

Bildungszielplanung 2024

– die Situation auf dem Arbeitsmarkt und Analyse der Megatrends –
Ableitungen für die künftigen Kompetenzanforderungen und Bildungsziele



Geschäftsführung

Agentur für Arbeit Schweinfurt



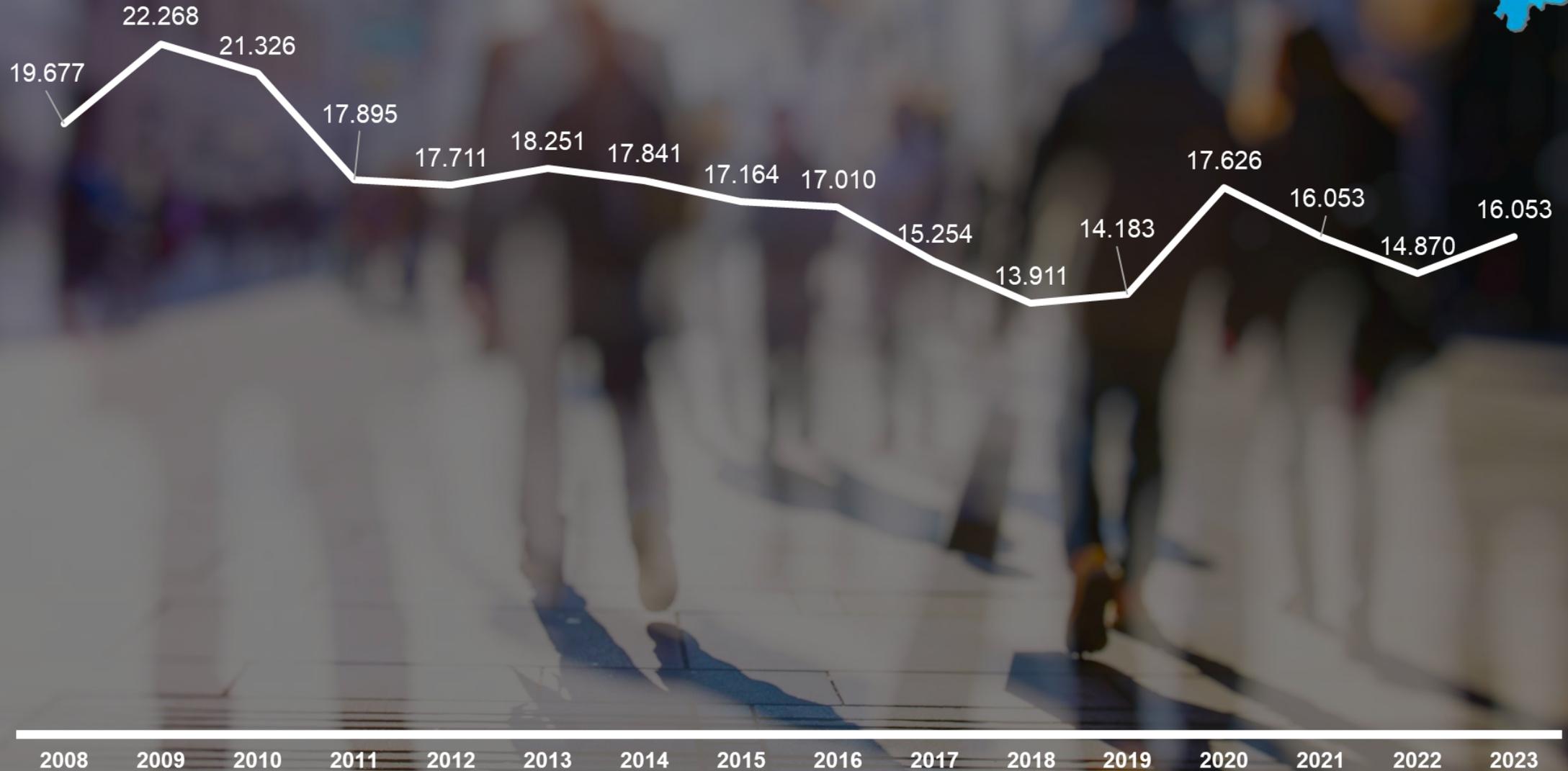
ENTWICKLUNGEN AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT



ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT SEIT 2008 IN DER REGION MAIN-RHÖN



Bestand an Arbeitslosen, Jahreswerte
2008 bis 2023; AA Schweinfurt & AA Würzburg



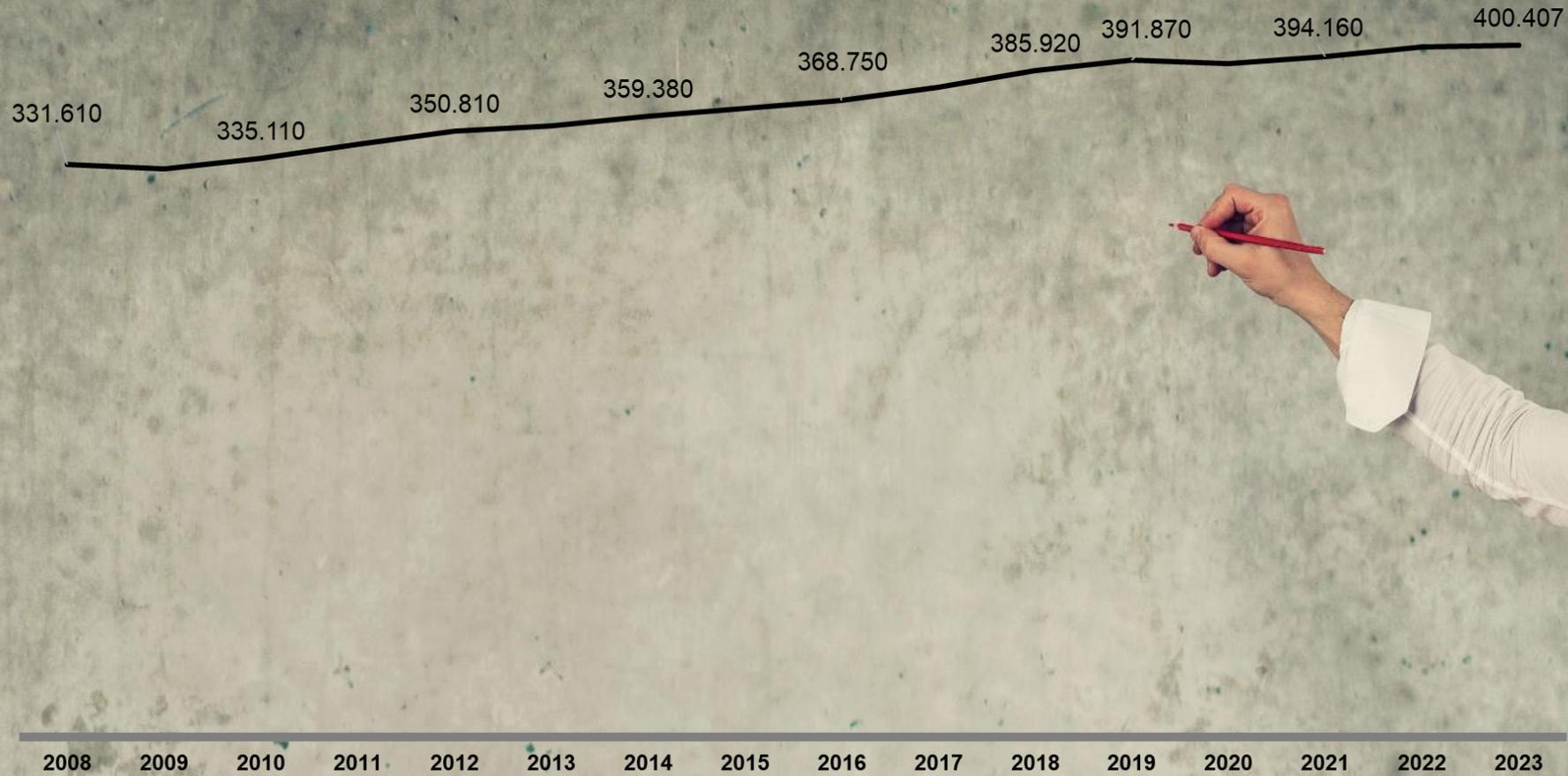
Entwicklung der offenen gemeldeten Arbeitsstellen

