

Samstag, 13. Juni 2015



ZUKUNFT DER ARBEIT UND DER FACHKRÄFTESITUATION

Peggy Lehmann | IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

- IWT - Thüringer Netzwerk Demografie
- Regionale Daten
 - Arbeitsmarkt
 - Fachkräfte
- Trends Fachkräfteentwicklung
- Erkenntnisse - Personalmanagement aktuell
 - Beispiel - Altersstrukturanalysen
 - Personalpolitik - Strategien und Umsetzungen
- Handlungsempfehlungen

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens

Gesellschafter

- Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. (VWT)
- Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V. (VMET)
- Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e. V. (AGVT)
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW)

Aufgaben

- Aufarbeitung wirtschaftlicher Kennzahlen und wissenschaftliche Umfragerhebung für Mitgliedsunternehmen und für Auftraggeber (bspw. Chef- und Trendinfo) Realisierung von Modellprojekten zur Fachkräfte- und Unternehmenssicherung
 - Servicestelle "VIELFALT_unternehmen "
 - Erstberatungsstelle "unternehmensWert: Mensch"
 - **Thüringer Netzwerk Demografie - TND**

Analysieren

- Gütesiegel "Demografieorientiertes Unternehmen"

Qualifizieren

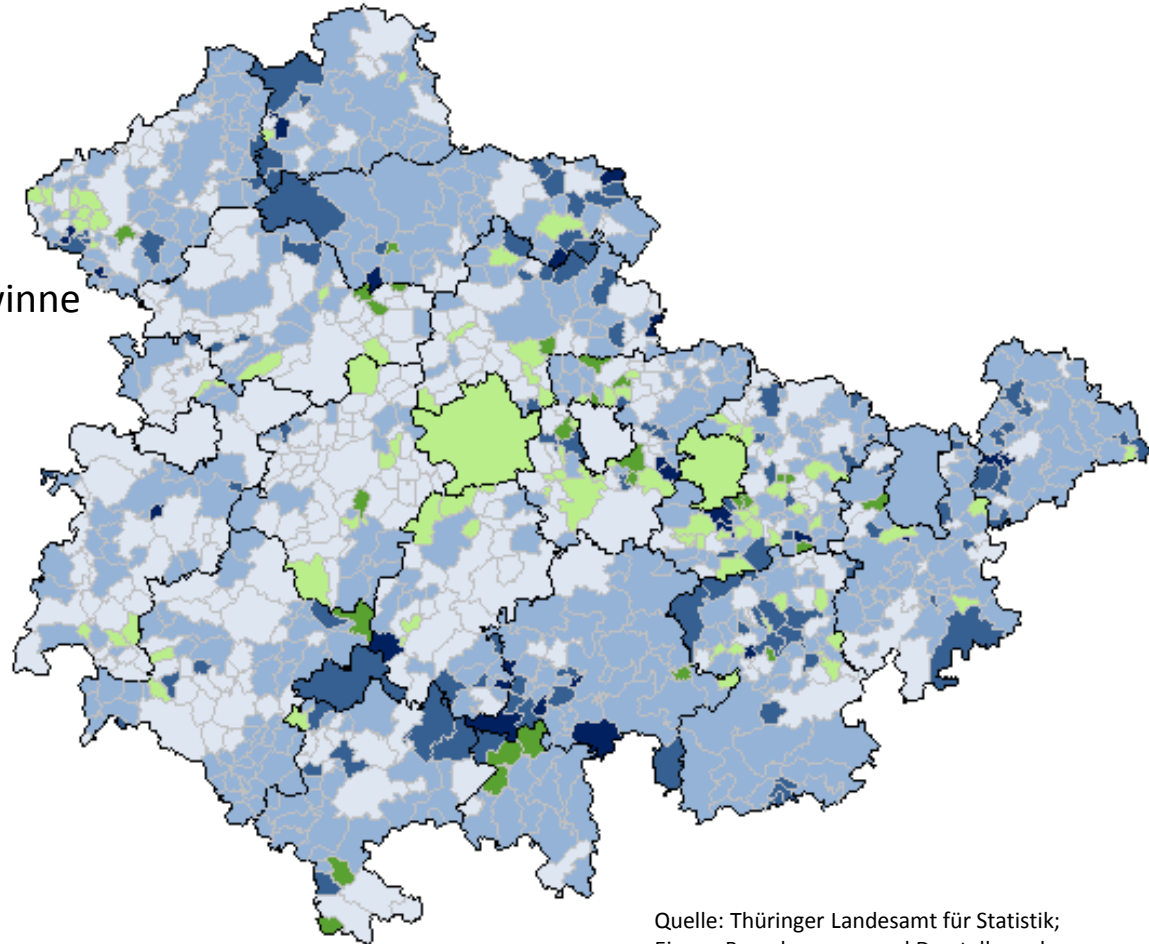
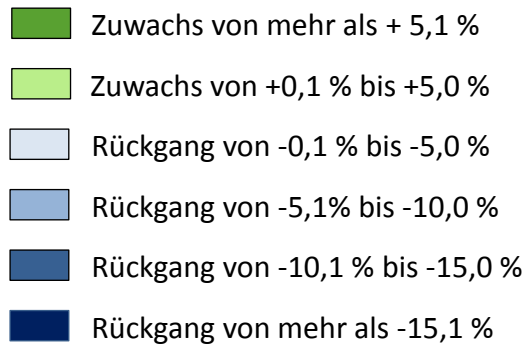
- Weiterbildung "Demografie-Berater/-in"
- Seminarreihe "Demografie-Kompakt"
- Hochschule - Wirtschaft

Gestalten

- DEMOGRAFIE - WERKSTATT
- DEMOGRAFIE - EXKLUSIV
- Gute Beispiele

Bevölkerungszusammensetzung (Einwohnerzahl 2014: 2.156.622)

- Ausländeranteil 2,2 %
- Seit 2013 positive Wanderungsgewinne
- Durchschnittsalter 46,7 Jahren
- Größte Alterskohorte 50 bis 65 Jährige mit 24,6 %

