

03. März 2020

Fachkräftesicherung in der digitalen Arbeitswelt

Sitzung Ausschuss für Arbeitsmarkt und Wirtschaftsförderung am 03. März 2020

Thomas Keyen, Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit Hamm



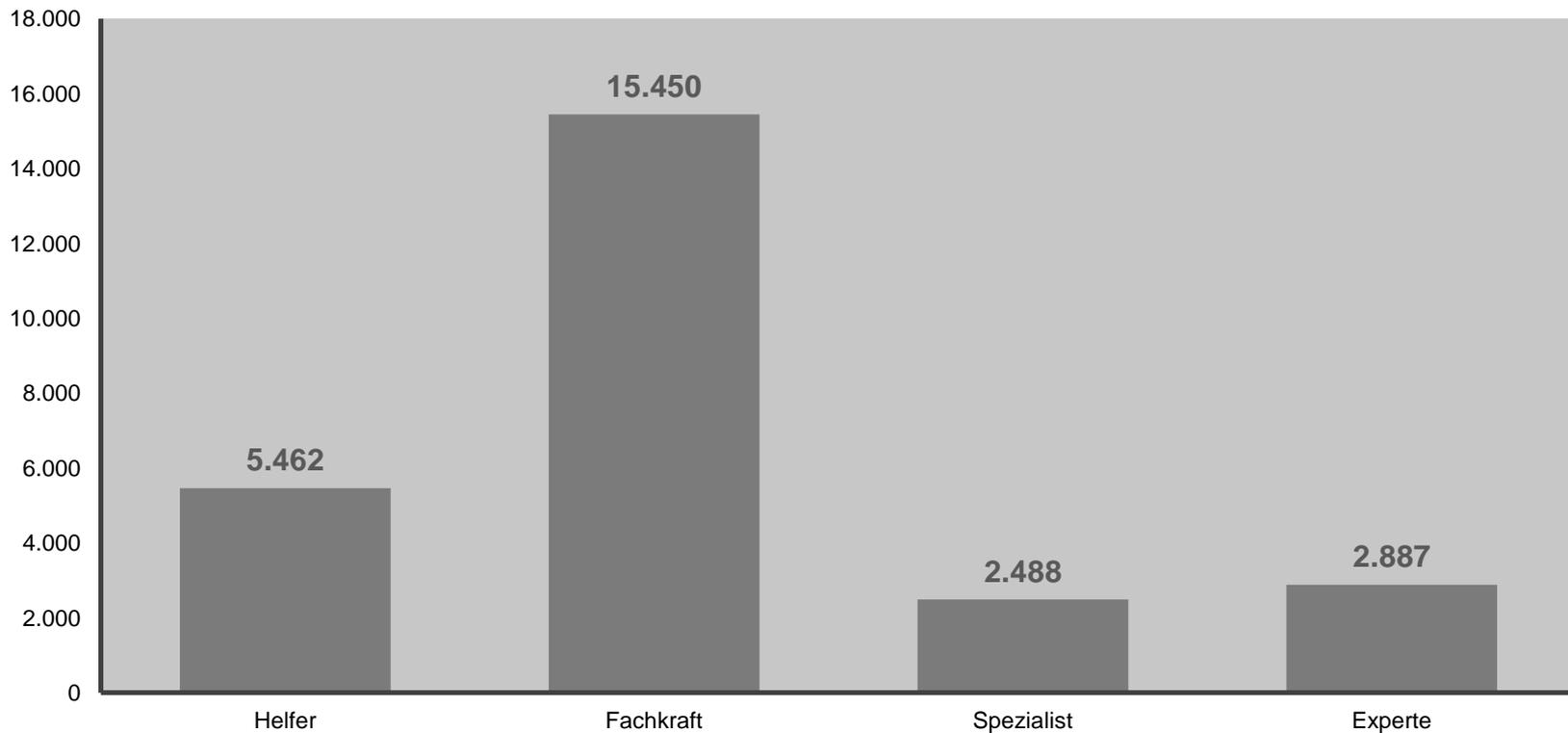
„Spiegel“-Titel vom 17.4.1978



Bundesagentur für Arbeit

In den nächsten 10 Jahren werden insgesamt 26.299 Beschäftigte im Kreis Unna das 65 Lebensjahr erreichen – der Großteil sind Fachkräfte

Arbeitnehmer/-innen, die das 65. Lebensjahr in den nächsten 10 Jahren vollenden, nach Jahren und nach Anforderungsniveau
Kreis Unna, Dezember 2018



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung



Bundesagentur für Arbeit

Top 10 Wirtschaftszweige mit der höchsten Anzahl an ausscheidenden Beschäftigten bzw. Fachkräften

Altersbedingte Abgänge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen insgesamt und Fachkräfte, Kreis Unna
2018 - 2027, Datenstand Dezember 2017



