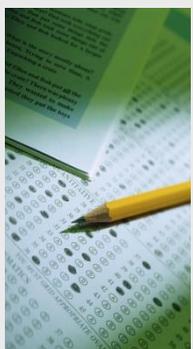
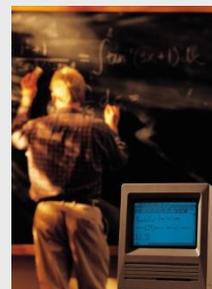
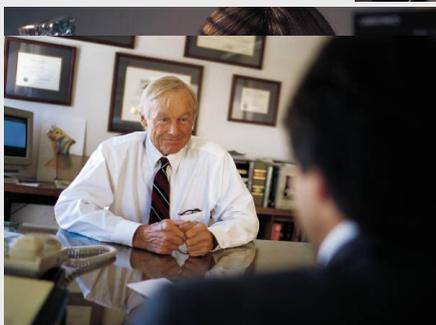


Bildungszielplanung 2024



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Schweinfurt



Bundesagentur
für Arbeit

Agentur für Arbeit Schweinfurt
Jobcenter Landkreis Schweinfurt
Jobcenter Bad Kissingen
Jobcenter Rhön-Grabfeld
Jobcenter Haßberge



Vorwort

Die rechtlichen Möglichkeiten der Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen wurden in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut und zahlreiche rechtliche Zugangsvoraussetzungen deutlich gelockert. Die gemeinsame Bildungszielplanung (BZP) 2024 der Agentur für Arbeit Schweinfurt und der gemeinsamen Jobcenter hat den Anspruch diesem Grundgedanken offensiv gerecht zu werden und spiegelt die relevantesten Bildungsziele für den regionalen Arbeitsmarkt wider.

Wir orientieren uns bei der Planung der Inhalte am aktuellen Fachkräftebedarf. Ziel jeder Qualifizierung ist eine schnelle und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei spielen Alter, Geschlecht oder geografische Herkunft der Personen mit Qualifizierungsbedarf keine Rolle sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Bildungszielplanung soll und kann dabei lediglich als Orientierungshilfe dienen und ist nicht abschließend. Die großen Megatrends am Arbeitsmarkt Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung haben Auswirkungen auf nahezu alle Branchen und Berufe. Mit Qualifizierung kann auf diesen Wandel reagiert und damit Arbeitsmarktperspektiven für Beschäftigte und Arbeitslose geschaffen werden.

Erwartet wird, dass alle Qualifizierungen die Anforderungen der aktuellen und zukünftigen digitalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt erfüllen. Das Spektrum soll vom digitalen Basiswissen bis zum Expertenwissen reichen. Die hohe Qualität der Maßnahme ist für die Teilnehmenden erlebbar und spiegelt sich in der Zufriedenheit, erfolgreichen Teilnahme wie auch neuen Lernmethoden wider.

Ausgehend vom aktuellen Fachkräftemangel steht verstärkt die Qualifizierung von geringqualifizierten Bewerbern auch 2024 im geschäftspolitischen Fokus; hier insbesondere der Erwerb eines Berufsabschlusses (betrieblich / überbetrieblich / Vorbereitung auf die Externenprüfung) bzw. einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation.

Zudem erfordert der Arbeitsmarkt auch im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (Beschäftigtenqualifizierung) eine verstärkte Qualifizierung, deren Bedarf sich konsequent an der digitalen Transformation in allen Bereichen ausrichtet. Der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten soll bestenfalls über modulare Bausteine an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtet sein.

Menschen mit Migrationshintergrund sollen in besonderem Maße gefördert werden. Hier sind vor allem Sprachmodule zu integrieren oder parallele Berufs-/Bewerbungscoachings sinnvoll, um den Menschen Sprach- sowie interkulturelle Kompetenz zu vermitteln.

Frauen und Männer sind anhand ihrer Anteile an der Arbeitslosigkeit ausgewogen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung zu berücksichtigen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen sind Instrumente wie Teilzeitangebote, digitale Formate und eine flexible Zeiteinteilung gute Möglichkeiten der Partizipation.

Rechtliche Änderungen im Jahr 2023:

- Erwerb Berufsabschluss in drei statt zwei Jahren bei Bedarf
- Weiterbildungsgeld (monatlich 150 Euro) für die Teilnahme an Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen
- Bürgergeldbonus (monatlich 75 Euro) für die Teilnahme an Weiterbildungen, die nicht auf einen Berufsabschluss zielen und länger als acht Wochen dauern
- dauerhafte Aufnahme der Weiterbildungsprämien für bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen

Wichtige rechtliche Änderungen im Jahr 2024:

- Reform des § 82 SGB III (01.04.2024)
 - Verzicht auf Betroffenheit Strukturwandel oder Engpassberuf, da strukturwandelindizierte Veränderungen alle Wirtschaftsbereiche durchziehen

Bildungszielplanung 2024



- Verkürzung der Wartezeit nach Erwerb des Berufsabschlusses bis zur Förderung auf 2 Jahre und Verkürzung der Wartezeit für eine erneute Förderung auf 2 Jahre (bisher jeweils 4 Jahre)
- Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen durch Pauschalierung in der Höhe bei Lehrgangskosten und AEZ
- Bisherige „kann“ Regelung für über 45jährige und SB in Betrieben mit weniger als 250 MA 100 % LK wird „soll“ Regelung
-
- Mit der Einführung der §§ 82 a - c SGB III wird die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter um ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld ergänzt. - Einführung des Qualifizierungsgeldes § 82a SGB III (01.04.2024) mit der Besonderheit, dass eine Träger- aber keine Maßnahme-Zertifizierung nötig ist. Die Qualifizierung muss mind. 120 Std beinhalten und die Inhalte müssen über kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen hinaus gehen.
- Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a SGB III (Weiterbildung während Kurzarbeit) bis zum 31.07.2024



