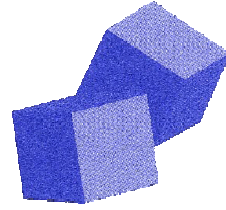


**SÖSTRA**

Institut für  
Sozialökonomische  
Strukturanalysen



# Fachkräfteperspektive Thüringen 2020 – Worin liegen Herausforderungen für den Mittelstand

**Thüringer Mittelstandsforum 2011**

Weimar, 3. November 2011



## Agenda

1. Hauptlinien der Fachkräftesituation
2. Tendenzen des Fachkräftebedarfs
3. Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs
4. Ergebnisse der Unternehmensbefragung
5. Angebotspotenziale zur Deckung des Bedarfs
6. Handlungsempfehlungen



## **Hauptlinien der Fachkräftesituation I**

- **Industrie als Motor der Beschäftigungsentwicklung und des Arbeitskräftebedarfs;**
- **Bis 2020 werden ca. 200.000 Arbeitskräfte benötigt; sowohl für den Ersatz- als auch für den Erweiterungsbedarf:**
- **Beschäftigungschancen steigen für jüngere wie auch für ältere Erwerbspersonen;**
- **Thüringen verfügt über erhebliche Beschäftigungspotenziale mit denen der Bedarf – trotz erheblicher demografischer Veränderungen – weitgehend gedeckt werden kann**



## Hauptlinien der Fachkräftesituation II

- **Damit kann ein genereller Fachkräftemangel vermieden werden, wenn:**
- **alle Akteure ihre bislang gezeigte Aktivitäten und Kooperationsbereitschaft fortsetzen und **enorm intensivieren** , um den schwieriger werdenden Matching-Prozess zwischen Angebot und Nachfrage zu gestalten.**
- **Erschließung des Erwerbspersonenpotenzials hauptsächlich über:**
  - **Absolventen der beruflichen Ausbildung mit Facharbeiter- und Hochschulqualifikationen,**
  - **arbeitslos gemeldete Erwerbspersonen,**
  - **Personen aus der so genannten „Stillen Reserve“,**
  - **Jene Thüringer, die außerhalb des Landes beschäftigt sind.**



## Hauptlinien der Fachkräftesituation III

- **Weitere Potenziale liegen im Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen bis zum regulären Renteneintrittsalter**
  - Dies erfordert u.a.:
  - **Ein umfangreicher Gesundheitsmanagement,**
  - **Eine Kultur altersgerechten Arbeitens in den Unternehmen,**
  - **Summa summarum: „Gute Arbeit“ für alle Beschäftigten.**
- **Unternehmen sind vor den Paradigmenwechsel vom Arbeitskräfteüberangebot zu einer eher ausgeglichenen Arbeitskräftebilanz konfrontiert.**
- **Nicht zuletzt sei auf die Zuwanderungsproblematik verwiesen, die jedoch bei den Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.**



## Tendenzen des Fachkräftebedarfs I

- Der Arbeitskräftebedarf konzentriert sich auf gut ausgebildete Fachkräfte
- Veränderungen in den Tätigkeitsstrukturen werden in besonderem Maße durch die **Dynamik des Verarbeitenden Gewerbes** bestimmt; aber auch durch Entwicklungen in unternehmensnahen Dienstleistungen
- Die Beschäftigung ist im Bereich höher qualifizierter Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe selbst in Krisenjahr 2009 gestiegen
- **Metallberufe** bilden – innerhalb ihrer jeweiligen regionalen Beschäftigungsstrukturen – in Nord- und Südwestthüringen die stärkste und in Mittel- und Ostthüringen die zweitstärkste Berufsgruppe



## **Tendenzen des Fachkräftebedarfs II**

- **Beschäftigungsgewinner sind neben den Metallberufen die Gesundheitsdienst- und sozialpflegerische Berufe**
- **Berufsgruppen der Gesundheitsdienstberufe und sozialpflegerischen Berufe profitierten besonders stark vom sozialen und demografischen Strukturwandel**
- **Die Berufsgruppe verzeichnet ein – von konjunkturellen Schwankungen fast unabhängiges – Beschäftigungswachstum**
- **Zwischen 2005 – 2009 ( mit 7 bzw. 16 % ) höchster Zuwachs unter den großen Berufsgruppen**
- **Gesundheitsdienstberufe** sind in Thüringen mittlerweile die drittstärkste Berufsgruppe