Alle
Beschäftigten



Fachkräfte

C Verarbeitendes Gewerbe	5.658	C Verarbeitendes Gewerbe	3.363
Q Gesundheits- und Sozialwesen	4.047	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2.723
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3.914	Q Gesundheits- und Sozialwesen	2.346
H Verkehr und Lagerei	2.780	H Verkehr und Lagerei	1.678
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.845	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.105
	1.386		737
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.184		731
F Baugewerbe	1.041	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	522
P Erziehung und Unterricht	951		441
	722	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	434

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Viele metallverarbeitende Tätigkeiten können schon jetzt durch Maschinen und Anlagen durchgeführt werden



Zerspanungsmechaniker/-in –
Drehtechnik

100%

Zerspanungsmechaniker/-in –
Frästechnik

100%



Maschinenbaumechaniker/-in

100%

Substituierbarkeits-
potenzielle
Einzelberufe

Schweißer/-in –
Anlagen- und Apparatebau

83%

Bürokauffrau
Bürokaufmann

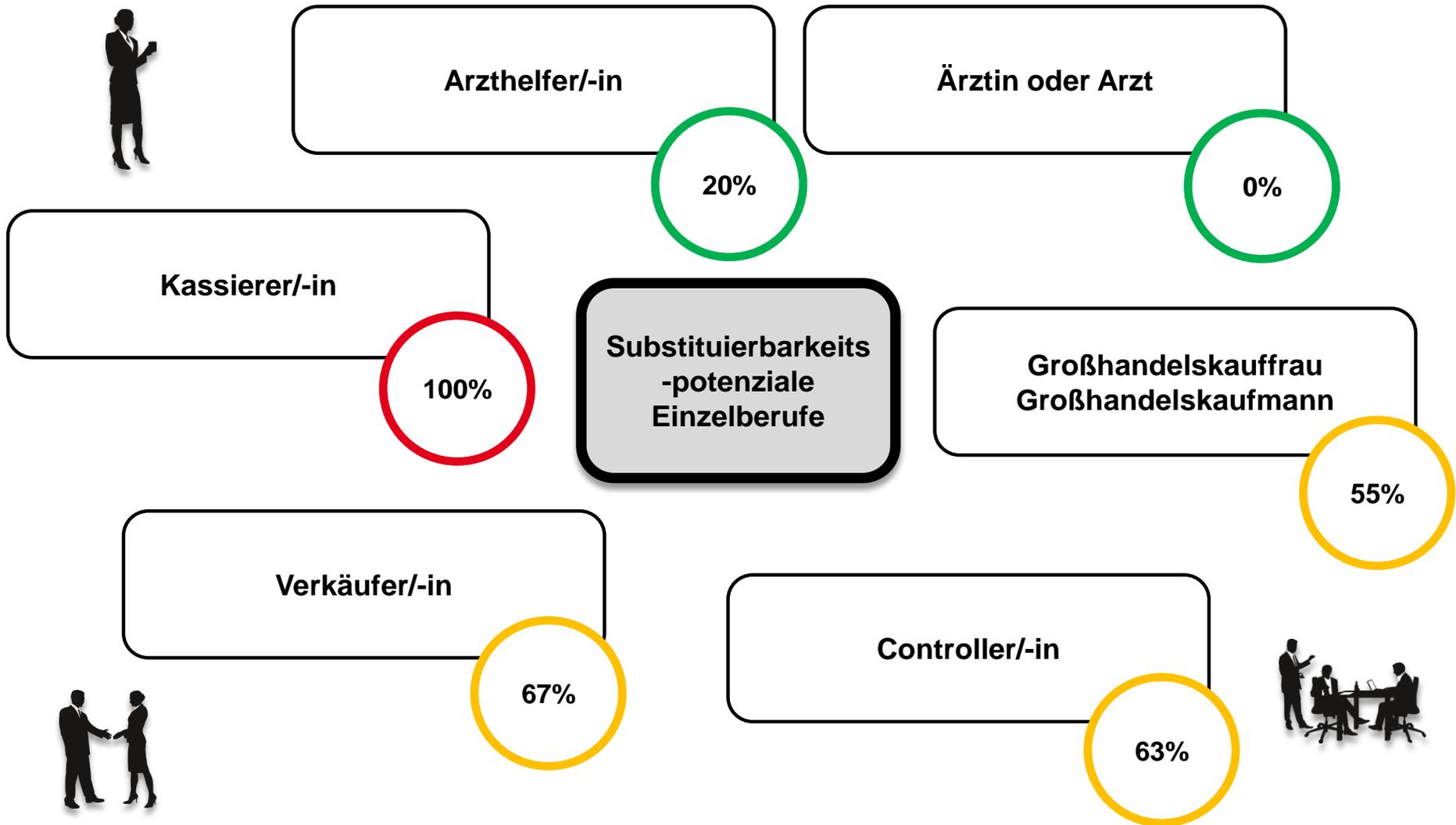
67%



Fachlagerist/-in

86%

Wenig Substituierungsmöglichkeiten im Gesundheitswesen



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Job-Futuromat, 2018; www.job-futuromat.iab.de

