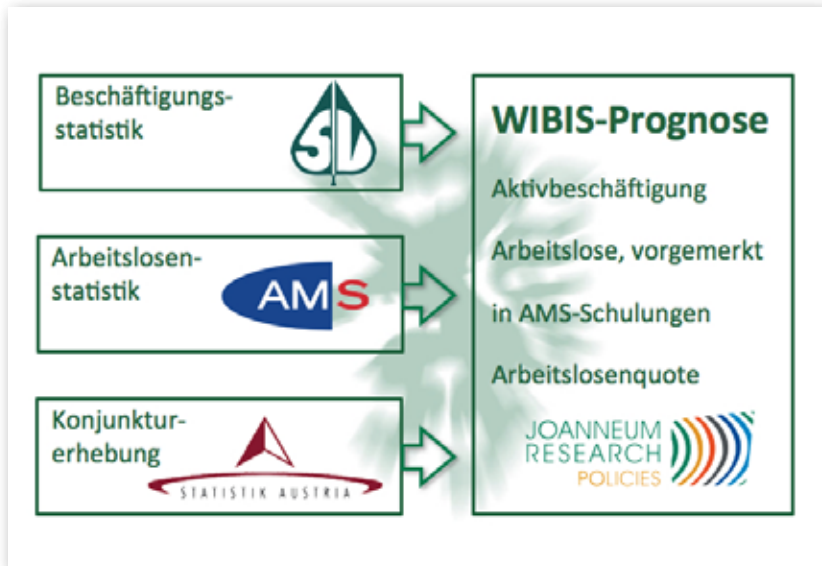


Methodik & Quellen

Grundlagen für die WIBIS-Prognose



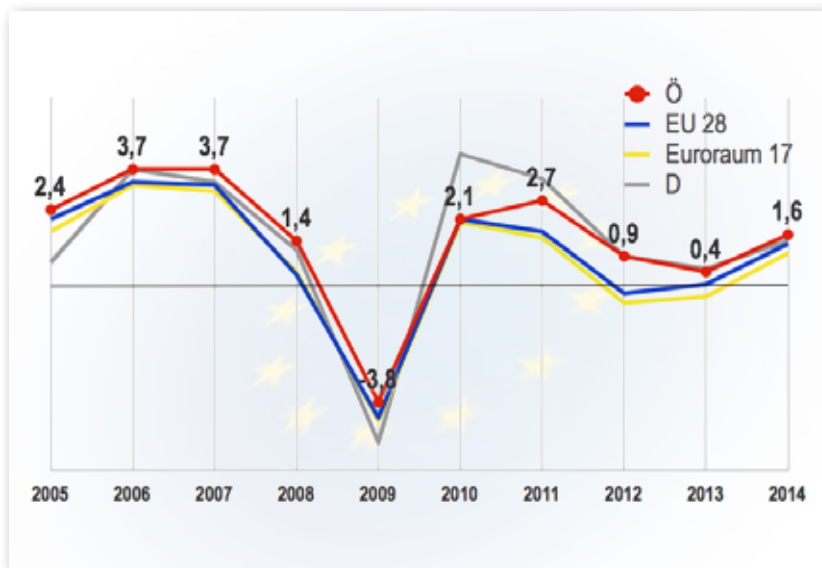
Die Erstellung der Prognose erfolgt in drei Schritten:

1. Datenanalyse auf Monatsbasis
2. quantitative Prognose mittels Zeitreihenprognose
3. qualitative Einschätzungen auf Basis aktueller Studien, Analysen und Medienberichten zur aktuellen Konjunktur auf internationaler und nationaler Ebene.

Die Datenbasis für die Prognose zur Beschäftigung ist die monatlich vom Hauptverband der Sozialversicherungen (HVSV) publizierte Statistik zur unselbstständigen Beschäftigung bzw. die monatliche Arbeitslosenstatistik des AMS sowie ergänzend die Konjunkturerhebung der Statistik Austria.

Bruttoinlandsprodukte im Vergleich

BIP-Entwicklung 2005 bis 2014



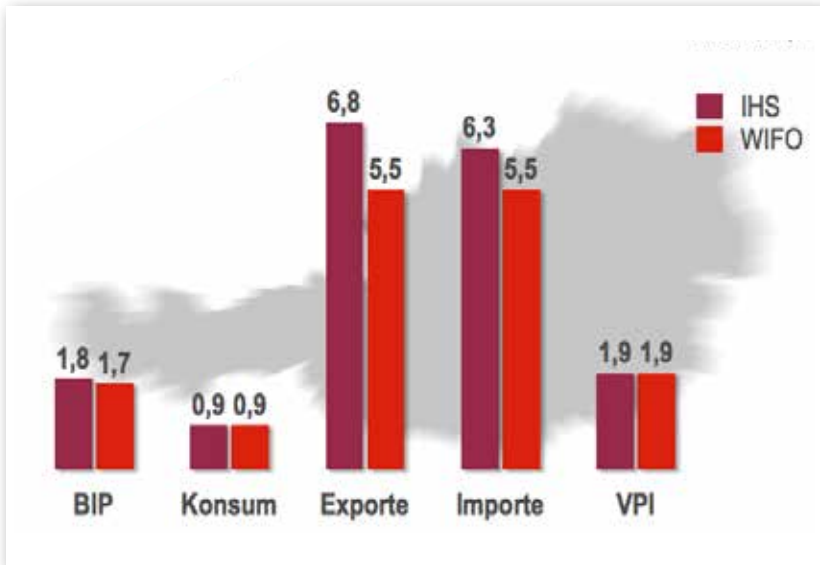
Quelle: EUROSTAT bis 2010; ab 2011 IMF

Die Rezession im Euroraum 17 war 2013 stärker als angenommen. Nach sechs Quartalen negativer Wirtschaftsentwicklung konnte im zweiten Quartal 2013 erstmals wieder ein Wachstum erzielt werden. Deutschland, der wichtigste Außenhandelspartner Österreichs, konnte ebenfalls wieder an Dynamik gewinnen und wird 2014 mit +1,4 % weiter zulegen. In Frankreich, wo strukturelle Probleme weiterhin

konjunkturdämpfend wirken, stagniert die wirtschaftliche Entwicklung 2013, wird jedoch 2014 mit +1,0 % ein Wirtschaftswachstum realisieren können. Die südeuropäischen Länder befinden sich weiterhin in einer tiefen Rezession. Die Einschätzungen für 2014 sind, obwohl mit hohen Unsicherheiten verbunden, mit +1,0 % für den Euroraum und +1,3 % (EU 28) jedoch optimistisch.