## Prognose der künftigen Arbeitskräftenachfrage – 2020

- **Wachstumsbedingter Erweiterungsbedarf**
  - **Größenordnung: ca. 20.000 Beschäftigte**
  - **Vor allem Facharbeiter und Höherqualifizierte – generell jedoch in allen Qualifikationsstufen**
  
- **Altersbedingter Ersatzbedarf**
  - **Größenordnung: ca. 150.000 Beschäftigte der Jahrgänge 55 Jahre plus**
  - **ca. 30.000 Beschäftigte der Jahrgänge 50 – 54 Jahre**
  
- **Beschäftigungsbedarf nach Berufsgruppen**
  - **Der größte Arbeitskräftebedarf entsteht in jenen Berufsgruppen, die bereits heute zu den größten Beschäftigtengruppen gehören, weil der weit überwiegende Teil des Arbeitskräftebedarfs altersbedingter Ersatzbedarf ist**

[weiter](#)



## Fragestellungen der Unternehmensbefragung

- **Einstellungsverhalten im ersten Halbjahr 2010**
- **Wahrnehmung der aktuellen Lage;**
- **Einschätzung der Beschäftigungserwartungen;**
- **Stellenbesetzungsprobleme;**
- **Kurz-, mittel- und längerfristige Lösungsstrategien**



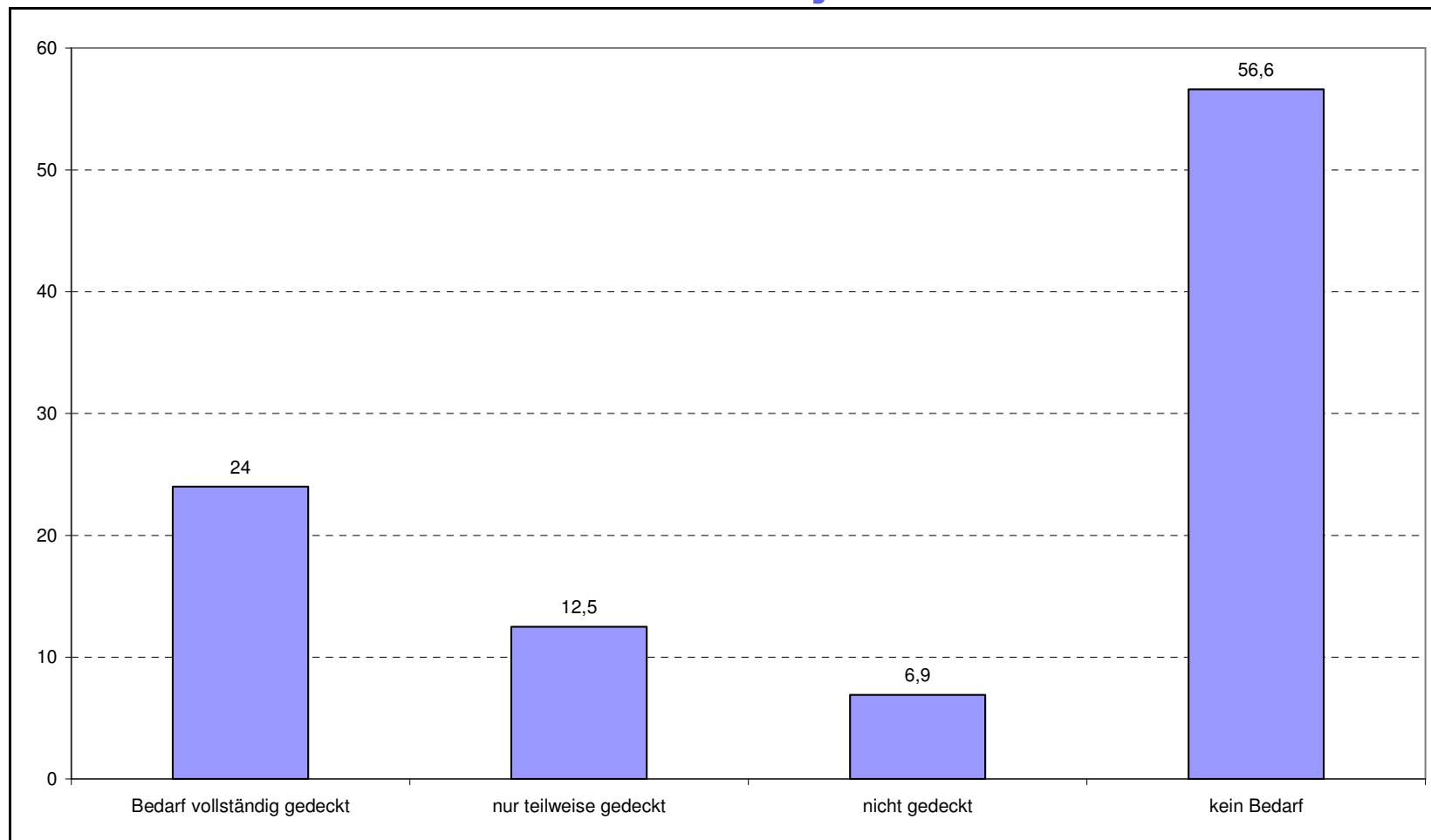
## Unternehmensbefragung (Juni / Juli 2010)

