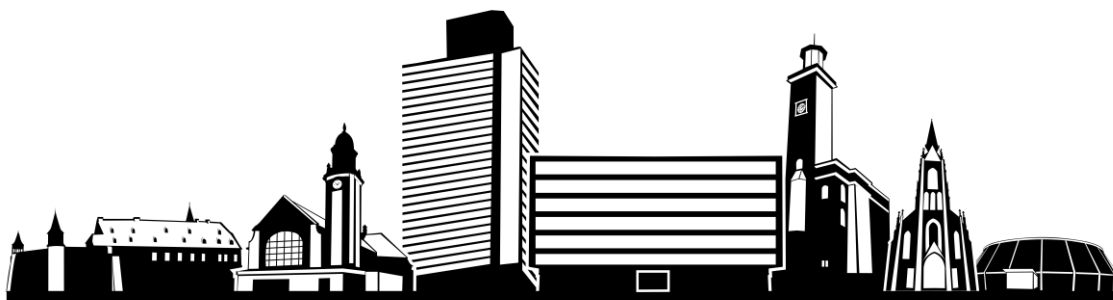


Bildungszielplanung 2024



Inhalt

I. Präambel und Einladung zum Dialog	2
II. Transformation am Arbeitsmarkt in HagEN	2
III. Bildungs- und Kompetenzentwicklung in Hagen und im Ennepe- Ruhr- Kreis	4
IV. Vernetzte Weiterbildung – ein Indikator für Zusammenhalt in der Region und Zielorientierung.....	7
V. Know-How und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen	8
VI. AnsprechpartnerInnen und Kontaktdaten	9

I. Präambel und Einladung zum Dialog

Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel verändern unsere Arbeitswelt und führen zu nachhaltigen Veränderungen bei nahezu allen Berufen und Tätigkeiten. Der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt wird die Tätigkeiten und Anforderungen weiter verändern. Aufgrund der hochdynamischen Entwicklungen werden Prognosen immer schwieriger. In Zeiten des Wandels sind lebenslanges Lernen und Qualifizierung die Schlüssel für eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive unserer KundInnen. Sie bilden das Fachkräftepotenzial für Betriebe und Unternehmen in unserer Region und darüber hinaus. Gemeinsam mit den lokalen und regionalen Partnern setzen wir uns auch im Jahr 2024 rechtskreisübergreifend für mehr berufliche Qualifizierungen ein. Wir werden daher auch im kommenden Jahr verstärkt Beratungs-, Informations- und Förderangebote, auch für Beschäftigte und Betriebe, vorhalten und umsetzen.

Die weitere Vernetzung und Kooperation mit den Akteuren am Bildungsmarkt ist uns weiterhin ein besonderes Anliegen. Gemeinsam mit Ihnen stehen wir vor der Herausforderung, heute schon zu wissen, was morgen an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen gebraucht werden wird. Qualifizierungsinhalte müssen deshalb heute die Zukunftsbedarfe von morgen decken. Der Fokus der Weiterbildung verschiebt sich zunehmend von den Hard Skills auf die Soft Skills sowie der Erarbeitung und Verstetigung eines digitalen Mindsets. Dadurch rücken Kompetenzen wie Offenheit und Agilität, Kritikfähigkeit, Kreativität, Kundenzentriertheit, proaktives Handeln sowie unternehmerische Handlungsorientierung, offener Umgang mit Scheitern immer mehr in den didaktischen Fokus von Weiterbildung. Nur durch die Vermittlung der vorbenannten Kompetenzen in Kombination mit berufsfachlichen Kompetenzen können nachhaltige und erfolgreiche Erwerbsbiographien geschaffen werden. Das bleibt weiter unser gemeinsamer Anspruch!

II. Transformation am Arbeitsmarkt in HagEN

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in den nächsten Jahren mehr Fachkräfte altersbedingt die Betriebe verlassen. Dieser starke Trend ist durch die stärkste Säule gegen den Fachkräftemangel – die Ausbildung neuer Fachkräfte – nicht mehr aufzufangen, da auch hier die Entwicklung dramatisch in den letzten Jahren zu einem „Bewerbermarkt“ gekippt ist, d.h. immer weniger BewerberInnen treffen auf mehr Ausbildungsstellen.

