

Bildungszielplanung 2023

Agentur für Arbeit Freiberg
Jobcenter Mittelsachsen

Schweißen Erziehung Projektmanagement Pflege
Logistik
GreenComp
Qualitätsmanagement Wasserstofftechnologie Buchhaltung
Haustechnik
ERP-Systeme
CNCDigComp



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Freiberg

bringt weiter.

jobcenter
Mittelsachsen



Die vorliegende Bildungszielplanung richtet sich an Bildungsdienstleistende in der Region Mittelsachsen sowie daran angrenzender Regionen. Weiterhin ist sie ein Informationsangebot für alle Akteure des regionalen Arbeitsmarktes.

Die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt sind gewachsen: Die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung verändern mit zunehmender Dynamik den Wirtschaftsstandort Deutschland und haben Einfluss auf die mittelsächsische Wirtschaft. Hinzu kommen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine sowie auch die zunehmend notwendiger werdenden Anpassungen an den fortschreitenden Klimawandel.¹

Dieser langfristige Strukturwandel wird nur mit ausreichend vielen geschickten Händen und klugen Köpfen erfolgreich zu bewältigen sein. Der mittelsächsische Arbeitsmarkt ist von einem guten Qualifikations- und Beschäftigungsniveau geprägt. Diese Faktoren gilt es zu sichern. Gleichzeitig ist der Demografiefaktor im Landkreis deutlich stärker ausgeprägt als im bundesweiten Vergleich.



	Mittelsachsen	Deutschland
<i>Arbeitslosenquote</i>	5,0 %	5,7%
<i>Beschäftigungsquote</i>	66,4 %	61,4 %
<i>Beschäftigungsquote Frauen</i>	66,5 %	58,0 %
<i>Beschäftigte 55+</i>	27,3 %	22,6 %
<i>Bevölkerungsentwicklung seit 2005</i>	- 13,5 %	+ 0,9 %
<i>Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung</i>	5,9 %	15,0 %