-Region Main-Rhön-
Jahresdurchschnittsbestand



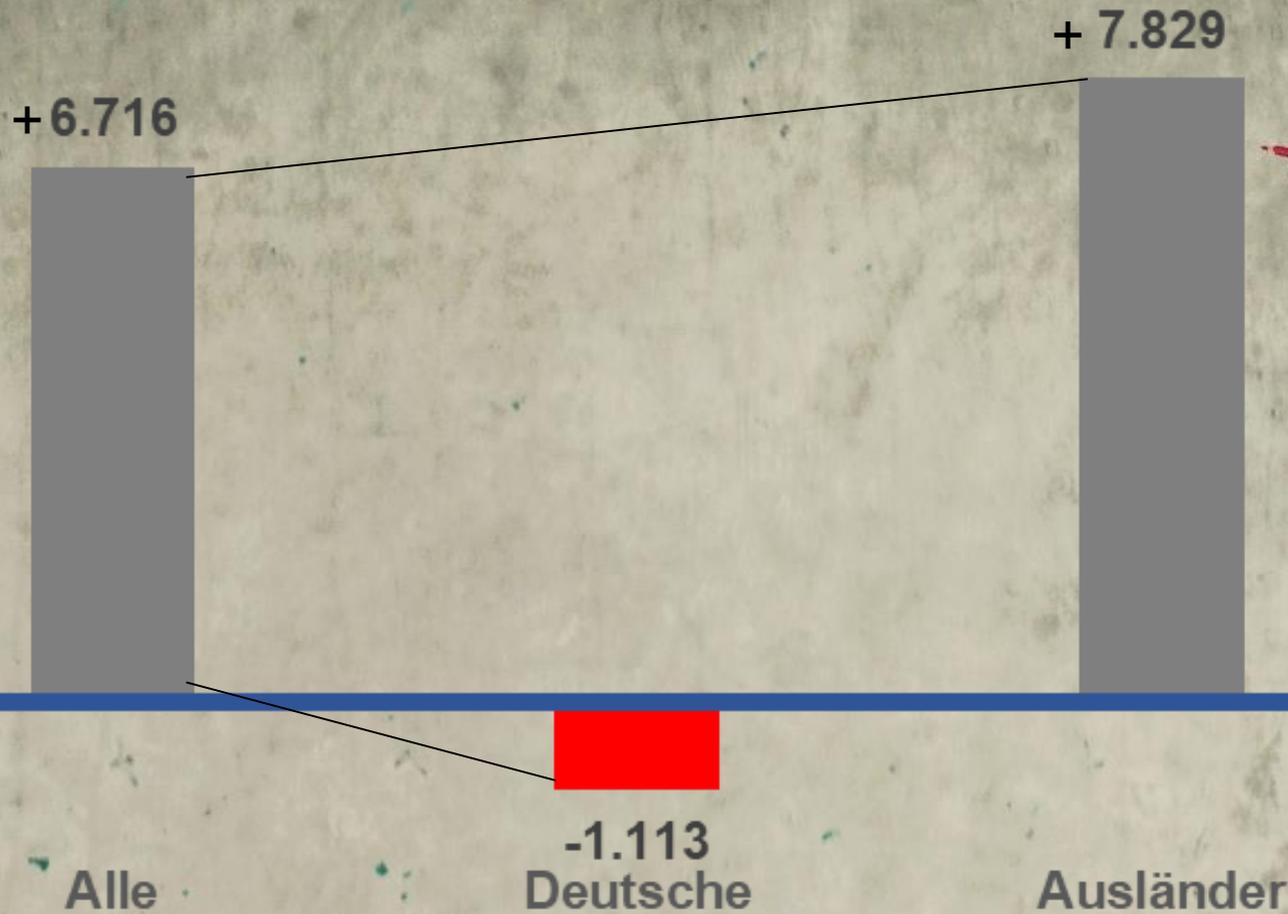
ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG

2008 bis 2023 (jeweils 30. Juni)*, Region Main-Rhön



ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG

Zuwächse in der sv-pflichtigen Beschäftigung 2019-2022, Region Main-Rhön



FACHKRÄFTE DRINGEND GESUCHT

Kaum Bewerbungen, viele freie Ausbildungsplätze:
Immer weniger junge Menschen beginnen eine Lehre.

Wo steckt der Nachwuchs?