Viele Engpassberufe werden statistisch gelistet, bei denen erheblicher Ersatzbedarf besteht (siehe Abbildung 1).

Qualifizierte Fachkräfte sind eine wesentliche Grundvoraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen. Ein Teil des Fachkräftemangels wird durch die Fachkräftezuwanderung gelindert, kann aber in großen Teilen quantitativ nicht kompensiert werden. Immer wichtiger wird es daher auch die Potenziale der Beschäftigten und hier gerade der Ungelernten in den Blick zu nehmen. Mit der Qualifizierung in Betrieben durch das Qualifizierungschancengesetz wird ein immer wichtiger Beitrag gegen den Fachkräftemangel geleistet.

Qualifizierungsschwerpunkte der Agentur für Arbeit Hagen und des Jobcenter Hagen waren in der Vergangenheit Pflegeberufe, Berufe im Schienennahverkehr, im gewerblich-technischen Bereich sowie betriebliche Einzelumschulungen. Durch den

Strukturwandel und die Digitalisierung steigt nicht nur der Fachkräftebedarf, sondern es verändern sich auch Berufsfelder und ganz neue Tätigkeitsfelder können entstehen. Die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen verändern sich. Selbst gut qualifizierte Fachkräfte müssen sich beruflich weiterentwickeln, um langfristig leistungsfähig zu bleiben und in ihrem Beruf arbeiten zu können. Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter unterstützen Arbeitgeber sowie ArbeitnehmerInnen bei diesen Veränderungen.

Berufsgruppen mit stärkstem Demografie-Effekt im Agenturbezirk Hagen (voraussichtlich nicht durch Jüngere kompensierte Altersabgänge)	
Nr.	
1	714 Büro und Sekretariat
2	521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr
3	242 Metallbearbeitung
4	251 Maschinenbau- und Betriebstechnik
5	621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)
6	821 Altenpflege
7	732 Verwaltung
8	241 Metallerzeugung
9	721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen
10	244 Metallbau und Schweißtechnik
11	262 Energietechnik
12	832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung
13	243 Metalloberflächenbehandlung
14	622 Verkauf Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren
15	611 Einkauf und Vertrieb
16	623 Verkauf von Lebensmitteln
17	245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik
18	413 Chemie
19	342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
20	121 Gartenbau

Datenstand der Rohdaten: Dezember 2021, sv-Beschäftigte (AO) inkl. Azubi

Gruppe 1:	Die Kompensation zukünftiger Altersabgänge von Fachkräften durch Jüngere wird voraussichtlich sehr schwer (Bewertung der Aufwuchsraten bei Älteren SvB ü60 und der Sinkraten der SvB u55). Zusätzlich sind die hochgerechneten Altersabgänge in den nächsten 1-2 Jahren vergleichsweise hoch.
Gruppe 2:	Mischtyp aus Gruppe 1 und 3 oder mittlere Ausprägungen auf den Bewertungskriterien
Gruppe 3:	Die Kompensation zukünftiger Altersabgänge von Fachkräften durch Jüngere wird voraussichtlich weniger schwer (Bewertung der Aufwuchsraten bei Älteren SvB ü60 und der Sinkraten der SvB u55). Zusätzlich sind die hochgerechneten Altersabgänge in den nächsten 1-2 Jahren vergleichsweise weniger hoch.

Abbildung 1: Top 20 der Berufe mit höchstem Problemdruck aufgrund von Altersabgängen in den nächsten 1-2 Jahren.

