

Dossier Wirtschaftspolitik
2010/4 | 09. Dezember 2010

Fokus: Fachkräfte



Medieninhaber/Herausgeber:
Wirtschaftskammer Österreich
Stabsabteilung Wirtschaftspolitik
Leitung: Dr. Christoph Schneider
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
wko.at/wp
wp@wko.at

Autor:
MMag. Claudia Huber
Dipl. Volkswirt Dirk Kauffmann
+43 (0)5 90 900-4243
claudia.huber@wko.at

Inhaltsverzeichnis

1 Executive Summary	3
2 Fachkräfteengpass	3

1 Executive Summary

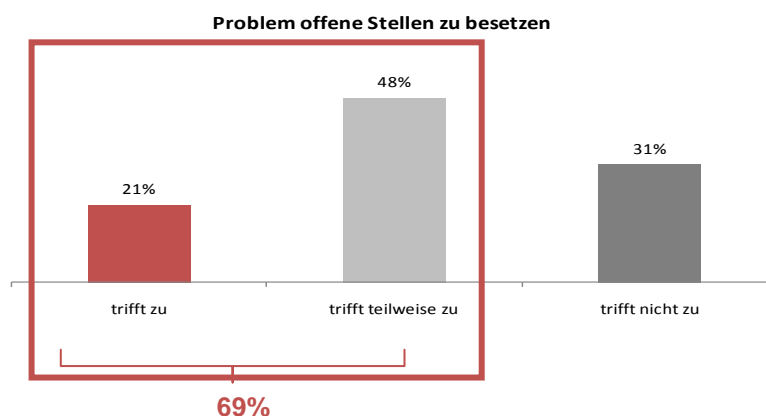
Fachkräfteengpässe werden im Aufschwung zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen. Aktuell geben 69% der befragten Unternehmen an, in den kommenden 6 Monaten bereits teilweise ein Problem bei der Stellenbesetzung zu erwarten. Alle Unternehmensgrößen und zunehmend unterschiedliche Wirtschaftsbereiche sind betroffen.

Es gilt, die Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und für den drohenden oder bereits bestehenden Fachkräfteengpass fit zu machen. Dazu müssen dringend notwendige Maßnahmen im Bereich Bildung und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Sicherung der bestmöglichen Nutzung von Potenzialen (Eltern, ältere Arbeitnehmer, qualifizierte Zuwanderer) in allen Bereichen gesetzt werden.

2 Fachkräfteengpass

Es darf nicht zu dem Negativszenario: „Nach der Krise ist vor dem Fachkräftemangel“ kommen. Die Ergebnisse der Umfrage unter 1.600 heimischen Unternehmen zeigen, dass bereits 21% der Unternehmen angeben, Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu haben. Für 48% trifft dies zumindest teilweise zu.

Wir erwarten in den kommenden 12 Monaten ein Problem mit der Besetzung offener Stellen ...?

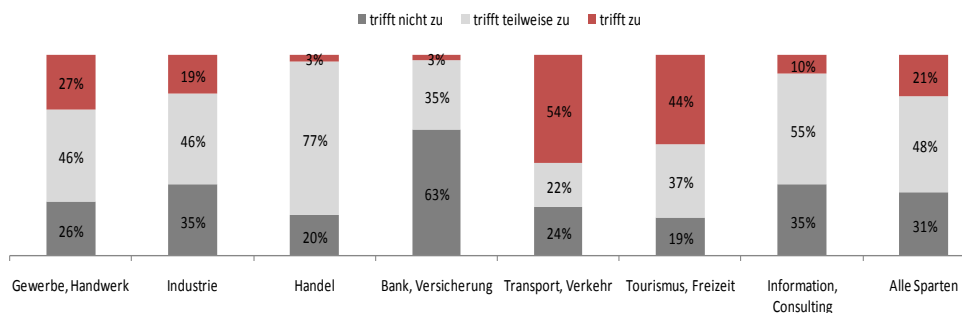


Quelle: WKÖ, WBA

Infolge der demografischen Entwicklung zeigen sich zunehmend Fachkräfteengpässe, die die Stellenbesetzung erschweren und mittelfristig Wachstumspotenziale gefährden.