Österreich-Prognosen für 2014

Wachstum in % gegenüber 2013



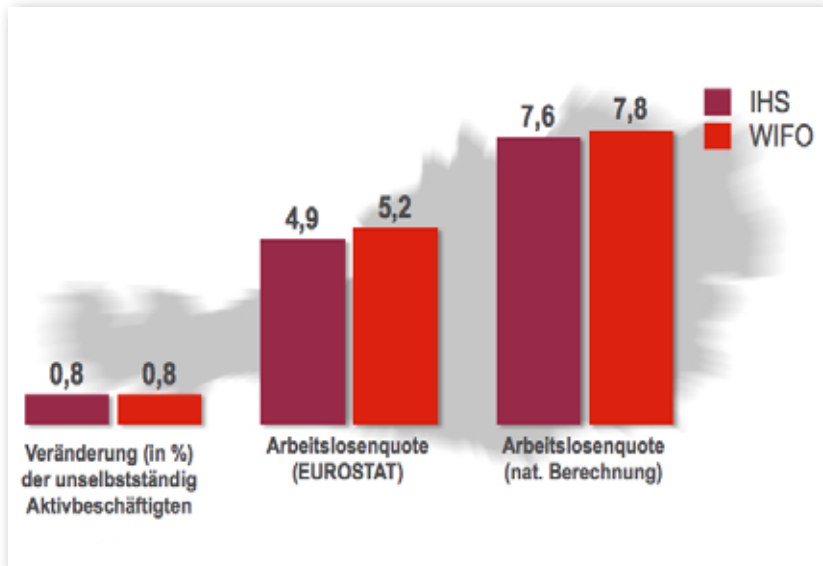
Quelle: WIFO, IHS

2013 wird Österreich ein verhaltenes Wirtschaftswachstum von +0,4 % (Wifo) verzeichnen können. Grund dafür sind ausbleibende Exportimpulse wichtiger Handelspartner, aber auch ein geringerer Anstieg des Realeinkommens, wodurch die Konsumausgaben privater Haushalte stagnieren.

Für 2014 wird ein Wachstum von +1,7 % (Wifo) bzw. +1,8 % (IHS) erwartet. Verbesserte Einkommensperspektiven kurbeln den Konsum an und durch die Stabilisierung der internationalen Konjunktur ist mit einem Anstieg der Warenexporte (Wifo +5,5 %, IHS +6,3 %) zu rechnen.

Österreich-Prognosen für 2014

Beschäftigungswachstum und Arbeitslosen-Niveau



Quelle: WIFO, IHS

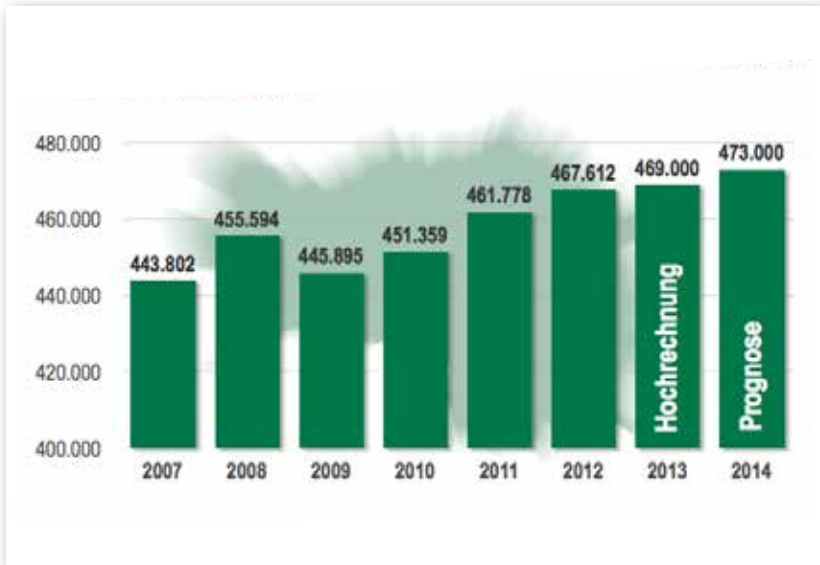
2013 wird österreichweit eine Ausweitung der unselbstständigen Aktivbeschäftigung von voraussichtlich +0,6 % (IHS) zu beobachten sein. Dieser Zuwachs wird sich auch 2014 fortsetzen und auf +0,8 % steigen. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote wird in Österreich 2013 nach nationaler Defini-

tion 7,6 % betragen, 2014 ist mit einer weiteren Erhöhung auf 7,6 % (IHS) bzw. 7,8 % (Wifo) zu rechnen.

Nach EUROSTAT steigt die Arbeitslosenquote 2014 im Vergleich zum Vorjahr auf 4,9 % (IHS) bzw. 5,2 % (Wifo).

Unselbstständig Aktivbeschäftigte

Absolute Zahlen im Jahresschnitt



Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Seit 2009 ist in der Steiermark ein stetiger Anstieg der aktiven Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen. Die Hochrechnung für 2013 ergibt einen durchschnittlichen Jahreswert

von rund 469.000 Beschäftigungsverhältnissen, 2014 wird die Zahl weiter auf durchschnittlich 473.000 Beschäftigungsverhältnisse steigen – beides historische Höchststände.

