

weiterbilden - weiterentwickeln - weiterdenken



Herzlich Willkommen zur Veranstaltung!

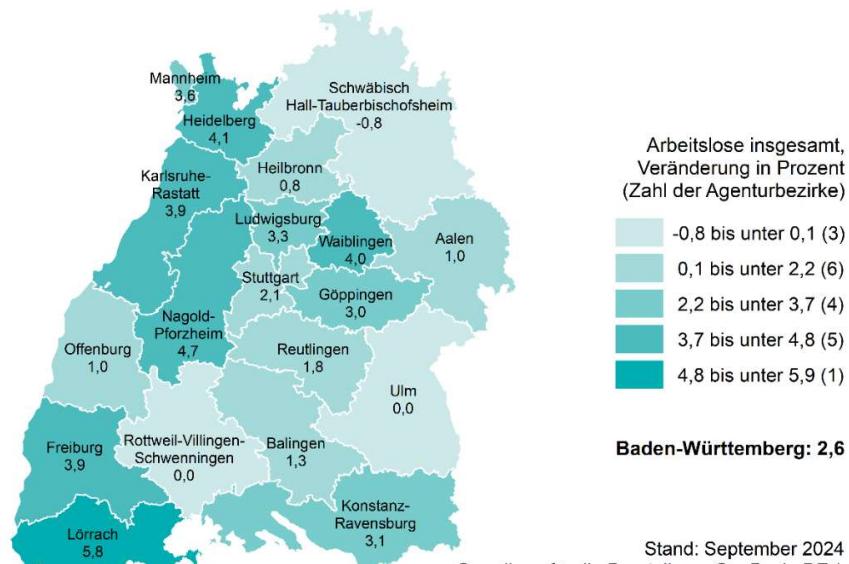
Wir beginnen in einigen Minuten...

Agenda

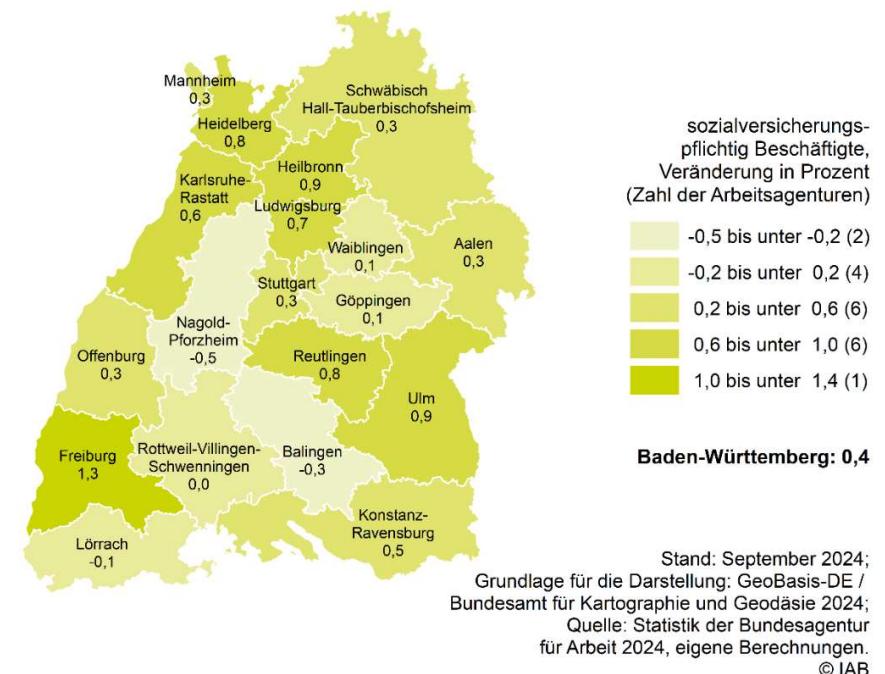


Arbeitsmarkt 2025 / IAB-Prognose 2025

Prognostizierte Entwicklung der Arbeitslosigkeit von 2024 auf 2025,
Veränderung in Prozent



Prognose über die Entwicklung der Beschäftigung von 2024 auf 2025,
Veränderung in Prozent



Agenda



Förderungen SGB II durch die Agentur für Arbeit ab 01.01.2025



Die Bundesregierung hat die Übertragung der **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)** sowie von **Förderungen für Rehabilitand:innen (Reha)** aus dem **SGB II** in das **SGB III** zum **01. Januar 2025** beschlossen.



