02.11.2026

Agentur für Arbeit Stade
Bildungszielplanung 2027



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Stade

Grundsätzliches

Die vorliegende Bildungszielplanung ist eine gemeinsame Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Stade und der Jobcenter Cuxhaven, Rotenburg und Stade und bezieht sich auf den Rechtskreis des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) und auf den Rechtskreis des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) im Bezirk der Agentur für Arbeit Stade.
Diese gemeinsame Bildungszielplanung 2027 der Agentur für Arbeit Stade und der Jobcenter Cuxhaven, Rotenburg und Stade basiert auf einer Analyse der Arbeitsmärkte in den Landkreisen Cuxhaven, Rotenburg und Stade. Zudem sind Erfahrungen der vorangegangenen Geschäftsjahre und eine Prognose der zu erwartenden Qualifizierungsbedarfe unsere Kundinnen und Kunden in der Region eingeflossen. Außerdem ist Sie mit den Partnern am Arbeits-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmarkt abgestimmt.

Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die Bildungszielplanung stellt sowohl die Förderung von arbeitslosen und arbeitsuchenden Kundinnen und Kunden als auch die Bedarfe in der Beschäftigtenqualifizierung dar.

Sie ist dabei nicht abschließend und richtet sich an den Bedarfen unserer Kundinnen und Kunden und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in unserer Region unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen aus. Die rechtskreisübergreifend gestaltete Bildungszielplanung kann und soll unterjährig angepasst werden, wenn sich zum Beispiel auf der Angebots- oder Nachfrageseite des Arbeitsmarktes Veränderungen ergeben.

Förderung von Frauen - ein wichtiges Ziel

Ein wichtiges gemeinsames Ziel der Agentur für Arbeit Stade und der Jobcenter ist es, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem bei der Förderung besonders auf die Überwindung eines geschlechterspezifischen Arbeitsmarktes hingewirkt wird.

Fokus auf abschlussorientierten Maßnahmen

Grundsätzlich liegt der Fokus auf abschlussorientierten Weiterbildungen, wie betrieblichen und überbetrieblichen Umschulungen sowie berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen, insbesondere für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss sowie Geringqualifizierte und Wiederungelernte. Zur Unterstützung dieser Qualifizierungsformen können umschulungsbegleitende Hilfen eingesetzt werden um die erfolgreichen Abschlüsse abzusichern.

Mit der „Weiterbildungsagentur Elbe-Weser“ verfolgen die Kammern (IHK und Handwerkskammer) im Elbe-Weser-Raum folgende Schwerpunkte:

1. Aufsuchende Beratung für Betriebe zur Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Notwendigkeit und Chancen von Weiterbildung, Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft, Ermittlung der konkreten Qualifizierungsbedarfe im Unternehmen, Information und Übersicht über vorhandene Bildungsangebote in der Region, über weitere spezielle Beratungsangebote im Elbe-Weser-Raum sowie über Förderangebote und Antragsverfahren.

2. Bereitstellung der Landingpage zur Herstellung von Transparenz über Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote für alle an Weiterbildung interessierten Organisationen und Personen (Betriebe, Beschäftigte, arbeitslose und arbeitssuchende Menschen).

Für das Jahr 2027 sind Anpassungen bei der Weiterbildungsagentur vorgesehen.

Die Agentur für Arbeit Stade und das Jobcenter im Landkreis Stade sind als Mitglied im Fachkräftebündnis Elbe-Weser Partner des Projektes.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Qualifizierung in Teilzeit

Maßnahmen, die zu Berufsabschlüssen führen, sollen auch in Teilzeit angeboten werden, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden zu können.

Des Weiteren soll insbesondere durch frühzeitige Förderangebote der Agentur für Arbeit Stade darauf hingewirkt werden, dass ein Übertritt vom Leistungsbezug SGB III in den Leistungsbezug SGBII vermieden wird.

Virtuelle und hybride Lernformen ermöglichen

Die Maßnahmen der Weiterbildung können grundsätzlich, wenn Teilnehmende und Inhalte geeignet sind, auch virtuell bzw. in hybrider Form durchgeführt werden. Dabei sind bei Umschulungen die Anforderungen der zuständigen Stellen an den Präsenzanteil der Maßnahmen zu beachten.