SCHULABGÄNGER AUS ALLGEMEINBILDENDEN SCHULEN IM ZEITVERLAUF IN DER REGION MAIN-RHÖN

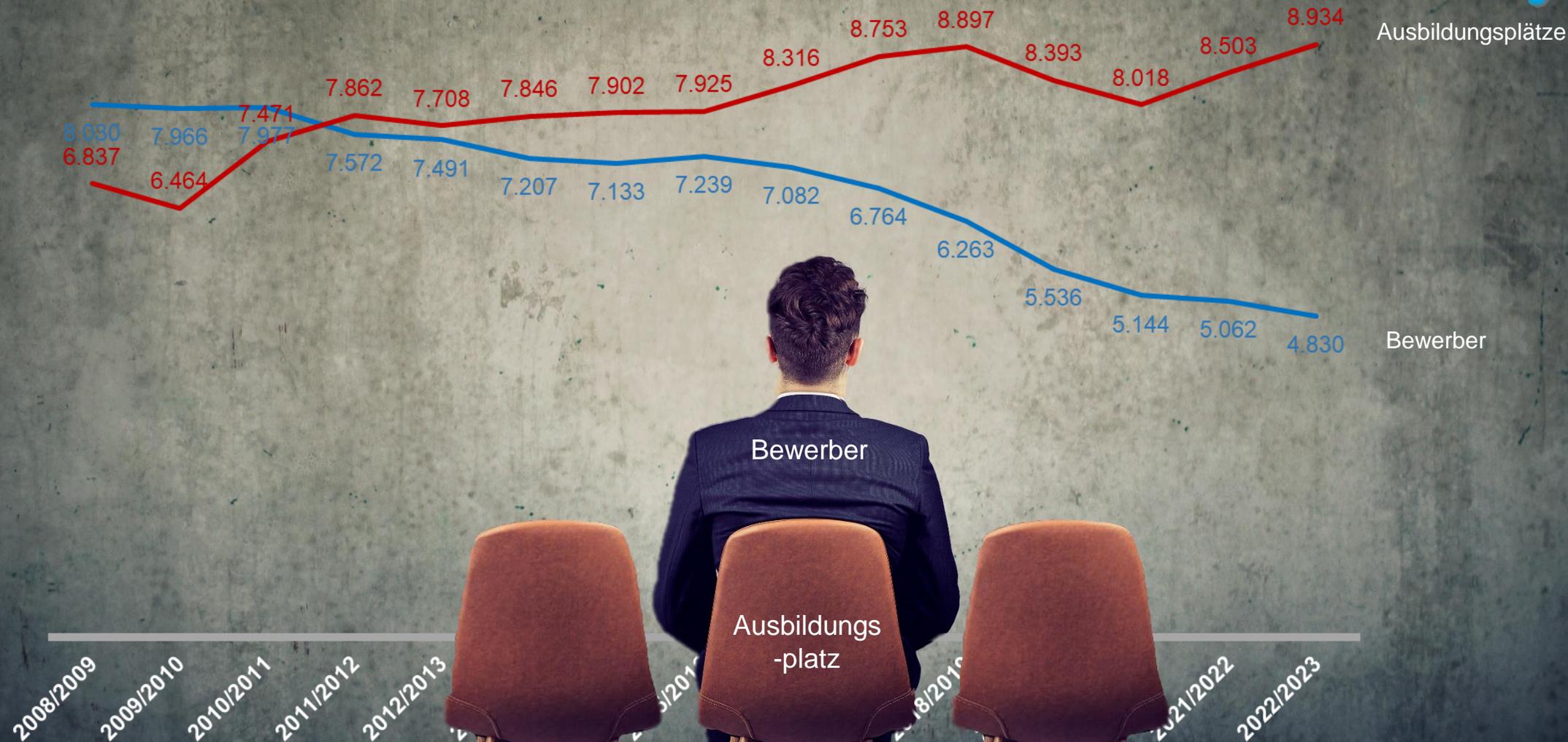


Anteil der Schulentlassenen mit Hochschulreife

Quelle: Statistisches Bundesamt; ab 2021 KMK

(Bildquelle: Prostock-studio von <https://stock.adobe.com/de>)

ENTWICKLUNGEN AM AUSBILDUNGSMARKT IN DER REGION MAIN-RHÖN



Bewerber

Ausbildungs-
-platz

Transformation der Arbeitswelt – Hohe Vernetzung einer Vielzahl von Entwicklungen und Themen



Fachkräftesicherung

Fachkräfte-Engpässe verstärken sich



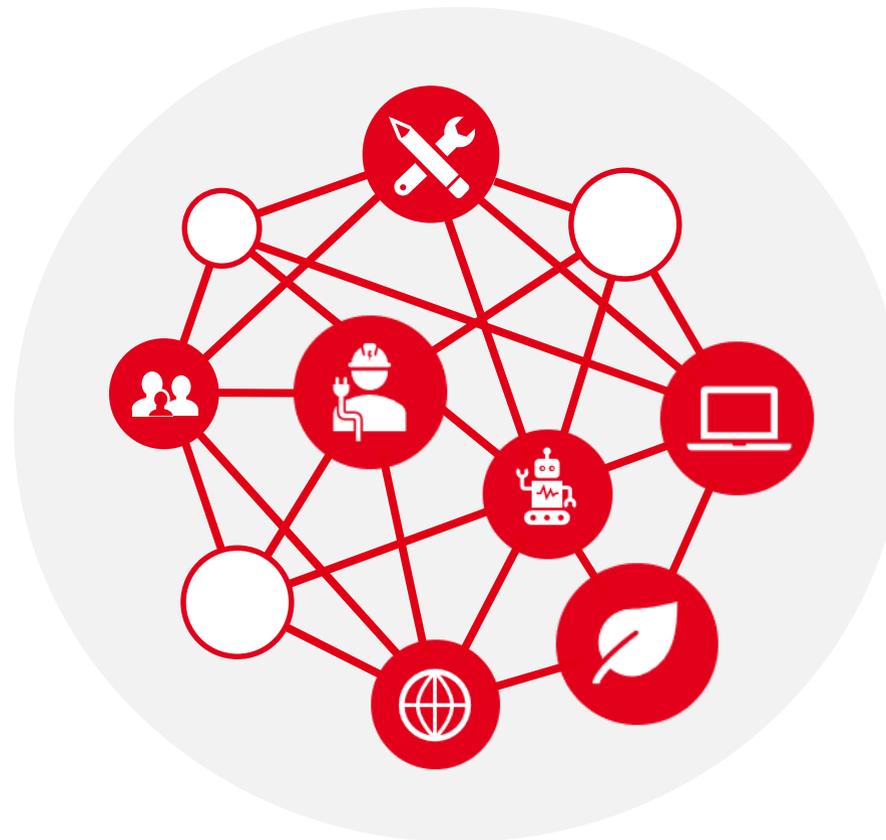
Demografie

Die erwerbsfähige Bevölkerung sinkt merklich in den nächsten 15 Jahren



Globalisierung

Globalisierung, Verlagerung von Lieferketten und steigende Bedeutung sozialer Themen