Die gesetzliche Grundlage wurde im Rahmen des **Haushaltfinanzierungsgegesetzes** (veröffentlicht am 29. Dezember 2023) geschaffen.



Kund:innen, die bislang alleinig durch die Jobcenter (JC) beraten und betreut wurden, werden zukünftig zur **Förderung der beruflichen Weiterbildung zusätzlich** in den **Agenturen beraten**.



Die **neuen Referenz-Prozesse** sollen die **bestmögliche Betreuung von Kund:innen beider Rechtskreise** unter **Beteiligung der relevanten Akteure** sicherstellen

Förderungen SGB II durch die Agentur für Arbeit ab 01.01.2025



... umfassen **alle Maßnahmeneintritte** in FbW und in die übergehende Reha Förderleistungen, die ab 01.01.2025 starten



... betreffen **alle Reha- und FbW-Maßnahmen**, unabhängig von ihrer Dauer



... ermöglichen weiterhin **für Kund:innen** aus beiden Rechtskreisen eine Umsetzung von **allen bedarfsgerechten Maßnahmen**, mit einer entsprechenden **rechtskreisgetrennten Eintrittsdarstellung**



... berücksichtigen in der Ausgestaltung der Kundenprozesse die **besonderen Bedürfnisse von SGB II Kund:innen**

Die Gesetzesbegründung liefert Ansatzpunkte für den Prozesses

Auszug aus **Gesetzesbegründung** (Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zu dem Entwurf eines Haushaltfinanzierungsgesetzes)

Zu Nummer 3 (§ 16)

Zu Absatz 1 Satz 2 Nummer 4

Die Zuständigkeit für Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung beruflicher Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Die Jobcenter identifizieren Weiterbildungsbedarfe von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und verweisen sie zur Beratung an die Agenturen für Arbeit. Die Agenturen für Arbeit führen die Weiterbildungsberatung durch, prüfen die Zugangsvoraussetzungen, bewilligen und finanzieren die Förderung beruflicher Weiterbildung. Vom Übergang umfasst sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und alle damit zusammenhängenden Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie). Die Jobcenter bleiben während der Weiterbildungsmaßnahme für die sonstige aktive Betreuung und Förderung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch ergänzende Beratung und Eingliederungsleistungen (z. B. kommunale Eingliederungsleistungen) zuständig. Zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme sind die Jobcenter auch für das Absolventenmanagement und die Vermittlung in Arbeit zuständig. Jobcenter und Agentur für Arbeit informieren sich gegenseitig unverzüglich über die notwendigen Tatsachen zur Leistungserbringung und tauschen die hierzu erforderlichen Daten aus. Jobcenter und Agentur für Arbeit können Vereinbarungen schließen, um die Prozesse an den Schnittstellen zu regeln.

FbW-Beratung, Entscheidung und Finanzierung der FbW liegt in Zuständigkeit der AA

JC identifiziert FbW-Bedarf

„Integrationsverantwortung“
Absolventenmanagement

JC und AA tauschen Informationen nach Bedarf aus
Zusammenarbeit AA und JC auf strategischer Ebene

Was ändert sich für Bildungsträger?

Prinzipiell nichts - die Agentur für Arbeit bleibt ihr Ansprechpartner!