Unselbstständig Aktivbeschäftigte

Prozentuelle Veränderungen gegenüber den Vorjahren



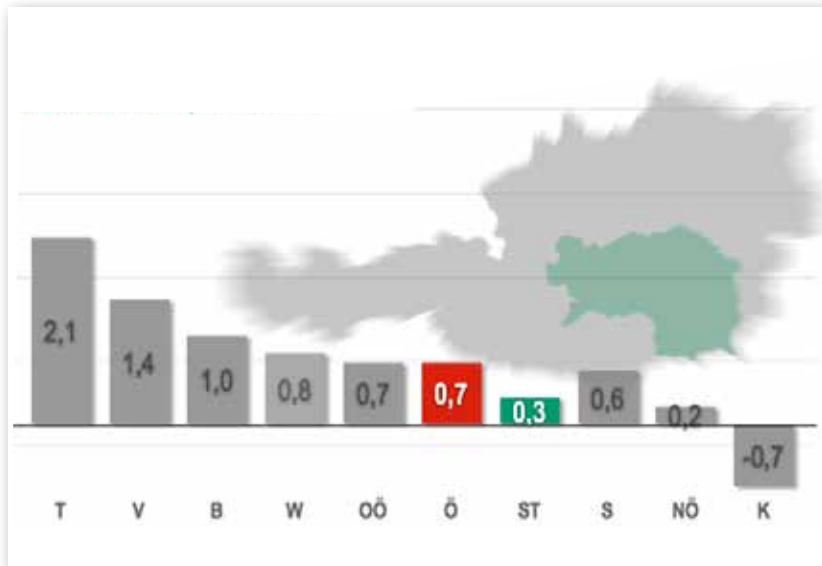
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Im Österreichvergleich wird die Steiermark 2013 mit einem Zuwachs der Aktivbeschäftigung von +0,3 % (+1.400 Beschäftigungsverhältnissen) unter dem Durchschnitt von +0,6 % liegen.

Für die Steiermark wird für 2014 ein Anstieg von +0,9 % (Österreich +0,8 %) erwartet.

Beschäftigungsentwicklung

Prozentuelle Veränderung 2012/2013, Durchschnitt Quartale 1-3



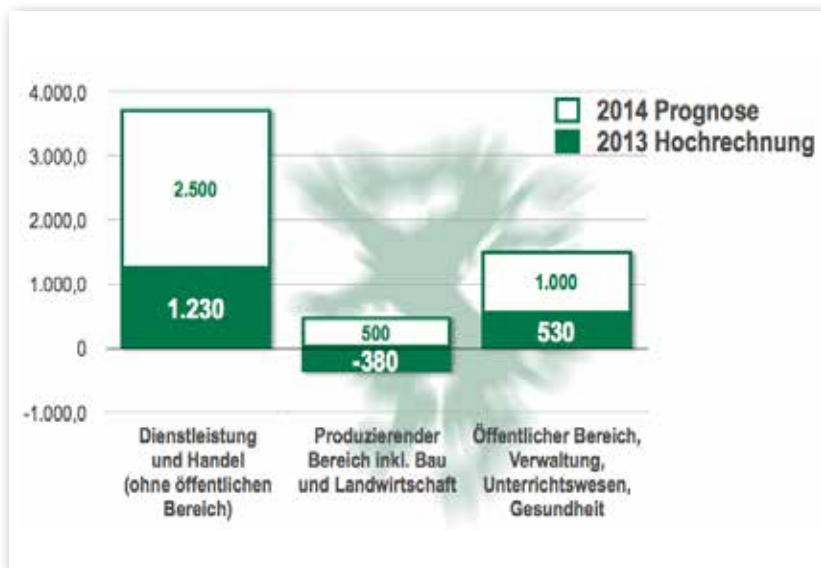
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

In den ersten drei Quartalen 2013 konnten bis auf Kärnten alle Bundesländer eine Ausweitung der unselbstständigen Aktivbeschäftigung

verzeichnen. Mit einem Zuwachs von +0,3 % lag die Steiermark unter dem Österreichschnitt (+0,7 %).

Beschäftigungswachstum absolut

Beschäftigungsverhältnisse in der Steiermark 2013/2014



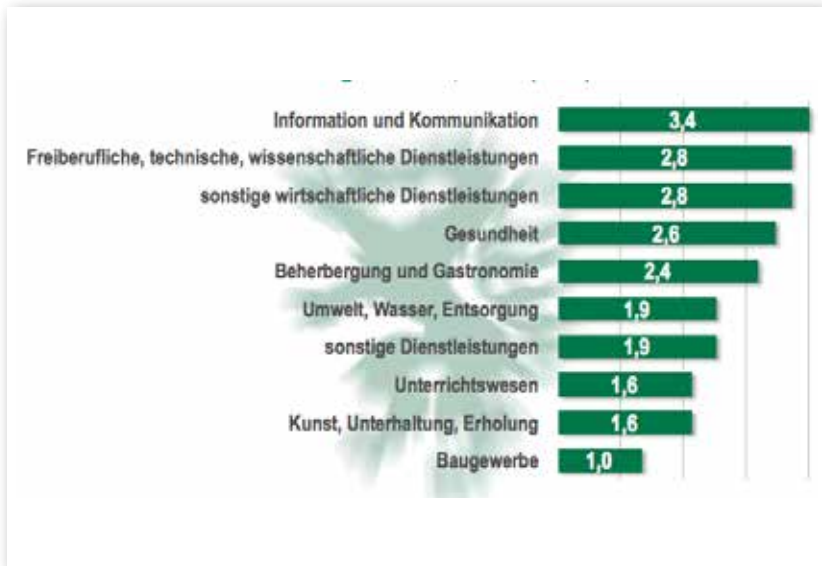
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Mit einem Zuwachs von +0,6 % wird im heurigen Jahr der Dienstleistungsbereich der alleinige Wachstumsträger sein. Obwohl die Kernbranchen des steirischen produzierenden Bereichs

(Metalle, Fahrzeug- und Maschinenbau) teilweise deutlich Beschäftigung aufbauen werden, werden Bau und Landwirtschaft im Jahr 2013 leicht an Beschäftigung verlieren (-0,3 %).