III. Bildungs- und Kompetenzentwicklung in Hagen und im Ennepe- Ruhr-Kreis

Wie bereits in den vergangenen Jahren, werden auch im Jahr 2024 hohe Investitionen in die Bildungs- und Kompetenzentwicklung der KundInnen in Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Hagen und des Jobcenters Hagen vorgenommen. Ziel es ist den vielschichtigen Bedarfen bei der Bildungs- und Kompetenzentwicklung entlang der Veränderungen auf unserem regionalen Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Die Agentur für Arbeit Hagen hat sich 2024 zum Ziel gesetzt über 1000 Weiterbildungschancen zu ermöglichen und umzusetzen. Dies beinhaltet unter anderem über 300 abschlussorientierte und über 800 nicht abschlussorientierte Förderungen beruflicher Weiterbildung. Das Jobcenter Hagen hat über 100 abschlussorientierte und über 200 nicht abschlussorientierte Förderungen beruflicher Weiterbildung geplant.

Um die arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Bedarfe rechtzeitig strategisch zu erfüllen, ist eine enge Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Bildungsträgern von großer Bedeutung. Flexible adressatengerechte Angebote sollen die persönlichen Kompetenzen unserer KundInnen berücksichtigen und ihre Bedarfe hinsichtlich

- Bildungsziel (u.a. abschlussorientiert, nicht abschlussorientiert),
- Maßnahmedauer (u.a. Kurzqualifikation, Umschulung, unverkürzte Qualifizierung),
- Anwesenheitszeiten (Teilzeit, Vollzeit),
- Durchführungsform (u.a. Präsenzunterricht, digitale oder hybride Unterrichtsformen, Fernunterricht)

soweit abdecken, dass ein erfolgreicher Maßnahmeabschluss sowie eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sichergestellt sind und der regionale Fachkräfteengpass gemindert wird. Dies beinhaltet auch die Berücksichtigung von Bedarfen besonderer Personengruppen, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderung, (Allein-)Erziehende und zugewanderte Frauen und Männer, indem Barrierefreiheit, Teilzeitangebote und berufsbezogener Deutschunterricht zur Verfügung gestellt werden. Alle Inhalte sollen adressatengerecht vermittelt werden, wobei die Qualitätsstandards vom Zugang in Qualifizierungsmaßnahmen bis zum Austritt eingehalten werden. Wo möglich und sinnvoll, finden Praxisphasen zur betrieblichen Erprobung statt. Bei Bedarf wollen wir künftig auch mehr Zeit für das Erreichen eines Berufsabschlusses geben und auch verstärkt in den Ausbau von Grundkompetenzen vor Eintritt in eine anschließende Bildungsmaßnahme investieren. Das Bürgergeldgesetz eröffnet mit den Neuerungen zusätzliche Möglichkeiten für unsere KundInnen:

- Sozialpädagogische Begleitung als Bestandteil der Lehrgangskosten
- Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen, auch wenn anschließend keine Qualifizierung erfolgt
- Feste Implementierung der Weiterbildungsprämie
- Flexibilisierung des Verkürzungserfordernisses bei abschlussorientierten Weiterbildungen
- Einführung des Weiterbildungsgeldes und des Bürgergeldbonus

Im Rahmen des Absolventenmanagements werden die Teilnehmenden bei der Kontaktaufnahme zu möglichen Arbeitgebern, der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützt.

Die Durchführungsqualität der im Bezirk angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen muss höchsten qualitativen Ansprüchen genügen. Dies beginnt mit der Eignungsfeststellung als Einstieg und endet mit der adressatengerechten Integrationsbegleitung während der Maßnahme sowie Nachbetreuung bei Austritt aus der Qualifizierungsmaßnahme.

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung der Dienstleistungen der Agentur für Arbeit sowie des Jobcenters ist eine adressatengerechte Einweisung in die vorhandenen e-Services unabdingbar. Die Vermittlung von Such- und Bewerbungsstrategien sowie die Partizipation an Arbeitgeberkontakten seitens der Bildungsträger kann die Integrationswahrscheinlichkeit nach Maßnahmeaustritt weiter erhöhen.