Je höher die Qualifikation, desto geringer die Substituierbarkeitspotenziale

Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau



Veränderungen sind auch für dual ausgebildete Fachkräfte wahrscheinlich

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Regional NRW 01/2018; eigene Darstellung

IAB-Prognose zur Arbeitswelt 4.0 – Insbesondere im sonstigen verarbeitenden Gewerbe wird es zu größeren Beschäftigungsverlusten kommen

Prognostizierte Gewinne und Verluste an Beschäftigung bis 2035

Arbeitsmarktregionen NRW

Datenstand 2017

Beschäftigungszunahme nach Branchen

- Information und Kommunikation



- Erziehung und Unterricht
- Gastgewerbe

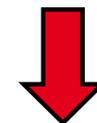


Beschäftigungsabnahme nach Branchen

- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe
- Verkehr und Lagerei



- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Metallerzeugung und –bearbeitung
- Herstellung von Metallerzeugnissen
- Fahrzeugbau



Über-
durchschnittlich

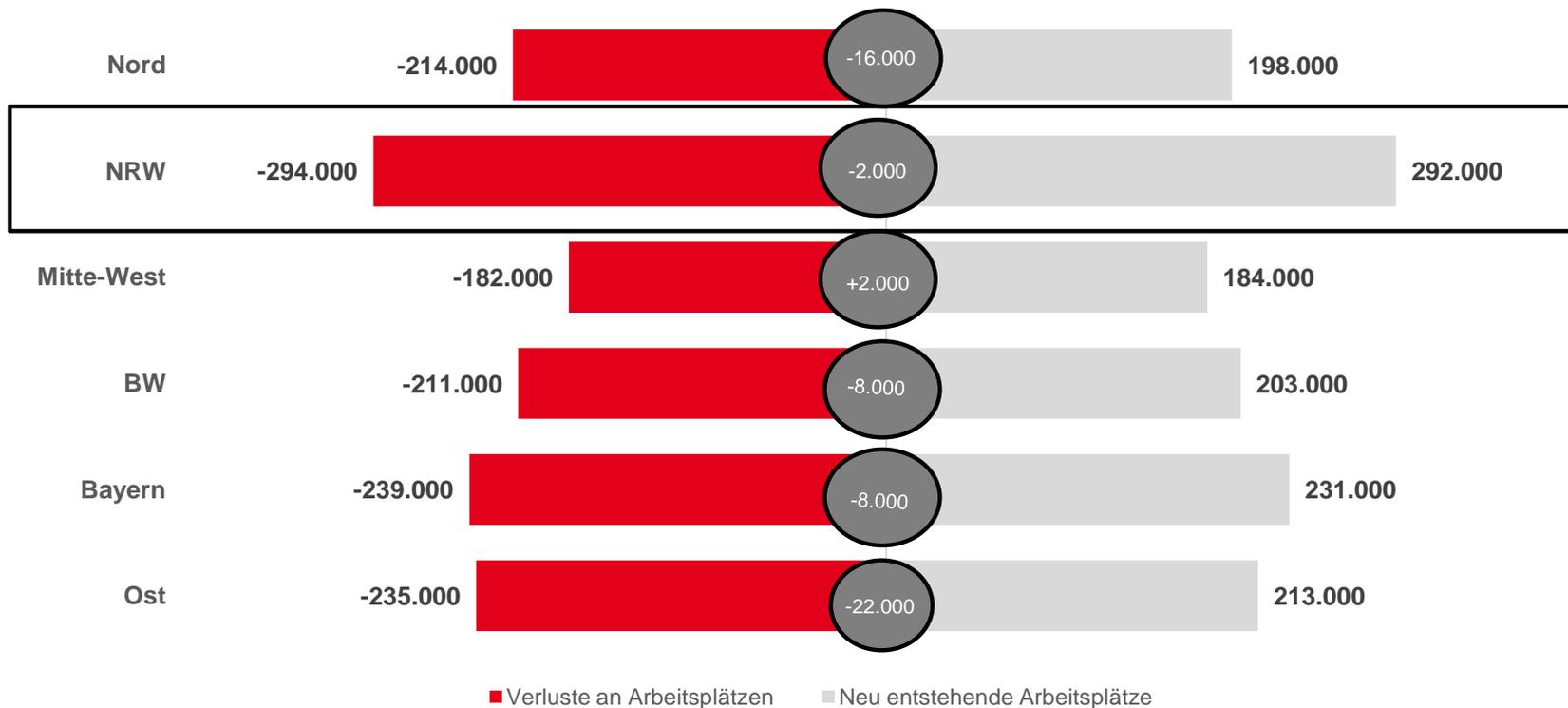
Unter-
durchschnittlich

IAB-Prognose – Die Arbeitswelt 4.0 wird kaum Auswirkung auf die Gesamtbeschäftigung haben – Berufe, Tätigkeiten und Branchen werden sich ändern