Top-Wachstumsbranchen

Prozentuelle Zunahme der Aktivbeschäftigten 2013/2014 (in %)



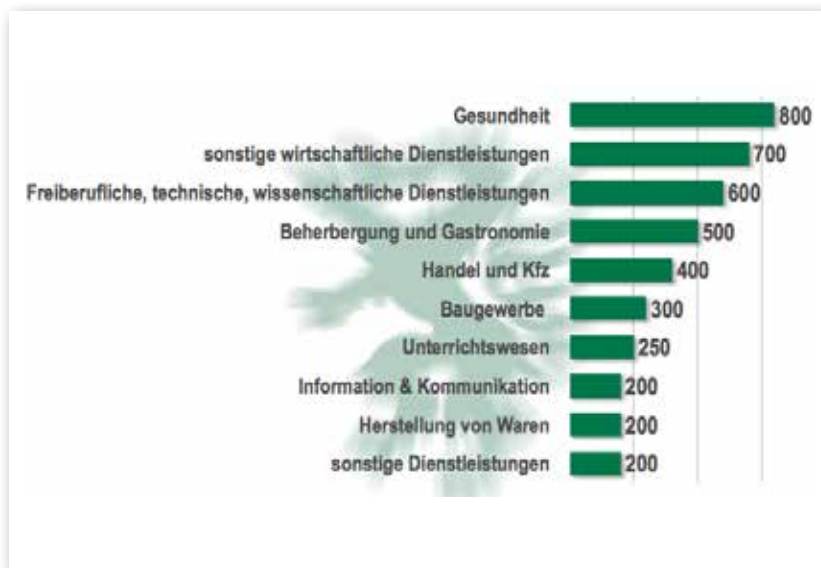
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Die Wachstumstreiber im Dienstleistungssektor sind 2013 insbesondere die Bereiche EDV-Dienstleistungen, erwei-

terte Wirtschaftsdienste, Gesundheits- und Sozialwesen, Tourismus sowie das Unterrichtswesen.

Top-Wachstumsbranchen (neue Jobs)

Zunahme der Aktivbeschäftigten 2013/2014 (in absoluten Zahlen)



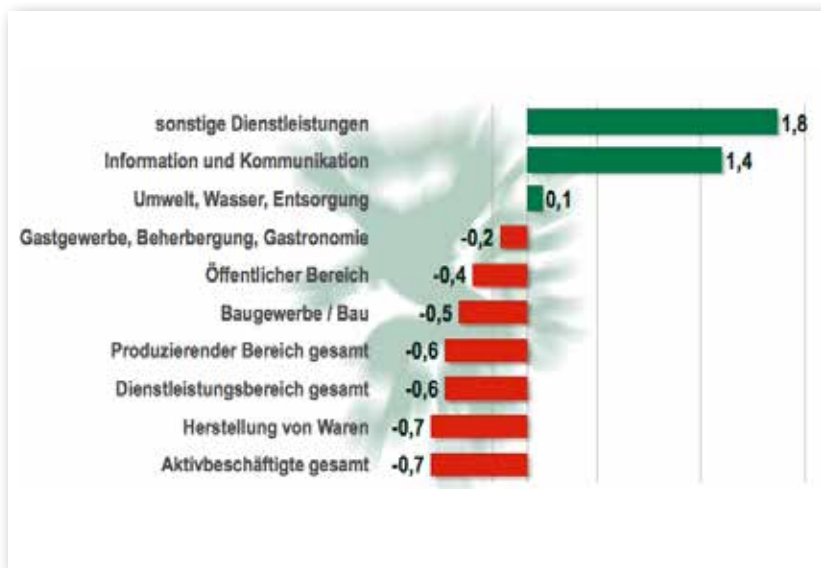
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Die Branchen, die 2013/2014 deutlich Beschäftigung aufbauen werden, sind das Gesundheitswesen, die sonstigen

wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie die Beherbergung und Gastronomie.

Vergleich Jahresprognosen 2013

Veränderungen Herbst 2012 zu Herbst 2013 (in %-Punkten)



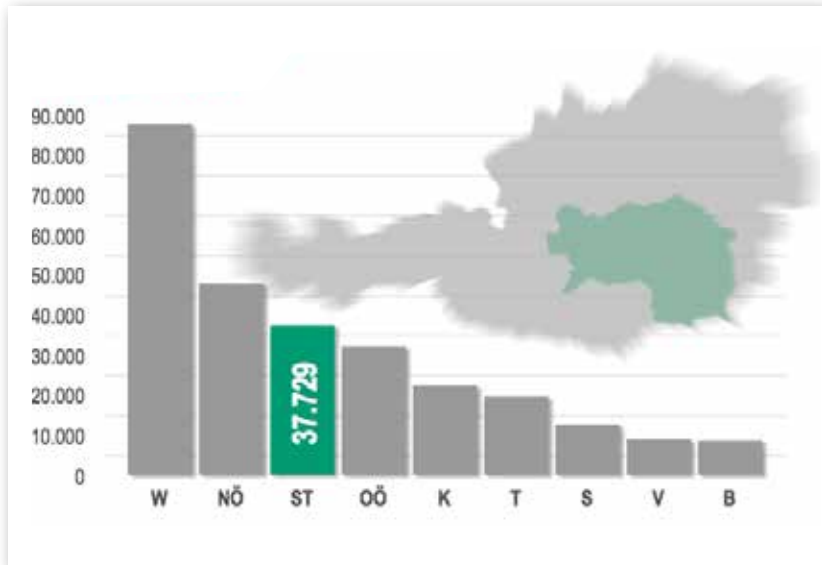
Quelle: HVSV, Berechnungen JR-POLICIES

Im Vergleich der Herbstprognose 2012 mit der Hochrechnung 2013 erwiesen sich die sonstigen Dienstleistungen (+1,8 %) gefolgt von den Bereichen Information und Kommunikation (+1,4 %) sowie Umwelt, Wasser und Entsorgung (+0,1 %) dynamischer als erwartet.

Weniger dynamisch als im Herbst 2012 angenommen haben sich die Herstellung von Waren, die Aktivbeschäftigten gesamt sowie der produzierende und der Dienstleistungsbereich gesamt entwickelt.