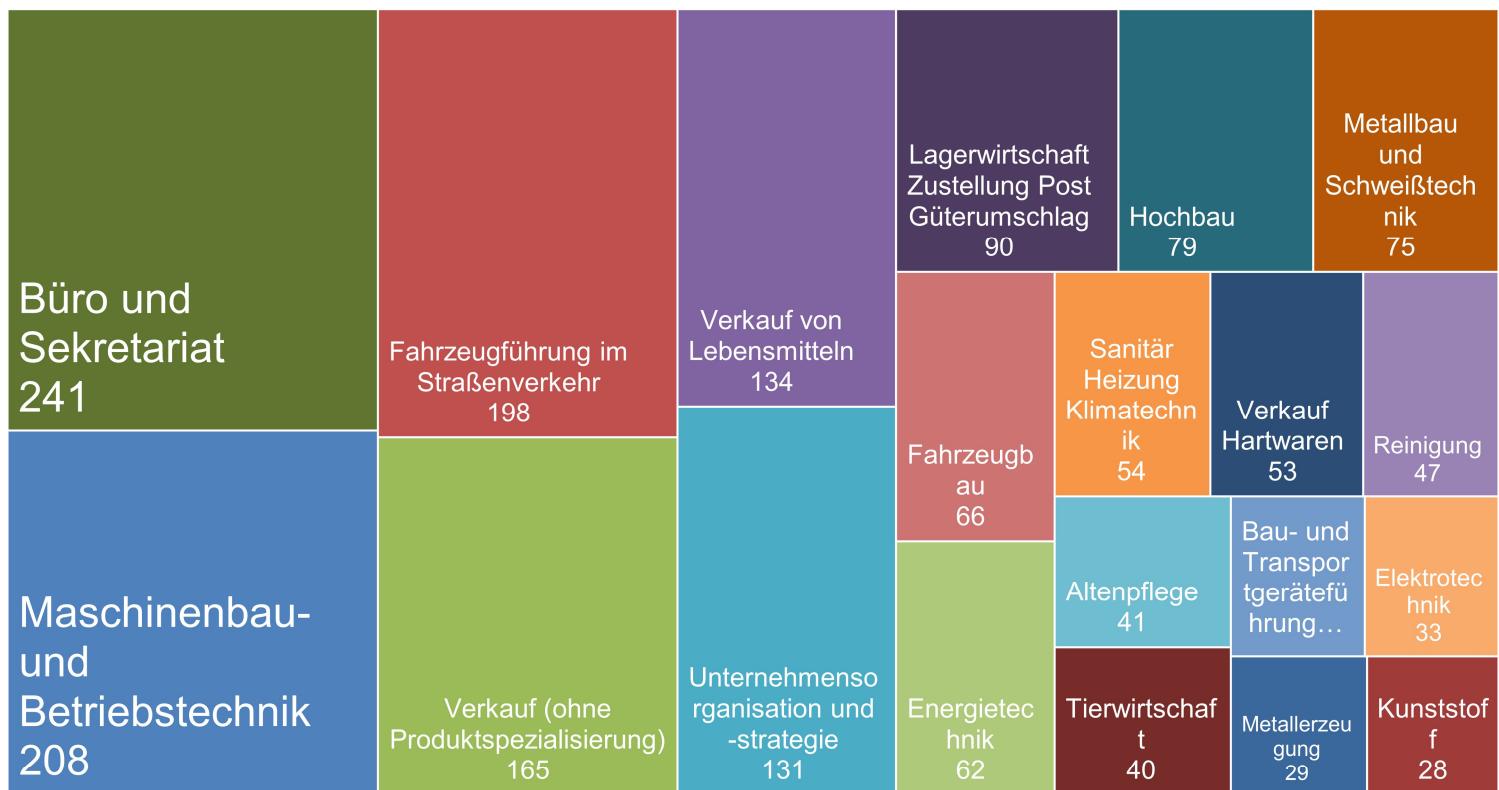
Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktmonitor

Datenquellen: Statistik der BA und Statistisches Bundesamt (Bevölkerungsdaten) Datenbasis 2020/2021