Marktanalyse und Ableitungen

Megatrends



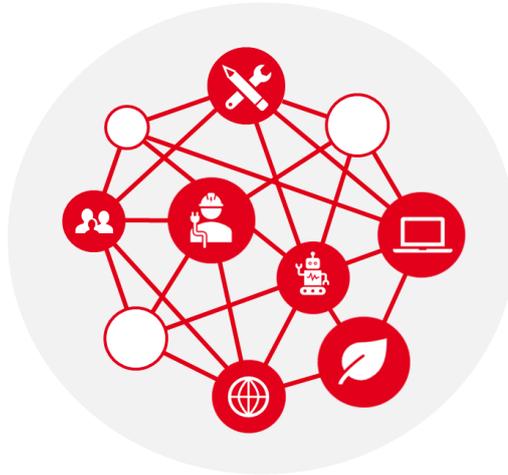
Fachkräftesicherung
Fachkräfte-Engpässe verstärken sich



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



Automatisierung
Zunehmend können auch komplexere Tätigkeiten automatisiert werden



Klimawandel
wird in einigen Branchen zu Beschäftigungswachstum führen



Akute Krisen¹
Beschleunigen Entwicklungen und verschärfen Probleme

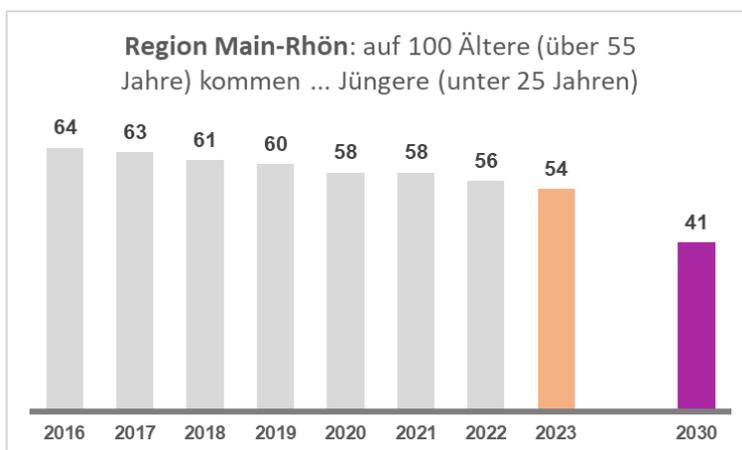
Demographischer Wandel, Transformation der Wirtschaft sowie beruflicher Wandel verändern den zukünftigen Arbeitsmarkt entscheidend

Bei der „Transformation des Arbeitsmarkts“ sind für Deutschland drei fundamentale Veränderungen oder Megatrends von Bedeutung. Diese hängen eng miteinander zusammen und beeinflussen sich so gegenseitig.

Die erste dieser Entwicklungen ist der „demographische Wandel“. Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter. Sich vor der Pensionierung befindende Jahrgänge werden in den kommenden Jahren nicht mehr vollständig durch in das Erwerbsleben eintretende Jahrgänge ersetzt. Das führt dazu, dass die Zahl der Erwerbspersonen kontinuierlich abnimmt. In der Region Main-Rhön werden ca. 45.000 Erwerbstätige

in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen, dem stehen nur knapp 40.000 jüngere Menschen gegenüber, die hier in der Region wohnen. Selbst wenn alle jüngeren Menschen auf den Arbeitsmarkt streben (derzeit ~50%), so bleibt eine beachtliche Lücke bestehen.

Die Arbeits- und Fachkräftesicherung durch gezielte Zuwanderung aus dem Ausland soll dem demografischen Wandel entgegenwirken. Die Zuwanderung löst indessen **weitere Bedarfe an Sprachkursen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen mit berufsspezifischen Sprachinhalten aus.**



Die zweite Entwicklung ist die Transformation der Wirtschaft, gekennzeichnet durch die Digitalisierung und technologische Neuerungen, die ökonomische und soziale Transformation und schließlich die immer mehr an Bedeutung gewinnende ökologische Transformation der Gesellschaft und der Wirtschaft.

Bereits heute ist Digitalisierung eine der Haupttreiberinnen für die Wertgenerierung von Unternehmen. So nutzen zunehmend Unternehmen sogenannte Advanced-Analytics-Algorithmen bereits heute, um einen signifikanten Teil Ihrer Umsätze zu generieren. Aber auch ein Großteil der Unternehmen im Gastgewerbe oder im Handwerk führen bereits heute regelmäßige Datenanalysen durch. Dabei werden neben allgemeinen Geschäftsdaten und Transaktionsdaten auch Daten aus sozialen Netzwerken oder Sensordaten mit in die Auswertungen einbezogen.



Nicht zuletzt durch die zunehmende Digitalisierung werden Innovationszyklen zunehmend schneller und durch die Digitalisierung und digitale Technologien werden völlig neue Geschäftsmodelle ermöglicht.