278.107 Arbeitslose (österreichweit)

Durchschnittsbestand Quartale 1-3/2013



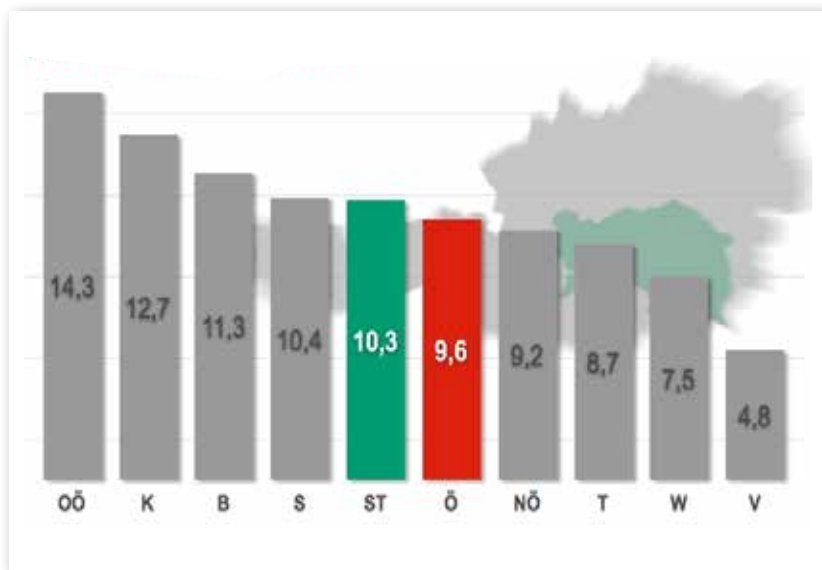
Quelle: AMS, Berechnungen JR-POLICIES

Von den österreichweit rund 278.100 als arbeitssuchend vorgemerkten Personen entfallen rund 37.700 auf die Steiermark.

Im Bundesländerranking nimmt sie damit nach Wien und Niederösterreich den dritten Platz ein.

Vorgemerkte Arbeitslose

Veränderungen von 2012 auf 2013 (in %, Quartale 1–3)



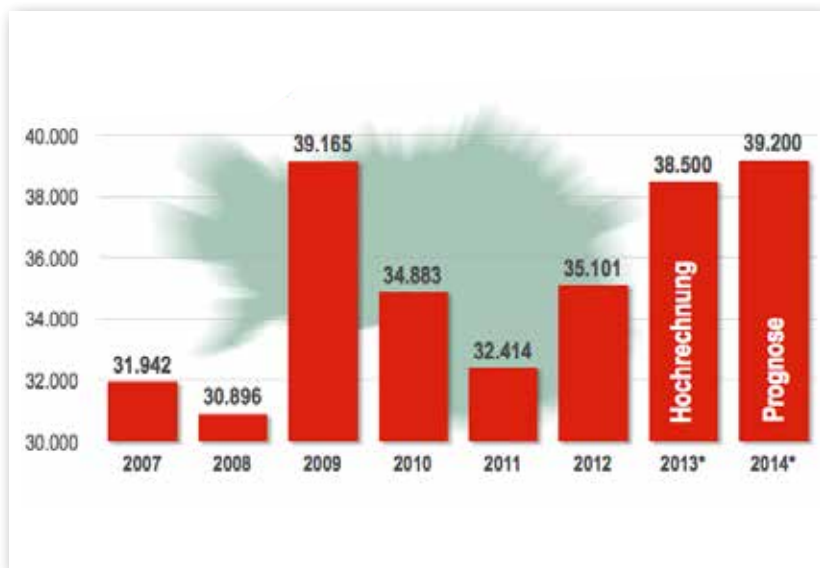
Quelle: AMS, Berechnungen JR-POLICIES

In den ersten drei Quartalen 2013 ist die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in der Steiermark mit 10,3 % im Ver-

gleich zum Vorjahr deutlich gestiegen und liegt damit über dem Österreichschnitt von 9,6 %.

Arbeitslosenzahlen für die Steiermark

Absolute Zahlen im Jahresschnitt



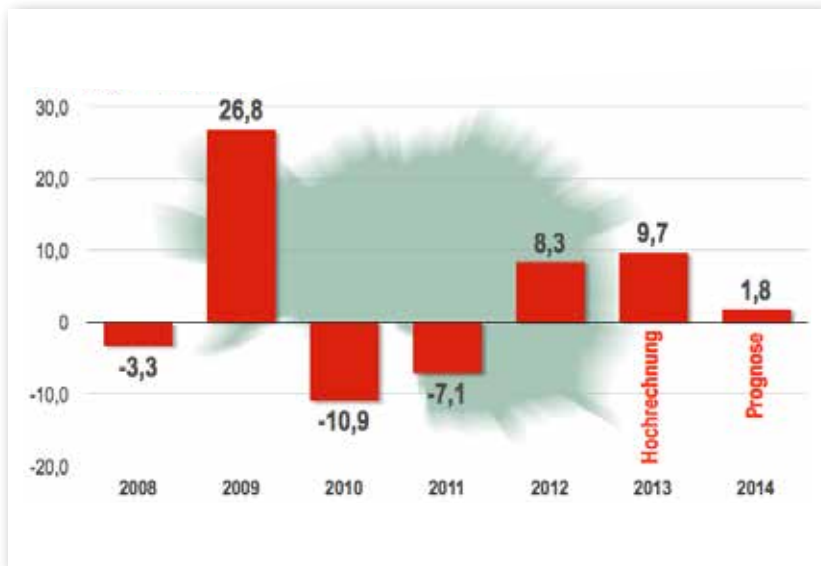
Quelle: HVSV, AMS, Berechnungen JR-POLICIES

Im Jahresdurchschnitt 2013 ist mit rund 38.500 vorgemerkten Arbeitslosen zu rechnen.