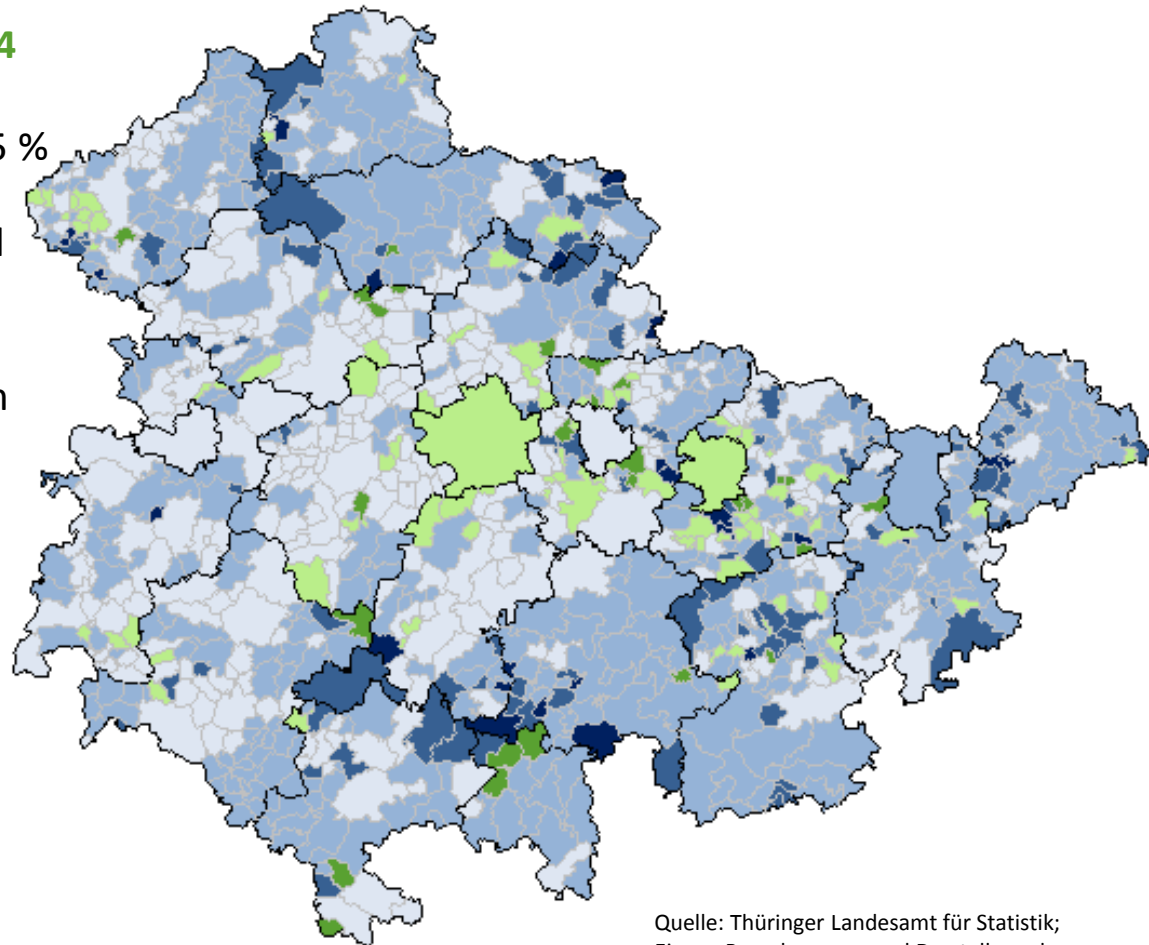
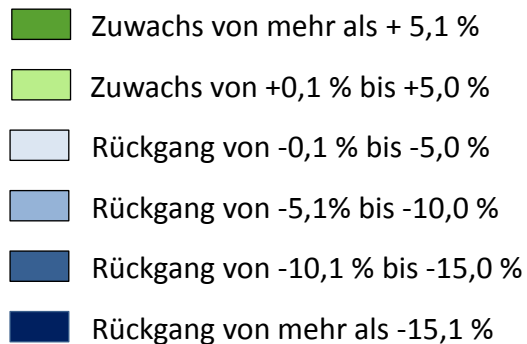


Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik;
Eigene Berechnungen und Darstellung des
IWT-Instituts der Wirtschaft Thüringens GmbH



Bevölkerungsentwicklung 2009 - 2014

- Thüringenweit Rückgang um - 4,45 %
- Positive Entwicklungen vorwiegend in Mittelthüringen und Raum Jena
- Bis 2025 Bevölkerungsrückgang um mehr als -309.000 Personen erwartet (-14,4 %)



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik;
Eigene Berechnungen und Darstellung des
IWT-Instituts der Wirtschaft Thüringens GmbH

Merkmale - Thüringer Arbeitsmarkt

(SV-Beschäftigte aktuell: 782.166 Personen; BWS: 45,7 Mrd.)

- Knapp 79,2 % der Arbeitnehmer besitzen eine abgeschlossene Berufsausbildung (Facharbeiter, Meister od. Techniker) sowie weitere 12,1 % einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss
- In der ausbildungsfähigen Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren sind 8,0 % der Bevölkerung
- Anstieg von SV-Beschäftigten in Thüringen von 2009-14 um plus 6,5 %
- Thüringer Beitrag am Brutto-Inlands-Produkt 2013 betrug 1,9 %

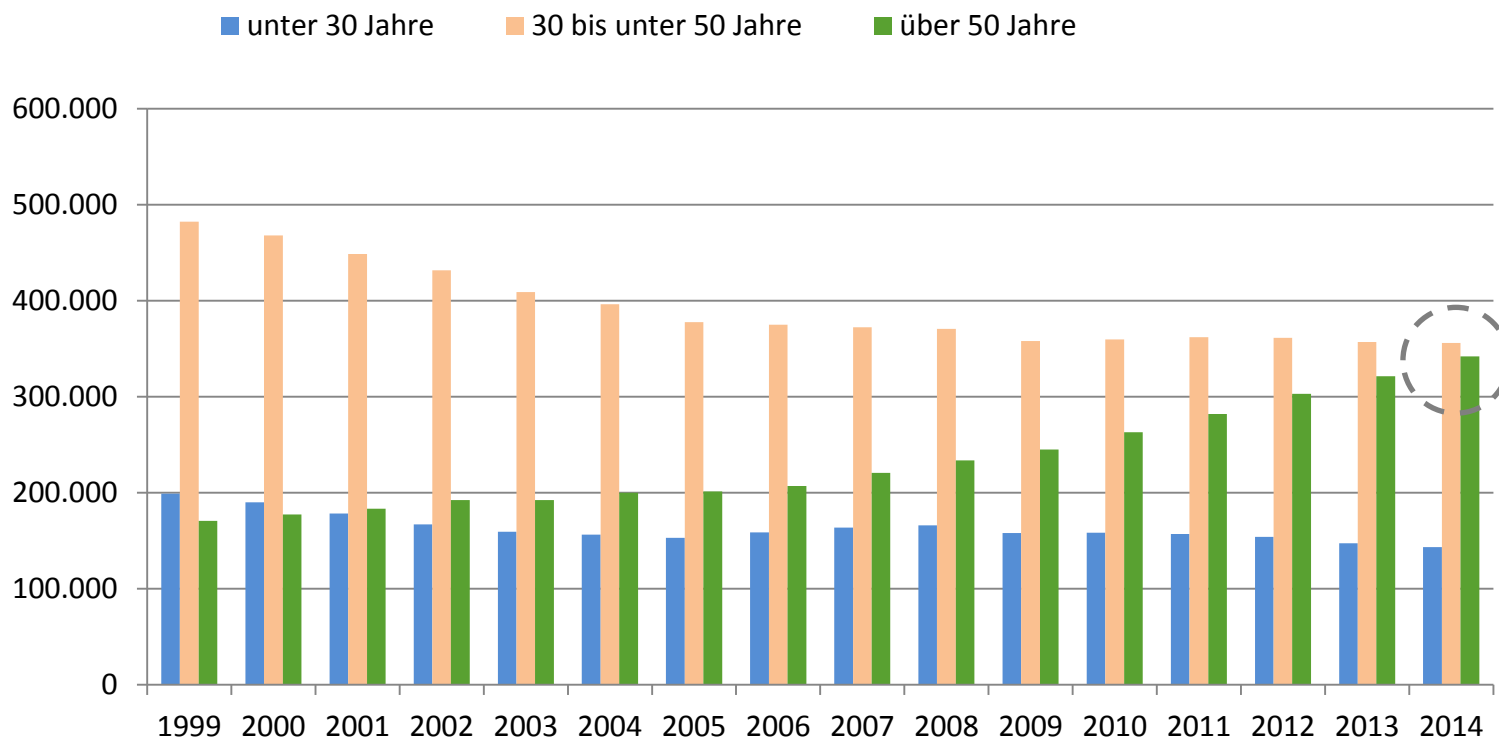
Branchenstruktur nach SV-Beschäftigten

- 65,5 % arbeiten im Dienstleistungsbereich (G-U)
- 33,5 % sind im verarbeitenden Gewerbe (B-F)
- 2,0 % in der Land- und Forstwirtschaft (A)