Prognostizierte Gewinne und Verluste an Beschäftigung bis 2035

Arbeitsmarktregionen Deutschland

Datenstand 2017



Neue Arbeitsplätze entstehen, andere fallen weg – in NRW werden per Saldo bis 2035 ca. 2.000 Arbeitsplätze weniger existieren – Qualifizierung wird bei der Umgestaltung der digitalen Arbeitswelt eine große Bedeutung haben

Quelle: IAB Kurzbericht 9/2018, eigene Darstellung

Die größten Substituierbarkeitspotenziale im Ruhrgebiet für alle Beschäftigten finden sich im Kreis Unna

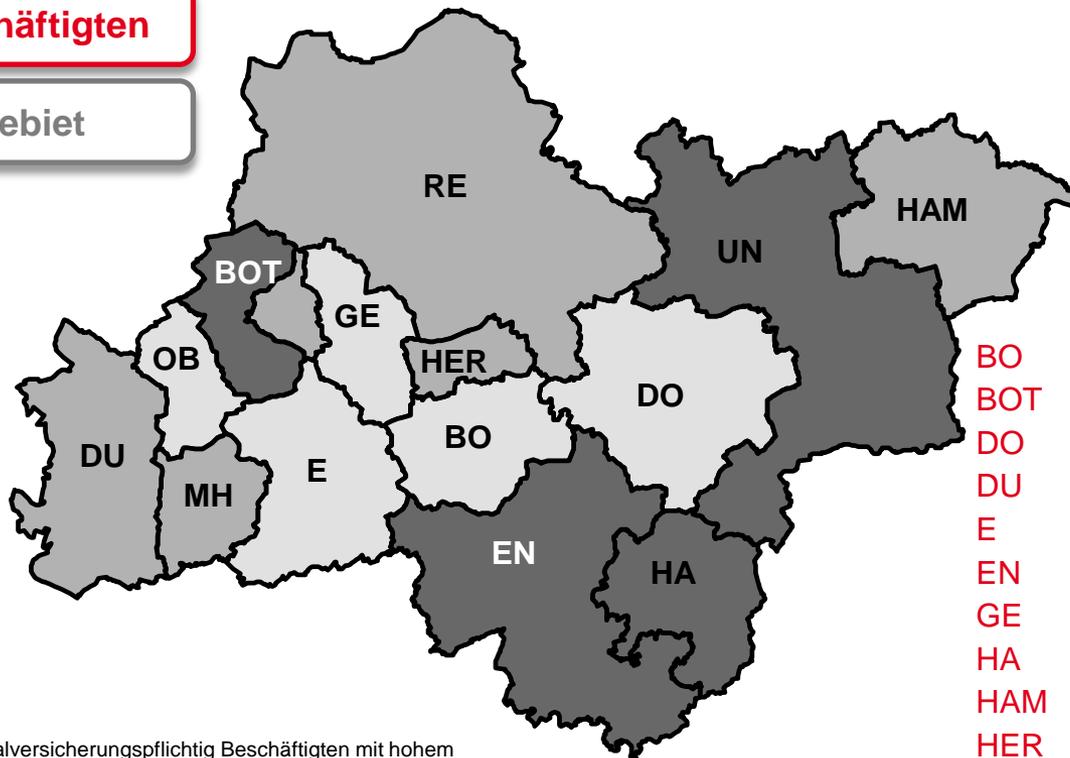
Im Kreis Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial

Alle Beschäftigten

Ruhrgebiet

NRW

26,0 %



BO	Stadt Bochum	20,9 %
BOT	Stadt Bottrop	29,7 %
DO	Stadt Dortmund	20,8 %
DU	Stadt Duisburg	27,3 %
E	Stadt Essen	19,5 %
EN	Ennepe-Ruhr-Kreis	31,6 %
GE	Stadt Gelsenkirchen	22,5 %
HA	Stadt Hagen	29,9 %
HAM	Stadt Hamm	27,7 %
HER	Stadt Herne	24,7 %
MH	Stadt Mülheim an der Ruhr	24,4 %
OB	Stadt Oberhausen	23,2 %
RE	Kreis Recklinghausen	24,6 %
UN	Kreis Unna	32,8 %

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent)

