährigen
(Personen am Wohnort)



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

Zahl der 16-jährigen SchülerInnen

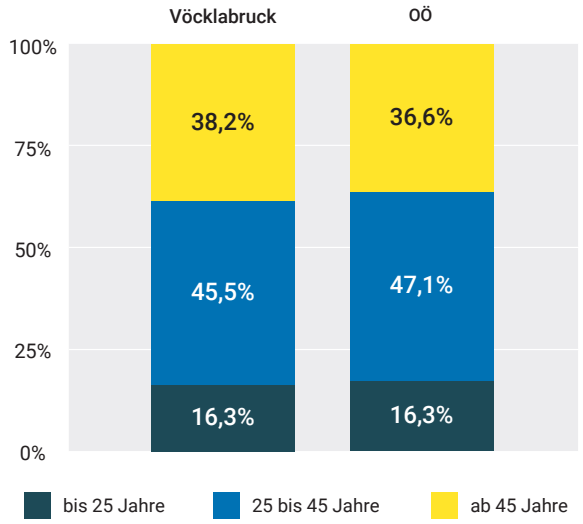
Schuljahr 2014/15 nach Schultyp und Wohnbezirk



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

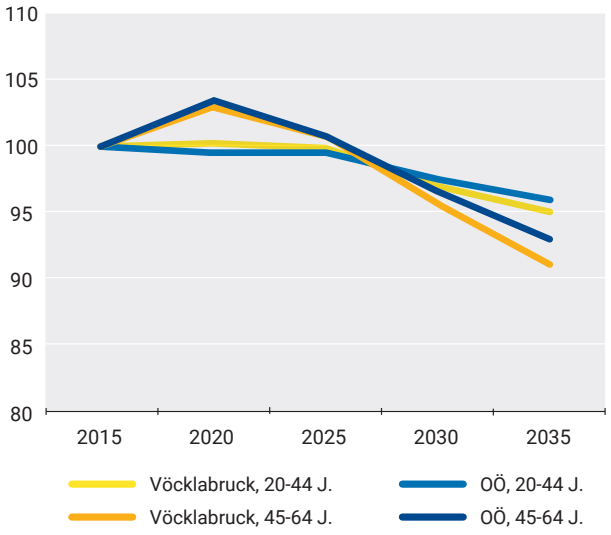
Altersstruktur der Beschäftigten 2015

(Anteile der Altersgruppen in %)



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

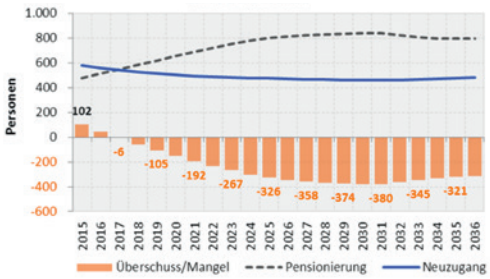
Prognose des Arbeitskräftepotenzials



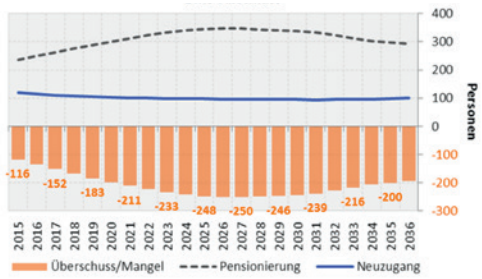
Quelle: Abgeglichene ÖROK-Regionalprognosen 2014 – Bevölkerung, Bearbeitung: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes; KMFA-Berechnungen

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

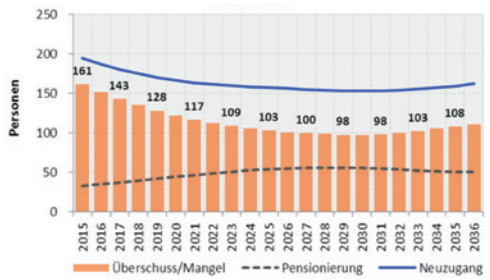
Lehre-Berufsschule



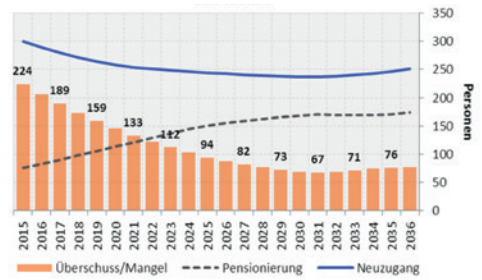
BMS-Abschluss



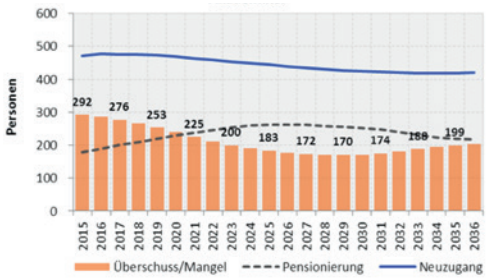
AHS-Matura



BHS-Matura



Akademiker



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

Mögliche besonders bezirksrelevante Entwicklungsmaßnahmen

Bezirksspezifische Relevanz

» Halten von potenziellen BildungsabwanderInnen – Aufzeigen der Chancen am regionalen Arbeitsmarkt und Attraktivierung der Region für höher Qualifizierte; Kooperationen zwischen Unternehmen und BHS; Schaffen von tertiären (Weiter-) Bildungsmöglichkeiten, z. B. dislozierten Hochschulstandorten; Gewinnung von TechnikerInnen mit Hochschulausbildung

» Ausbau der Infrastruktur: Besseres Arbeitskräfteangebot durch optimierte Verkehrsanbindungen

» Neue Arbeitskräfte für den Tourismus (Online-Jobportale, neue Wege der Auslandsrekrutierung, Kooperation zwischen Betrieben und Tourismusschulen etc.)

Bezirksübergreifende Relevanz

» Ausbau der Arbeitsplatznahen Qualifizierung – insbesondere Gewinnung von zusätzlichen, ev. auch älteren TeilnehmerInnen

» Ausbau von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für MigrantInnen (auch Sprachausbildungen)

» Fokussetzung 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 nutzen (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])

» **ErwerbspendlerInnen** (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/ooe/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 Pamminger, MBA. Redaktionsadresse: Hafenstraße 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.