Merkmale - Thüringer Arbeitsmarkt

- Gesamtarbeitskräftebedarf bis 2025 281.000 Personen, davon 25,0 % Erweiterungsbedarf und 210.000 Ersatzbedarf, insbesondere:
 - Verarbeitendem Gewerbe (49.000 Personen ; entspricht 23,3 % der Renteneintritte)
 - gefolgt von Sozial- und Gesundheitswesen (24.400 Personen; entspricht 11,6 %)
 - öffentliche Verwaltung (22.200 Personen; entspricht 10,6 %)
 - Handel, Instandhaltung von KFZ (21.300 Personen; 10,1 %)
- zunehmende Ausdifferenzierung und Spezialisierung der Arbeit und des Mitarbeiter-Knowhows erforderlich
- Generationenwechsel in Belegschaft

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen 1999 bis 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens

Merkmale - Thüringer Arbeitsmarkt

- Durchschnittsalter Thüringer Beschäftigter 2014 lag bei 44 Jahren
 - Älteste Beschäftigte in Reinigungsberufen (Durchschnittsalter von 49 Jahren)
 - Jüngste Beschäftigte in Werbung, Marketing, kaufm. Medienberufe und im Tourismus, Gast- und Hotelgewerbe (Durchschnittsalter 40 Jahren)
- 74,4 % sind Vollzeitbeschäftigte und 24,1 % Teilzeitbeschäftigte
 - Dynamische Zunahme SV-Teilzeitbeschäftigung seit 2009 um plus 37,0 %
 - Leichter Rückgang der SV-Vollzeitbeschäftigung seit 2009 um -0,5 %



Arbeitslosigkeit in Thüringen Jahresdurchschnitt 2014

- Thüringendurchschnitt
Arbeitslosenquote: 7,8 %

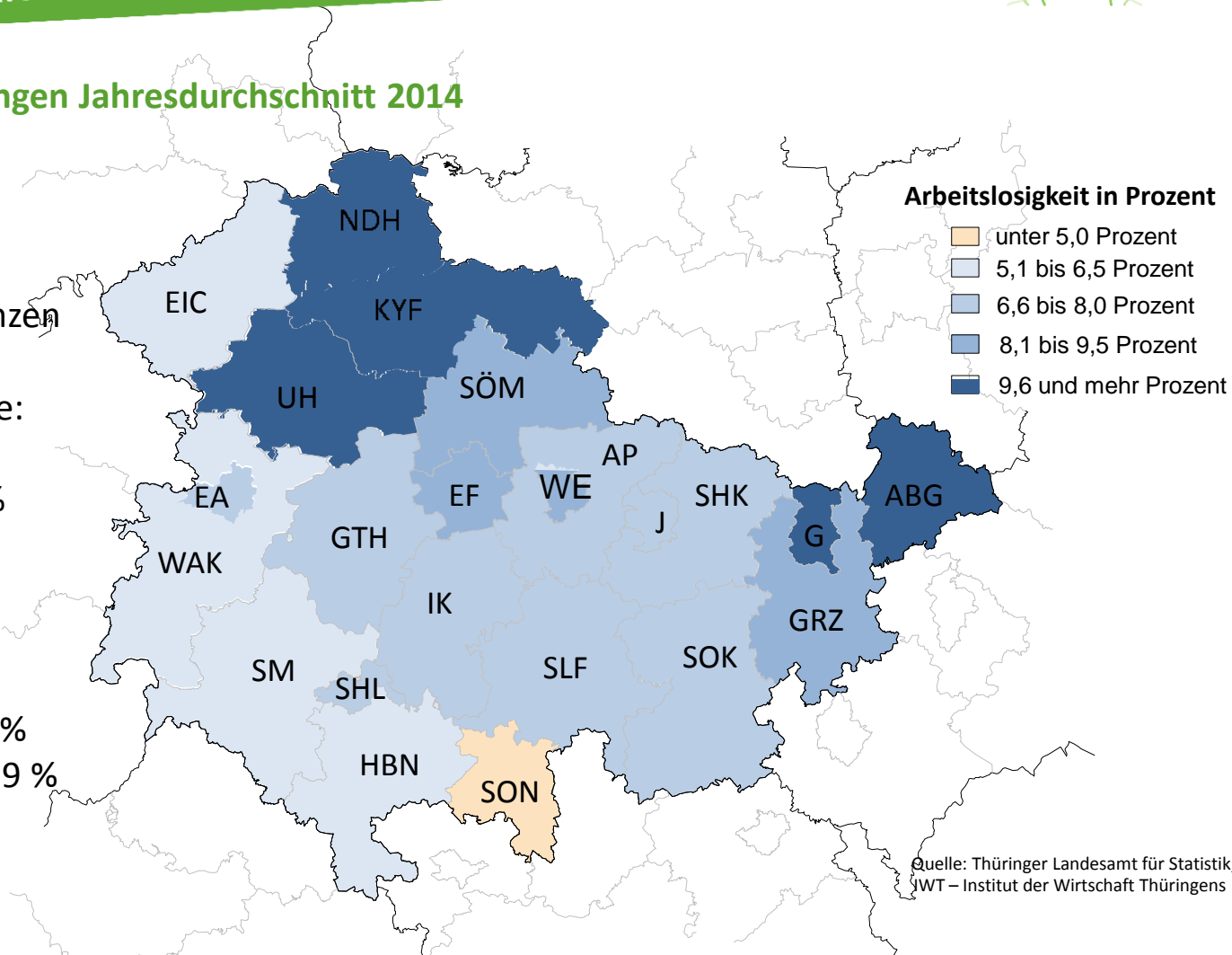
- starke regionale Differenzen

geringe Arbeitslosenquote:

- Sonneberg: 4,3 %
- Hildburghausen: 5,2 %
- Eichsfeld: 5,6 %

hohe Arbeitslosenquote:

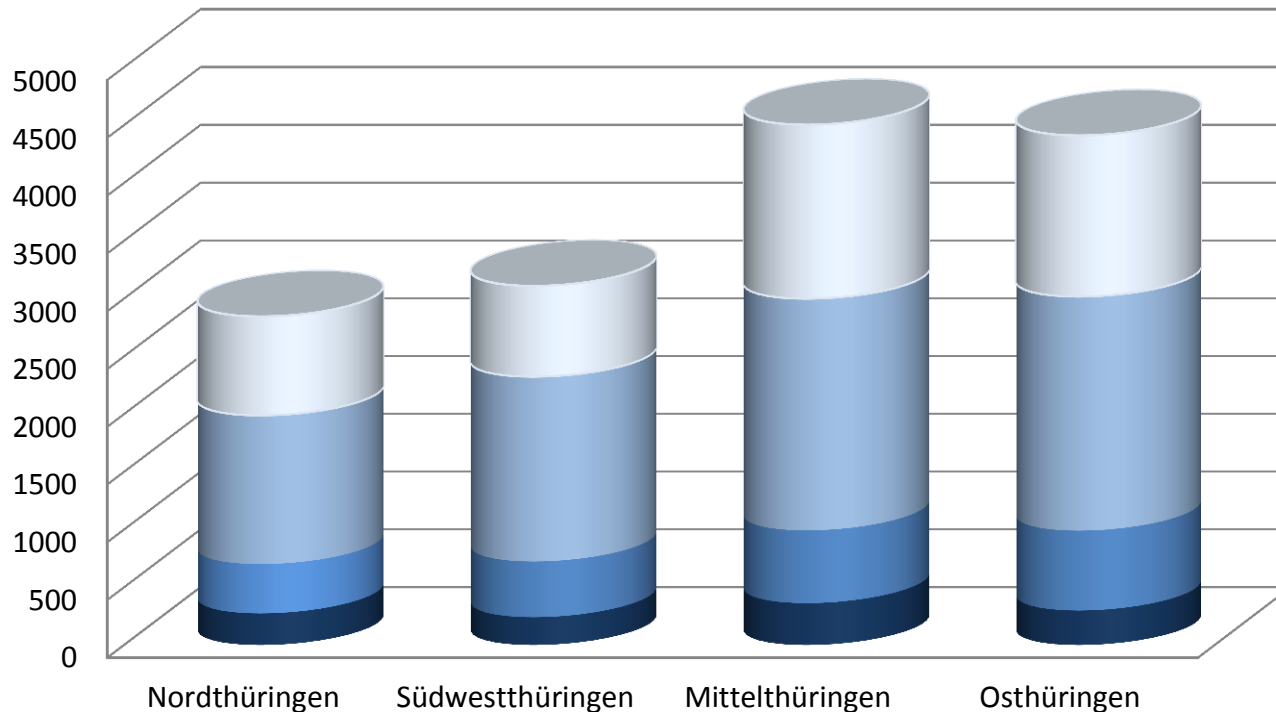
- Stadt Gera: 11,2 %
- Kyffhäuserkreis: 11,0 %
- Altenburger Land: 10,9 %