Die Prognose für 2014 lässt einen Anstieg auf 39.200 im Jahresschnitt erwarten.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Veränderung zu den Vorjahren (in %)



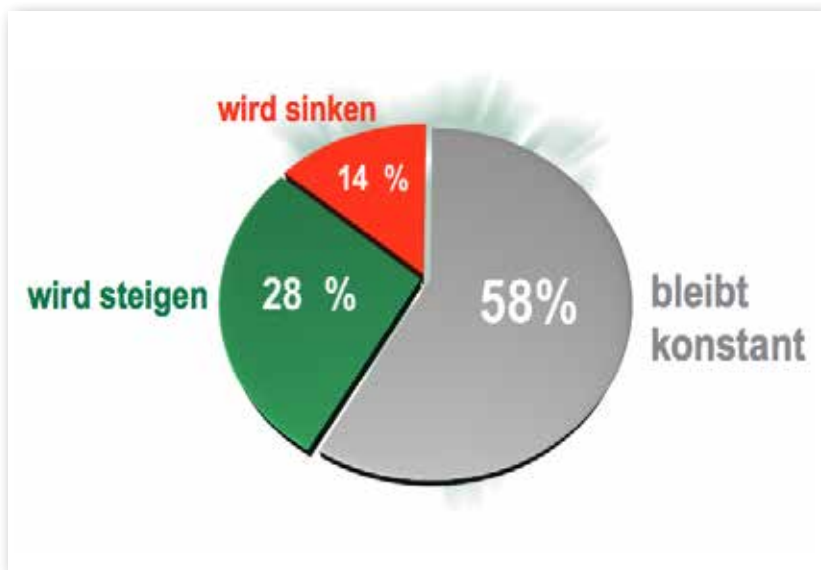
Quelle: HVSV, AMS, Berechnungen JR-POLICIES

Nach einem Anstieg von +8,3 % im Jahresdurchschnitt 2012 wird auch für 2013 eine deutliche Steigerung der Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in der Steiermark erwartet, nämlich ein Plus

von +9,7 %. Zwar rechnet die Prognose für 2014 mit einem weiteren, allerdings moderaterem Zuwachs der Arbeitslosenzahlen von +1,8 %.

Entwicklung des Mitarbeiterstands

bei den Facharbeitern/Fachkräften im kommenden Halbjahr
ab Oktober 2013



Auf die Frage, wie sich der Mitarbeiterstand ihres Unternehmens im kommenden Halbjahr entwickeln werde, geben 58 % der befragten HR-Manager an, dass dieser voraussichtlich konstant bleiben werde. Unter jenen Betrieben,

wo Veränderungen erwartet werden, gehen doppelt so viele von einer steigenden Beschäftigtenzahl aus wie mit einer sinkenden Beschäftigtenzahl rechnen.

Auswahlkriterien für neue Mitarbeiter

spontane ungestützte Nennungen (in %)

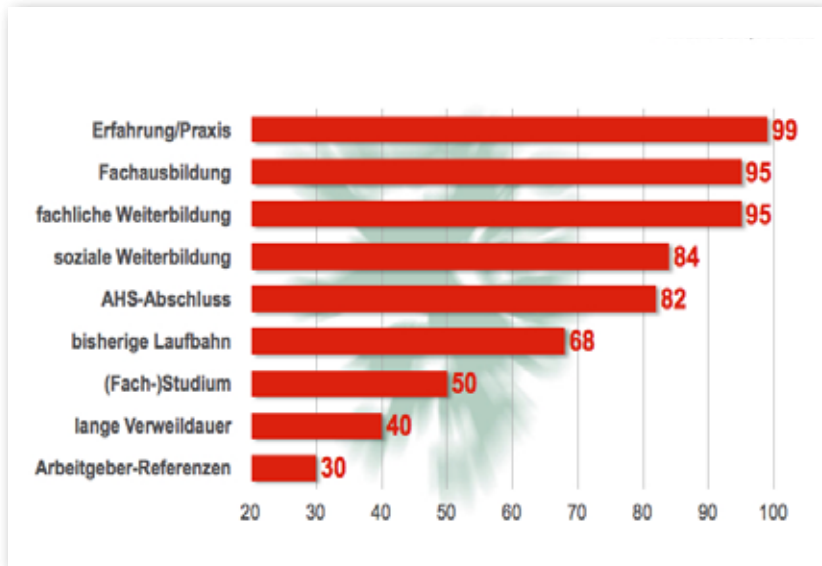


Bei der offenen Frage (ohne unterstützende Nennung vorgegebener Begriffe) nach den wichtigsten Auswahlkriterien bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter rangiert die fachspezifische Qualifikation bzw. das Know-how mit 82 % der Nennungen an erster Stelle. An zweiter Stelle, noch vor Berufserfahrung

sowie absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen, folgt jedoch bereits die Persönlichkeit der Bewerber: Für 63 %, also fast zwei Drittel der HR-Manager entscheidet – vorausgesetzt es besteht eine gute fachliche Eignung – die „Sozialkompetenz“.

Auswahlkriterien für neue Mitarbeiter

Bewertungen mit „sehr wichtig“ und „wichtig“ (in %)

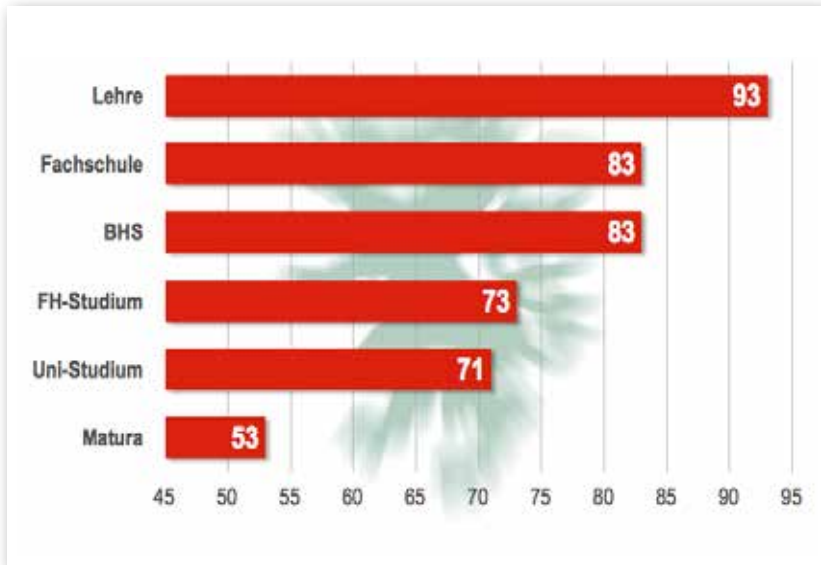


Bei der gestützten Frage (bei Nennung vorgegebener Begriffe) nach der Bedeutung von Auswahlkriterien erhält wie im Vorjahr die berufliche Erfahrung bzw. Praxis die meisten „sehr wichtig“- und „wichtig“-Nennungen. Fachliche Aus- und Weiterbildung werden zu

jeweils 95 % als (sehr) wichtig erachtet. Bemerkenswert ist die vergleichsweise geringe Bedeutung der Referenzen bisheriger Arbeitgeber, die von weniger als einem Drittel der Befragten für (sehr) wichtig gehalten wird.