Weiter voranschreitende Globalisierung ist ein weiterer Megatrend unserer Zeit. Gleichzeitig gibt es für bestimmte Branchen, teilweise ausgelöst durch Zulieferkrisen, zum Beispiel die sogenannte Chip-Krise, inzwischen den Trend der Rückverlagerung von Zulieferketten in die eigene Region. Nachlassende Kostenvorteile zum Beispiel in China werden voraussichtlich dazu führen, dass diese Trends auch weiterbestehen werden.

Ökologische Transformation – Wachstumfelder 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

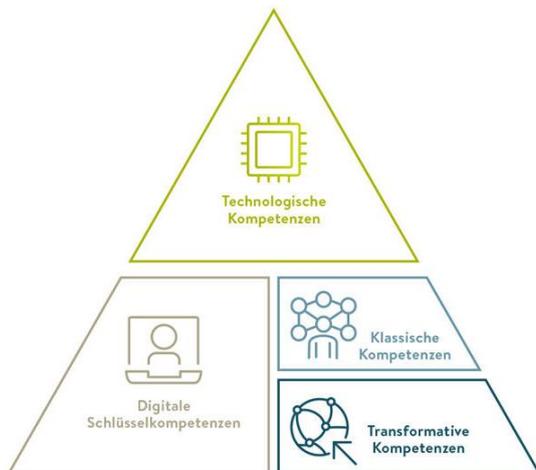
- Klimaneutrale Wertschöpfungs- / und Lieferketten, CO₂-neutrale Produktion
- CO₂-neutrale Unternehmensexpansion
- Ressourceneffizienz

Die ökologische Transformation ist einer der Beschäftigungswachstumfelder der Zukunft. Dabei spielt die generelle Entwicklung hin zu neuen „grünen“ Technologien, aber auch der Ausbau „grüner“ Tätigkeiten innerhalb einzelner Berufsbilder eine entscheidende Rolle.

Während sich Berufe und Tätigkeiten innerhalb „brauner“, also kohlenstoff-basierter Branchen weiter reduzieren werden (-0,3% seit 2012), werden „grüne“ Tätigkeiten weiter an Bedeutung gewinnen (+56% seit 2012). Für betroffene Beschäftigte in „brown jobs“ bedeutet dies einen erhöhten Beratungs- und (Qualifizierungs)-Anpassungsbedarf um zukünftigen Bedarfen gerecht zu werden.

All diese Entwicklungen führen zu einem weiteren Trend. Sowohl die Anforderungen als auch der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften verändern sich zusehends. Auf der anderen Seite bestimmt die Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften auch, mit welcher Geschwindigkeit die genannten Transformationsprozesse in der Wirtschaft voranschreiten können.

Dieser **berufliche Wandel** stellt neue Anforderungen an zukünftige Arbeitnehmer. **Alle Bildungsangebote sollen daher darauf ausgerichtet sein, diese neuen Kompetenzenanforderungen zu entwickeln und zu fördern.**



In Anlehnung an den Hochschul-Bildungsreport 2020 wurden dabei wesentliche Kern-/ oder Metakompetenzen identifiziert, welche zukünftig auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und gefragt sind.

Alle dieser „future skills“ sind eine wichtige Teilmenge aller in Zukunft erforderlichen Kompetenzen.

Technologische Kompetenzen umfassen jene Kompetenzen, die vor allem für die Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien wichtig und damit zentral für technologischen Fortschritt und Innovation sind. Sie werden hauptsächlich von Tech-Spezialisten ausgeführt, die über das neueste Fachwissen verfügen und dieses zielgerichtet anwenden können.

- **Data Analytics & KI**
Analyse und Auswertung großer Datenmengen (Big Data), um faktenbasierte Entscheidungsfindung zu fördern. Dies umfasst das Entwickeln von Künstlicher Intelligenz (KI) und die Nutzung von Machine Learning
- **Softwareentwicklung**
Anwendung von Programmiersprachen zur Back- und Frontend-Entwicklung von Applikationen, inkl. embedded Software für IoT-Applikationen
- **Nutzerzentriertes Design**
Erstellung von Produkten mit Fokus auf eine optimierte Funktionalität bei intuitiver Anwendbarkeit und somit attraktive Nutzerfahrung (UX)
- **IT-Architektur**
Aufbau, Betrieb und Sicherung von komplexen IT-Infrastrukturen (Hardware, Software, Cloudlösungen, Blockchain)
- **Hardware/Robotikentwicklung**
Konstruktion physischer Komponenten für intelligente Hardware-Software-Systeme (zum Beispiel Internet of Things, Robotik)
- **Quantencomputing**
Entwicklung und zielgerichtete Nutzung von Quantencomputern zur effizienten Lösung komplexer Arbeitsprozesse (Datenanalyse, Faktorisierung)

Digitale Schlüsselkompetenzen

Digitale Schlüsselkompetenzen beschreiben Kompetenzen, durch die Menschen in der Lage sind, sich in einer digitalisierten Umwelt zurechtzufinden und aktiv an dieser teilzuhaben. Kaum ein Beruf kommt heutzutage ohne digitale Schlüsselkompetenzen aus, daher sind sie grundlegend, um Menschen für den Arbeitsmarkt zu befähigen.