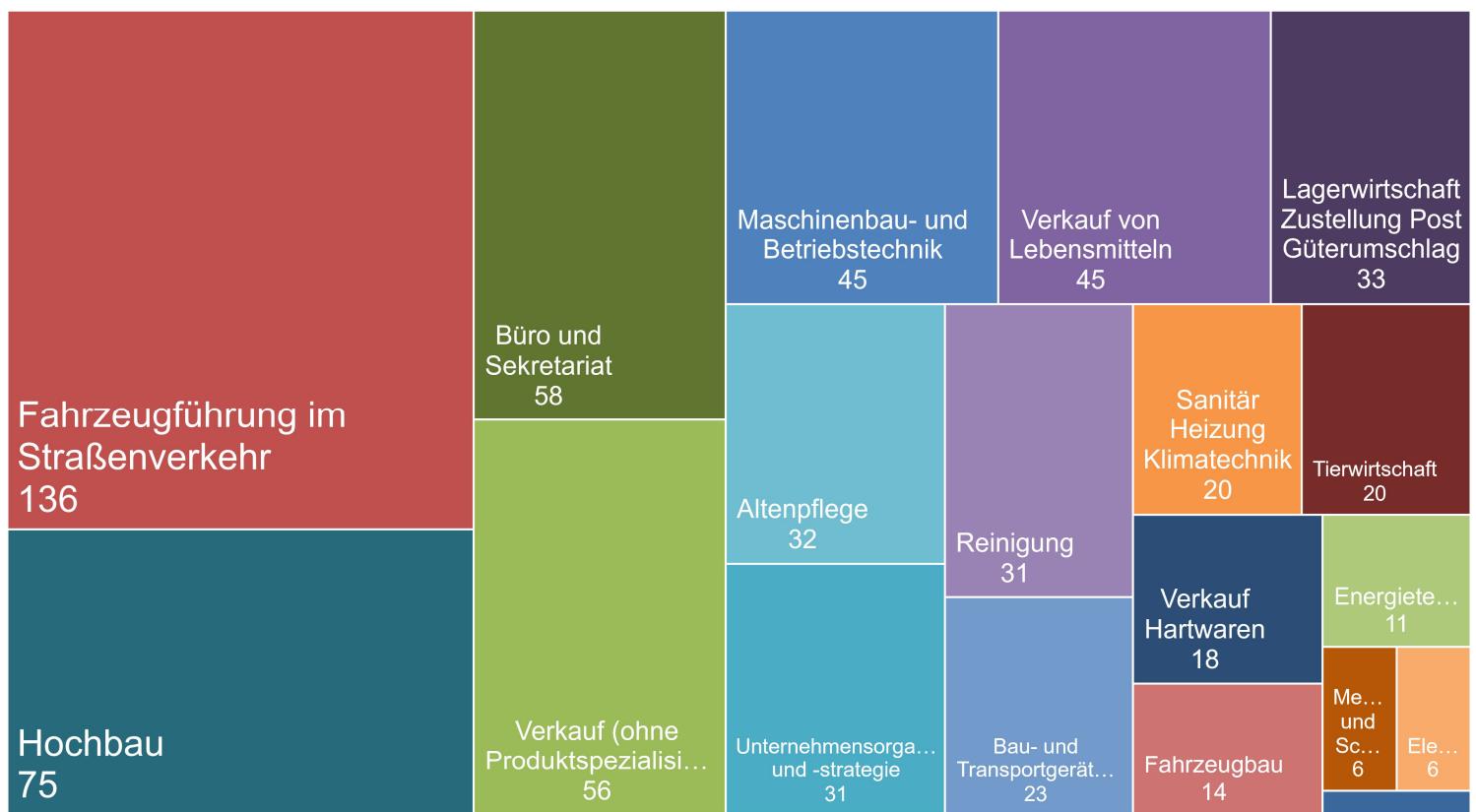
Das nachfolgende Diagramm zeigt die kurzfristigen Altersabgänge der TOP 20 – Berufe im Landkreis Mittelsachsen in absoluter Zahl in Summe der Jahre 2022 und 2023. Die Daten basieren auf der Beschäftigtenstatistik der BA. Betrachtet werden Altersabgänge in der Altersgruppe 60 bis 67 Jahre. Die Berechnungen basieren auf Veränderungsraten vergangener Jahre sowie der aktuellen Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Berufs- und Altersgruppen.

Die anschließende Übersicht zeigt den Nachbesetzungsbedarf unter Beachtung von wissenschaftlichen Studien zur Substituierbarkeit von Berufen des Institutes für Arbeits- und Berufsforschung. Das Diagramm stellt dar in welcher Größenordnung Nachbesetzungsbedarfe bestehen, welche u.a. durch Aus- und Weiterbildung zu realisieren sind.

Altersabgänge in den Jahren 2022 und 2023 Region Mittelsachsen



Nachbesetzungsbedarf bei Realisierung von Substituierbarkeitspotenzialen



Die vorliegende Bildungszielplanung beschreibt regionale relevante Weiterbildungsziele. Diese werden in zwei Bereiche geclustert.