Lehrplan, Gruppengröße, Räumlichkeiten sowie Lernmittel sollen eine positive methodisch-didaktische Lehr- und Lernsituation ermöglichen. Sofern betriebliche Phasen Bestandteil der Maßnahme sind, ist eine adäquate Praktikumsbetreuung maßgeblich für den Weiterbildungserfolg. Dies bedingt unter anderem auch die laufende Qualifizierung des Lehrpersonals bei den Bildungsträgern. Der Förderbedarf mit Konkretisierung des Bildungsziels wird in persönlichen Beratungsgesprächen oder per Videoberatung erörtert und festgestellt. Flankierend zu den Beratungen werden insbesondere die Eignungsfeststellung durch unsere Fachdienste weiter verstetigt.

Eine berufliche Orientierung und Perspektive kann zudem durch individuelle Job- oder Karrierecoachings erarbeitet werden. Dazu wird es weiterhin die Möglichkeit der Förderung über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein geben. Dieser wird neben der Weiterführung bewährter Einkaufsmaßnahmen auch 2024 eingesetzt werden. Die Förderung soll sich inhaltlich an den Bedarfen unserer KundInnen ausrichten. Diese sind insbesondere:

- Erarbeitung neuer beruflicher Perspektiven mitsamt Eignungsfeststellung
- Vermittlung und Aktivierung von adressatengerechten Such- und Bewerbungsaktivitäten
- Erstellung von aussagekräftigen (digitalen) Bewerbungsunterlagen und eines Profils in der Jobbörse der BA
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Gesundheitsthemen
- Digitale Fitness
- (berufsbezogene) Sprache

Neben der Förderung von arbeitssuchenden und arbeitslosen KundInnen wird speziell der Bereich der Beschäftigtenqualifizierung an Bedeutung gewinnen. Wir wollen künftig verstärkt den Qualifizierungsbedarfen in Betrieben und Unternehmen frühzeitig mit passenden Angeboten entgegenwirken. Die positive Arbeit im Agenturbezirk soll auch

2024 fortgeführt werden (siehe Abbildung 2). Dadurch ergeben sich sowohl für unsere KundInnen, als auch für die Unternehmen eine Reihe von Vorteilen:

- KundInnen beenden ihre Arbeitslosigkeit und werden während der Berufstätigkeit qualifiziert
- Die Bindung und Identifikation zum Arbeitgeber steigen
- Unternehmen erhalten motivierte Mitarbeitende, die hinsichtlich der individuellen Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit qualifiziert werden
- Finanzielle Anreize, wie die Erstattung von Lehrgangskosten, Arbeitsentgeltzuschüsse (bis zu 100%), Weiterbildungsprämie sind z.T. möglich

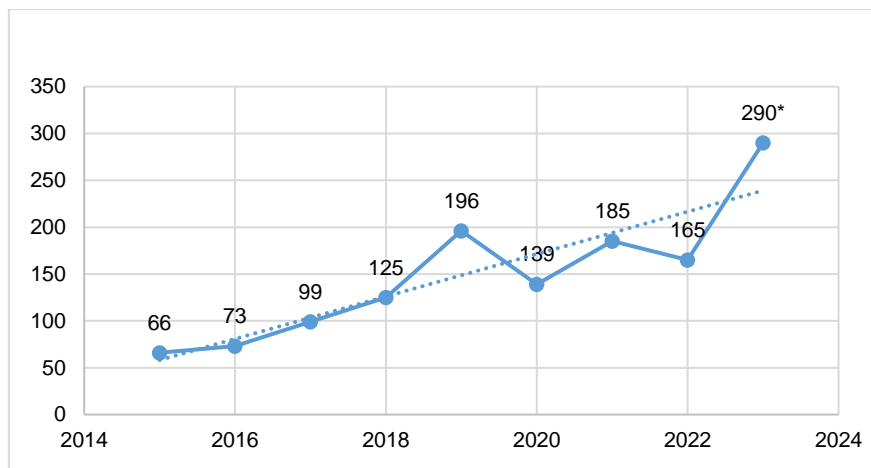


Abbildung 2: Anzahl Förderfälle nach Wegebau/QCG in der AA HAGEN inkl. Sammelanträge;
*Jahr 2023 Schätzung Stand September