- **Digital Literacy**
Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten, zum Beispiel sorgsamer Umgang mit digitalen persönlichen Daten, Verständnis von grundlegenden Sicherheitsregeln im Netz, Nutzen gängiger Software
- **Digital Ethics**
Kritisches Hinterfragen von digitalen Informationen und Auswirkungen des eigenen digitalen Handelns sowie entsprechende ethische Entscheidungsfindung
- **Digitale Kollaboration**



Nutzung von Onlinekanälen zur effizienten Interaktion, Kollaboration und Kommunikation mit anderen. Effektive und effiziente Zusammenarbeit unabhängig von räumlicher Nähe. Angemessene Etikette bei digitaler Kommunikation

- Digital Learning
Verständnis und Einordnen digitaler Informationen. Deutung von Informationen unterschiedlicher digitaler Quellen. Aufbau von Wissen in ausgewählten Themengebieten. Nutzung von Lern-Software
- Agiles Arbeiten
Nutzerorientierte, selbstverantwortliche und iterative Zusammenarbeit in Teams unter Nutzung agiler Arbeitsmethoden

Klassische Kompetenzen

Klassische Kompetenzen sind Kompetenzen, die schon früher wichtig waren und zukünftig noch weiter an Relevanz gewinnen werden. Sie stellen den Grundbaustein für den Berufserfolg des Einzelnen, aber auch den Erfolg von Organisationen dar.

- Lösungsfähigkeit
Lösen von konkreten Aufgabenstellungen, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt, durch Urteilskraft und einen strukturierten Ansatz
- Kreativität
Entwickeln von originellen Verbesserungsideen (zum Beispiel für bestehende Geschäfts- oder Kommunikationsprozessen) oder Ideen für Innovationen (zum Beispiel für neue Produkte)
- Unternehmerisches Handeln & Eigeninitiative
Eigenständiges Handeln und Arbeiten aus eigenem Antrieb. Hohe Selbstwirksamkeit. Eigenverantwortung für Endresultate und Prozesse (Ownership)
- Interkulturelle Kommunikation
Zielgerichtete und nuancierte Verständigung zwischen diversen Gruppen, Fremdsprachenfähigkeiten. Kompetenz und Sensibilität, das Gesagte auf den Zuhörenden zuzuschneiden
- Resilienz
Meistern schwieriger Situationen und Widerstände ohne anhaltende Beeinträchtigung. Fokussierte und verantwortliche Erledigung übernommener Aufgaben. Frühzeitiges Erkennen und Adressieren von Risiken. Adaptionfähigkeit. Souveränität gegenüber technologischen oder gesellschaftlichen Veränderungen

Transformative Kompetenzen

Transformative Kompetenzen sind die zentralen Kompetenzen, die nötig sind, um gesellschaftliche Herausforderungen sozialer, ökologischer oder demokratischer Natur bewältigen zu können. Sie befähigen Menschen sich dieser Herausforderungen bewusst zu werden, visionäre Lösungen zu entwerfen und den Mut zu haben, Andere von diesen zu überzeugen.

- Urteilsfähigkeit
Reflexion von gesellschaftlichen Herausforderungen (ökologische, soziale, demokratische Ziele, UN Sustainable Development Goals, nachhaltige beziehungsweise Kreislaufwirtschaft). Bewerten wissenschaftlicher Erkenntnisse und medialer Berichterstattung
- Innovationskompetenz
Generieren von Innovationen (Produkten, Dienstleistungen, Prozesse, Aktivitäten) im beruflichen oder privaten Kontext, um zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit auch Unabhängigkeit sicherzustellen (zum Beispiel bei Cyberangriffen oder Änderungen an bestimmten Lieferketten usw.). Hinterfragen des Status quo und Umsetzen neuer Ideen



- Missionsorientierung
Entwicklung einer Mission; Schaffung eines Missionsnarrativs. Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, zu überzeugen und zu bewegen
- Veränderungskompetenz
Entwicklung von Strategien für die Umsetzung von Veränderungszielen. Verständnis für die Dynamiken von Gruppen, Institutionen, Netzwerken und Systemen. Akzeptanz nachhaltiger, kultureller Veränderungen
- Dialog- und Konfliktfähigkeit
Überwindung disziplinärer und funktionaler Silos. Ausgleichen von Spannungen und Lösen von Dilemmata. Verständnis für widersprüchliche Perspektiven und Umgang mit Ambiguitäten. Mut zur offenen Debatte und Meinungsäußerung

Arbeitsmarktanalyse und Förderbedarfe

Die Arbeitsmarktregion Schweinfurt hat eines der höchsten Substituierbarkeitspotenziale bundesweit.

Zur Bestimmung des Substituierbarkeitspotenzials hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Aufgaben eines jeden Berufs betrachtet und ermittelt, welcher Anteil der Einzelaufgaben, die typischerweise im Rahmen eines bestimmten Berufes zu erledigen sind, schon heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen erledigt werden könnte. Die Kennzahl soll helfen, den aktuellen Stand der Digitalisierung sowie deren zukünftige Auswirkungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bzw. der Arbeitslosen/gemeldeten Stellen) nach ihrer beruflichen Tätigkeit werden für die Klassen mit einem hohen (über 70%), mittleren (über 30% bis 70%) und niedrigen (bis 30%) Substituierungspotenzial ausgewiesen.

Die Arbeitsmarktregion Schweinfurt hat über alle Berufe hinweg, ein Substituierbarkeitspotenzial von 39%, der bundesweite Durchschnitt liegt bei 32%.