- Trägermanagement obliegt der Agentur für Arbeit
- Teilnehmendenmanagement obliegt dem Jobcenter
- Nur noch „Bildungsgutscheine SGB III“
- Nur noch eine Maßnahme-Nummer

Agenda



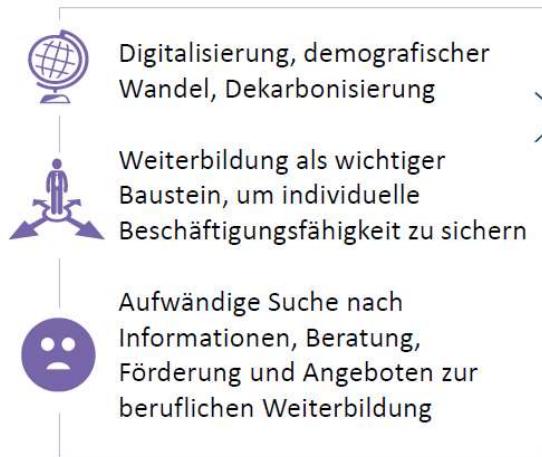
Kurze Umfrage im Raum...



Wer kennt „mein now“ bereits?

Ein Blick in die Projektstruktur

**Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt erfordert eine nationale
Online-Weiterbildungsplattform**



Nationale Weiterbildungsstrategie

Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland



Verwaltungsrat der BA

Auftrag zur Erstellung einer Nationalen Online-Weiterbildungsplattform für berufliche Weiterbildung mit medienbruchfreier, intuitiver und transparenter Nutzendenreise



Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung

Ein Blick in die Projektstruktur

Was steckt in „mein NOW“? Ein Projekt- und Produktüberblick



Dafür steht „mein NOW“

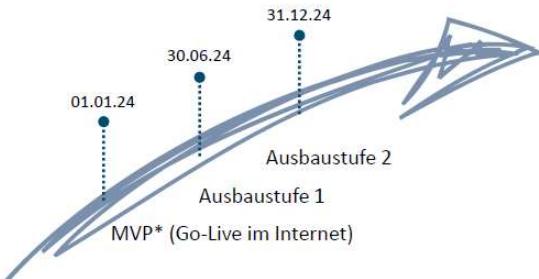
- Zentraler und niedrigschwelliger Online-Zugang zum Ökosystem der beruflichen Weiterbildung
- Neutral gestaltetes Online-Angebot mit einer **gleichberechtigten** Übersicht über Weiterbildungsangebote aller **Partner**
- Durchgehende, individuelle **Nutzendenreise** für eine langfristige Begleitung bei der beruflichen Weiterbildung

» Ziel ist, in einem Zusammenspiel von miteinander **vernetzten Angeboten** Informationen und Dienste zum Thema berufliche Weiterbildung über einen **zentralen digitalen Zugang** für Nutzende bereitzustellen.

Für wen ist „mein NOW“?

- Menschen im Erwerbsleben auf der Suche nach beruflicher Weiterentwicklung
- Arbeitgeber (insb. KMU) auf der Suche nach geeigneten Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden
- Weiterbildungsanbieter, die die Reichweite ihrer Weiterbildungsangebote vergrößern möchten