Demografie, Transformation und Strukturwandel beeinflussen die Wirtschaft und haben Auswirkungen auf nahezu jede Branche und die Tätigkeitsfelder der jeweiligen Berufe.
Mit Qualifizierungen kann auf diesen Wandel reagiert und damit Arbeitsmarktperspektiven für Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte geschaffen, verbessert sowie der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen bedient werden.

Veränderungen am Arbeitsmarkt durch passgenaue Qualifizierungen begleiten

Die Beratung, Bewilligung und Finanzierung von Förderungen der beruflichen Weiterbildung für SGB II Kundinnen und Kunden erfolgt seit 01.01.2025 in der Zuständigkeit der Arbeitsagenturen. Für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Leistungsbezug des SGB II, bei denen die BA der zuständige Rehabilitationsträger ist, erfolgt ebenfalls die vollständige Beratung, Begleitung und Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Agentur für Arbeit.
Die Integrationsverantwortung verbleibt während des gesamten Prozesses bei den Jobcentern. Daher arbeiten Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Sinne der Kundinnen und Kunden eng miteinander.

Neue Kundenprozesse FbW & Reha ab 01.01.2025 für Kund:innen des SGB II

Der Strukturwandel und die Digitalisierung verändern die Berufs- und Arbeitswelt. Diese Entwicklung führt dazu, dass für die meisten Erwerbstätigen eine berufliche Neu- oder Umorientierung teilweise sogar mehrmals innerhalb eines Erwerbslebens, erforderlich ist.

In dieser Situation sehen sich Erwerbspersonen mit einer Fülle an Optionen und Informationen konfrontiert, die eine eigenständige Orientierung ohne professionelle Unterstützung erschweren.

Auf die hierdurch gestiegenen Bedürfnisse nach beruflicher Orientierung und Beratung reagiert die Bundesagentur für Arbeit mit dem Angebot einer Lebensbegleitenden Berufsberatung. Sie bietet damit allen Erwerbspersonen die erforderliche professionelle Unterstützung bei ihren Anliegen der beruflichen Orientierung während des gesamten Berufslebens an.

Substituierbarkeit schafft Notwendigkeiten für berufliche Weiterbildung

Auch die IAB-Studie „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern“ stellt dar, dass mittelfristig alle Bereiche und Branchen, und insbesondere KMU, einen vermehrten Bedarf an Förder- und Unterstützungsprogrammen haben werden.
Es ist unstrittig, dass die Bedarfe, abhängig von Branche und Betriebsgröße, sukzessive steigen werden.
Die mit diesen Veränderungsprozessen einhergehenden notwendigen Bedarfe an Kenntnissen und Kompetenzen galt es in dieser Bildungszielplanung aufzugreifen, um im Rahmen der gesetzlichen Fördermöglichkeiten diesen Prozess zu unterstützen und voranzutreiben.
Die vorliegende Bildungszielplanung berücksichtigt Bildungsketten wie Vorbereitungsmaßnahmen, Angebote der Sprachförderung und die Vermittlung digitaler Grundkompetenzen.

Folgende Qualifizierungsansätze sind in der Bildungszielplanung 2027 für den Agenturbezirk Stade vorgesehen:

Qualifizierung durch technisch-fachliche Weiterbildungen Schweißtechniken

- Erneuerbare Energien (Energieberatung, Windkraft, Photovoltaik)
- Baumaschinenführung
- Maschinen- und Anlagenführer
- Produktionsfachkraft Chemie
- Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Lager und Logistik
- Güter- und Personenverkehr (BUS / LKW)
- Funktionen der modernen Assistenzsysteme in LKW und Bussen
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Metalltechnik
- Schienenverkehr
- Umschulungen im Handwerk
- CNC-Technik

Pflege, Soziales, Gesundheit

- Umschulung zur Pflegefachkraft
- Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung in der Pflege für Pflegefachkräfte aus EU- und Drittstaaten
- Umschulung Sozialpädagogische Assistenz
- Pflegeassistenz mit Anerkennung für die Fachkräftequote
- Praxismanagement Scherpunkt Berufsrückkehrende
- Betreuungsfachkraft
- Lymphdrainage
- Weiterbildung Heilerziehungspflege