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ▪ Metallindustrie                   | ▪ 250 Unternehmen          |
| ▪ Maschinen- und Fahrzeugbau        | ▪ 200 Unternehmen          |
| ▪ Elektrotechnik                    | ▪ 150 Unternehmen          |
| ▪ Gummi- und Kunststoffwaren        | ▪ 125 Unternehmen          |
| ▪ wiss. und techn. Dienstleistungen | ▪ 200 Unternehmen          |
| ▪ Gesundheits- und Sozialwesen      | ▪ 75 Unternehmen           |
| ▪ <b>Insgesamt</b>                  | ▪ <b>1.000 Unternehmen</b> |

Die Durchführung der Feldphase lag in der Verantwortung von  
***aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH***  
Projektleiterin war Frau Selina Recke



## Arbeitskräftebedarf und Erfolg bei der Besetzung offener Stellen im ersten Halbjahr 2010

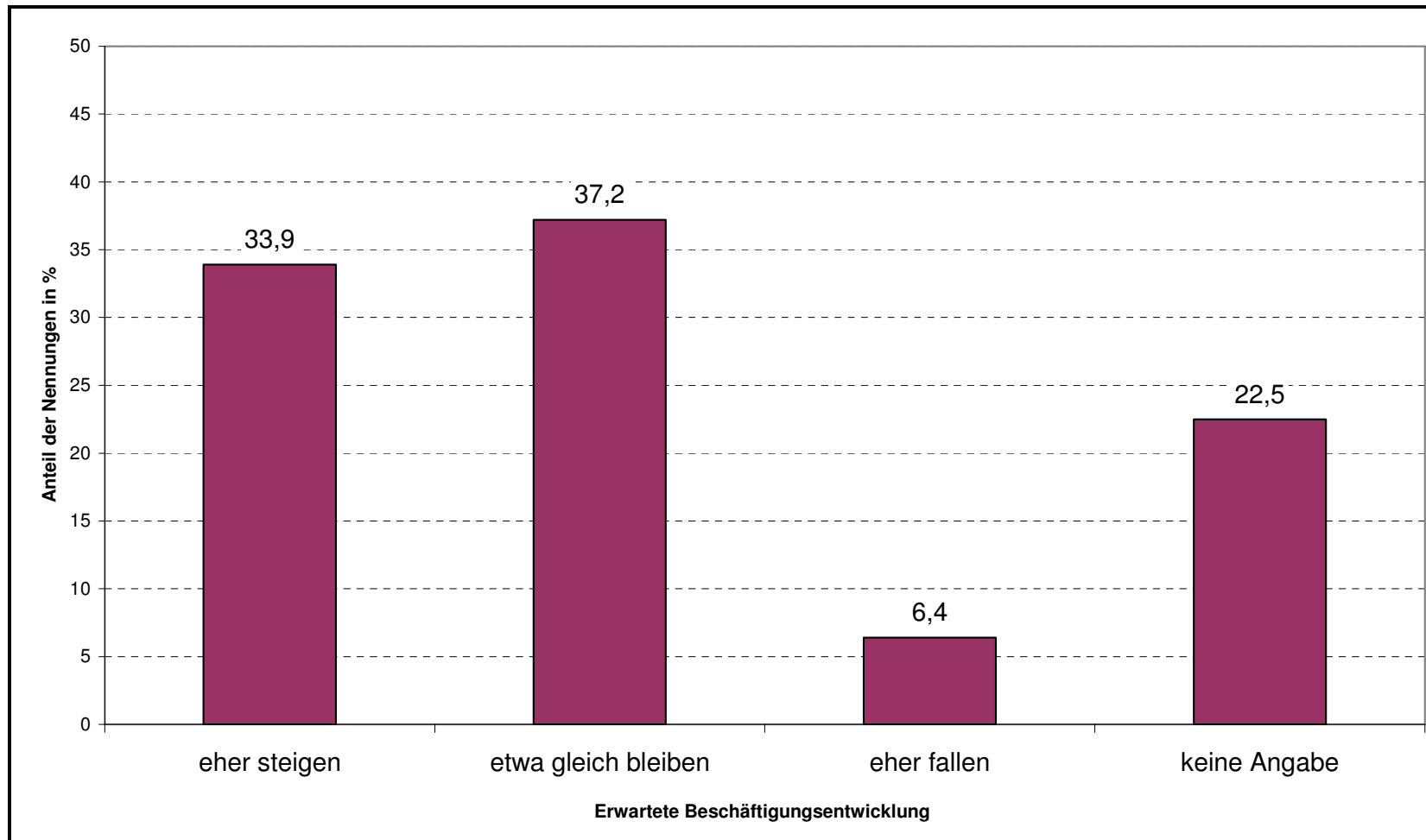


Quelle: SÖSTRA Unternehmensbefragung, 2010



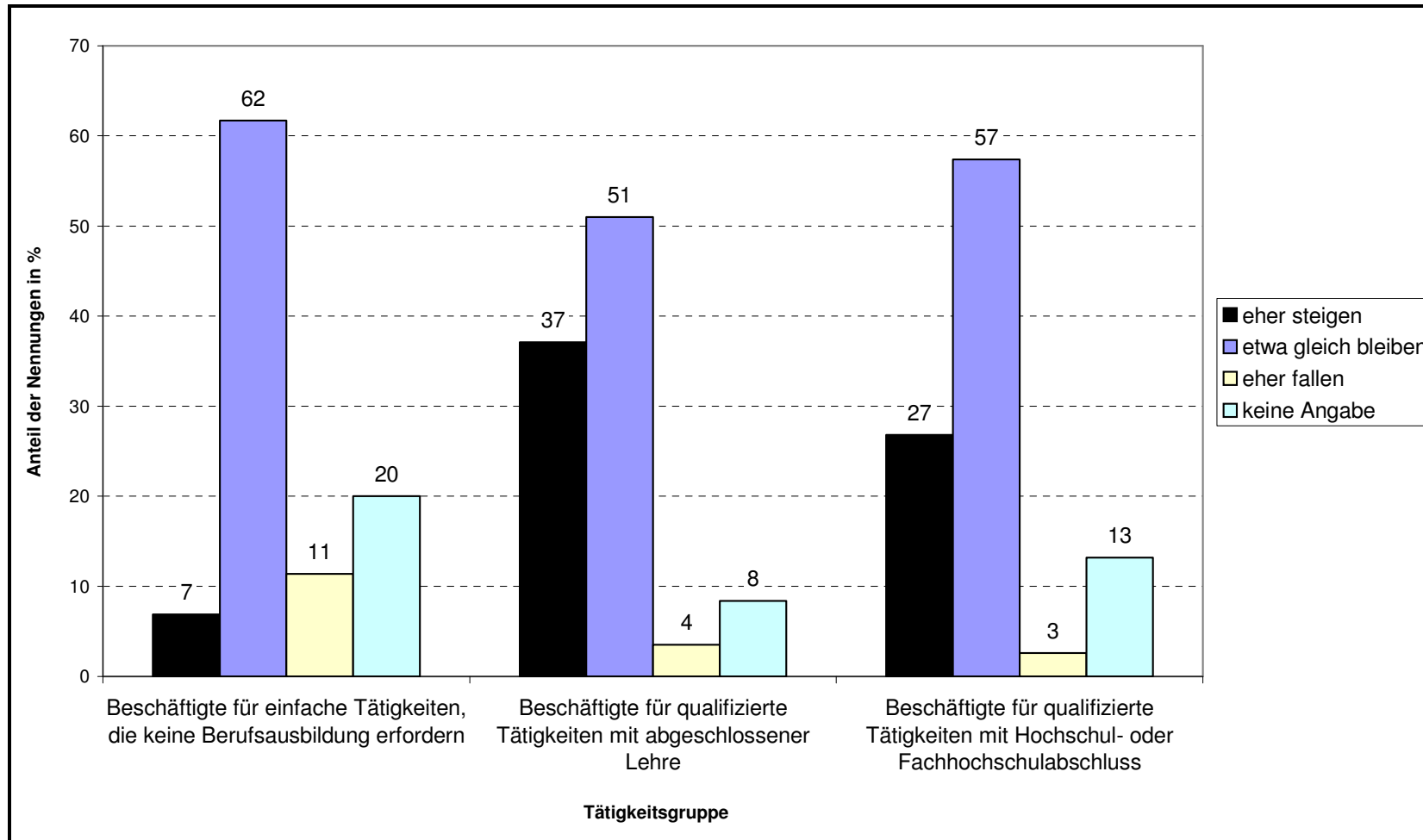
# Industrie gewinnt weiter an Fahrt !

## Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 5 Jahren



Quelle: SÖSTRA Unternehmensbefragung, 2010

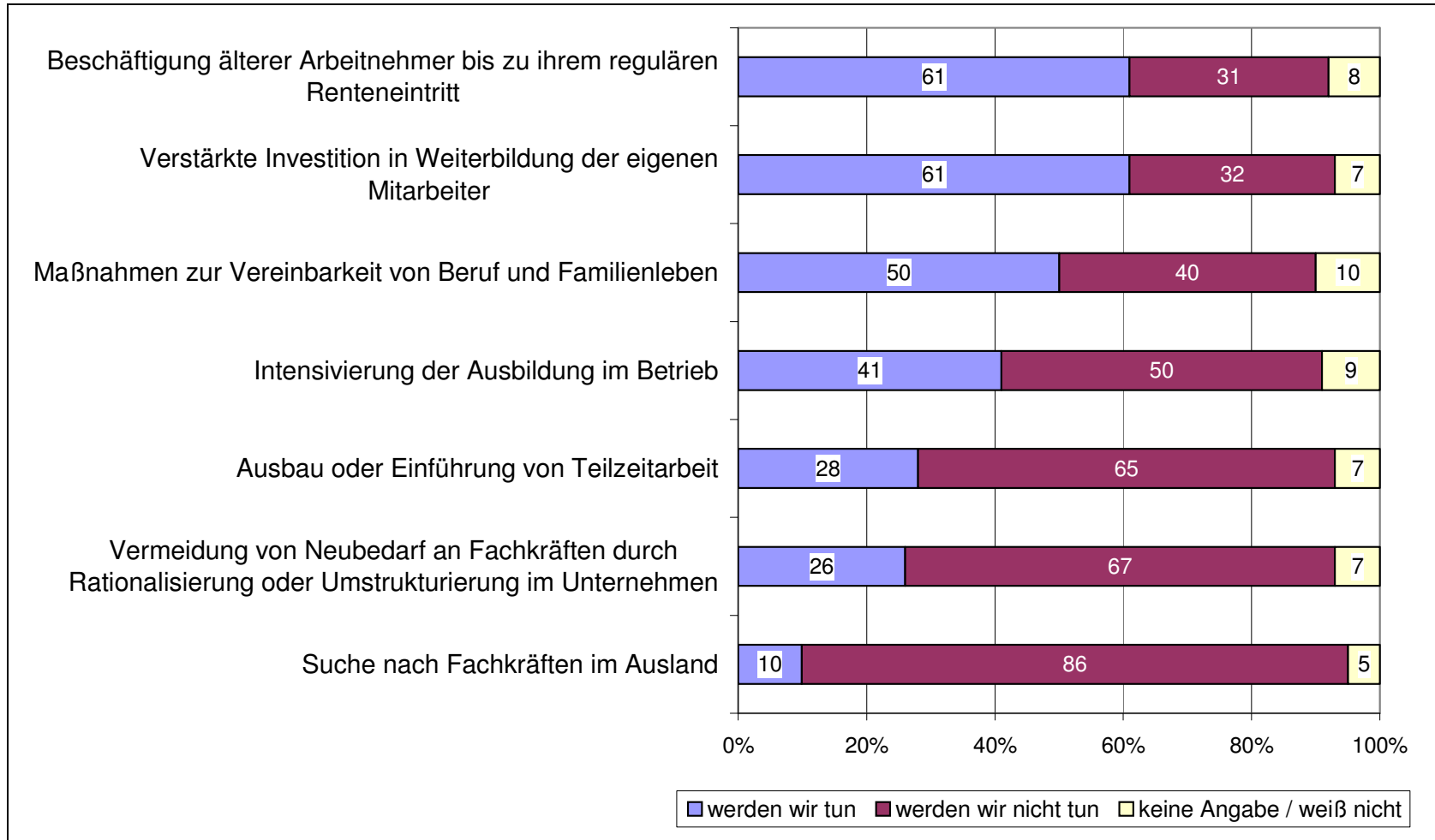
## Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: SÖSTRA Unternehmensbefragung, 2010