Unter abschlussorientierten Weiterbildungen werden Qualifizierungen aufgeführt, welche auf den Erwerb eines neuen **Berufsabschlusses** vorbereiten. In diesen Qualifizierungen werden **komplexe berufliche Kompetenzen** auf Grundlage der Ausbildungsordnungen erworben. (Tabelle 2)

Eine weitere Säule von Weiterbildung ist die **kompetenzbasierte Weiterbildung** im erlernten Beruf bzw. der ausgeübten Tätigkeit. Die fortschreitende Transformation erfordert laufende Anpassungen welche u.a. durch formale Anpassungsqualifizierungen realisierbar sind. In der regionalen Bildungszielplanung werden auf Basis von Arbeitskräftebedarfen der Unternehmen, vorhandenen Kompetenzen von Arbeitssuchenden sowie Weiterbildungsbedarfen von Beschäftigten Schwerpunkte für erforderliche Qualifizierungen aufgezeigt. (Tabelle 1)

Die Agentur für Arbeit unterstützt mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Unternehmen und Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen den Herausforderungen des strukturellen Wandels möglichst gut begegnen können. Kompetenzen für neue Anforderungen und Tätigkeiten, für die es derzeit noch keine passenden Ausbildungsberufe gibt, können durch gezielte Weiterbildung ebenfalls vermittelt werden. Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird weiterhin eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht.

Die regionale Bildungszielplanung zeigt Schwerpunkte auf. Für die individuelle Qualifizierungsplanung werden weitere Instrumente genutzt, welche im Folgenden exemplarisch am Beruf Kaufmann-/frau für Bürokommunikation dargestellt werden. Die individuell identifizierten Qualifizierungsbedarfe können bei Erfüllung der rechtlichen Fördervoraussetzungen ergänzend zu den genannten Schwerpunkten gefördert werden. Der individuellen Beratung von Unternehmen, Beschäftigten und Arbeitsuchenden kommt dabei eine entscheidende Rolle zu.

- <https://job-futuromat.iab.de/>

Der Job-Futuromat zeigt, wie stark automatisierbar der jeweils gewünschte beziehungsweise ausgeübte Beruf sein könnte. Damit bereitet er die Nutzer auf eventuelle Strukturveränderungen vor. Betroffene haben die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen rechtzeitig in die Wege zu leiten, zum Beispiel eine Weiterbildung.

The screenshot shows the Job-Futuromat interface. At the top, there's a navigation bar with 'Job' and 'Futuromat' on the left, and 'START', 'FAQ', 'BARRIEREFREIHEIT', and 'BARRIEREN MELDEN' on the right. Below the navigation is a large title: 'Automatisierbarkeit im Beruf Kaufmann/-frau - Büromanagement'. A circular graphic on the left displays a robot icon and the number '71%'.

Key text from the screenshot:

- 5 der 7 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.
- Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.
- Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.
- Neue Technologien in Ihrem (Wunsch-)Beruf

Im Berufenet der BA werden Berufe und Tätigkeiten des Arbeitsmarktes beschrieben. Im Informationscluster ‚Digitalisierung‘ werden konkrete Technologien, Verfahren und Systeme aufgezeigt, die Berufe und Tätigkeiten verändern. Diese Themen werden in die individuelle Qualifizierungsplanung aufgenommen.