Sämtliche Förderungen im Agenturbezirk sind Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen unserer KundInnen sowie den Beschäftigungsperspektiven und den Bedarfen auf dem Arbeitsmarkt. Die Teilnahme an einer Weiterbildung ist grundsätzlich nur nach einer Beratung und Entscheidung durch die Agentur für Arbeit oder des Jobcenters möglich, wobei die Maßgabe gilt, dass im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften immer dann gefördert werden soll, wenn es notwendig, sinnvoll und zielführend ist. Das frühzeitige Erkennen von Förderbedarfen ist dabei ein entscheidender Faktor, um Zeiten der Arbeitslosigkeit zu verkürzen und berufliche Perspektiven zu verbessern. Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften bei gleichzeitigem Rückgang des Kundenpotenzials bedarf eine enge Zusammenarbeit aller NetzwerkpartnerInnen und Arbeitsmarktakteure, um Angebot und Nachfrage zusammenbringen zu können:

„Gemeinsam für Fort- und Weiterbildung!“

IV. Vernetzte Weiterbildung – ein Indikator für Zusammenhalt in der Region und Zielorientierung

Die Agentur für Arbeit Hagen sowie das Jobcenter Hagen befürworten ausdrücklich die zunehmende Vernetzung zwischen den lokalen und regionalen Bildungsträgern. Ziel ist es Weiterbildungsmöglichkeiten im Bezirk sichtbar, erreichbar und erfahrbar zu machen. Die Gründung eines Weiterbildungsnetzwerkes als Dachorganisation und „Marke“ für berufliche Bildung in der Region HagEN durch die lokalen und regionalen Bildungsträger wird grundsätzlich begrüßt und unterstützt. Im Ruhrgebiet haben sich bereits Weiterbildungsverbände gegründet, mit nachweislichem Erfolg. Im Mittelpunkt steht hier die Aussage, dass es in der Weiterbildungsberatung nicht mehr das Standardangebot gibt, sondern häufig Individuallösungen erarbeitet werden müssen. Ein Zusammenschluss verschiedener Akteure in der Bildungsträgerlandschaft fördert und vereinfacht das Erreichen dieses Ziels und schafft Synergieeffekte.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, Bildungsträgern und Unternehmen vor, während und zum Ende der Teilnahme an einer Qualifizierung begünstigen die Erfolgsaussichten für eine anschließende Integration. Auch im Jahr 2024 wollen wir daher weiterhin vernetzte rechtskreisübergreifende Weiterbildungsräume mit Bildungsträgern und Arbeitgebern aus der Region schaffen und für unsere KundInnen nutzbar machen. Im Rahmen von weiteren „Triangelveranstaltungen“ wollen wir KundInnen mit Arbeitgebern und Bildungsträgern zusammenbringen und passende Förderungen sowie Einstellungsperspektiven erarbeiten und umsetzen. Positive Erfahrungen konnten im vergangenen Jahr mit Veranstaltungen bei verschiedenen Trägern vor Ort gemacht werden, die Weiterbildungsinteressierten vor Beginn der Qualifizierung einen Einblick in die Abläufe und Schulungsinhalte geben konnten. Vertreter der Agentur für Arbeit und des Jobcenters waren ebenso Teilnehmende, wie Arbeitgeber mit fester Einstellungsabsicht nach erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung. Die Veranstaltungen dienten dazu, den KundInnen konkrete Zukunftsperspektiven aufzuzeigen und die Motivation zu steigern. Ähnliche Formate sind für das kommende Jahr vorgesehen.

Weitere Unterstützung erfahren unsere KundInnen auch im Jahr 2024 durch kleingruppige Treffen mit Arbeitgebern nach Beendigung der Qualifizierung. Eine unkomplizierte Zusammenführung von AbsolventInnen und Arbeitgebern führte in diesem Jahr zu Übernahmen direkt nach der Weiterbildung. Viele Bildungsträger unterstützen ihre TeilnehmerInnen im Rahmen des Absolventenmanagements bereits auf ihrem Weg in die Beschäftigung. Eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern, Arbeitgebern und Kostenträgern wird für 2024 angestrebt, um Anschlussbeschäftigungen für unsere KundInnen zu finden und ebenso die Stellenbesetzung in der Region zu optimieren.