In der täglichen Praxis der Unternehmen scheinen die Folgen des demografischen Wandels für den eigenen Betrieb oftmals nicht ausreichend abgeschätzt zu werden. Große Unternehmen beginnen zum Teil schon mit einem gezielten Demografie-Management. Es gilt aber auch kleine und mittlere Unternehmen für die anstehenden Erfordernisse zu sensibilisieren und fit zu machen. Fachkräfteengpässe werden im Aufschwung zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen.

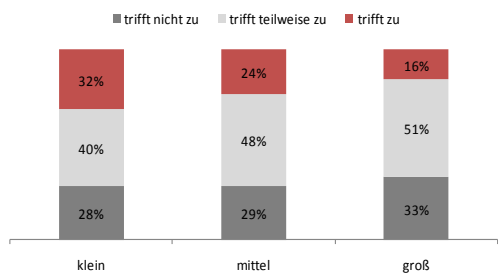
Drohender Fachkräfteengpass nach WK-Systematik



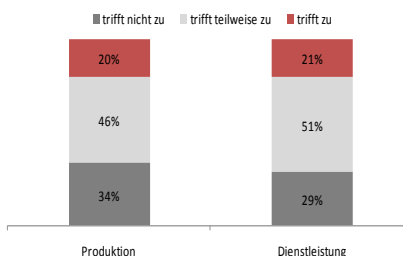
Quelle: WKÖ, WBA

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass in den Bereichen Transport und Verkehr sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft der Anteil der Unternehmen, der generell mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung konfrontiert ist, mit 54% bzw. 44% am größten ist. Für 77% der Befragten ist die Besetzung offener Stellen im Handel zumindest teilweise ein Problem.

Drohender Fachkräfteengpass nach Unternehmensgröße



Drohender Fachkräfteengpass nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: WKÖ, WBA

Die Unterscheidung nach Unternehmensgröße verdeutlicht, dass die Unterschiede innerhalb der Größenklassen nur marginal sind. Anteilsmäßig sind die kleinen Unternehmen etwas stärker betroffen.

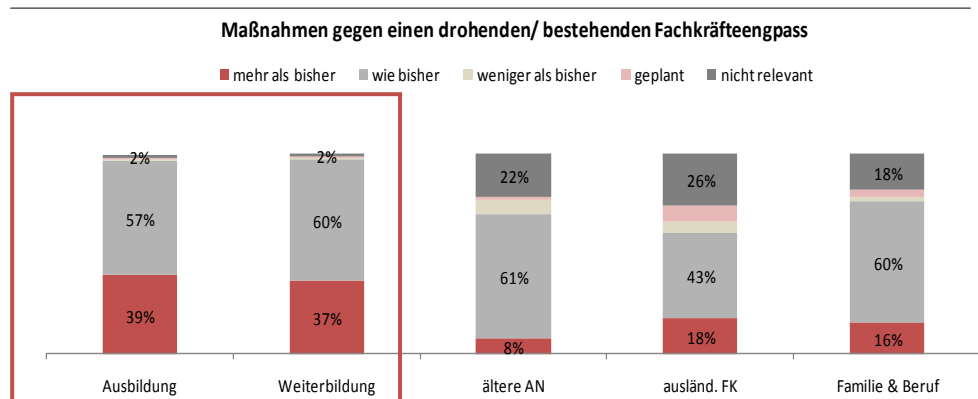
Alle Größenklassen von einem drohenden Fachkräfteengpass betroffen.

Die Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbereichen macht deutlich, dass sowohl in der Produktion als auch in dem Dienstleistungsbereich Probleme bei der Besetzung offener Stellen drohen.

Probleme drohen im produzierenden und im Dienstleistungsbereich.

Die Ergebnisse einer deutschen Befragung unter mehr als 1.600 Unternehmen zeigen, dass Fachkräfteengpässe in den kommenden 5 Jahren zunehmen werden und das über alle Qualifikationsniveaus. (Vgl. DIHK-Umfrage zur Fachkräftesicherung). Es ist somit keine Trendwende in Sicht, vielmehr eine Verschärfung: denn fehlende Fachkräfte wurden in der Vergangenheit insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich beklagt. Nicht zuletzt schon heute existierende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen manifestieren sich zukünftig im Fehlen der entsprechenden Fachkräfte.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie dem Problem eines drohenden Fachkräftemangels in Ihrem Unternehmen vorbeugen...