Digitalisierung

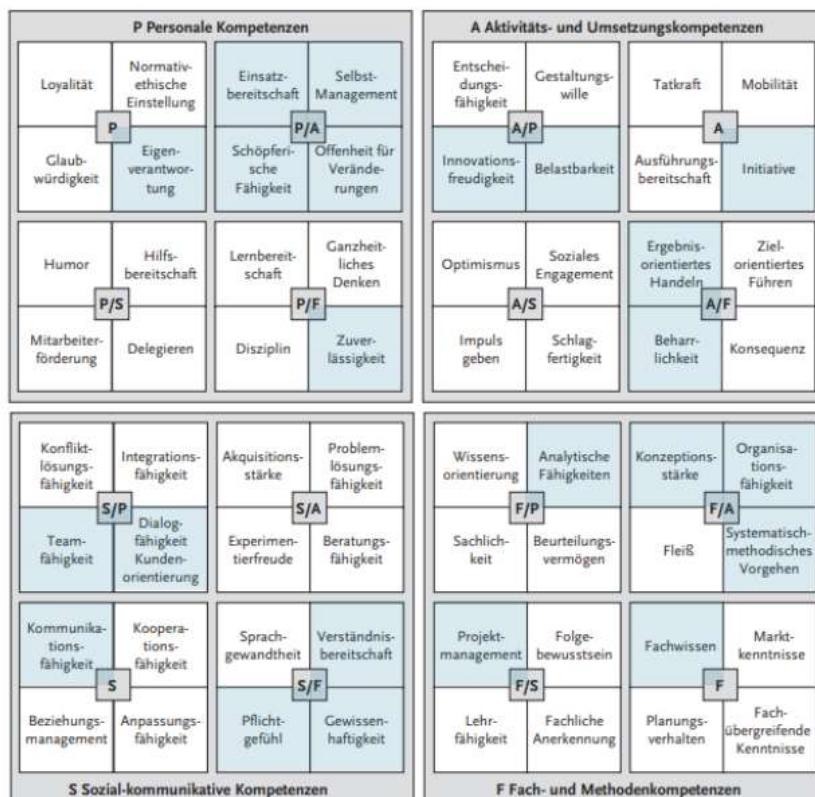
Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt kann Aufgabenfelder und Anforderungsprofile verändern. Es eröffnet sich für Kaufleute für Büromanagement ggf. die Chance, sich mit folgenden Technologien, Verfahren oder Systemen zu befassen:

- Digitales Dokumentenmanagement (DMS) (z.B. Monats- sowie Jahresabschlüsse dokumentieren und verwalten)
- E-Invoicing (z.B. Rechnungen mittels Buchhaltungssoftware verschicken)
- Enterprise-Resource-Planning-Systeme (ERP-Systeme) (z.B. Rechnungswesen und Controlling über ein ERP-System abwickeln)

Neben fachlichen Kompetenzen sind überfachliche Kompetenzen für die Beschäftigungssicherung von entscheidender Bedeutung. Im Kompetenz-Kompass Sachsen 2022 des IAB Sachsen² wurden Stellenanzeigen hinsichtlich geforderter Kompetenzausprägungen untersucht. Die blau eingefärbten Kompetenzen sind die meist genannten überfachlichen Kompetenzen.

Link: https://doku.iab.de/regional/S/2022/regional_s_0322.pdf

Abbildung 24: Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI) mit den am häufigsten genannten überfachlichen Kompetenzen (blaue Einfärbung)



Anmerkung: Die blauen Einfärbungen kennzeichnen die überfachlichen Kompetenzen, die zu den zehn meistgenannten überfachlichen Kompetenzen in den jeweils ausgeschriebenen Stellen für die Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus gehörten.

Quelle: Heyse und Erpenbeck (2004: XXI), eigene Einfärbung.

In der methodisch-didaktischen Planung von Qualifizierungen wird erwartet, dass die Entwicklung von überfachlichen sowie Querschnittskompetenzen unterstützt wird. Mit dem Förderinstrument Aktivierungs- und Unterstützungsmaßnahmen nach § 45 SGB III i.V.m § 16 SGB II fördern die AA Freiberg und das Jobcenter Mittelsachsen ergänzend die Kompetenzentwicklung von Arbeitsuchenden in diesem Bereich.

In den Referenzrahmen Dig Comp³ und Green Comp⁴ der EU werden Querschnittskompetenzen beschrieben, welche für den digitalen und ökologischen Transformationsprozess bedeutsam sind. Diese Kompetenzen gilt es auch in der Region Mittelsachsen auf breiter Basis weiter auszubauen. Insbesondere für Altersgruppen, bei denen in der beruflichen Erstausbildung diese Kompetenzen noch keine oder nur eine unterordnete Bedeutung hatten, sind im Rahmen des lebenslangen Lernens Angebote vorzuhalten.