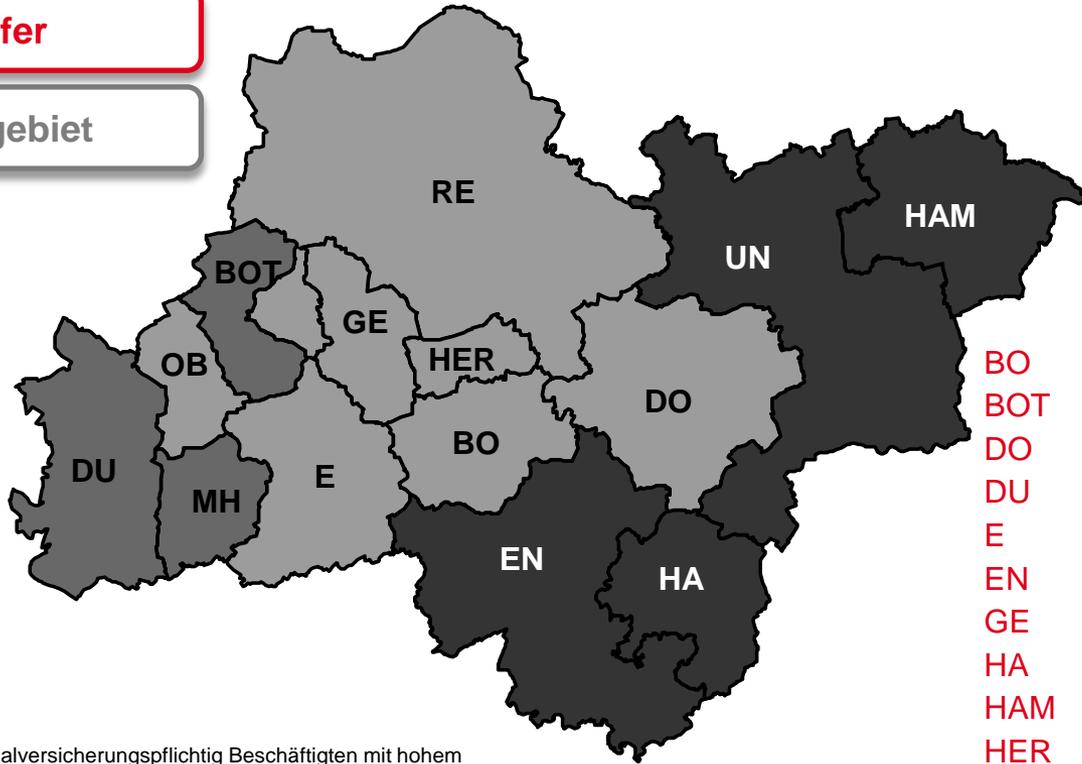


Knapp 64 Prozent der Helfertätigkeiten im Kreis Unna könnten in Zukunft durch die Digitalisierung substituiert werden

Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial

Helfer

Ruhrgebiet



BO	Stadt Bochum	36,2 %
BOT	Stadt Bottrop	46,7 %
DO	Stadt Dortmund	41,2 %
DU	Stadt Duisburg	46,5 %
E	Stadt Essen	38,7 %
EN	Ennepe-Ruhr-Kreis	53,8 %
GE	Stadt Gelsenkirchen	37,9 %
HA	Stadt Hagen	54,6 %
HAM	Stadt Hamm	57,0 %
HER	Stadt Herne	39,5 %
MH	Stadt Mülheim an der Ruhr	43,4 %
OB	Stadt Oberhausen	36,7 %
RE	Kreis Recklinghausen	40,9 %
UN	Kreis Unna	63,9 %

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent)



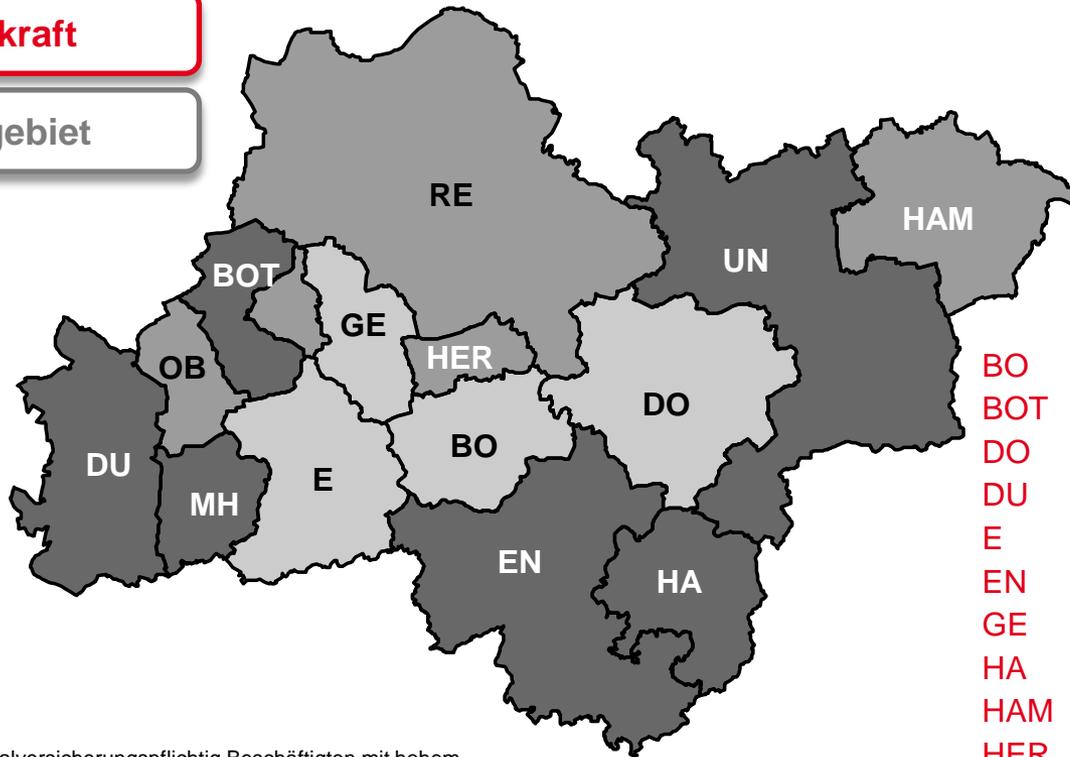
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Regional NRW 01/2018; eigene Darstellung