# Handlungsfelder zur Arbeitskräftesicherung



Quelle: SÖSTRA Unternehmensbefragung, 2010



## Angebotspotenziale zur Deckung des Bedarfs

- **Absolventen der beruflichen Erstausbildung**
- **Absolventen einer Hochschulausbildung**
- **Arbeitslose und Personen der so gen. Stillen Reserve**
- **Pendler**
- **Fortzüge mit Rückkehrbereitschaft**
- **Weiterbeschäftigung Älterer bis zum regulären Renteneintritt**
- **Teilzeitbeschäftigte mit Interesse an Vollzeitbeschäftigung**
- **Arbeitskräftegewinnung durch Zuwanderung**



## Intensivierung betrieblicher Erstausbildung I

- **2009 – Abschluss von knapp 14.000 Neuverträgen in 234 Ausbildungsberufen**
- **Anzahl der Neuverträge zw. 2005 – 2009 rückläufig: 80 % des Niveaus von 2005**
- **In einzelnen Berufen und Berufsgruppen sehr unterschiedliche Entwicklungen:**
  - **Verlierer: Berufe des Gastgewerbes**
  - **Branchen mit uneinheitlicher Entwicklung – wie z. B. Metall und Elektro**
- **Gewinnung von Jugendlichen für die betriebliche Erstausbildung wird – demografisch bedingt – erheblich komplizierter**



## Intensivierung betrieblicher Erstausbildung II

- **Berufsausbildung an 4. Stelle betrieblicher Handlungsfelder genannt – aber 40 % der befragten Unternehmen wollen ihre Ausbildungsleistungen in den kommenden 3 – 5 Jahren verstärken**
- **Unternehmen der befragten Schlüsselbranchen verfügen zwar häufiger über Ausbildungsberechtigung als im Thüringer Durchschnitt und die Hälfte der befragten Unternehmen bildete im Juni 2010 aus**
- **Aktuell fehlende Übernahmemöglichkeiten für 40 % der Unternehmen der Grund für Ausbildungsverzicht**
- **Andererseits: vielen Unternehmen ist es 2010 nicht gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen**



## Intensivierung beruflicher Weiterbildung

- **Die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sind bisher unzureichend – 2009 sogar rückläufig.**
- Aktualisierung des Wissens häufig durch Personalaustausch
- **Vor allem längere Lebensarbeitszeiten und die Ressourcen unter älteren Arbeitslosen zwingen zum Umdenken**
- **Aktivitäten des „Thüringer Netzwerks Demographie“**
- **Renaissance der Aufstiegsfortbildung organisieren**



## Handlungsempfehlungen I

### **Intensivere Erschließung des vorhandenen Arbeits- und Fachkräftepotenzials – als Dach**

- **Breitenwirksame Umsetzung von Maßnahmen, die ggf. schon seit Jahren in der Diskussion sind – Stichworte:**
  - **Transfer der Modellprojekte zur Gestaltung des demografischen Wandels**
  - **Integration von Jugendlichen mit Schwierigkeiten an der ersten Schwelle**
  - **Nutzung der Potenziale älterer Beschäftigter etc.**
- **Das „Aktionsprogramm Fachkräftesicherung und Qualifizierung“ bündelt bereits erforderliche Maßnahmen und Verantwortlichkeiten**
- **Dreiklang: Fachkräfte halten; qualifizieren und gewinnen!**



## Handlungsempfehlungen II

	Branchen- spezifische Fachkräfte- kooperation Prozent	Werbung zu beruflichen Entwicklungs- chancen Prozent	Unter- stützung bei der Personal- entwicklung Prozent
■ Metallindustrie	■ 45	■ 39	■ 25
■ Maschinen- und Fahrzeugbau	■ 46	■ 40	■ 29
■ Elektrotechnik	■ 45	■ 42	■ 21
■ Gummi- und Kunststoffwaren	■ 46	■ 44	■ 30
■ wiss. und techn. Dienstleistungen	■ 43	■ 40	■ 23
■ Gesundheits- und Sozialwesen	■ 48	■ 45	■ 32
■ Insgesamt	■ 45	■ 41	■ 26