Dig Comp

- Informations- und Datenkompetenz
- digitale Kommunikation und Kollaboration
- Erzeuge digitaler Inhalte
- Sicherheitskompetenz
- Problemlösekompetenz



Green Comp

- Wertschätzung der Nachhaltigkeit
- Unterstützung der Gerechtigkeit
- Förderung der Natur
- Systemorientiertes Denken
- Kritisches Denken
- Problemformulierung
- Zukunftskompetenz
- Anpassungsfähigkeit
- Forschungsorientiertes Denken

Menschen mit Familienpflichten haben Potentiale! Diese wollen wir nutzen.

Von der guten ArbeitskräfteNachfrage partizipieren Frauen mit Erziehungsaufgaben sowie Alleinerziehende nicht ausreichend. Bedingt durch die geringere Flexibilität ist ihr Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erschwert. Verschiedene Initiativen wenden sich direkt an Arbeitgebende, um deren Engagement für familienorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern.

Es ist geschäftspolitischer Schwerpunkt für das Jahr 2023, diese Potentiale zukünftig aktiv für die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu nutzen.

Grundlagen bilden die sozialen und fachlichen Kompetenzen dieser Kundengruppe.

Passgenaue und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote ermöglichen der Kundengruppe Teilhabechancen und berufliche Selbstverwirklichung. Menschen mit Familienpflichten werden individuell durch das Jobcenter Mittelsachsen unterstützt.

Wir fordern Sie als Bildungsdienstleistende auf, die besonderen Bedürfnisse dieser Menschen bei der Ausgestaltung Ihrer Angebote (z. B. Erreichbarkeit, Unterrichtszeiten) zu berücksichtigen. Teilzeitberufsausbildung sowie Teilqualifizierung sind als Möglichkeiten mit zu denken, insbesondere für die Zukunftsstarter.

Wir freuen uns auf Ihre Ideen.

Alle haben Stärken! – Teilhabe fördern – Gebraucht werden!

Der mit der Transformation des Arbeitsmarktes einhergehende Fachkräftemangel verschärft sich weiter. Die Besetzung freier Arbeitsplätze kann nicht mehr nur aus dem Potential qualifizierter Arbeitskräfte gesichert werden.

Die Personengruppe der erwerbslosen Menschen rückt immer mehr in den Fokus. Auch Menschen, die in den letzten Jahren keiner Beschäftigung nachgegangen sind, besitzen Stärken, Talente und Potentiale. Es ist nur schwer, diese zu erkennen und wieder zu nutzen.

In Branchen mit hohem Fachkräftemangel muss nicht immer zwingend eine bereits vorhandene berufliche Qualifikation vorliegen, es zählen vielmehr eine Grundmotivation, ein gewisser Grad an Neigung und die Eignung für diese Tätigkeit.

In der Arbeit mit erwerbslosen Menschen hat sich in Bezug auf Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten Jahren gezeigt, dass langzeitarbeitslose Menschen und Personen mit multiplen Vermittlungshemmissen einen wesentlich größeren Unterstützungsbedarf und erheblich mehr Zeit für berufliche Qualifizierungen benötigen.

Es bedarf aufeinander aufbauender branchenspezifischer Förderketten.

Gute Dialoge auf Augenhöhe, kleine Fortschritte als Erfolge feiern, Wege ebnen und trotzdem Eigenverantwortung zu fördern, motivieren erwerbslose Menschen und stärken ihr Selbstbewusstsein. Das „Wollen“ wird von den Arbeitgebenden stärker wertgeschätzt. Gerade Sie als Bildungsdienstleistende können uns bei dieser herausfordernden Arbeit als Partner zur Seite stehen und Ihren Erfahrungsschatz teilen. Speziell für diese Kundengruppe sind die Stärkenorientierung, der direkte Kontakt zur realen Arbeitswelt durch sinnvolle Praktika in geeigneten Tätigkeitsbereichen und ein lebensweltbezogenes Coaching förderlich.