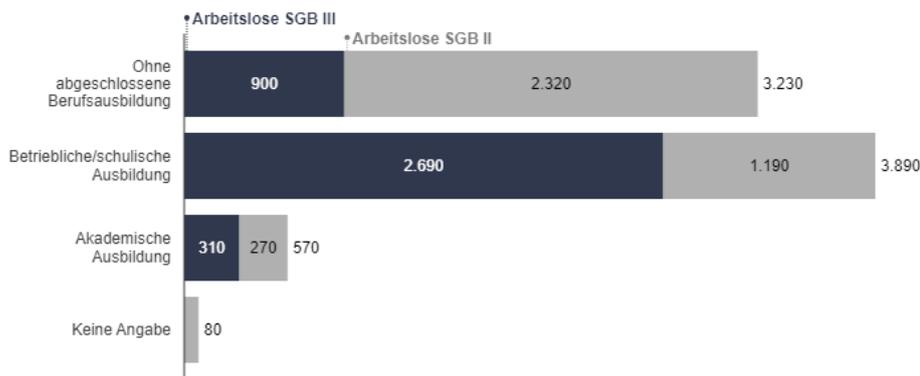
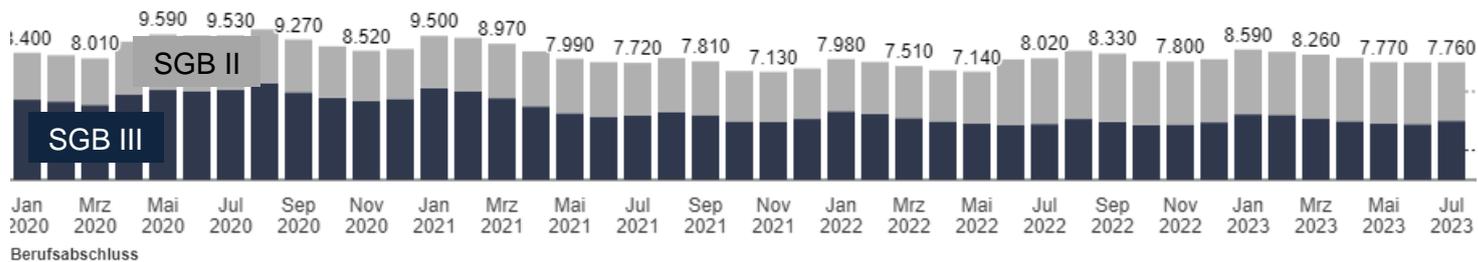
Für die Region bedeutet dies, dass vor allem Beschäftigte auf Helfer- und Fachkräfebene einem erhöhtem Anpassungsbedarf unterliegen.

In jedem Fall werden neue berufliche Qualifikationen benötigt. Entweder die heute Beschäftigten eignen sich Kenntnisse und Fertigkeiten an um weiterhin in der bisherigen Arbeitsstätte verbleiben zu können oder sie wechseln zu anderen Branchen.

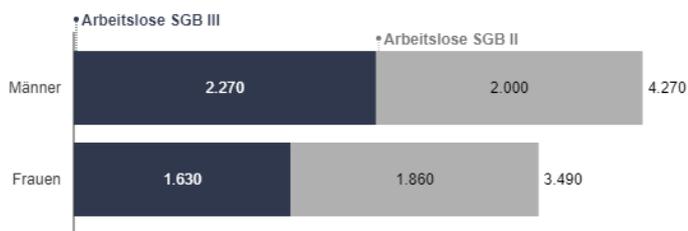
Bildungszielplanung 2024



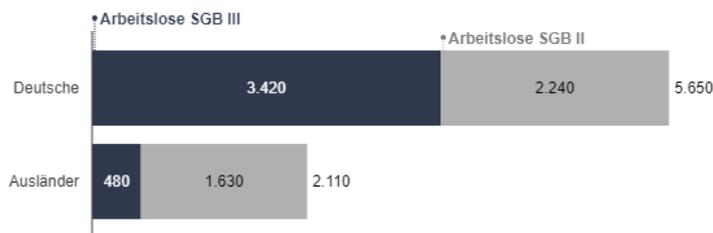
1. Entwicklung und Struktur der Arbeitslosen