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik;
IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens

Absolventen Thüringer allgemeinbildenden Schulen 2012/13

■ mit Abitur ■ mit Realschulabschluss ■ mit Hauptschulabschluss ■ ohne Abschluss

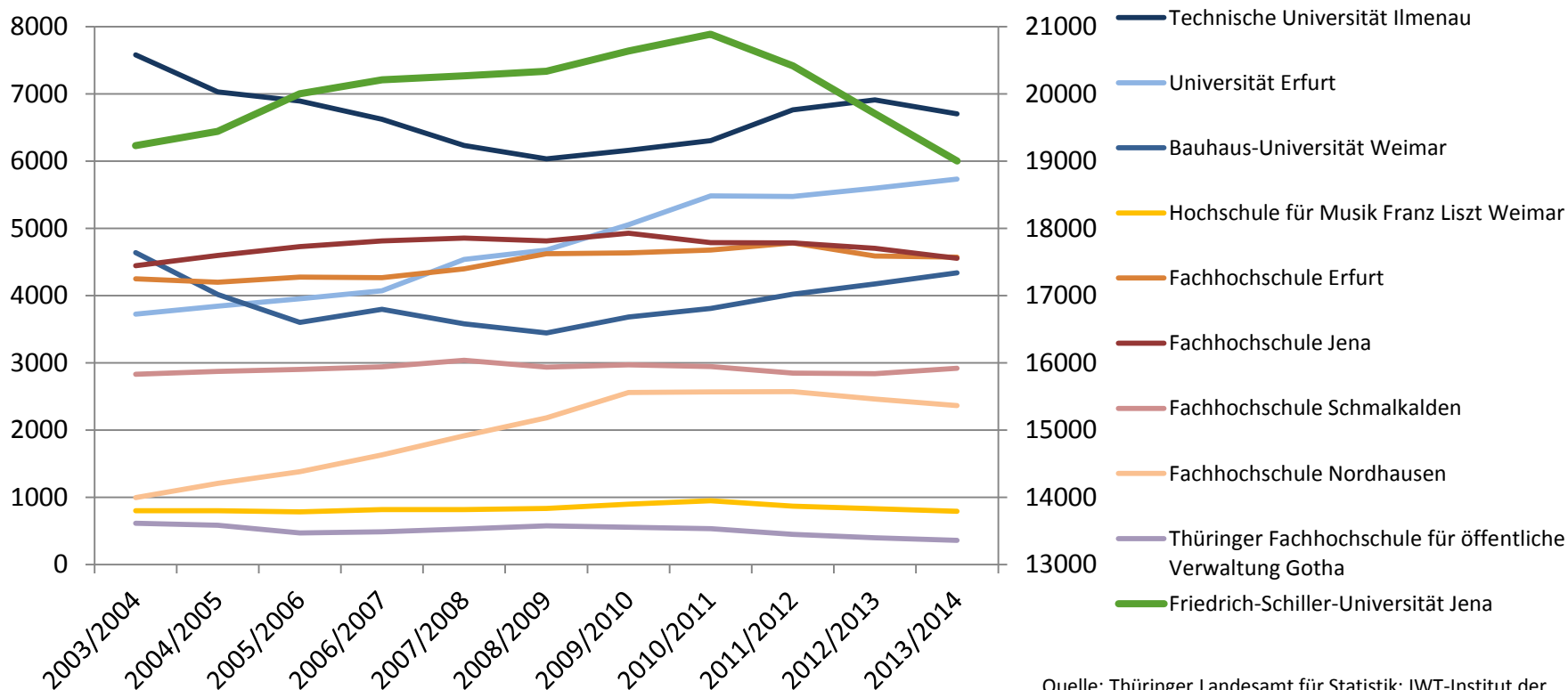


- Seit 2008 gingen Schülerzahlen um -16,9 % zurück
- bes. betroffen Gymnasien - Abiturientenrückgang um -39,9 % seit 2008)
- 7,9 % besitzen keinen Schulabschluss

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik; IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens

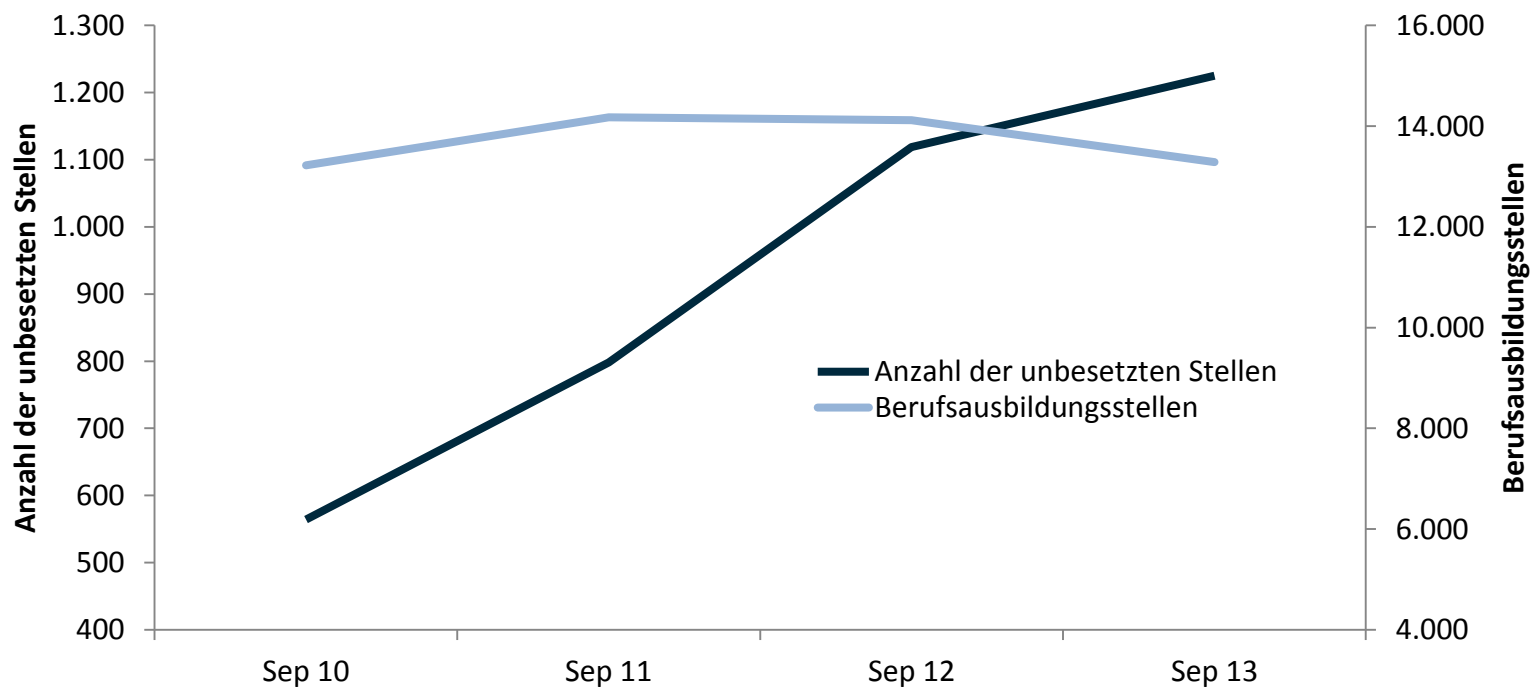
Entwicklung der Studierendenzahlen in Thüringen 2003/04 bis 2013/14