In Abstimmung mit potentiellen Arbeitgebern sollten im Rahmen von Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen Vorort-Besuche bei Arbeitgebern stattfinden, um Informationen und Einblicke in die jeweiligen Tätigkeitsbereiche zu erhalten und das Interesse der erwerbslosen Menschen in Berufsfeldern mit hohem Arbeitskräftebedarf für einen beruflichen Neubeginn zu wecken. So könnten außerdem mögliche Abbrüche aufgrund falscher Vorstellungen minimiert werden. Nur gemeinsam mit den Arbeitgebenden und weiteren Partnern gelingt es uns, für diese Menschen nachhaltige Beschäftigungen zu realisieren.

Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen

Die Fachkräftesicherung im Landkreis Mittelsachsen wird von mehreren Akteuren des Bildungswesens und Arbeitsmarktes umgesetzt. Die Vielzahl an Bildungswegen und Fördermöglichkeiten müssen zukünftig noch mehr einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Im Rahmen der Fachkräfteallianz Mittelsachsen wird ab 2023 das Messeformat ZIM - Zukunft in Mittelsachsen - etabliert. Ziel soll es sein, dass alle Erwerbspersonen in jeder Lebensphase Transparenz zu ihrem Bildungsbedarf haben und diesen regional umsetzen können.

Im Rahmen der EU-2030-Strategie hat sich Deutschland das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern⁵. Für Mittelsachsen entspricht das bei 165.896 Einwohnern⁶ im Alter von 18 bis 64 Jahren 107.832 Weiterbildungsaktivitäten. Das Weiterbildungsverhalten wird nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) erhoben⁷. Ein großer Teil von Weiterbildung wird non-formal im betrieblichen Kontext realisiert. Durch ein breites Informationsangebot, individuelle Beratung und am Bedarf orientierte Angebote in der Region Mittelsachsen wird die Weiterbildungsbeteiligung durch die Akteure am Arbeits- und Bildungsmarkt umgesetzt.

Die Agentur für Arbeit Freiberg und das Jobcenter Mittelsachsen planen für das Jahr 2023 eine finanzielle Förderung in 1.408 Fällen für Qualifizierung und Aktivierung über die Instrumente der §§ 45, 81 und 82 SGB III i.V.m. § 16 SGB II. Schwerpunkt ist hierbei die formale individuell berufsbezogene Weiterbildung.

Schwerpunkte kompetenzbasierte Weiterbildung berufsfachliche Kompetenzplanung

Wirtschaftsbereiche	Kompetenzen / Kenntnisse / Fertigkeiten
Metall, Maschinenbau 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schweißtechnik ▪ Schweißen nach DVS-Normen (DIN EN ISO 9606ff) ▪ Metallfortbildung Schwerpunkt: Konstruktions-, Zerspanungs-, Industriemechanik ▪ Arbeitswelt 4.0 ▪ Einrichten und Bedienen von CNC-Maschinen
Elektro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) ▪ Schaltschrankbau ▪ elektrotechnisch unterwiesene Person (EUP) ▪ Steuerungs- und Messtechnik ▪ Grundlagen Programmierung ▪ Haustechnik (Digitalisierung, Smart-Home-Systeme)
Technik Technologiefelder 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konstruktion - Konstruktionssoftware CAD-Anwendungen / Technik / Qualitätsmanagement ▪ neue Produktionstechnologien z.B. 3D – Druck ▪ Werkstoffprüfung ▪ Bedienung und Programmierung von Industrierobotern ▪ Automatisierung von Produktionsprozessen ▪ Wasserstofftechnologien anwenden
Naturwissenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektmanagement
IT, Computer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programmierung z.B. Programmiersprache Phyton ▪ Anwenderbetreuung ▪ E-Commerce Management ▪ IT Sicherheit, Netzwerktechnik, Cloud-Technologie ▪ Data Sciene, Data Analytics
Gesundheit, Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betreuungskraft / Alltagsbegleiter/-in nach §§ 43b, 53c SGB XI ▪ Pflegeassistenz ▪ Lymphdrainage, manuelle Therapie
Wirtschaft, Verwaltung, Medien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ betriebswirtschaftliche Fortbildungen, Finanzen, Rechnungswesen, ▪ Buchhaltung, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, ERP-Systeme, SAP, DATEV, LEXWARE ▪ Softwareanwendungen MS Office ▪ Qualitätsmanagement (insbes. DIN ISO 9001) ▪ Projektmanagement (klassisch/agil) ▪ Social Media / PR / (Online-)Mediengestaltung