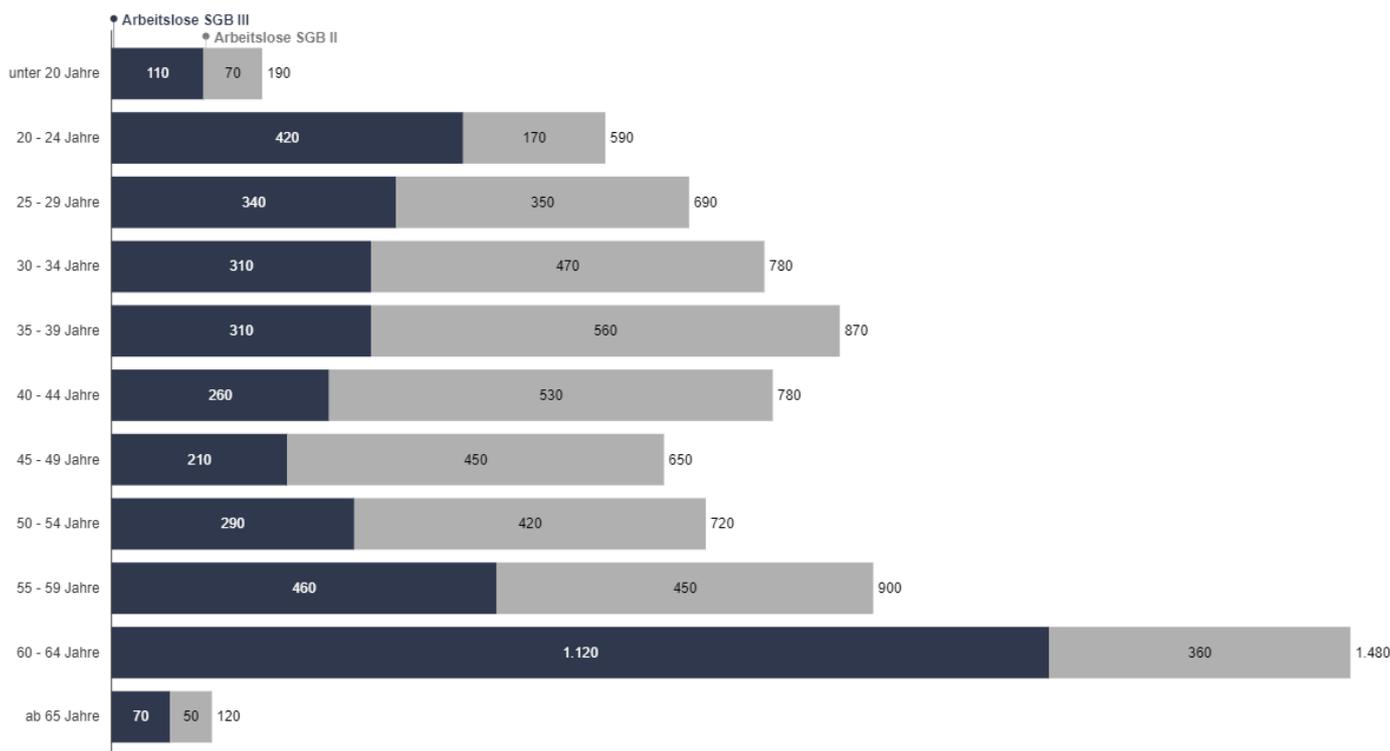
Geschlecht



Staatsangehörigkeit



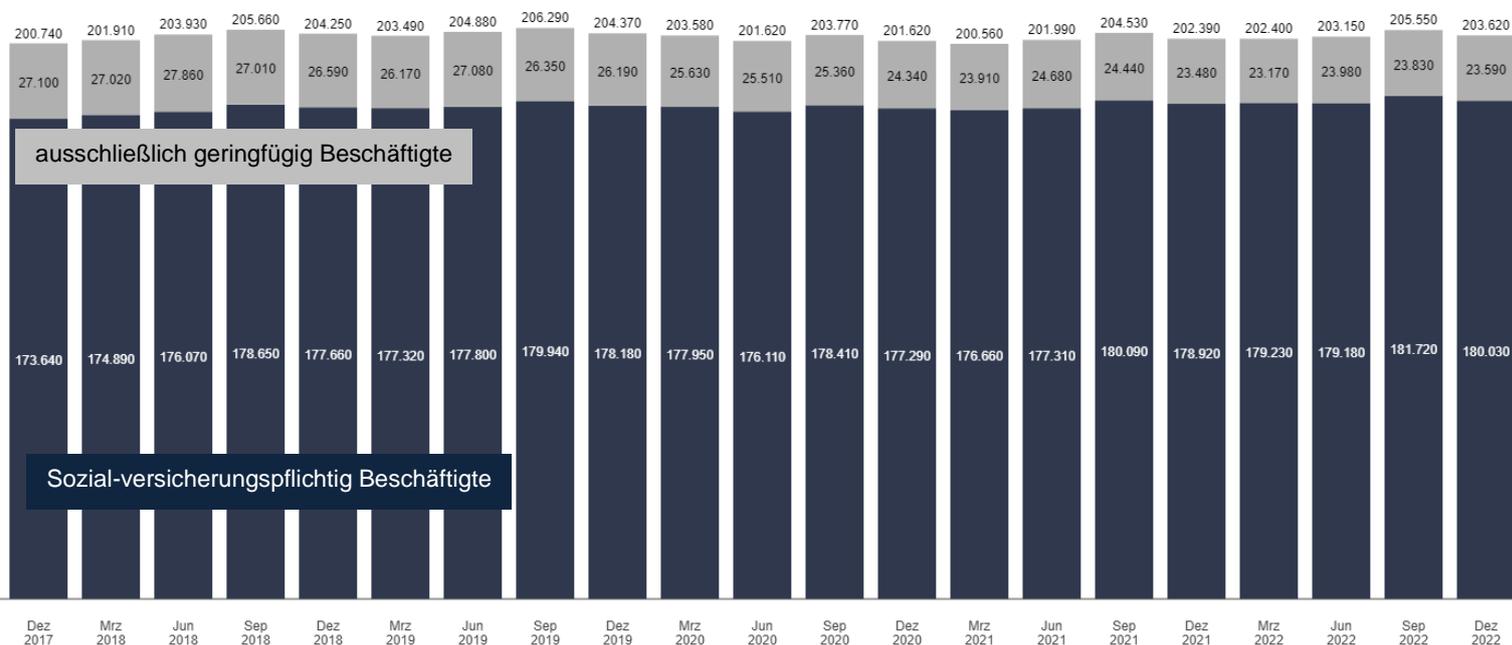
nach Alter



Bildungszielplanung 2024



2. Struktur der Beschäftigten



Merkmale	Anteile in % ¹⁾	Beschäftigte am...		Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag (Sp. 1 zu Sp. 5)	
		Dez. 22	Dez. 21	absolut	in %
		1	5	6	7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
Insgesamt	100,0	180.032	178.915	1.117	0,6
dav. Männer	54,9	98.909	98.334	575	0,6
Frauen	45,1	81.123	80.581	542	0,7
dav. unter 25 Jahre	11,6	20.968	21.038	- 70	- 0,3
25 bis unter 55 Jahre	63,9	115.108	115.371	- 263	- 0,2
55 bis unter 65 Jahre	23,2	41.703	40.490	1.213	3,0
65 Jahre und älter	1,3	2.253	2.016	237	11,8
dar.: bis zur Altersgrenze	0,5	827	681	146	21,4
dar. Vollzeitbeschäftigte	70,9	127.616	127.350	266	0,2
Teilzeitbeschäftigte	29,1	52.416	51.565	851	1,7
dar. Deutsche	91,1	163.923	164.419	- 496	- 0,3
Ausländer	8,9	16.109	14.496	1.613	11,1



Zusammenfassung und Bewertung

Die Region Main-Rhön wird in den nächsten Jahren besonders betroffen sein von den dargestellten Megatrends. Bereits jetzt zeigen sich demografie-bedingte Personalengpässe, die zum Teil auch durch eigene Auszubildende im Betrieb nicht mehr gedeckt werden können. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter zuspitzen.

Weiterhin wird die hohe monostrukturelle Prägung der Region einen hohen zukünftigen Anpassungsdruck auslösen aufgrund der überdurchschnittlichen Ansiedelung von Automobilzulieferbetrieben und des Maschinenbaus. Dies drückt sich in einem deutlich höherem Substituierbarkeitspotenzial als im Vergleich zu anderen Regionen aus.

Der Strukturwandel auf der Ebene der Wirtschaftszweige spiegelt sich bei der Nachfrage nach beruflichen Tätigkeiten. Die Erwerbstätigkeit in warenproduzierenden Berufen geht langfristig zurück, umgekehrt steigt sie im Gesundheitsbereich aber auch IT-Berufen an. Gerade in den warenproduzierenden Berufen kommt es zu einem starken Rückgang der Arbeitskräfte, der mit dem Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben in Zusammenhang steht. Bereits heute persistente Engpässe in den warenproduzierenden Berufen, wie z.B. im Bau, Metallherzeugung und -bearbeitung, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe drohen sich deshalb zu verstetigen. Aufgrund des Arbeitsplatzaufbaus werden auch in den IT-Berufen und medizinischen Gesundheitsberufen für Arbeitgeber weiterhin Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen bzw. zunehmen. In den Büroberufen, der Verwaltung und einzelnen Verkaufsberufen ist hingegen mit einem stärkeren Rückgang der Arbeitsnachfrage als des -angebots zu rechnen.