Ausbildungswege als berufliche Basis

Bewertungen mit „sehr geeignet“ und „geeignet“ (in %)

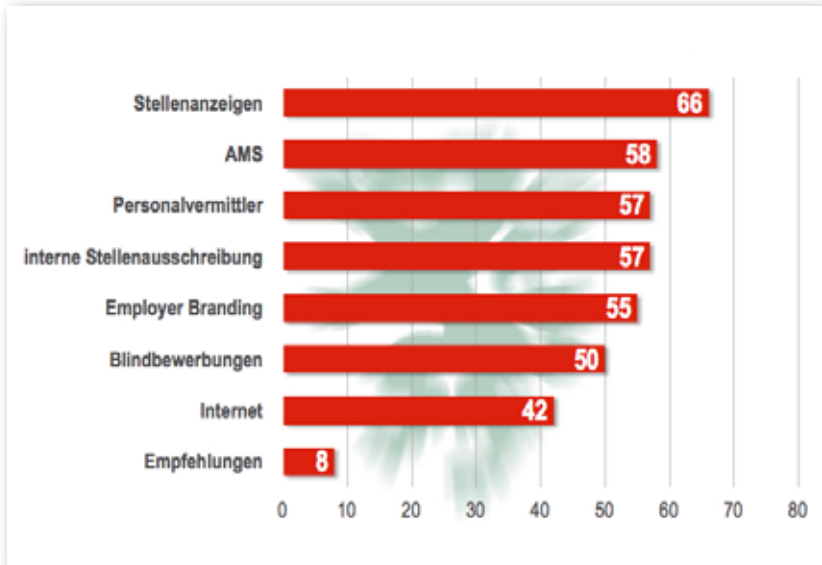


Als berufsbezogene Ausbildung ist die Lehre unschlagbar: 93 % der befragten HR-Manager halten die duale Ausbildung für (sehr) geeignet. Ebenfalls hoch im Kurs stehen die praxisnahen Ausbildungen an Fachschulen und Berufsbildenden Höheren Schulen. Ein absolviertes FH-Studium wird

als berufliche Basis zumindest gleich gut bewertet wie ein „klassischer“ Universitätsabschluss. Eine Matura ohne weitere Zusatzausbildung wird nur in knapp der Hälfte der befragten Unternehmen als (sehr) geeignete Basis gesehen.

Suche nach neuen Fachkräften

Bevorzugte Methoden (in %)

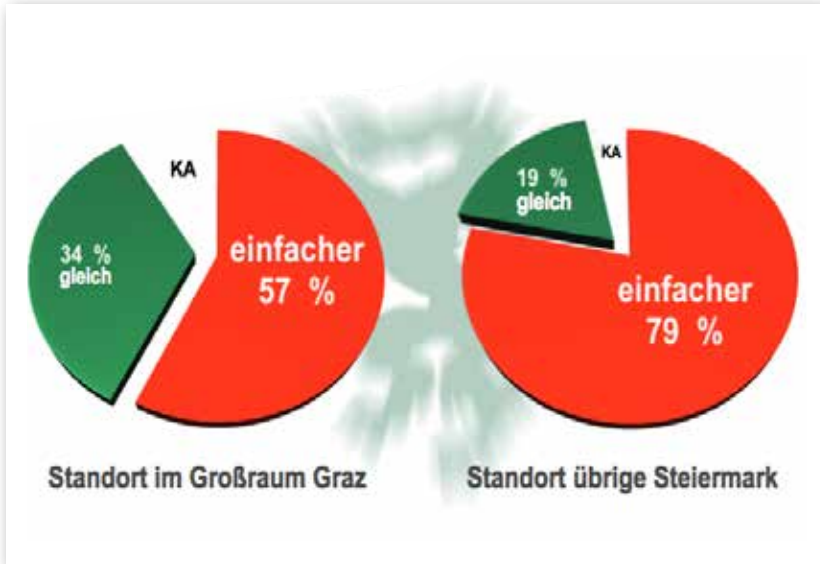


Bei der Suche nach neuen Fachkräften ist die klassische Stellenanzeige für zwei Drittel der Unternehmen (noch) das am meisten genutzte Medium. AMS, professionelle Personalvermittler und interne Stellenausschreibungen werden von 58 bzw. 57 % der Befragten genutzt. Mehr als die Hälfte der HR-

Manager geben an, „Employer Branding“, also gezieltes Arbeitgeber-Marketing, zu betreiben. Auf das Internet setzen 42 % der Unternehmen, etwa die Hälfte greift bei der Suche nach Fachkräften auch auf sogenannte „Blindbewerbungen“ zurück.

Schwierigkeit des Recruitings

„Ist es im Großraum Graz einfacher, geeignete Mitarbeiter zu finden?“

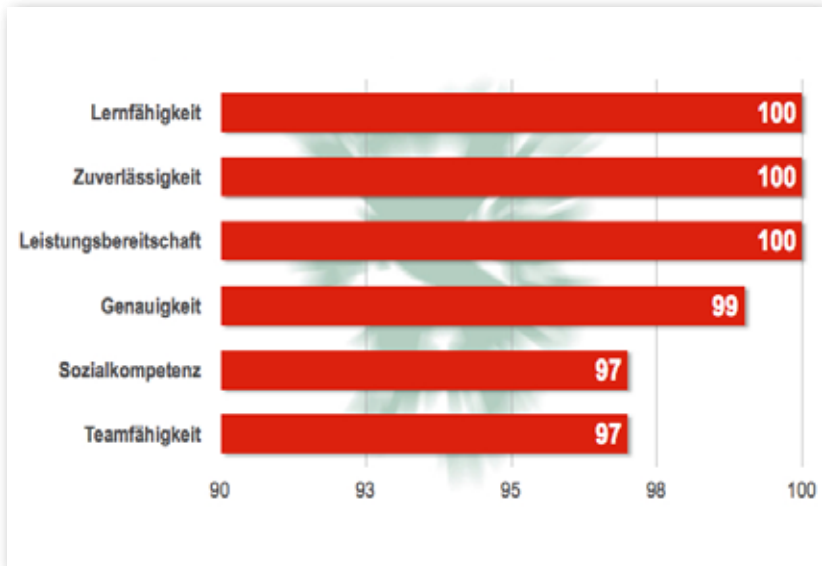


Der Großraum Graz bietet aufgrund der Bevölkerungsdichte und der Vielzahl von (Aus-)Bildungseinrichtungen deutliche Vorteile bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern. Jedenfalls glauben 79 % der HR-Manager von