 Schutz, Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK) ▪ Sachkundeprüfung § 34a GewO
 Verkehr, Logistik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fahrzeugführung Führerscheine C, CE, C1E, D, DE ▪ Qualifikation nach Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (erstmalig) ▪ Bedienberechtigung Bagger, Kran ▪ Ausbildungsberechtigung
 Lager	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen Lagerlogistik ▪ ERP-SAP ▪ Bedienung Flurförderfahrzeuge
 Handel, Verkauf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Warenwirtschaftssysteme ▪ E-Commerce - Onlineshops (z.B. Wordpress) ▪ Warenverkauf, Warendisposition, Verkaufsberatung
 Hotel, Gastronomie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zubereiten von Speisen ▪ Bedienung im Restaurant ▪ Dienstleistungen im Hotelgewerbe erbringen
 Gebäudebetreuung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liegenschaftsmanagement ▪ Gebäude-, Geräte- und Steuerungstechnik ▪ Sicherheit und Service bei der Liegenschafts- und Objektbetreuung ▪ Gebäudereinigung
branchenübergreifend	<ul style="list-style-type: none"> ▪ digitale Kompetenzen gemäß des europäischen Referenzrahmens Dig Comp 2.2 ▪ Corporate Social Responsibility (CSR), Nachhaltigkeit – Ressourcen effizient nutzen, Verwendung von nachhaltigen Rohstoffen und Verfahren, Nutzung von CSR Software – Systemen, Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ▪ Ausbildungsberechtigung ▪ Sprachkompetenz - Wirtschaftsenglisch

Tabelle 1

Schwerpunkte Kompetenzvermittlung mit Berufsabschluss

Kompetenzniveau	Beruf – Kompetenzbeschreibung im Berufenet
DQR - Niveau 4 https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-4/niveau-4_node.html	<ul style="list-style-type: none">▪ Maschinen- und Anlagenführer/-in▪ Pflegefachmann/ -frau▪ Krankenpflegehelfer/-in▪ Fachinformatiker/-in▪ Fachkraft für Schutz und Sicherheit▪ Fachkraft Lagerlogistik▪ Berufskraftfahrer/-in▪ Kauffrau/-mann für Büromanagement▪ Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen▪ Industriekauffrau/-mann▪ Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung▪ Steuerfachangestellte/r▪ einzelbetriebliche Umschulungen in Bau- und Handwerksberufen▪ Physiotherapeut/-in, Ergotherapeut/-in, Podologe/-in (vorbehaltlich gesetzlicher Änderungen im Rahmen der Gesetzesänderung zum Bürgergeld)
DQR – Niveau 6 https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-6/niveau-6_node.html	<ul style="list-style-type: none">▪ Erzieher/-in

Tabelle 2: abschlussorientierte Weiterbildung

Literatur

- 1) Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand Oktober 2022
- 2) Kompetenz-Kompass Sachsen, IAB Regional 03/2022, IAB Sachsen
- 3) DigComp
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/50c53c01-abeb-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>
GreenComp
- 4) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-de>
- 5) Nationale Weiterbildungsstrategie, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung Stand September 2022
- 6) Statistisches Landesamt, Kreisstatistik Mittelsachsen Stand 31.12.2021
- 7) Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Stand August 2022

Kontakt

Agentur für Arbeit Freiberg
FbW-Koordinatorin
Gerrit Gabriel
Telefon: 0 37 31 48 91 34

Jobcenter Mittelsachsen
FbW-Koordinatorin
Andrea Anders
Telefon: 0 37 27 99 66 55 7