Strukturwandel

Der Dienstleistungsbereich gewinnt weiter an Bedeutung



Digitalisierung

schreitet weiter voran und benötigt spezielle qualifizierte Fachkräfte



Automatisierung

Zunehmend können auch komplexere Tätigkeiten automatisiert werden



Klimawandel

wird in einigen Branchen zu Beschäftigungswachstum führen



Akute Krisen¹

Beschleunigen Entwicklungen und verschärfen Probleme

¹ Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg



ENTWICKLUNGEN AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT



Demografie



Digitalisierung



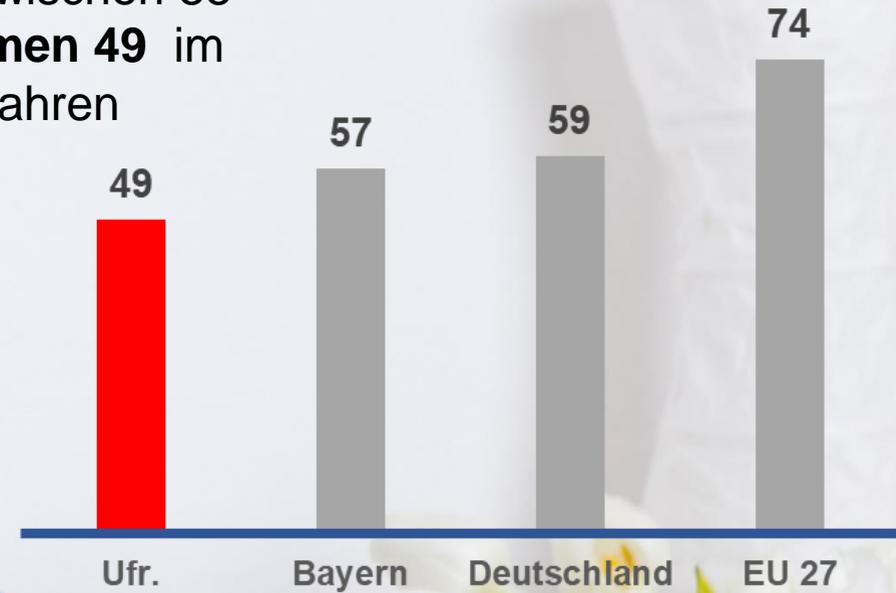
Ökologie



IN DEUTSCHLAND STERBEN SEIT 1972 JEDES JAHR MEHR MENSCHEN ALS GEBOREN WERDEN.

Altersrelation:

Auf 100 Personen zwischen 55 und 59 Jahren kommen 49 im Alter von 15 bis 19 Jahren



Die Region Main-Rhön verliert in den nächsten 10 Jahren altersbedingt über 95 Tausend Beschäftigte – selbst wenn alle heute 6-15 jährigen arbeiten, bleibt eine demografische Lücke von 23 Tausend Beschäftigten



svB über 55 Jahre 95.630

Bevölkerung 6-15 Jahre 72.458

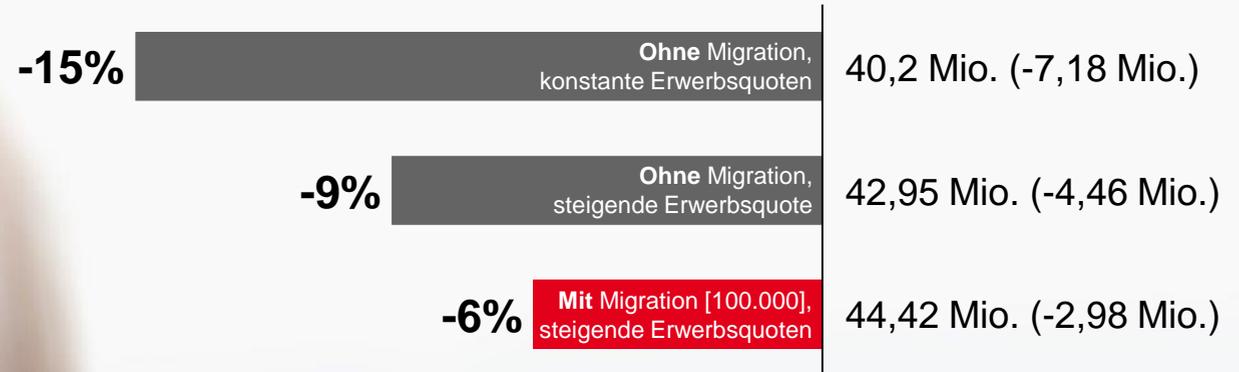
Veränderung 2041 gegenüber 2021 in Prozent

Veränderung	Qualifizierung	Häufigkeit
unter -7,5	„stark abnehmend“	1
-7,5 bis unter -2,5	„abnehmend“	7
-2,5 bis unter 2,5	„stabil“	23
2,5 bis unter 7,5	„zunehmend“	38
7,5 oder mehr	„stark zunehmend“	27

OHNE ZUWANDERER SÄHE DER DEUTSCHE ARBEITSMARKT GANZ SCHÖN ALT AUS...UND DIE ENGPÄSSE WÄREN VIEL GRÖßER.



Erwerbspersonenpotenzial bis 2035: von 47,4 Mio. in 2020, auf



Mit einer jährlichen

Nettozuwanderung von 400.000

Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot bis 2060
nahezu konstant.



ENTWICKLUNGEN AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT



Demografie



Digitalisierung



Ökologie



ZUNEHMEND KÖNNEN AUCH KOMPLEXERE TÄTIGKEITEN AUTOMATISIERT WERDEN



Helfer:in/Fachkraft 60%

Spezialist:in 45%

Expert:in 26%

Fertigungsberufe 84%

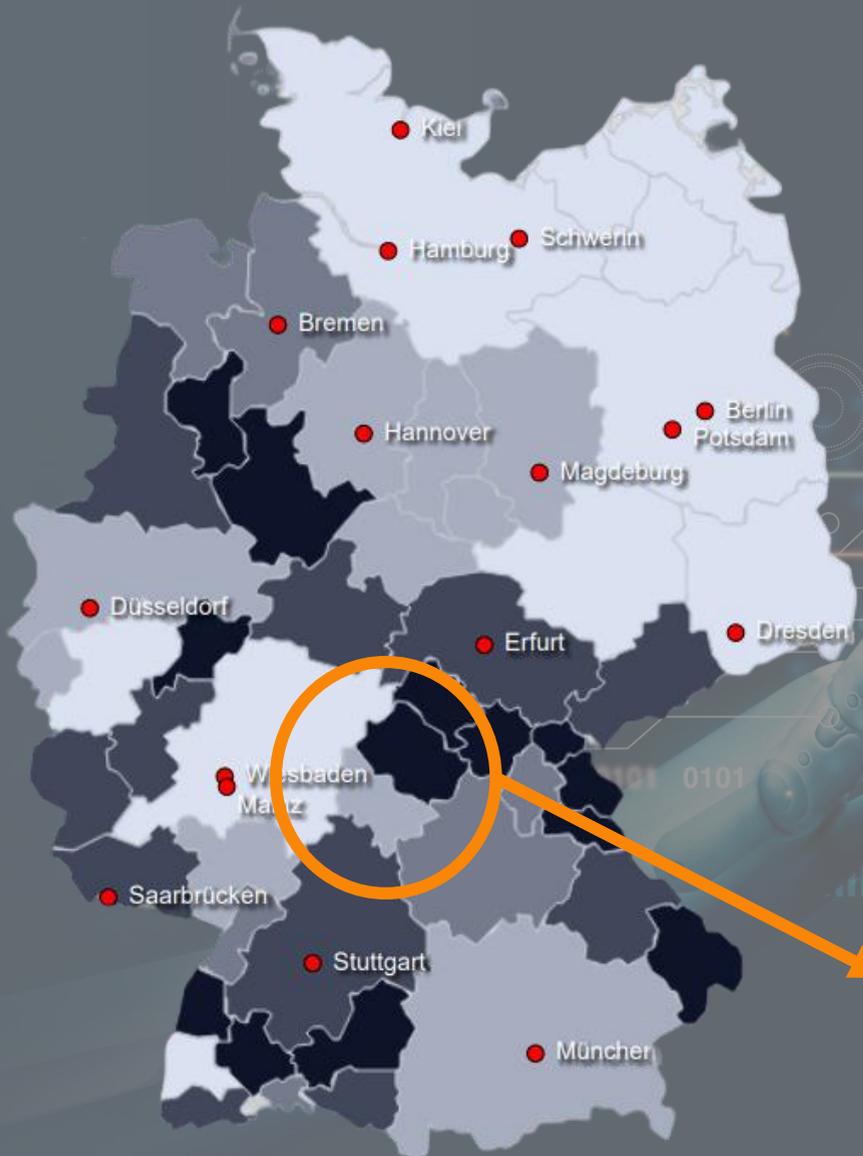
Lebensmittel- und
Gastgewerbeberufe 44%

medizinische und nicht
medizinische Berufe 24%

soziale und kulturelle
Dienstleistungsberufe 13%

Digitalisierung und Transformation

Die Region Main-Rhön weist deutschlandweit mit die höchsten Substituierbarkeitspotenziale auf