Überdurchschnittliche Substituierbarkeitspotenziale bestehen im Kreis Unna auch bei den Fachkräften

Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial

Fachkraft

Ruhrgebiet



BO	Stadt Bochum	23,4 %
BOT	Stadt Bottrop	31,3 %
DO	Stadt Dortmund	22,0 %
DU	Stadt Duisburg	30,0 %
E	Stadt Essen	20,8 %
EN	Ennepe-Ruhr-Kreis	33,4 %
GE	Stadt Gelsenkirchen	21,8 %
HA	Stadt Hagen	30,4 %
HAM	Stadt Hamm	25,6 %
HER	Stadt Herne	26,9 %
MH	Stadt Mülheim an der Ruhr	28,5 %
OB	Stadt Oberhausen	24,8 %
RE	Kreis Recklinghausen	25,6 %
UN	Kreis Unna	30,0 %

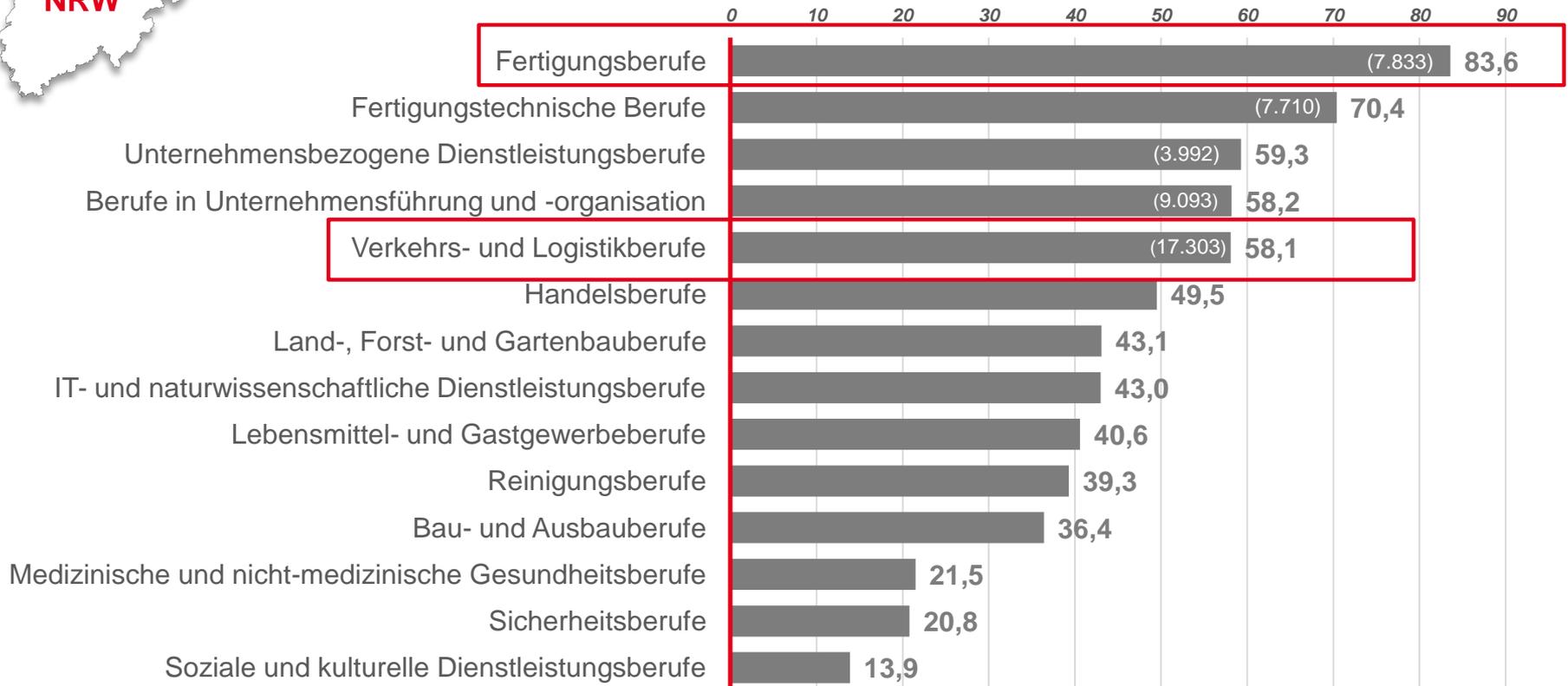
Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent)