Die Arbeitslosigkeit teilt sich nahezu hälftig auf beide Rechtskreise auf.

In der Struktur sind die beiden Rechtskreise jedoch unterschiedlich. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung besitzt der überwiegende Teil der Personen einen abgeschlossenen Berufsabschluss ist jedoch insgesamt älter.

Der Bereich des Bürgergeldes (SGB II) ist sehr stark von Personen mit einem Migrationshintergrund geprägt, zudem gelten der Großteil der Personen als geringqualifiziert. Dafür sind die meisten bürgergeld-beziehenden Arbeitslosen im Altersdurchschnitt jünger.

Die sozial-versicherungspflichtige Beschäftigung erreicht in der Region Main-Rhön einen neuen Höchststand und ist sehr stark geprägt durch das verarbeitende Gewerbe, welches den höchsten Anteil aller Beschäftigten in der Region Main-Rhön ausmacht. Fast ein Viertel aller Beschäftigten wird in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen – überwiegend gut qualifizierte Personen. Diese gilt es perspektivisch zu kompensieren.

Prognose:

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Bestand der Arbeitslosen perspektivisch nicht mehr stark anwachsen, sondern eher weiter sinken. Daneben werden die transformatorischen Kräfte auf dem Arbeitsmarkt der Region Main-Rhön weiteren Qualifizierungsbedarf auslösen, der überwiegend in den Betrieben behoben werden muss.

Das Gros der zu qualifizierenden arbeitslosen Personen wird auch in Zukunft dem Bereich des Bürgergelds entstammen. Die schon heute vorherrschende Struktur aus Migrant*innen bzw. Personen ohne Schulabschluss/ formaler Schulbildung wird sich dabei nicht wesentlich ändern und stellt eine weitere Herausforderung an zukünftige Qualifizierungsinhalte und Qualifizierungsbegleitung.



Realisierte Bildungsziele der letzten vier Jahre (TOP 20-30)

Die hier dargestellten realisierten Bildungsmaßnahmen sollen lediglich zur Orientierung dienen und einen groben Überblick zu den vielfältigen Fördermöglichkeiten, auch außerhalb der Bildungszielplanung, geben.