Quelle: SÖSTRA-Unternehmensbefragung, 2010



## Handlungsempfehlungen III

- **Aus der Sicht unserer Untersuchung:**
  - **Die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte bis zum regulären Renteneintritt dürfte letztendlich die günstigste Variante der Fachkräftesicherung sein**
  - **Umsetzung beruflicher Weiterbildung in allen Qualifikationsstufen und Tätigkeitsbereichen – sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten**
  - **Ein Ergebnis der Unternehmensbefragung: Vorschlag zur Initiierung einer Landesinitiative zu branchenbezogenen Fachkräftekooperationen**
  - **Wirksame Werbung für berufliche Perspektiven in Thüringer Unternehmen zum Abbau (vermuteter) Image- und Attraktivitätsdefiziten**

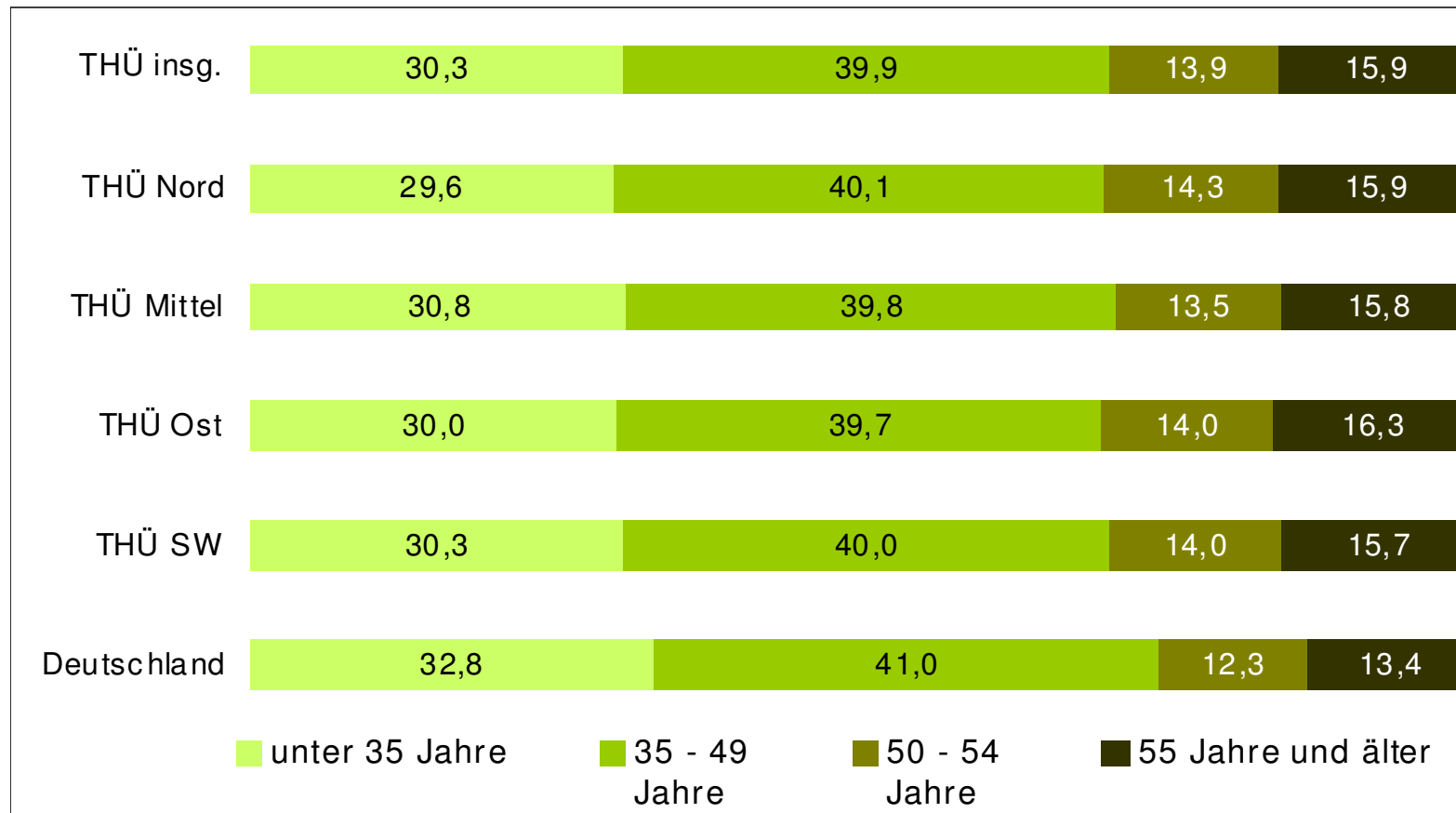


# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Frank Schiemann  
[schiemann@soestra.de](mailto:schiemann@soestra.de)