Gewerbliche Berufe stärker von Ersetzbarkeit betroffen



Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten



Je persönlicher die Dienstleistung ist, desto geringer ist die Substituierbarkeit

Weitere Erkenntnisse zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Führung 4.0

Ständige Veränderung stellt andere Anforderungen an Personalführung: Mix aus Management und Leadership

VUCA-Welt:

V = Volatility (Beweglichkeit)

U = Uncertainty (Unsicherheit)

C = Complexity (Komplexität)

A = Ambiguity (Mehrdeutigkeit)



Management

Fachorientierter Führungsstil
(Transaktionaler Führungsstil)

+

Leadership

Mitarbeiterorientierter Führungsstil
(Transformationaler Führungsstil)



Veränderungsprozess (Change) war gestern – heute ist Führungsaufgabe die Transformation

Weitere Erkenntnisse zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Das magische Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung

Kompetenzen /Qualifikationen

Employability

(Beschäftigungsfähigkeit)



Identifikation/
Motivation

Gesundheit/
Wohlbefinden



„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Weitere Erkenntnisse zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Qualifikationsanforderungen an alle Beschäftigten

Steigende Bedeutung von

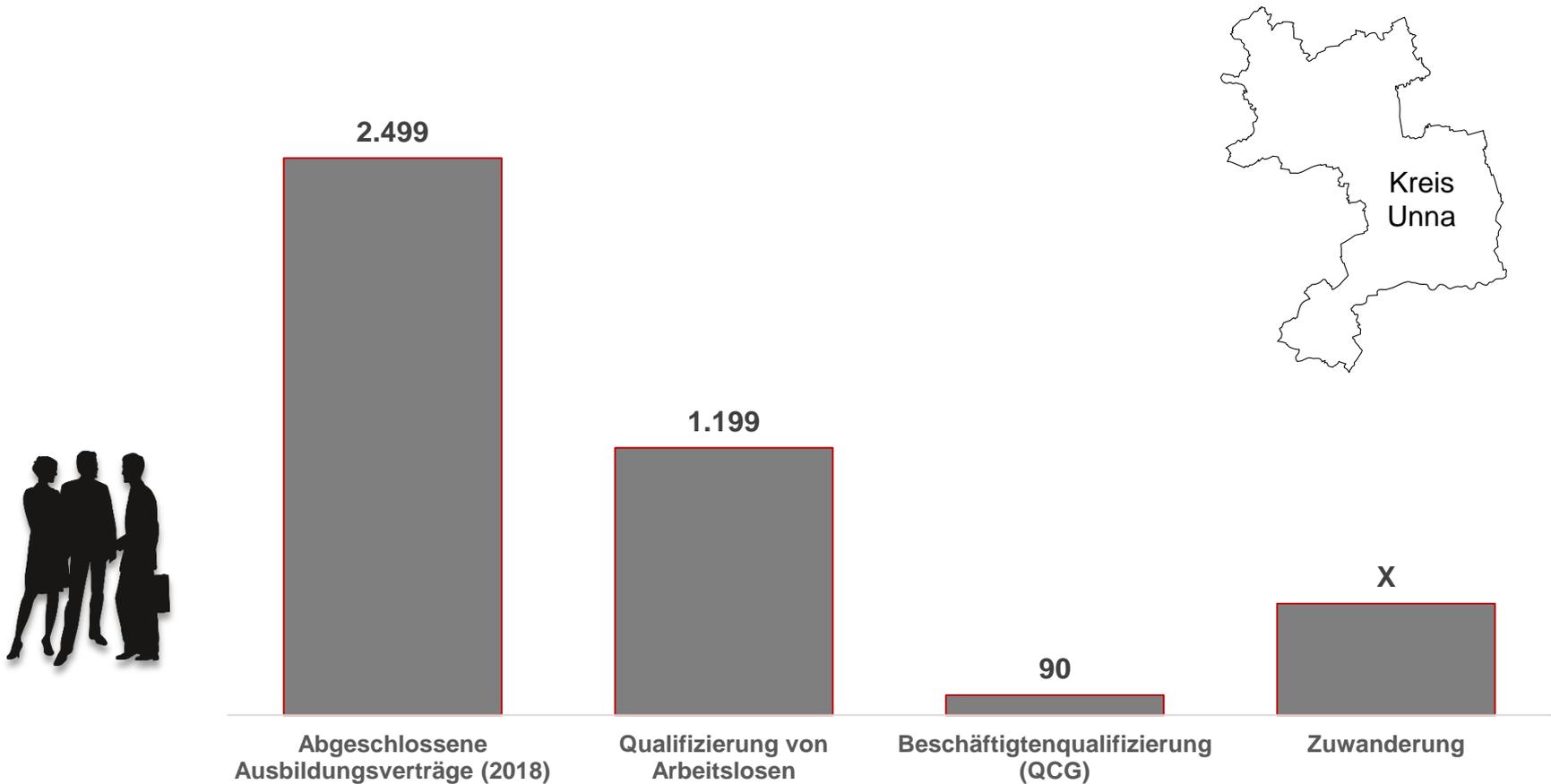
- IT-Kompetenzen
- Methoden- und Social-Skills
- Emotionaler Kompetenz /Empathie
- Frustrationstoleranz
- Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie -fähigkeit
- Fähigkeiten im Umgang mit Geschwindigkeit und Komplexität
- Selbstmanagement und Selbstorganisation
- Lebenslangem Lernen