Meilensteine



→ Diese fünf Dienste bietet „mein NOW“

Informationen zu
Berufen, Branchen &
Perspektiven

Tests zur beruflichen
Orientierung

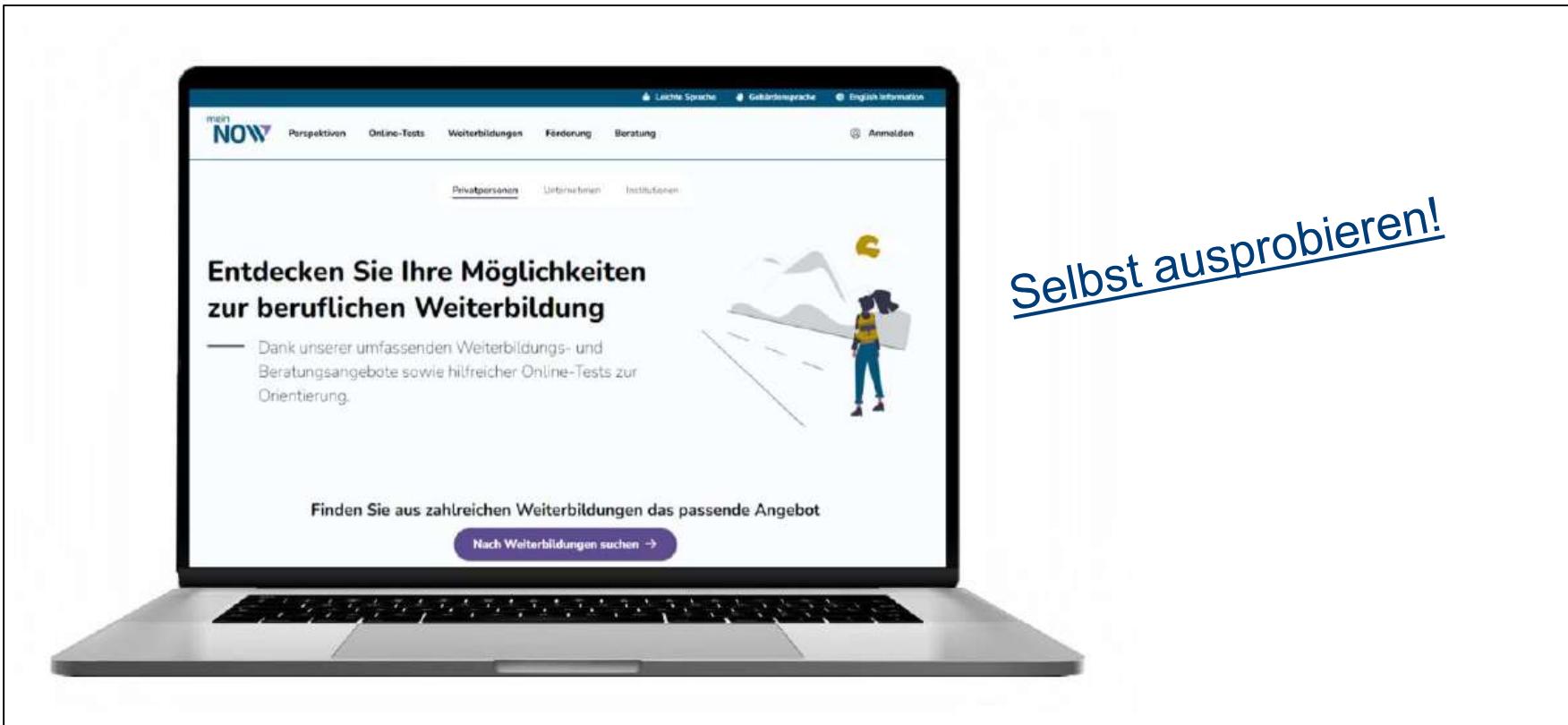
Suche nach
Weiterbildungs-
angeboten

Informationen zu
Fördermöglichkeiten

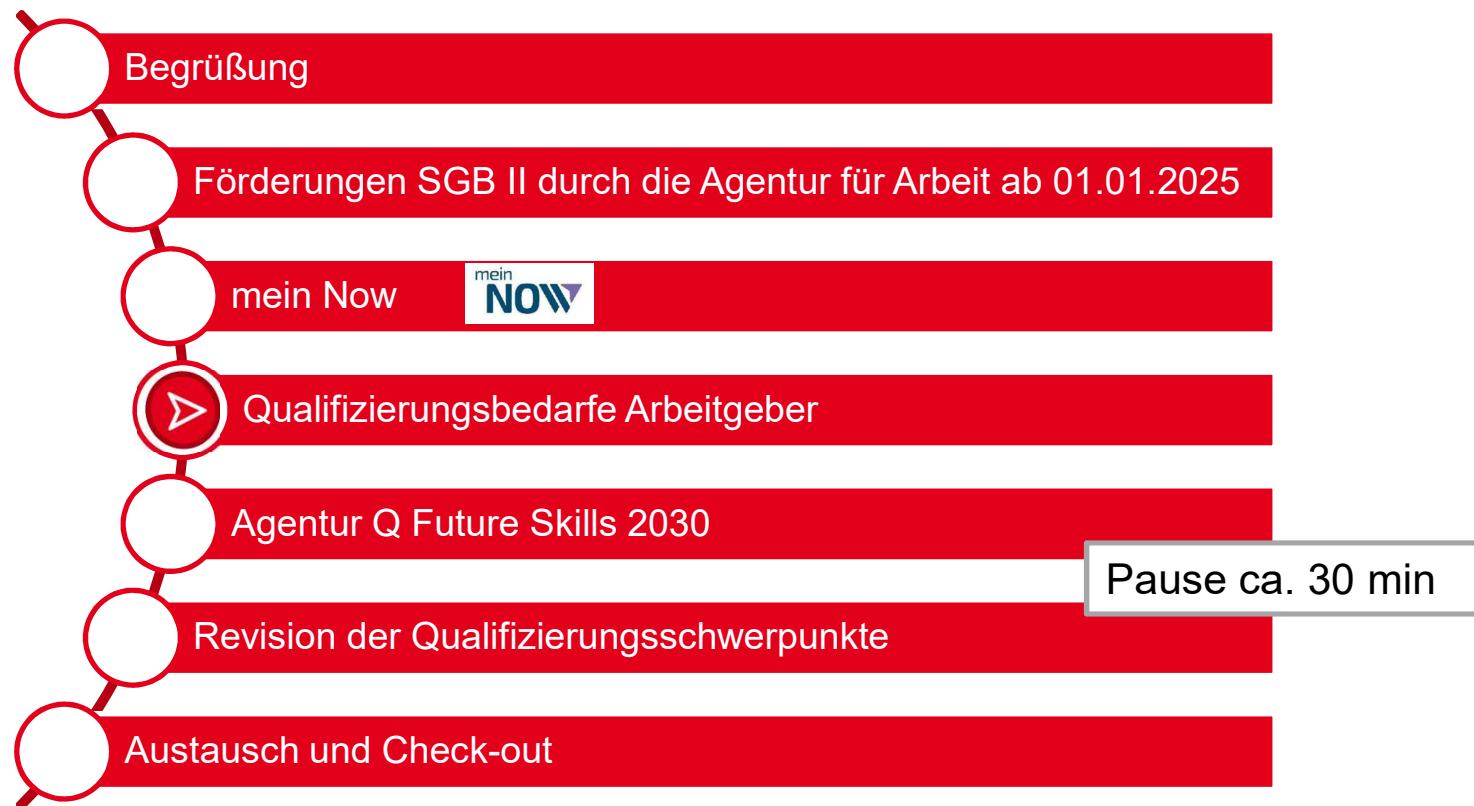