*Ergebnisse für FSU Jena auf Sekundärachse



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik; IWT-Institut der Wirtschaft Thüringens

Entwicklung der unbesetzten Ausbildungsstellen in Thüringen 2010 - 2013



Stand: Mai 2014

Quelle: Bundesagentur für Arbeit;
IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Berufsausbildung in Thüringen

- auf eine Berufsausbildungsstelle kommen durchschnittlich 0,7 Bewerber 2014/15
 - Insgesamt 8.834 Bewerber auf 11.355 Ausbildungsstellen
 - Bewerberrückgang um -6,7 % im Vergleich zu 2013/14
 - Rückgang angebotener Ausbildungsstellen um -2,1 %
 - Zunahme unbesetzter Ausbildungsstellen um plus 1,4 %
- 42,8 % der Ausbildungsstellen werden in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung und 19,2 % im kaufm. Dienstleistung, Handel und Vertrieb angeboten
- 4,3 % Ausbildungsquote und Übernahmequote von 73,0 % 2014 (VWT-Umfrage 2015)

Vakanzeiten - Stellenbesetzung

- Bundesdurchschnitt aller Berufe (in Tagen) 2013: 80

Beruf	Deutschland	Thüringen	Mittelth.	Südth.	Nordth.	Ostth.
Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	+14 62 ↗ 76	+/- 0 80 → 80	+18 55 ↑ 76	+ 33 67 ↑ 100	+32 55 ↑ 87	+14 57 ↗ 72
Land-, Forst- & Tierwirtschaft & Gartenbau	+14 57 ↗ 72	+21 50 ↑ 71	+12 41 ↗ 53	+ 14 57 ↗ 71	+17 47 ↑ 53	+ 38 56 ↑ 95
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel - Tourismus	+10 66 ↗ 76	+11 55 ↗ 66	+10 53 ↗ 63	+10 46 ↑ 59	+13 44 ↑ 57	+13 55 ↗ 68
Altenpflege	+11 110 ↗ 122	+52 80 ↑ 132	+26 82 ↑ 108	+143 80 ↑ 223	+28 64 ↑ 92	+12 80 ↗ 92
Reinigungsberufe	+7 58 ↗ 65	+18 38 ↑ 57	+15 39 ↗ 54	+25 41 ↑ 66	+7 38 ↑ 45	+25 35 ↑ 61

- Vakanzeiten über 114 Tagen geben Hinweise auf **Fachkräftemangel**
- Mögliche **Fachkräfteengpässe** bei hohen Vakanzeiten

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit; IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Arbeitslosen-Stellen-Relation

Beruf - Arbeitslosen-Stellen Relation	Deutschland	Thüringen	Mittelth.	Südth.	Nordth.	Ostth.
Lebensmittelherstellung &-verarbeitung	3,1 35.869/ 11.719	2,8 1.229/438	2,6 361/137	1,6 177/113	4,4 262/60	3,4 428/ 127
Land-, Forst- & Tierwirtschaft & Gartenbau	5,2 25.043 / 4.790	8,3 1.466 / 177	x	x	x	7,4 491 / 66
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel - Tourismus	5,4 279.874/ 51.487	5,8 7.768 / 1.340	5,5 2.400/ 435	3,5 1.138/ 328	9,8 1.445/148	6,5 2.785 / 430
Altenpflege	0,4 3.970 / 8.945	0,3 98 / 310	x*	x*	x*	x*
Reinigungsberufe	8,2 27.150 / 3.298	5,6 780 / 139	x	x	x	x

***Fachkräftemangel**

***Fachkräfteengpässe**

x keine Angaben

Quelle: Fachkräftemonitor Agentur für Arbeit;
IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Vakanzenzeiten - Stellenbesetzung (Verarbeitendes Gewerbe)

- Bundesdurchschnitt aller Berufe (in Tagen) 2013: 80

Beruf	Deutschland	Thüringen	Mittelth.	Südth.	Nordth.	Ostth.
Rohstoffgewinnung, Produktion & Fertigung	+11 79 ↗ 90	+20 72 ↗ 91	+12 60 ↑ 72	+38 83 ↑ 121	+21 61 ↑ 82	+11 86 ↗ 97
Kunststoffherstellung &, -verarbeitung, Holzbe- & -verarbeitung	+14 70 ↗ 85	+23 67 ↑ 90	+14 60 ↑ 74	+37 72 ↑ 109	+29 57 ↑ 86	+18 76 ↗ 94
Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	+14 93 ↗ 106	+19 90 ↗ 110	+6 72 ↗ 79	+56 111 ↑ 167	+26 88 ↗ 114	+15 106 ↗ 167
Maschinen- & Fahrzeugtechnik	+9 77 ↗ 85	+20 57 ↑ 78	+17 49 ↑ 67	+27 70 ↑ 97	+19 49 ↑ 68	+9 78 ↗ 87

- Vakanzenzeiten über 114 Tagen geben Hinweise auf **Fachkräftemangel**
- Mögliche **Fachkräfteengpässe** bei hohen Vakanzenzeiten

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit;
IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Arbeitslosen-Stellen-Relation

Beruf - Arbeitslosen-Stellen Relation	Deutschland	Thüringen	Mittelth.	Südth.	Nordth.	Ostth.
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	2,0 252.199 / 124.134	1,7 9.746/ 5.744	2,0 2.735/1.399	1,2* 2.083/1.679	2,5 1.707/680	1,6 3.220/1.986
Kunststoffherstellung &, -verarbeitung, Holzbe- & -verarbeitung	1,6 19.939 / 12.106	1,3* 830/ 617	1,5* 219/150	1,2* 255/214	2,4 198 / 82	1,2* 255/214
Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	0,9* 26.703 / 31.268	0,7* 823 / 1.223	0,8* 270 / 326	0,4* 125 / 309	1,2* 128 / 109	0,6* 299 / 480
Maschinen- & Fahrzeugtechnik	2,3 69.404/29.984	2,7 3.088/ 1.130	3,2 858/272	2,5 917/370	3,1 467/ 150	2,5 846/338