## Altersstruktur der sv-pflichtig Beschäftigten in Thüringen und in Deutschland (Prozent, Stand 30.06.2009)

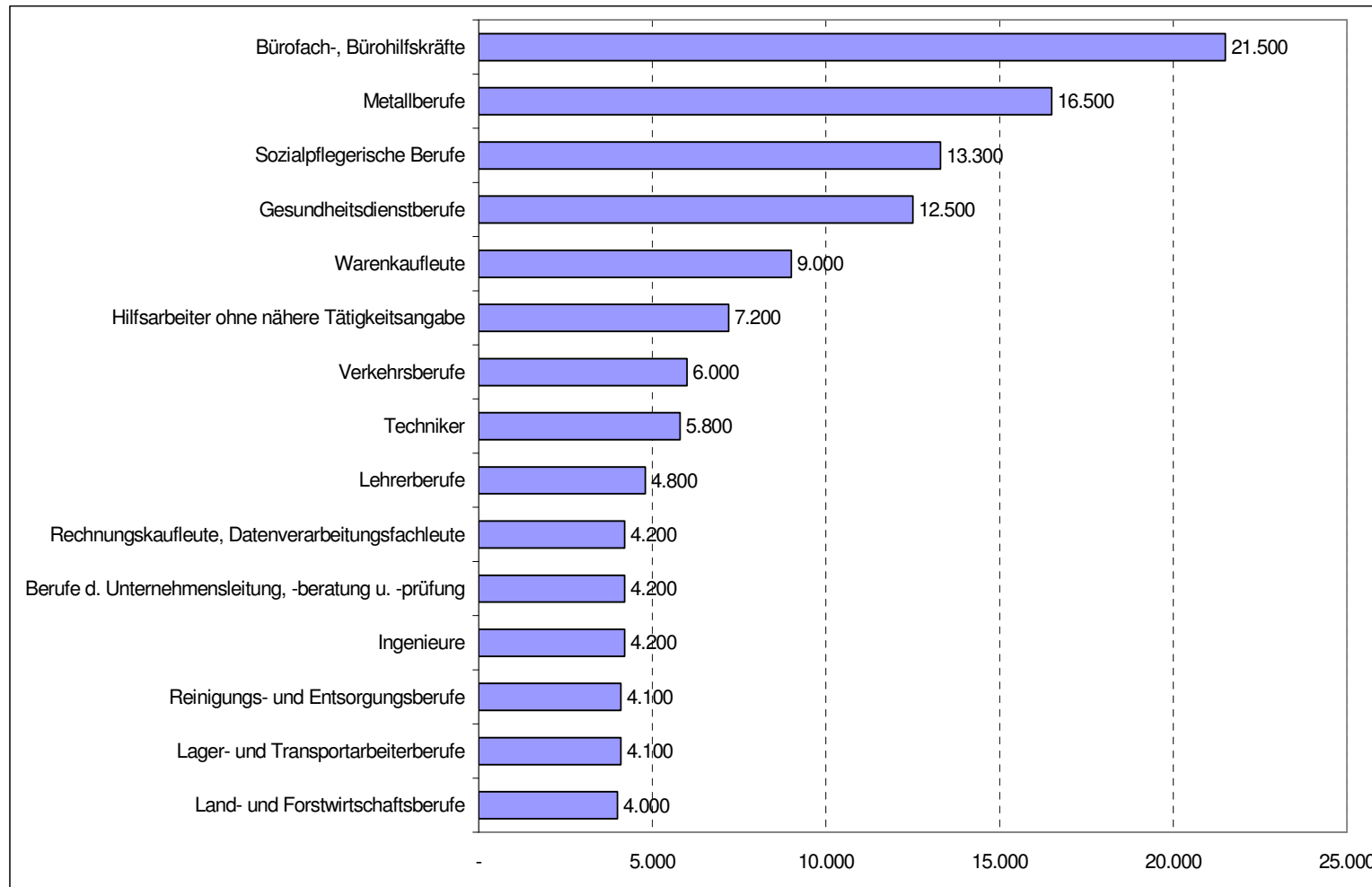


Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA, 2010

[zurück](#)



# Arbeitskräfte-neubedarf bis 2020 nach Berufsgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen des Instituts SÖSTRA, 2010

[zurück](#)