Anteil der svB nach Substituierbarkeitspotenzial AA Schweinfurt

	hoch	mittel	gering
--	------	--------	--------

Helfer

46 %

36 %

18 %

Fachkraft

48 %

35 %

17 %

Spezialist

19 %

54 %

27 %

Experte

39 %

58 %

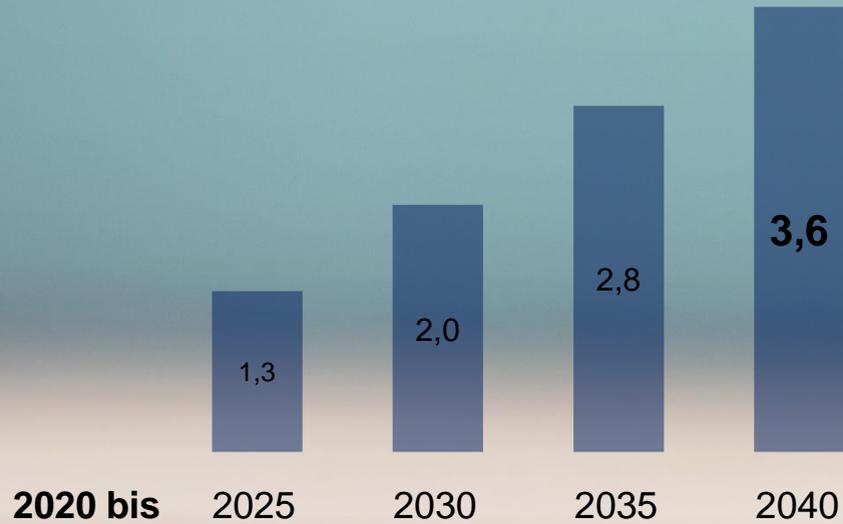
AA SW: 39%
AA WÜ: 33%

Job
Futuromat

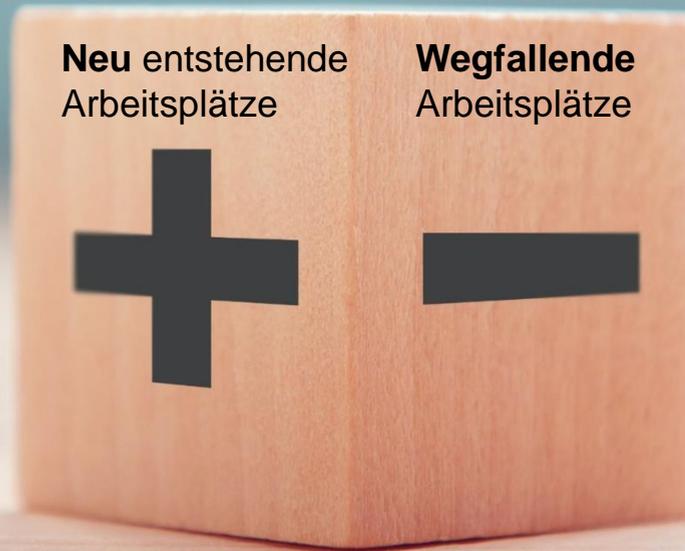
WACHSENDES FACHKRÄFTEPARADOXON

Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen...

...aber in anderen auch **Jobabbau**.

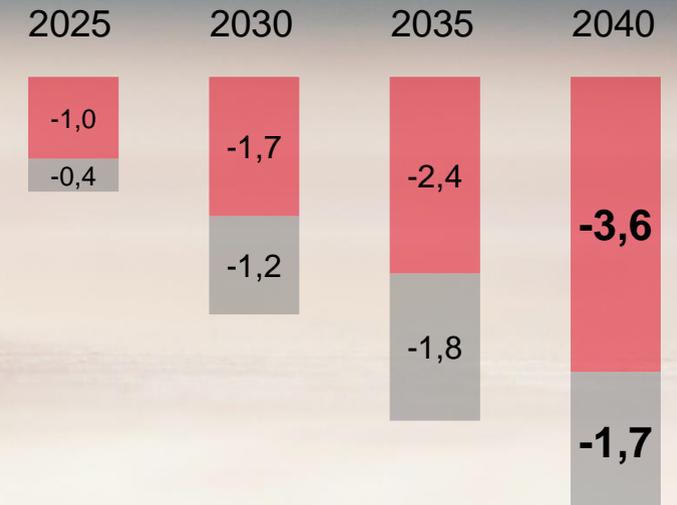


DIGITALISIERUNGSEFFEKT BIS 2040 IN MILLIONEN



Auswirkungen des Strukturwandels
nach Branchen und Regionen

altersbedingter Rückgang, sog.
„Arbeitskräfteangebotseffekt“





Die Transformation der Wirtschaft kommt in drei Dimensionen

Digitalisierung und technologische Transformation

- **Digitalisierung** bereits heute eine der **Haupttreiberinnen** der Wertgenerierung von Unternehmen
- Zunehmende **Geschwindigkeit von Innovationszyklen**
- **Corona-Pandemie** als dramatische **Beschleunigerin** von Digitalisierung und technologischer Transformation

Ökonomische und soziale Transformation

- Digitalisierung und digitale Technologien ermöglichten völlig **neue Geschäftsmodelle und „Player“**
- Weitere Globalisierung bei teilweiser **Rückverlagerung von Zulieferketten** in die eigene Region
- Zunehmende **Relevanz sozialer Themen**, wie z. B. Diversität & Inklusion und Umsetzung sozialer Standards

Ökologische Transformation

- Der **Klimawandel** wird heute von einer Mehrheit als große Bedrohung wahrgenommen
- Die Bevölkerung sieht **vor allem die Industrie** in der Pflicht
- Für einen **nachhaltigen Umbau** der Wirtschaft sind noch **große Anstrengungen** erforderlich