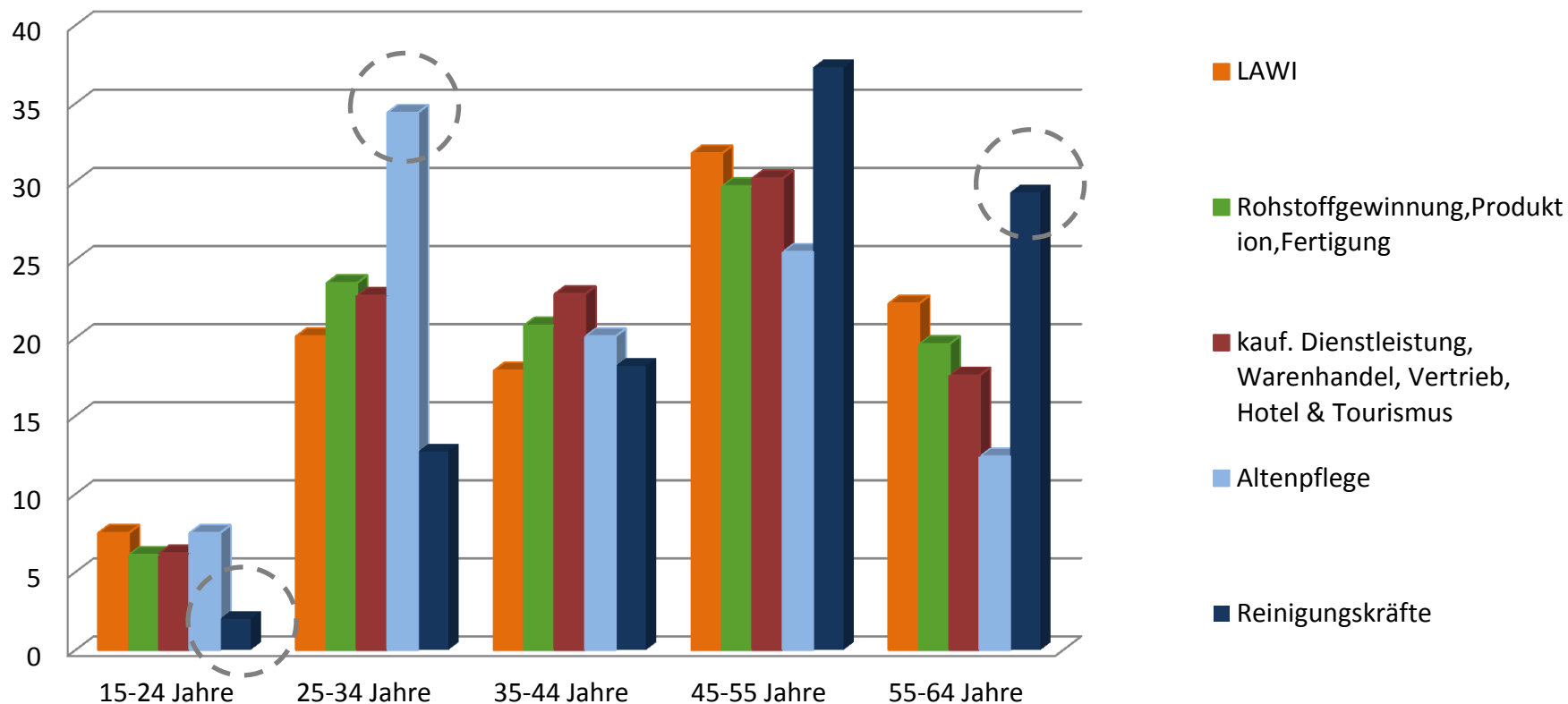
* **Fachkräftemangel**

* **Fachkräfteengpässe**

- regional unterschiedliche Entwicklungen
- Nordthüringen besser gestellt als Ost- und Südthüringen
- Unproblematische Fachkräftesituation in den Bereichen: Dienstleistungen und Maschinen- & Fahrzeugtechnik

Quelle: Fachkräftemonitor Agentur für Arbeit;
IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Altersstruktur ausgewählter Thüringer Branchen und Berufe



Quelle: Arbeitsmarktmonitor Bundesagentur für Arbeit; IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens

Herausforderungen für Arbeitgeber - allgemein

- Regionale und branchenspezifische Verschärfung der Fachkräfteengpässe bzw. -mängel
- Wettbewerb um die "Besten Köpfe" nimmt europaweit zu (Rekrutierung ausländischer Fachkräfte)
- Zunahme der Tertiärisierung und Bedeutung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- hohe Arbeitgeberattraktivität wird zur langfristigen Kostenersparnis
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit für alternde Belegschaft (wie durch Gesundheitsförderung, ergonomische Gestaltung Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation)
- Maßnahmen zum lebenslangen Lernen, Wissenstransfer und den Übergangsmanagement in Rente gewinnen an Bedeutung (Ressourcenverlust von informellem Wissen)

Herausforderungen für Arbeitgeber - allgemein

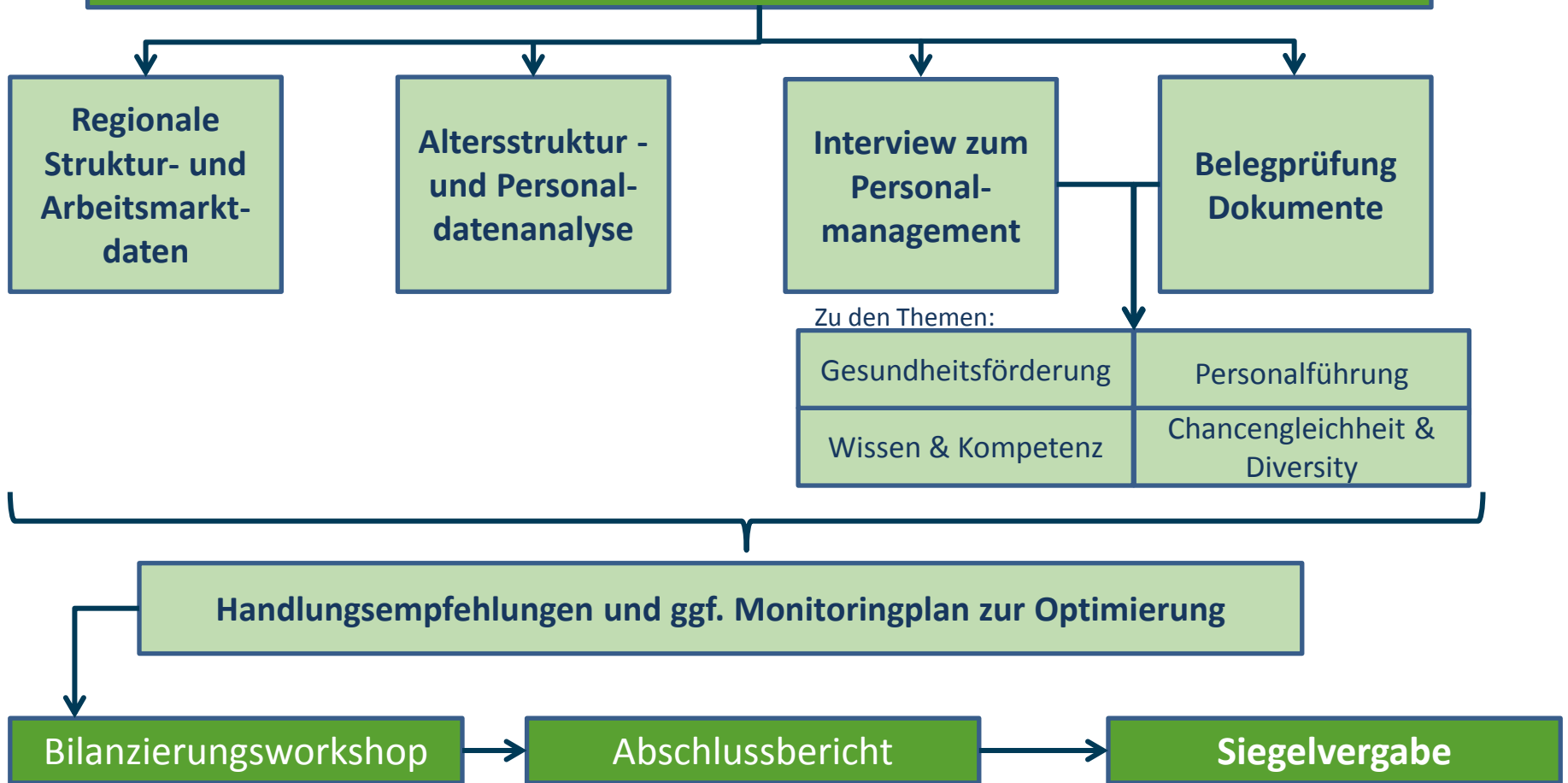
- Entwicklung von anpassungsfähigen, bedarfsorientierten Personalmanagement- und Rekrutierungsstrategien
- Erschließung von ungenutzten Potentialen
(wie Leistungsschwächere, ältere Arbeitslose, Schulabbrecher, Frauen sowie Migranten)
(Anpassungsmaßnahmen, Weiterbildung, Unterstützung von Quereinsteigern)
- Förderung von längerer Erwerbsbeteiligung
(Verbesserung der Arbeitsmotivation und Arbeitsbedingungen sowie Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit)
- Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausbau der (Hoch-)Schule-Wirtschaftskooperationen und Beteiligung an regionalen Initiativen z. Bsp. Verbundausbildung, BO-Projektbeteiligung
- Erhöhung der Standort - und Arbeitgeberattraktivität