Kaufmännisch, verwaltend

- Wirtschaftsenglisch
- Technisches Englisch
- Qualitätsmanagement
- Marketing, Vertrieb
- Projektmanagement
- Steuerrecht
- Handel und Verkauf

Informationstechnik / Medien

- SAP
- MS Office

- CAD / CATIA
- Datenbanken, Netzwerke
- Web-Design
- Anwendungsentwicklung
- Einsatz von KI

Leadershipment

- Nachhaltiges Onboarding und Bindung von Mitarbeitenden
- Fachkräftegewinnung und Bindung

Neue Förderansätze zur Begleitung der Transformation am Arbeitsmarkt.

Der Veränderungsprozess am Arbeitsmarkt ist geprägt durch die Globalisierung, Digitalisierung, demografische Entwicklung und den wahrnehmbaren Wertewandel der Gesellschaft. Das hat konkrete Auswirkungen auf die aktuelle betriebliche Praxis und beeinflusst die Gestaltung der künftigen (digitalen) Arbeitsgesellschaft. Dabei wird u.a. die Wasserstoffwirtschaft in unserer Region eine große Rolle spielen. **Die Grundlage für die erfolgreiche Transformation sind durch die notwendigen Qualifizierungen gut vorbereite Beschäftigte.**
Vor diesem Hintergrund wurden die folgenden Qualifizierungsansätze identifiziert:

1. **Wasserstoff**
   - Kompaktwissen Energieumwandlung und Speicherung
   - Qualifizierung zum Wasserstoffexperten
   - Projektmanager erneuerbare Energien

2. **Qualifizierung für Veränderungsmanagement in Unternehmen**
   - Qualifizierung als Spezialistin / Spezialist für digitale Transformation und Veränderungsmanagement (Transformationslotse)
   - Qualifizierung zum Digital-Scout in Unternehmen

3. **Digitalisierung in Unternehmensprozessen**
   - Online Marketing Manager inkl. Design Thinking & Leadership
   - Grundlagenschulungen Digitalisierung
   - Marketing und Vertrieb mit SAP ERP 6.0 (SD) und Arbeiten 4.0

4. **Elektrische Mobilität**
   - Projektmanager Elektromobilität
   - EPLAN Electric P8 mit Zusatzqualifikation Elektromobilität

5. **Automotive**
   - Lean Management
   - Robotik, Sensorik und Automatisierung
   - Produktion 4.0
   - Robotik

6. Cybersicherheit

- Cloud-Sicherheit
- Weiterbildung zum IT-Sicherheitsbeauftragten inkl. EU-Datenschutzgrundverordnung
- Verschlüsselungsmöglichkeiten
- Betrugserkennung
- Netzwerksicherheit
- Development und IT Operations

Weitere Themen und Bildungsziele (z.B. Big Data, Künstliche Intelligenz, Batterietechnik), sind bedarfsorientiert denkbar.
Die Jobcenter und die Agentur für Arbeit sind neuen, innovativen Bildungsangeboten gegenüber aufgeschlossen.

Weiterbildung zur Entwicklung sozialer Kompetenzen

Um in der digitalen Arbeitswelt zu bestehen, genügt es längst nicht mehr, dass Beschäftigte fachlich gut ausgebildet sind. Es braucht überfachliche oder persönliche Kompetenzen. Sie beschreiben die Fähigkeit, selbstverantwortlich, motiviert und zielorientiert zu handeln. Dazu zählen zum Beispiel Lern- und Veränderungsbereitschaft oder die Eignung, mit Schnelligkeit und Komplexität umgehen zu können.

Arbeiten im Team / Kooperation

• Kommunikation
• Konfliktfähigkeit
• Ambiguitätstoleranz
• Selbstmotivation
• Lernkompetenz
• Resilienz
• Eigeninitiative / Selbstmanagement
• Veränderungsbereitschaft
• Kritische Selbsteinschätzung, aber auch Selbstbild, Selbstsicherheit
• Bereitschaft für lebensbegleitendes Lernen
• Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum
• Selbstorganisation im Homeoffice