Nachhaltigkeit



Eckpunkte des beruflichen Wandels – Entwicklungen und Auswirkungen

Entwicklungen

Sich ändernde
Anforderungen und
Bedarfe an Fähigkeiten
und Kompetenzen

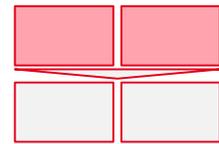
Zunehmende
Möglichkeiten der
Automatisierbarkeit
von Tätigkeiten

Auswirkungen

Veränderte und neue
Berufsbilder

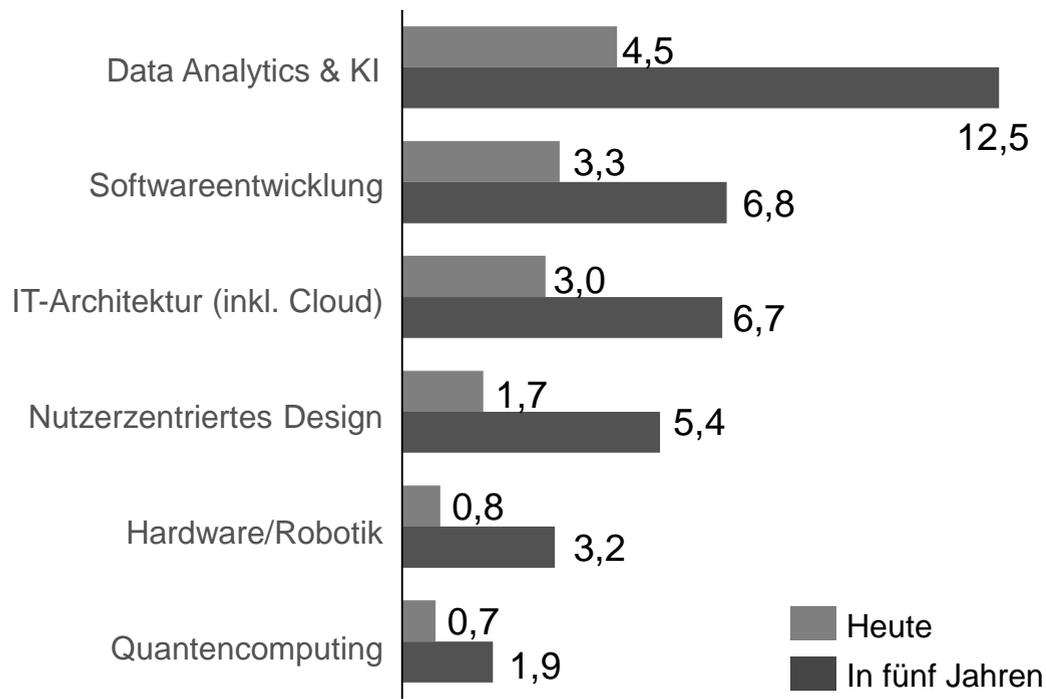
Veränderte
Zusammensetzung von
Berufen, Branchen und
Anforderungsniveaus

Sich ändernde Anforderungen und Bedarfe an Fähigkeiten und Kompetenzen und zunehmende Automatisierbarkeit von Tätigkeiten ...



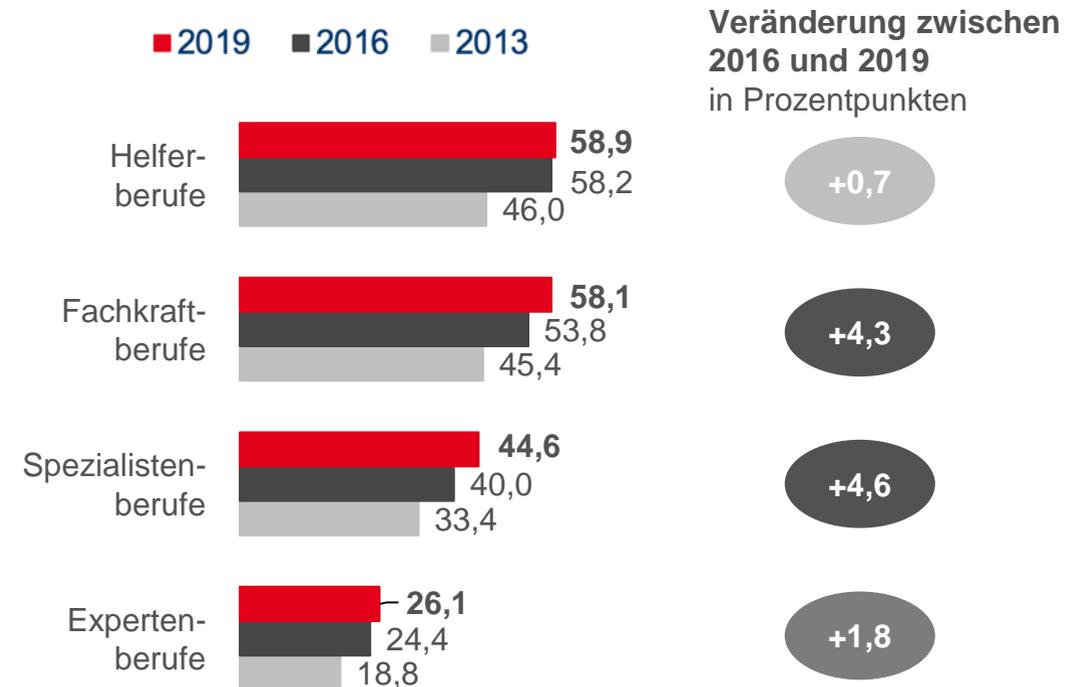
Sich ändernde Anforderungen und Bedarfe an Fähigkeiten und Kompetenzen

Welcher Anteil Ihrer Mitarbeitenden sollte über die folgenden Kompetenzen verfügen?
In Prozent



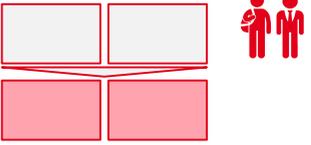
Zunehmend können auch komplexere Berufe automatisiert werden

Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveaus
Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Quellen: „Tech-Spezialisten gesucht“, Stifterverband/McKinsey 2021; Dengler/Matthes 2015, 2018, 2021

... führen zu neuen und veränderten Berufsbildern und einer veränderten Zusammensetzung von Berufen, Branchen und Anforderungsniveaus



Veränderte und neue Berufsbilder

Neue Berufe entstehen: vier Beispiele

Data Engineer: errichten Datenplattformen und bauen Datenpipelines, mit denen sich große Datenmengen aus verschiedenen Quellen erfassen, in geeignete Formate umwandeln und in nutzbarer Form für die Weiterverarbeitung und Analyse abspeichern lassen.