Informationen zu
Beratungs-
möglichkeiten



Mein Tipp



Agenda



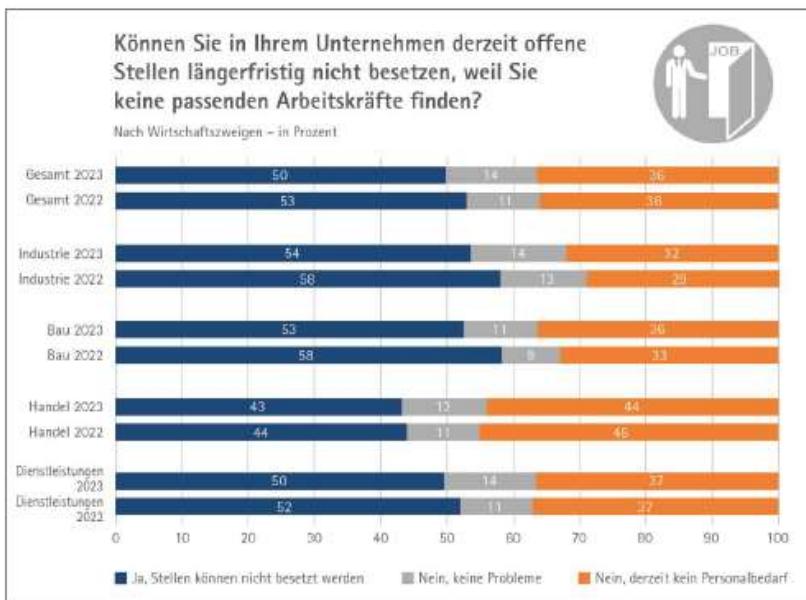
Unsere Informationsquellen zum aktuellen Arbeitsmarkt

Die Wirtschaftsverbände und Kammern beschäftigten sich in ihren Publikationen mit den Entwicklungen und Einflüssen am Arbeitsmarkt.