Unternehmen mit Standort außerhalb von Graz und Umgebung, dass Recruiting in und im Umfeld der Landeshauptstadt einfacher sei, auch 57 % der im Raum Graz ansässigen Betriebe sehen hier klare Vorteile.

Wichtigkeit der Anforderungen

Anforderungsprofil für Fachkräfte/Facharbeiter „sehr wichtig“ + „wichtig“

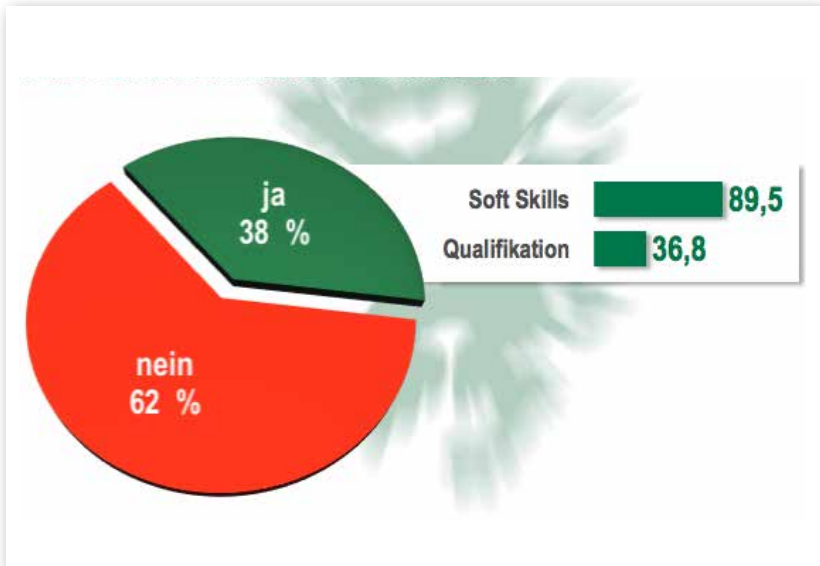


Lernfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit – auf diese Qualitäten will kein einziger Arbeitgeber verzichten. Genauigkeit, Sozialkompetenz und Teamfähigkeit werden ebenfalls von

fast 100 % der befragten HR-Manager als (sehr) wichtige Anforderungen an Fachkräfte und Facharbeiter genannt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

„Bemerken Sie allgemeine Unterschiede hinsichtlich Qualifikation und Soft Skills zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften?“

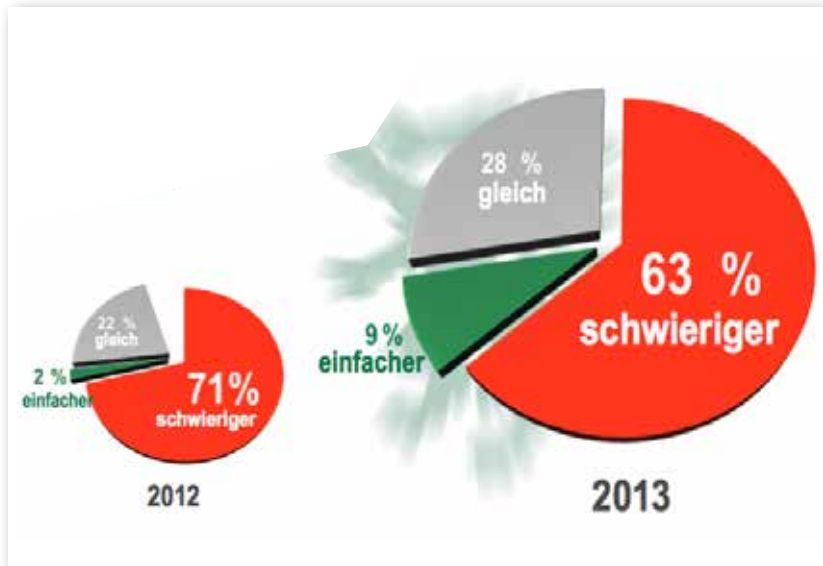


Fast zwei Drittel der HR-Manager sehen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften. Bei jenen 38 %, die sehr wohl Unterschiede

zwischen Mitarbeitern in der Eignung feststellen, sind es zu fast 90 % die sogenannten „Soft Skills“ also die persönlichen bzw. menschlichen Qualitäten.

Suche nach geeigneten Mitarbeitern

„Ist die Suche nach geeigneten Mitarbeitern in den letzten Jahren einfacher oder schwieriger geworden?“



Vergleicht man für die Jahre 2012 und 2013 die Antworten auf die Frage, ob die Suche nach geeigneten Mitarbeitern einfacher oder schwieriger geworden sei, so ist das Problem immer noch akut, aber zumindest etwas kleiner

geworden. 63 % der Befragten geben an, dass die Mitarbeitersuche in den letzten Jahren schwieriger geworden sei. Im Vorjahr waren es noch 71 % gewesen.

Wünsche an das Bildungssystem

Vorschläge der Unternehmen für die dringendsten Veränderungen



Im Bildungssystem bleiben für die Arbeitgeber nach wie vor unzählige Wünsche offen. Fast alle befragten HR-Manager nannten konkrete Vorschläge, was im Zuge einer großen Bildungsreform dringend zu ändern sei.

Die drei heißesten Themen sind eine bessere Ausbildung bereits in den Grundschulen, mehr Praxisnähe aller Schulen und eine bessere Lehrerausbildung mit effizienteren Eignungstests am Beginn.