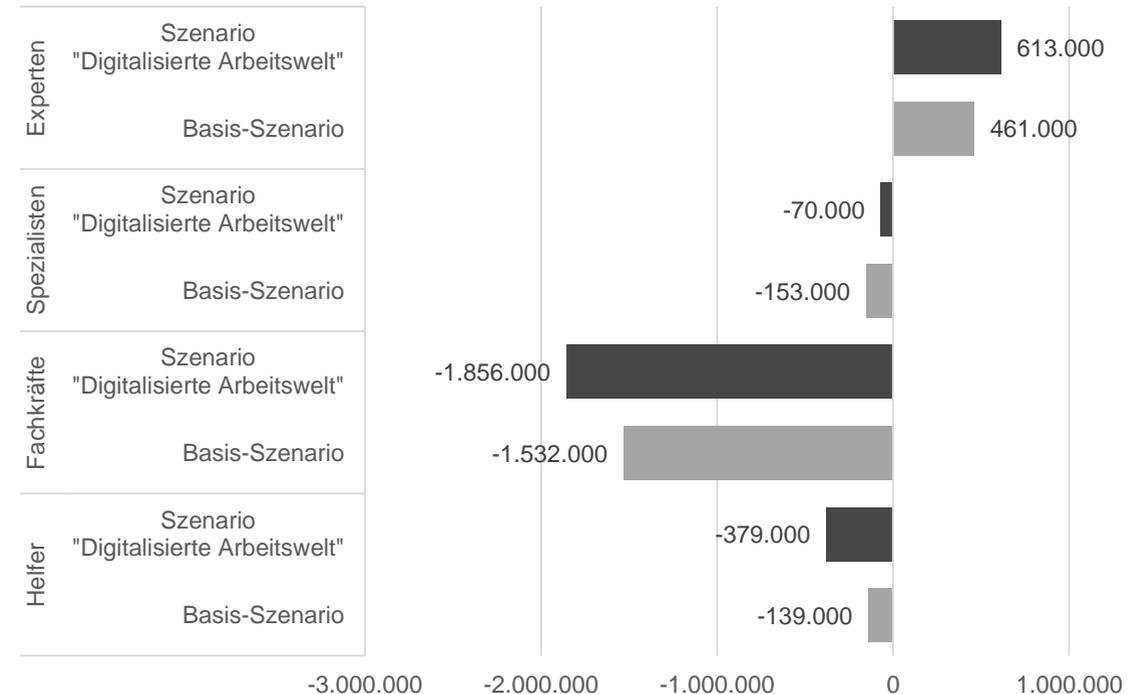
UX-Designer/in: entwickeln Konzepte für positive Kundenerlebnisse bei der Nutzung von Webangeboten. **Business-Intelligence-Consultant:** konzipieren und steuern datengestützte Analysen von Geschäftsprozesse zur Optimierung operativer und strategischer Entscheidungen

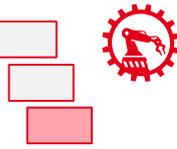
Smart-Factory-Manager/in: entwickeln Konzepte für die Implementierung weitgehend digital ablaufender bzw. digital gesteuerter Produktionsprozesse.

Solarmonteur/in: führen Montage- und Wartungsarbeiten an Solaranlagen durch

Veränderte Zusammensetzung von Berufen, Branchen und Anforderungsniveaus

Veränderung der Erwerbstätigenbedarfe 2020-2040 in Deutschland nach Anforderungsniveau





Ökologische Transformation – Wachstumsmfelder der nächsten Jahre



Wasserstoff

- Grüner Wasserstoff
- Treibstoff / Fahrzeuge
- Schlüssel zur Dekarbonisierung
- Energiespeicher & Elektrolyseure
- Grüner Flugverkehr / grüne Raumfahrt
- Chemische / drucklose Speicherung Wasserstoff



Digitale Geschäftsmodelle

- Digitalisierung bestehender Geschäftsmodelle und Prozesse
- Entwicklung neuer Geschäftsmodelle
- Plattformökonomie
- Potentiale durch KI-Anwendungen



Bioökonomie

- Nachhaltige Ressourcennutzung und Ressourceneffizienz
- Zirkuläre Kreislaufwirtschaft



Gesundheitswirtschaft

- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch neue Technologien
- Digitalisierung der Patientenprozesse
- Telemedizin



Automotive

- E-Mobilität und ggf. Wasserstoff
- Ladetechnologie
- Umbau der gesamten Industrie
- CO₂-neutraler Nahverkehr (bis 2030)



Erneuerung der deutschen Industrie

- Umstieg auf neue Energieträger
- Modernisierung von Anlagen
- Reduzierung der Abhängigkeit bei kritischen Rohstoffen, Energieträgern und Produkten



Gebäudesanierung

- Gebäudedämmung
- Heizungstechnologie
- PV
- Serielle Gebäudesanierung



Energiewende allgemein

- Klimaneutrale Wertschöpfungs- / und Lieferketten, CO₂-neutrale Produktion
- CO₂-neutrale Unternehmensexpansion
- Ressourceneffizienz

Quelle: Internetrecherche, eigene Überlegungen

FAZIT:

DER SCHON HEUTE BESTEHENDE FACHKRÄFTE- UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL BLEIBT AUCH ZUKÜNFTIG EINE GROSSE HERSAUSFORDERUNG.

Den Bildungsträgern kommt eine große Bedeutung bei der Begleitung der Transformation zu. Beschäftigte rücken dabei immer weiter in den Fokus.





ENTWICKLUNGEN AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT



HERAUSFORDERUNGEN FÜR WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND BA