- Der DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024 mit dem Einfluss der Fachkräfteengpässe auf Transformation und Innovation mittels einer Arbeitgeberbefragung mit 22.000 Unternehmen
- Die Industrie- und Handelskammer Baden-Württemberg beim Industrie- und Handelskammertag durch die Erweiterung des Prognosehorizonts von 2023 auf 2035 im Fachkräftemonitor 2035
- Unsere eigene Befragung von Arbeitgebenden durch den Arbeitgeber-Service im Rahmen der Arbeitsmarktberatung

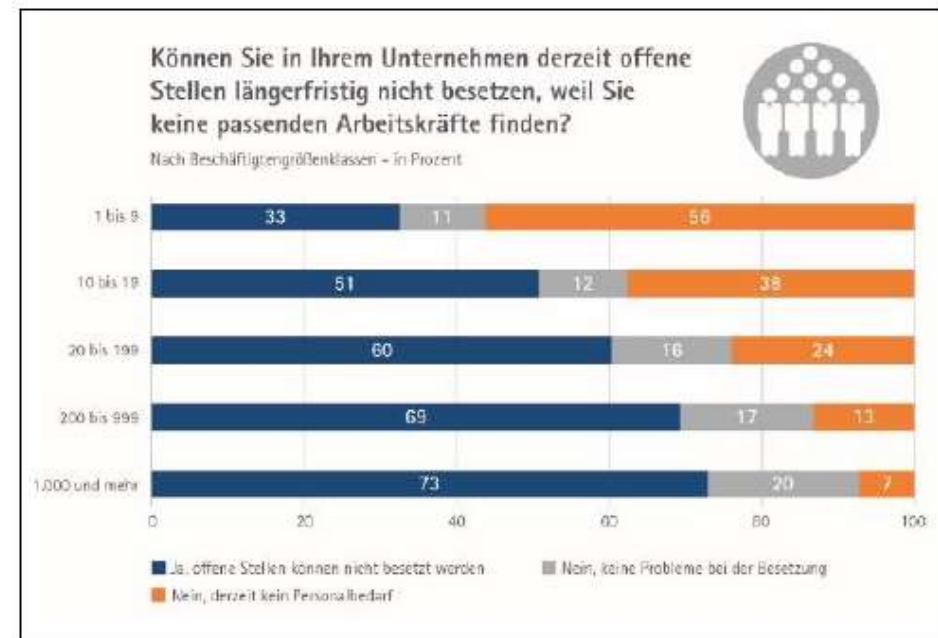
Fachkräfteengpässe trotz wirtschaftlicher Stagnation auf hohem Niveau

Quelle: DIHK Report Fachkräfte 2023/2024



¹ Vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer, Unsichere Rahmenbedingungen bremsen deutsche Wirtschaft, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2023, Berlin 2023.

Jedes zweite Unternehmen (50 Prozent) kann derzeit offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet.



Arbeits- und Fachkräfteengpässe sind in der deutschen Wirtschaft ungeachtet der schwachen konjunkturellen Entwicklung weiterhin eine große Herausforderung.

Erfolglose Suche nach Fachkräften mit einer dualen Berufsausbildung

Quelle: DIHK Report Fachkräfte 2023/2024

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? nach Wirtschaftszweigen – in Prozent:



Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?



Die duale Berufsausbildung ist wichtiger als je zuvor!