1. Qualifizierung von Arbeitslosen/ Arbeitssuchenden

Berufsziel/ Qualifizierung	Kategorie	Anzahl der Förderfälle
Insgesamt		2.132
Berufskraftfahrer/in Güter- u. Personenverkehr	32	334
Alltagsbegleiter/ Betreuungsassistent	32	302
KompetenzCenter Büro/Sachbearbeitung modular	32	183
manuelle Lymphdrainage/komplexe physikalische Entstauungstherapie	32	115
Umschulung zum/ zur Zerspannungsmechaniker/in	40	57
Fachkraft CNC - Technik	32	47
Umschulung zur Kaufmann/-frau - Büromanagement	40	30
Umschulung zum/zur Mechatroniker/in	40	28
Umschulung zum/zur Industrieelektriker/in Fachrichtung Betriebstechnik	40	22
Betriebs-Manager Mittelstand	32	19
Umschulung zum/zur Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	40	19
Umschulung zum/zur Steuerfachangestellten	40	19
Maschinen- und Anlagenführer/in Umschulung	40	18
Umschulung zum/zur Kaufmann/-frau - E-Commerce	40	18
Elektroniker/in - Geräte und Systeme	40	12
Umschulung zum/zur Fachinformatiker/in - Systemintegration	40	12
Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik (IHK)	40	11
MS 01: Modulares System zur Qualifizierung im Bereich Computer Aided Design (CAD)	32	9
Industrieelektriker/in - Geräte und Systeme	40	8
Umschulung zum/zur Industriemechaniker/in (IHK)	40	7
Vorbereitung auf die Sachkundeprüfung gem. § 34a GewO (kompakt)	32	7
MS04: Modulares System zur Qualifizierung im Bereich Anwendungsentwicklung	32	6

Legende „Kategorie“:

11: Vermittlung von Grundkompetenzen

20: Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenprüfung nach BBiG/HwO/Schulgesetzen Bund/Länder

21: Weiterbildung, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führt

32: Berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung

40: Umschulung bei einem Träger in anerkannten Ausbildungsberufen mit einer mindestens zweijähriger Dauer

41: Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer

42: Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) bei betrieblicher Einzelumschulung

50: berufl. Aufstiegsweiterb. (Meister, Techniker o.ä.)



2. Beschäftigtenqualifizierung

Berufsziel / Qualifizierung im Berufsfeld	Kategorie	Anzahl der Förderfälle
Insgesamt		1.213
Berufskraftfahrer/in	32	273
Pflegefachmann/-frau	40	209
Altenpflegehelfer/in	32	79
Betreuungskraft / Alltagsbegleiter/in	32	44
Kundendienstmonteur/in, -techniker/in	32	37
Helfer/in - Altenpflege/Persönliche Assistenz	32	29
Fachkraft - Kindertageseinrichtungen	32	26
Maschinen- und Anlagenführer/in - Metall-, Kunststofftechnik	20	23
Altenpfleger/in	40	21
Umschulungsbegleitende Hilfen	42	18
Fachaltenpfleger/in - Psychiatrie	32	17
Kaufmann/-frau - Büromanagement	41	17
Praxismanager/in	32	17
Heilerziehungspfleger/in	40	14
Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/in - Fremdsprachen	32	12
Fachlagerist/in	20	11
Lymphdrainage- und Ödemtherapeut/in	32	11
Physiotherapeut/in	32	11
Altentherapeut/in	32	9
Elektroniker/in - Energie- und Gebäudetechnik	41	9
Pflegeassistent/in	32	9
Praxisanleiter/in - Pflegeberufe	32	8
Fachinformatiker/in - Systemintegration	41	7
Heilerziehungspflegeassistent/in	32	7
Medizinische/r Fachangestellte/r	41	7
Pflegefachmann/-frau	20	7
Friseur/in	41	6
Maschinen- und Anlagenführer/in (o. Angabe des Schwerpunkts)	40	6
Metallbauer/in - Konstruktionstechnik	41	6
Steuerfachangestellte/r	41	6

Legende „Kategorie“:

11: Vermittlung von Grundkompetenzen

20: Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenprüfung nach BBiG/HwO/Schulgesetzen Bund/Länder

21: Weiterbildung, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führt

32: Berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung

40: Umschulung bei einem Träger in anerkannten Ausbildungsberufen mit einer mindestens zweijähriger Dauer

41: Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer

42: Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) bei betrieblicher Einzelumschulung

50: berufl. Aufstiegsweiterb. (Meister, Techniker o.ä.)



Bildungsziele 2024

Die nachfolgenden Bildungsziele sind nicht abschließend. Um ein möglichst breites Spektrum an potenziellen Bewerbern abzudecken, sollten die Bildungsziele auch in Teilzeit angeboten werden. Die persönlichen Zugangsvoraussetzungen müssen im Vorfeld mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft abgeklärt werden.

Eine Förderung ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Lehrgang nach AZAV zertifiziert ist

Übergreifende Bildungsziele

Grundkompetenzen

Nachholen des Hauptschulabschlusses

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)

Quereinstieg

Dem beruflichen Quereinstieg kommt eine immer größer werdende Bedeutung zu. Der Quereinstieg ermöglicht es Menschen, mit keinen oder nur geringen, beruflichen Kenntnissen in neue Berufsfelder einzumünden. Er kommt oft dort zum Tragen, wo bereits heute deutliche Personalengpässe existieren.

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 – ganzjährig

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

Bildungszielplanung 2024



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

Zusätzliche Information

Wichtige Termine:

- 08.11.2023: Vorstellung der Bildungszielplanung für alle regionalen Bildungsträger im BIZ Schweinfurt
- 01.04.2024: Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung mit den deutlich attraktiveren Förderkonditionen in der Beschäftigtenqualifizierung
- 17.04.2024: Bildungsmesse der AA Schweinfurt
- Herbst 2024: Vorstellung der Bildungszielplanung für alle regionalen Bildungsträger im BIZ Schweinfurt

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