ERKENNTNISSE - GÜTESIEGEL-PROZESS - ABLAUF

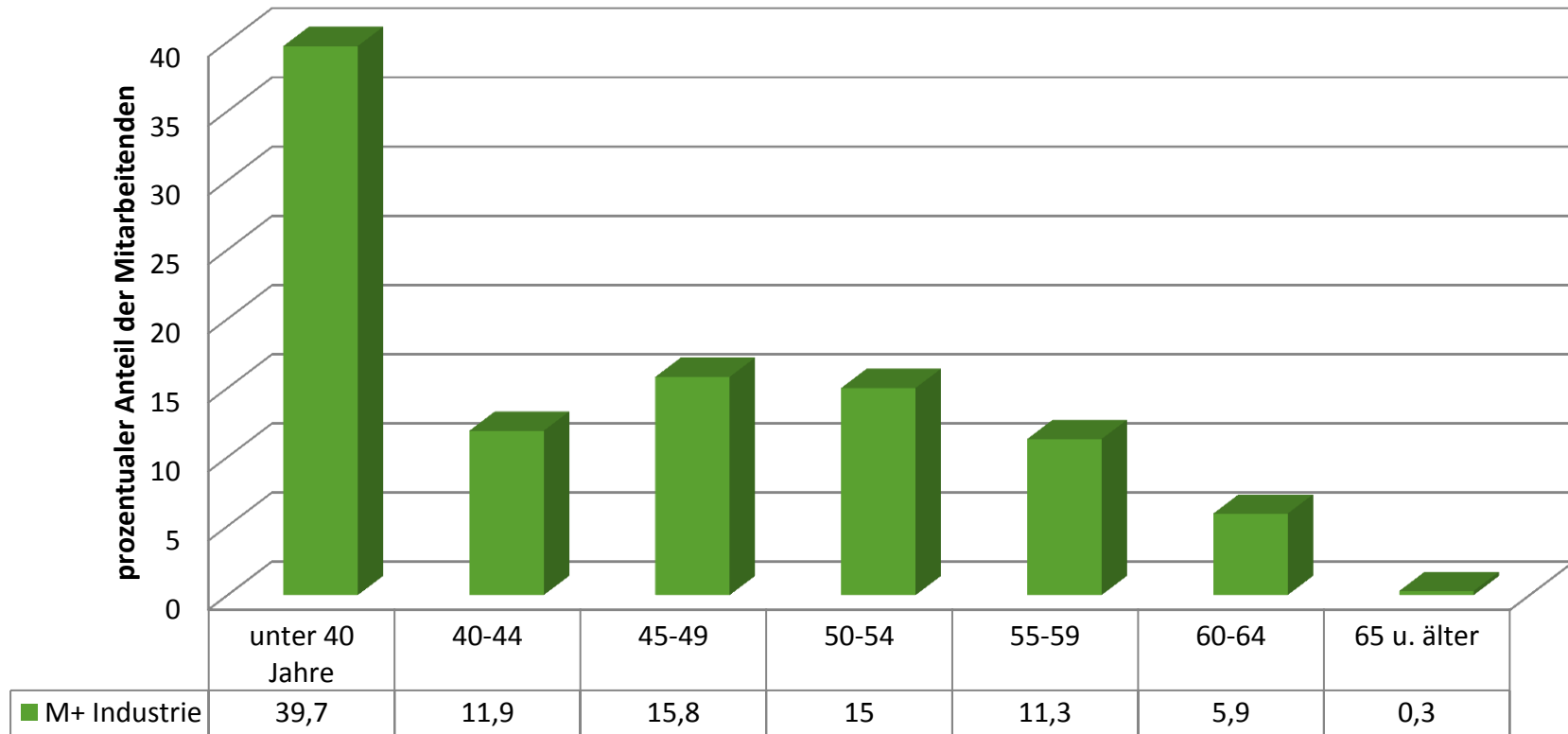
THÜRINGER NETZWERK
DEMOGRAFIE



Gütesiegelprozess "Demografieorientiertes Unternehmen"



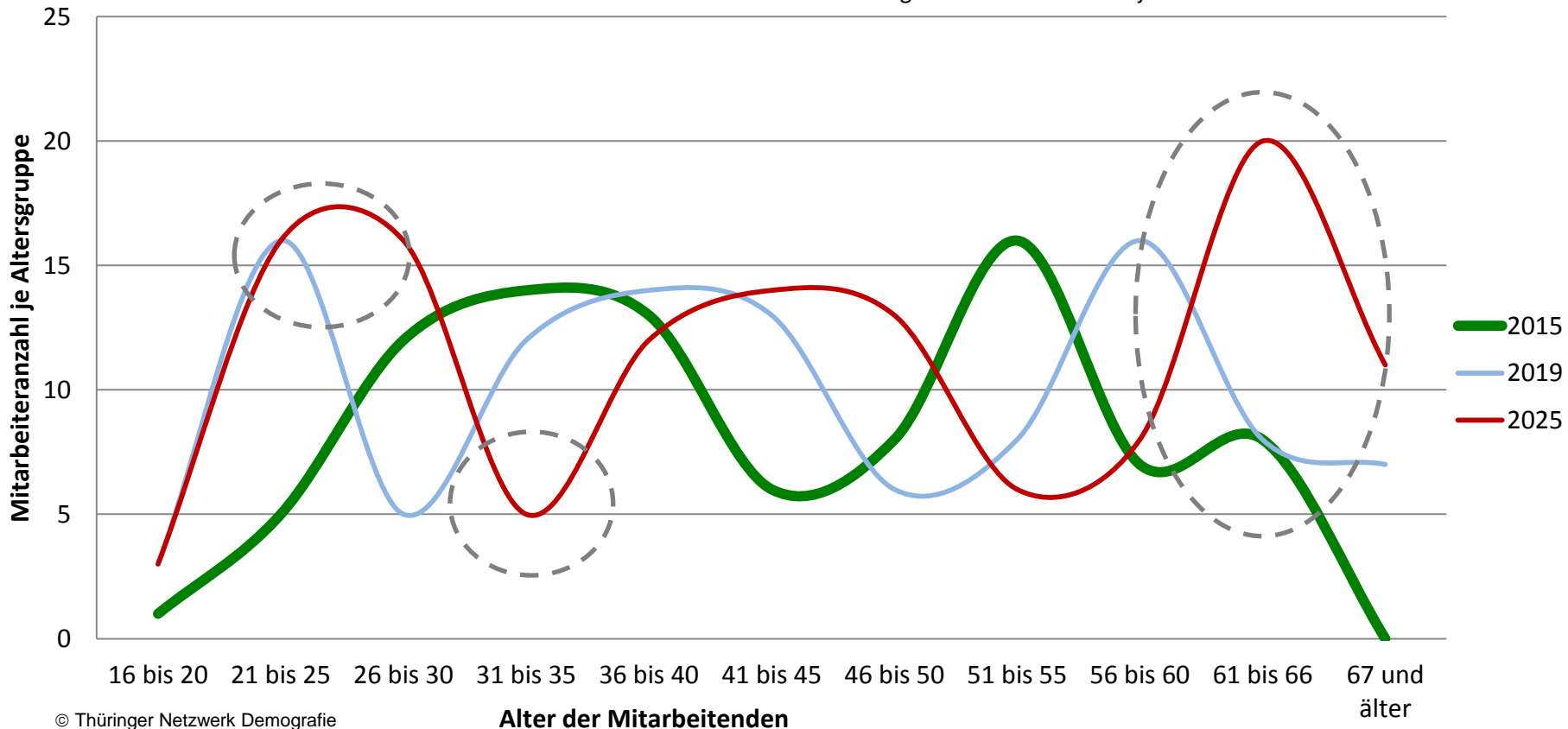
Altersstruktur M+E Industrie 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Gesamtmetall-Berechnungen, IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens - Berechnungen