Quelle: WKÖ, WBA

39% der Unternehmen wollen einem bereits bestehenden oder drohenden Fachkräfteengpass mit Ausbildungsmaßnahmen entgegenwirken, 37% planen eine Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen.

Überwiegend wollen die Unternehmen ihre bisherigen Maßnahmen beibehalten, dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen sich noch nicht ausreichend auf die drohenden Entwicklungen einstellen. 60% bzw. 57% wollen die Maßnahmen im Bereich Weiterbildung und Ausbildung beibehalten.

Um gerade die Weiterbildungsaktivitäten der kleinen Unternehmen zu intensivieren, sind individuelle Beratungsangebote sinnvoll. Ebenso eignen sich z. B. auch „Best-Practice-Informationen“, mit denen sich erfolgreiche Wege aufzeigen lassen.

Potenziale in allen Bereichen nutzen. Um den Fachkräfteengpass zu lindern, muss das verfügbare Arbeitskräftepotenzial stärker integriert werden. Dies betrifft die Beschäftigung von Eltern und damit die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Unternehmen ist es deshalb zunehmend wichtig, passende personalpolitische Instrumente wie z.B. flexible Arbeitszeiten und eine flexible Arbeitsorganisation und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anzubieten. Für nur 18% der befragten Unternehmen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht relevant.

Auch für ältere Arbeitnehmer müssen Beschäftigungshürden abgebaut werden. Deren Wissen und Qualifikationen müssen den Betrieben möglichst lange erhalten bleiben und auch an jüngere Kollegen weitergegeben werden.

Ein Problem besteht in der Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen und tatsächlichen Pensionsantrittsalters: qualifizierte und Erfahrene verlassen zu früh den Arbeitsmarkt.

Ferner kommt der rechtzeitigen Zuwanderung qualifizierter Ausländer eine wichtige Funktion zu, die sich stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes orientieren sollte.

Mit Weiterbildung und
Ausbildung gegen den
Fachkräfteengpass

3 Tipps für Unternehmen

Anpassungen nach Innen

- **Demografie-Check**

Analysieren Sie regelmäßig die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen. Setzen Sie diese als wichtige Entscheidungsgrundlage und Steuerungsinstrument ein. (Durchführen Ihres Demografie-Checks unter: www.wko.at/wp)

- **Lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation**

Schaffen Sie alters- und alterngerechte Arbeitsplätze bspw. über flexible Arbeitszeitsysteme. Karrieremodelle sollten so verändert werden, dass Mitarbeiter auch ohne ständige Beförderung Perspektiven haben und die Grenze zwischen Berufsleben und Pension durchlässiger wird.

- **Wissenstransfer organisieren**

Mentoring-Programme sind ein Instrument, Wissen direkt bei der Arbeit weiterzugeben und bei der Qualifizierung jüngerer Kollegen Kosten zu sparen.

Anpassungen nach Außen

- **Service und Information als Mehrwert**

Best Ager sind erfahrene Kunden und in hohem Maße service- und informationsorientiert.

- **Generationenübergreifende Ansprache statt 50plus-Labels**

Statt ungewollt Handicaps und Hilfsbedürftigkeit Älterer anzusprechen, muss das Marketing den Nutzen und den Komfort des Produktes oder der Dienstleistung klar herausstellen.

- **Innovative Vertriebskanäle nutzen**

Best Ager sind Neuem gegenüber viel aufgeschlossener, als man oft meint. Nutzen Sie daher verstärkt die Vertriebswege über das Internet oder Telefon.

Weitere Informationen unter:



Wohin gehen die Trends in Demografie und Wirtschaft?

Wo liegen Chancen - und Risiken? Unsere aktuellen Flyer „Demografie und Wirtschaft“ zeigt die wichtigsten Auswirkungen des Megatrends in Österreich auf.

Wir leisten hiermit sowohl einen Beitrag zur Sensibilisierung als auch zur Versachlichung der kontrovers geführten Diskussionen.

Kostenloser Bestellservice: wp@wko.at