Wer ist dazu in der Lage? Ehrgeizig! Realistisch?

Die vier Säulen zur Fachkräftesicherung

Daten Kreis Unna: 2019 mit Ausnahme der abgeschlossenen Ausbildungsverträge



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; abgeschlossene Ausbildungsverträge: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Fachkräftebedarf in der digitalen Arbeitswelt im Kreis Unna lässt sich nur durch gemeinsames Handeln der verschiedenen Akteure im Kreis Unna sicherstellen

Auswahl von konkreten Handlungsfeldern (1)

Handlungsfeld 1: Schulabgänge ohne Abschluss vermeiden

Land, Schullandschaft, KAoA, Agentur für Arbeit: lebenslange Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (LBBvE)

Handlungsfeld 2: Attraktivität von dualer Ausbildung erhöhen

Unternehmen, KAoA, Kammern, Tarifpartner, Agentur für Arbeit: LBBvE,

Handlungsfeld 3: Ausbildungsabbrüche vermeiden

Unterstützung in den Betrieben, Kammern, Agentur für Arbeit: PraeLab, Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen

Handlungsfeld 4: Studienabbrüche vermeiden

Länder, Hochschulen, Agentur für Arbeit: LBBvE

Handlungsfeld 5: Arbeitsmarkttransparenz und Beratung von Arbeitgebern, Berufserstwählern, Arbeitslosen und Beschäftigten

Agentur für Arbeit: LBBvE und lebenslange Berufsberatung im Erwerbsleben (LBBiE); Kammern, Unternehmensverbände, Gewerkschaften

Der Fachkräftebedarf in der digitalen Arbeitswelt im Kreis Unna lässt sich nur durch gemeinsames Handeln der verschiedenen Akteure im Kreis Unna sicherstellen

Auswahl von konkreten Handlungsfeldern (2)

Handlungsfeld 6: Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten

Agentur für Arbeit, LBBiE, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Qualifizierungschancengesetz (QCG)

Handlungsfeld 7: Überfachliche Qualifizierungsinhalte für Arbeitslose und Beschäftigte auf die Bedarfe der Arbeitswelt 4.0 anpassen; Pilot vorbereiten und starten

Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderung Kreis Unna, Weiterbildungsträger, Kammern, Unternehmensverbände und Gewerkschaften

Hinweis: Der in der Veranstaltung „Chancen und Risiken der Arbeitswelt 4.0“ am 05.02.2020 in der Agentur für Arbeit vereinbarte Workshop ist in Planung

Fazit

- Der Kreis Unna wird stärker als andere Regionen von den Veränderungen der digitalen Arbeitswelt betroffen sein, dies verstärkt die Auswirkungen der demografischen Entwicklung
- Kein Bedeutungsverlust der dualen Ausbildung
- Facharbeiter und Helfer haben einen besonders hohen Anpassungsdruck
- Zielbranchen sind das verarbeitende Gewerbe und die Lagerei
- Betriebliche Umsetzung des QCG muss gemeinsam forciert werden
- Qualifizierung von Führungskräften und MitarbeiterInnen ist der entscheidende Schlüssel zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Fachkräften und Unternehmen
 - ❖ überfachliche Inhalte, IT-Technologien, E-Learning
 - ❖ Berufsbegleitende Qualifizierung
 - ❖ Zeitkonten für berufsbegleitende Qualifizierung und Weiterbildung am Arbeitsplatz ermöglichen
- Die zeitliche Lücke zwischen technischer Machbarkeit und der faktischen Umsetzung der digitalen Technologie verschafft Reaktions- und Anpassungszeit – aber das Zeitfenster ist begrenzt und wird sich schließen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Gern stehe ich Ihnen für Fragen und Anregungen zur Verfügung