V. Know-How und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung und Grundsicherung (§ 1 SGB III bzw. SGB II). Dieser gesetzliche Auftrag richtet sich an alle Beschäftigten der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Mit einer geschlechterspezifischen Zielplanung seit dem Jahr 2022 fokussieren die Jobcenter sich auf die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben für ihre Kundinnen. Wir möchten die Motivation und Talente von Kundinnen mit allen individuellen Besonderheiten und auch mit komplizierten Biografien aufdecken, fördern und weiterentwickeln. Die Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen sollen spezifisch gefördert und genutzt werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Wer nach einer Erziehungszeit wieder in den Beruf einsteigt, steht vor der Herausforderung, Einstieg in den Beruf mit den familiären Bedürfnissen zu vereinbaren. Auch Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen stellen sich ähnliche Fragen. Familienbewusste Zeiten, gerade auch bei Qualifizierungsmaßnahmen sind ein zentraler Schlüssel, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Mit Weiterbildungsangeboten in Teilzeit erhalten, gerade Frauen, die gleichen Chancen in einen Beruf zurückzukehren bzw. wiedereinzusteigen.

Qualifizierungsmaßnahmen sollten sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den individuellen Bedürfnissen und (Ausgangs-)Situationen der Frauen gerecht werden.

Dazu zählen:

- Familienpflichten,
- Migrationshintergrund und/oder Sprachbarrieren,
- Altersstruktur,
- Gesundheitliche Leistungsfähigkeit,
- Bildungsgrad und
- Langzeitarbeitslosigkeit.

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, können Frauen mit Familienaufgaben und insbesondere Alleinerziehende nicht gleichermaßen profitieren, obwohl das Potenzial dringend auf dem regionalen Arbeitsmarkt benötigt wird.

	2019	2020	2021	2022	2023 (Stand 09.10.23)
Anteil Frauen	35%	29%	30%	35%	39%
Anteil Teilzeit Förderungen	8%	6 %	7%	8%	10%
Anteil nicht- abschlussorientierter Förderungen	64%	63%	73%	68%	70%

Abbildung 3: Exemplarisch der Anteil der Förderung beruflicher Weiterbildung von Frauen im SGB III in den Jahren ab 2019

Maßnahmen sollten daher hinsichtlich ihrer Ausgestaltung in jedem Fall die folgenden Kriterien berücksichtigen:

- Angebote in Teilzeit,
- Modulare Angebote und Teilqualifizierungen,
- Individueller zeitlicher Einstieg,
- Durchführbarkeit in Kleingruppen und
- Flexibilisierung von Lernzeit und -ort.
- Maßnahmen mit Beaufsichtigung von Kindern

Im September 2023 sind in der Stadt Hagen 9.189 Frauen als erwerbsfähige Leistungsberechtigte registriert. Drei von fünf arbeitslosen Frauen besitzen keinen beruflichen Abschluss. Beinahe jede dritte weiblich Gemeldete sucht eine Teilzeitbeschäftigung. **Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, wie Sie das Potenzial der Frauen bestmöglich weiterbilden.**

VI. AnsprechpartnerInnen und Kontaktdaten

Koordination Berufliche Weiterbildung

Cihan Acar
Agentur für Arbeit
Cihan.Acar@arbeitsagentur.de

Annika Guntermann
Jobcenter Hagen/ JobFuture
Annika.Guntermann@jobcenter-ge.de

Arbeitgeberservice EN Kreis

Ingo Joppe
Ingo.Joppe@arbeitsagentur.de

Gemeinsamer Arbeitgeberservice Hagen

Fabienne Hoffmann
Fabienne.Hoffmann@arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Frauke Ciupka und Yvonne Grün
Agentur für Arbeit Hagen
Hagen.BCA@arbeitsagentur.de

Tanja Eickelmann
Jobcenter Hagen
Jobcenter-Hagen.BCA@jobcenter-ge.de