Quelle: IHK Fachkräftemonitor 2035

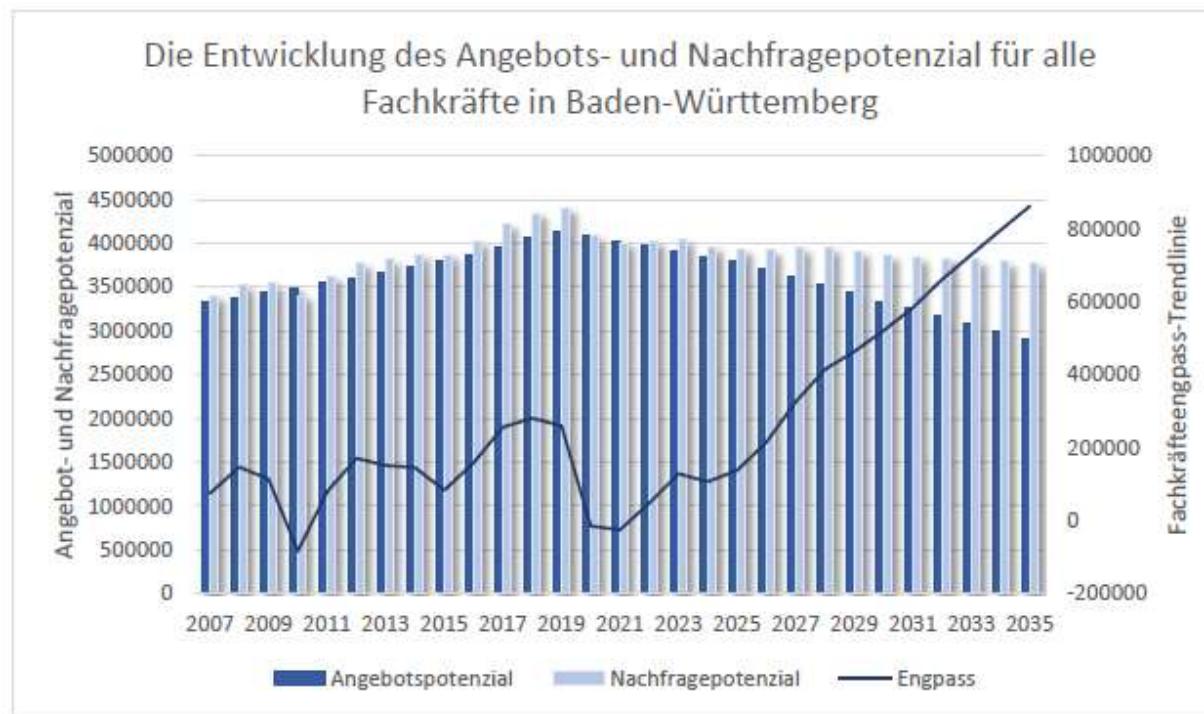


Abbildung 1: Das Angebots- und Nachfragepotenzial für alle Fachkräfte in Baden-Württemberg. Eigene Darstellung mit den Zahlen des Fachkräftemonitors 2035

„Das Personal in den stark betroffenen Branchen hat sich im letzten Jahr umorientiert, das sind Fachkräfte, die schmerzlich vermisst werden. Um jetzt wiederanzufahren, fehlen die Fachkräfte – das trifft insbesondere die Hotellerie und Gastronomie aber auch den Einzelhandel zu. ...“

Zitat von BWIHK-Vizepräsidentin Marjoke Breuning

Vor allem an beruflich qualifizierten Fachkräften wird es fehlen...