Altersstrukturentwicklung 2015 bis 2025

* Bei kontinuierlicher Rekrutierung unter 25 Jähriger - mind. 2 Personen jährlich



© Thüringer Netzwerk Demografie

ERKENNTNISSE AUS ALTERSSTRUKTURANALYSEN

POSITIVE ERGEBNISSE

- ↑ Einstellung älterer Mitarbeitender
- ↑ Nutzung verschiedener Arbeitszeitmodelle zur Schaffung von Work-Life-Balance

NEGATIVE ERGEBNISSE

- ↓ geschlechtsspezifische Auffälligkeiten auf Hierarchieebene
- ↓ Abteilungsspezifische Auffälligkeiten - Renteneintritte Schlüsselpositionsinhaber

NEUTRALE ERGEBNISSE

- ➔ Überprüfung von Krankenstand und AU-Tagen je AU-Fall
- ➔ Überprüfung Karrieremöglichkeiten im Unternehmen

PERSONALPOLITIK UND HANDLUNGSFELDER

Personalmanagement - Handlungsfelder			
Personalführung	Chancengleichheit & Diversity	Wissen & Kompetenzen	Gesundheitsförderung
Kenntnis Altersstruktur	Informationen über AGG/Beschwerdestelle	Regelmäßige Mitarbeitergespräche	Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
Ausbildung und Übernahme von Azubis	Sensibilisierung der Führungskräfte	Aktive Unterstützung/Motivation Älterer zur TN an WB	Regelmäßige Analyse des Gesundheitszustandes als Basis für BGF
Systeme zur Wissensweitergabe	Bemühungen um Vielfalt im Unternehmen (Integration)	Überprüfung der TN-Häufigkeit Älterer an WB	Regelmäßige Überprüfung von Anforderungen und Belastungen (Belastungsanalysen)
Formulierung Stellenausschreibungen	Einstellung Älterer	Kompetenzerweiterung für alle	Unterstützungsangebote zum Erhalt der Gesundheit
Innovatives Personalrekrutierung	Gespräche zur Gestaltung des Übergangs in Rente	Arbeiten in Gruppen	Regelmäßige Fortschrittsüberprüfung
Aktivitäten für positives Betriebsklima	Altersgemischte Team	Kenntnis über Qualifizierungsbedarfe	Zusammenarbeit mit externen Partnern
Partizipative Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen	Bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema "Jung/Alt"	Förderung von Lernen am Arbeitsplatz	Vom Alter unabhängiges Einsatzspektrum
Flexible Arbeitszeitgestaltung	Flexible Modelle für den Übergang in Rente	Vermeidung von Routinetätigkeiten	Altersunabhängig ausführbare Tätigkeiten und Arbeitsabläufe

Legende:

Kritische Kriterien

Handlungsbedarf

ERKENNTNISSE ZUR PERSONALPOLITIK



POSITIVE ERGEBNISSE

- ↑ eigene Ausbildungs- und Übernahmebestrebungen
- ↑ meist innovative Personalrekrutierung auf multiplen Kanälen
- ↑ Vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- ↑ Schaffung eines positiven Betriebsklimas wird forciert
- ↑ stärkere Aktivitäten zur Work-Life-Balance

NEGATIVE ERGEBNISSE

- ↓ Formalitäten zur Einrichtung einer Beschwerdestelle AGG
- ↓ ausbaufähig sind Wissensmanagementmaßnahmen
- ↓ fehlender Überblick über Weiterbildungsstand, Kompetenzen und Teilnehmergruppen
- ↓ fehlende Systematisierung von Betrieblichen Gesundheitsmanagement Aktivitäten
- ↓ Zukunftsprobleme - Renteneintritte und Gestaltung des Übergangsmanagement

ERGEBNISSE PERSONALPOLITIK UND HANDLUNGSFELDER

Personalmanagement - Handlungsfelder			
Personalführung	Chancengleichheit & Diversity	Wissen & Kompetenzen	Gesundheitsförderung
Kenntnis Altersstruktur	Informationen über AGG/Beschwerdestelle	Regelmäßige Mitarbeitergespräche	Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
Ausbildung und Übernahme von Azubis	Sensibilisierung der Führungskräfte	Aktive Unterstützung/Motivation Älterer zur TN an WB	Regelmäßige Analyse des Gesundheitszustandes als Basis für BGF
Systeme zur Wissensweitergabe	Bemühungen um Vielfalt im Unternehmen (Integration)	Überprüfung der TN-Häufigkeit Älterer an WB	Regelmäßige Überprüfung von Anforderungen und Belastungen (Belastungsanalysen)
Formulierung Stellenausschreibungen	Einstellung Älterer	Kompetenzerweiterung für alle	Unterstützungsangebote zum Erhalt der Gesundheit
Innovatives Personalrekrutierung	Gespräche zur Gestaltung des Übergangs in Rente	Arbeiten in Gruppen	Regelmäßige Fortschrittsüberprüfung
Aktivitäten für positives Betriebsklima	Altersgemischte Team	Kenntnis über Qualifizierungsbedarfe	Zusammenarbeit mit externen Partnern
Partizipative Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen	Bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema "Jung/Alt"	Förderung von Lernen am Arbeitsplatz	Vom Alter unabhängiges Einsatzspektrum
Flexible Arbeitszeitgestaltung	Flexible Modelle für den Übergang in Rente	Vermeidung von Routinetätigkeiten	Altersunabhängig ausführbare Tätigkeiten und Arbeitsabläufe

Legende:

Kritische Kriterien

Handlungsbedarf

Chancengleichheit & Diversity

Einrichtung einer Beschwerdestelle

- Gemäß §§ 13 abs. 1 im 12 abs. 5 AGG muss in jedem Betrieb oder Unternehmen und in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle bestimmt und bekanntgemacht werden. Dies gilt unabhängig von der Größe des Betriebes, so dass auch Arbeitgeber/innen mit nur einem/einer Arbeitnehmer/in zur Errichtung der Beschwerdestelle verpflichtet sind" (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach §§ 13 AGG, S. 8).
- Funktionsaufgabe kann ggf. von Betriebsrat übernommen werden
- Wichtig: namentliche Nennung des Ansprechpartners
- Aushang zum AGG inklusive Nennung Ansprechpartner
- Schulung des Führungspersonals zum AGG

TRIPEL-STRATEGIE FACHKRÄFTESICHERUNG



HANDLUNGSEMPFEHLUNG



Stellen Sie sich dem Gütesiegelprozess "Demografieorientiertes Unternehmen" !?!

Einige aktuelle Siegelträger

- WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG (Sondershausen)
- AWO Saalfeld gGmbH
- FKT Formenbau und Kunststofftechnik GmbH (Triptis)
- Klocke & Schuhmann GmbH & Co. KG (Erfurt-Kerspleben)

Kontaktdaten

Peggy Lehmann

IWT-Institut der Wirtschaft Thüringen GmbH c./o.

Thüringer Netzwerk Demografie

Lossiusstraße 1 | 99094 Erfurt

T +49 361 6531659

F +49 361 6759188

Peggy.lehmann@iw-thueringen.de