Demografie



Digitalisierung



Ökologie



Fachkräftesicherung

Inländische
Potenziale heben

Migration als
Chance gegen
Fachkräfte-
mangel begreifen

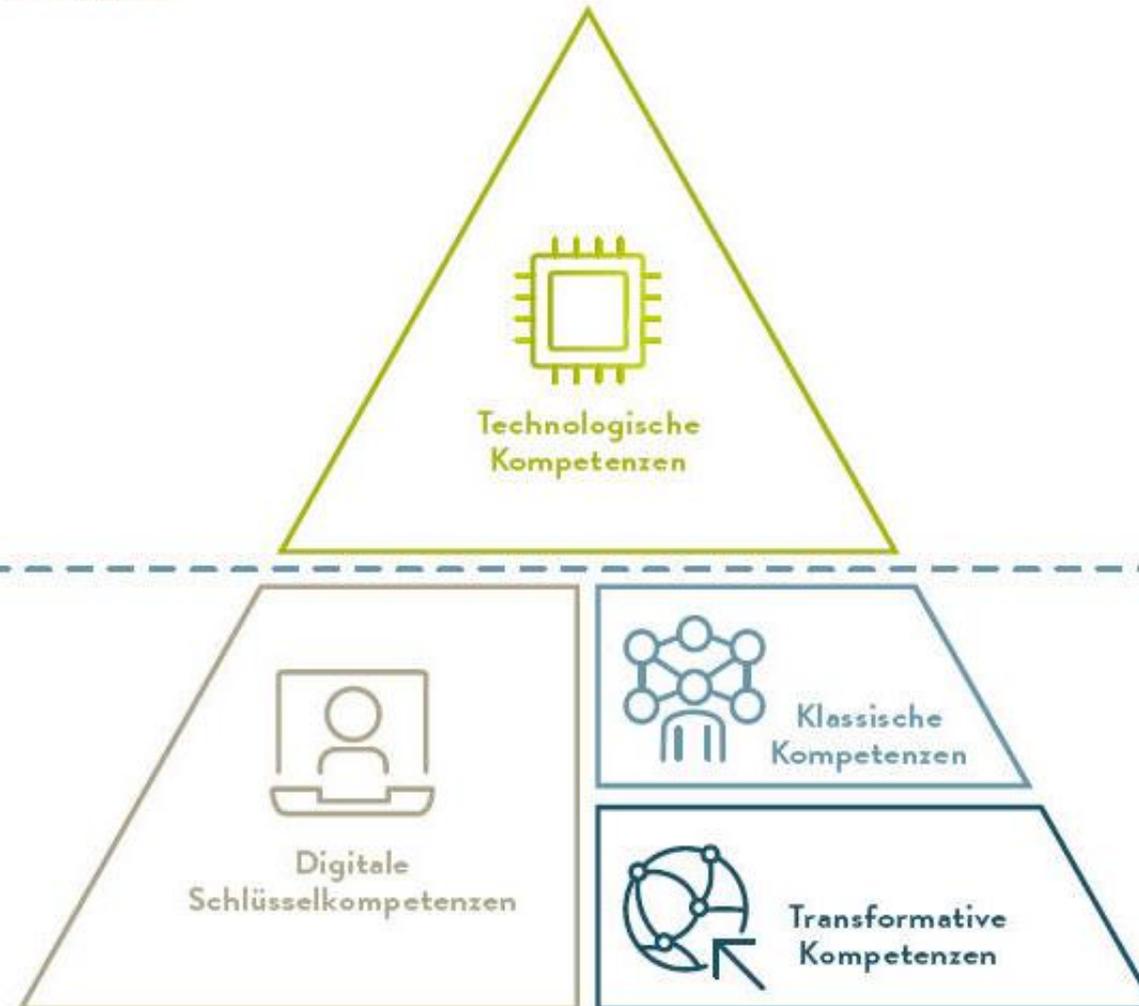
Transformation
zukunfts-
orientiert
gestalten

Zukünftige Kompetenzen

DIE VIER KATEGORIEN DER FUTURE SKILLS

Spezialisten für den Umgang mit **transformativen Technologien** werden in allen Branchen benötigt und sind eine knappe Ressource am Arbeitsmarkt

Neue Arbeitsformen erfordern ein **verändertes Set an digitalen und nicht digitalen Schlüsselkompetenzen** bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Fachkräftesicherung

- durch Qualifizierung Beschäftigter

- **Qualifizierung während Kurzarbeit**
- **Qualifizierungsgeld**
- **Beschäftigtenqualifizierung**
 - **Anpassungsqualifizierung**
 - **Umschulungen**

INNERBETRIEBLICHE QUALIFIZIERUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Beschäftigtenqualifizierung ab 01.04.2024

	Abschlussorientierte Weiterbildung (bei fehlendem Berufsabschluss)	Sonstige berufliche Weiterbildung		
	Unabhängig von der Unternehmensgröße	Unternehmen (< 50 Beschäftigte) bzw. für LK ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in < 500	Unternehmen mit 50 - 499 Beschäftigten	Größere Unternehmen (≥ 500 Beschäftigte)
Lehrgangskosten	vollständig	„Soll“ 100%	50%	25%
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100%	75%	50%	25%

Bildungsziele 2024

- Nachfolgende Bildungsziele sind nicht abschließend dargestellt
- Bildungsziele sollten, wenn möglich, auch in Teilzeit angeboten werden
- Die individuellen Zugangsvoraussetzungen müssen im Vorfeld mit der Vermittlungsfachkraft abgeklärt werden
- Eine Förderung ist grundsätzlich nur möglich, wenn die Maßnahme nach AZAV zertifiziert ist
- Die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme sowie Grad der Begleitung und Unterstützung durch den Träger sollte dem Niveau der Teilnehmenden Rechnung tragen

Übergreifende Bildungsziele

Grundkompetenzen

Nachholen des Hauptschulabschlusses

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)

Quereinstieg

Quereinstieg in Arztpraxen

Assistenzkraft in der KITA nach dem bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBeG)

Pflegefachhelfer/in (Gesundheit- und Krankenpflege)

Alltagsbegleiter/in (Betreuungsassistent/in / Pflegeassistent/in / Haushaltsdienstleister/in)

Mobile/r Pflegeassistent/on mit anschließendem Erwerb der FS-Klasse B

Busfahrer/ Lastzugfahrer (FS C/ CE/ D inkl. Gabelstapler, ADR)

Anpassungsqualifizierungen

SHK – Kundendiensttechniker/in

Modulare kaufmännische Fortbildung (MS Office, SAP, Buchhaltung, Personalwesen, DATEV, Business Englisch, etc.)

Gewerblich-technische Qualifizierungen (CNC, CAD, MAG/WIG-Schweißen, REFA etc.)

Manuelle Lymphdrainage / physikalische Entstauungstherapie

Kompetenzcenter mit Digitalisierung (digitale Kompetenzen, Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung, berufsbezogene Fachthemen, allgemeinbildende und berufsbezogene Grundlagen)

(agiles) Projektmanagement (SCRUM Master, Developer, Product Owner, Stakeholdermanagement, Problemerkennung/-behebung, Scaled Nexus)

Vorbereitung auf die Externenprüfung oder **Teilqualifizierung** (verschiedenste Berufsfelder)

Pädagogische Fachkraft in der KITA nach dem bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBeG)

Schutz- und Sicherheit (inkl. Sachkundelehrgang mit Sachkundeprüfung inkl. §34a Gewerbeordnung)

Umschulungen / Qualifizierungen mit dem Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses

Umschulung in gewerblich-technische Ausbildungsberufe mit einer 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsdauer (z.B. Fachinformatiker oder Industriemechaniker)

Umschulung in gewerbliche Ausbildungsberufe mit 2-jähriger Ausbildungsdauer (z.B. Maschinen- und Anlagenführer oder Industrieelektriker/ Fachkraft Lagerlogistik)

Betriebliche Einzelumschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen

Umschulungen im Pflegebereich (z.B. Pflegefachmann/frau oder Heilerziehungspfleger/in)

Umschulungen im kaufmännischen Bereich (Kaufmann/frau für Büromanagement)

Umschulung zum/r Physio- bzw. Ergotherapeut/in

Transformation/ Digitalisierung/ Ökologie

Grundlagen Robotik

Industrie/ Arbeitswelt 4.0 (Grundlagen ggf. digitalisierte Anlagenvernetzung
SPS-gesteuerte Taktstraße)

Umschulung zum Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik

Kaufmann/frau im eCommerce

Grundlagen Wasserstofftechnologie/ Wasserstoffsysteme

Big-Data-Analytik

Cybersecurity

Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

Wichtige Termine und Kontaktdaten



Kontaktdaten:

Koordination der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Koordination)
Schweinfurt.FbW@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner für Betriebe zu allen Fragen der Beschäftigtenqualifizierung
Schweinfurt.142-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de