Quelle: IHK Fachkräftemonitor 2035

Fachkräfte Engpass nach Branchen in Baden-Württemberg

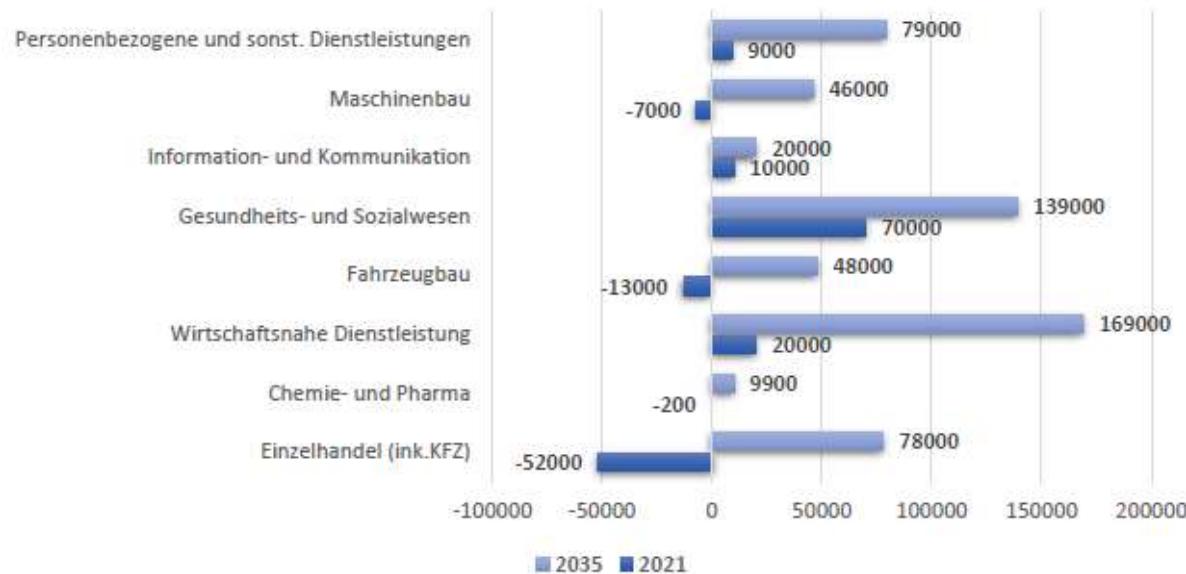


Abbildung 3: (berufs- und akademischqualifizierte) Fachkräfteengpass (+) nach Branchen in Baden-Württemberg. Eigene Darstellung mit den Zahlen des Fachkräftemonitors 2035.

Vor allem an beruflich qualifizierten Fachkräften wird es fehlen...

Quelle: IHK Fachkräftemonitor 2035

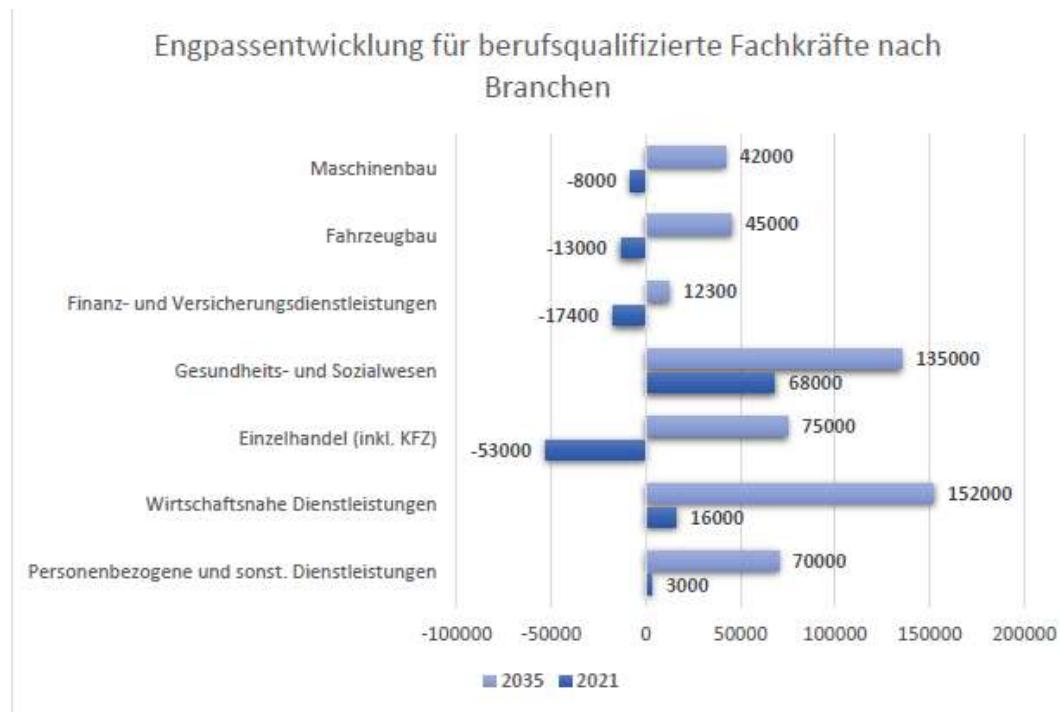


Abbildung 4: berufsqualifizierte Fachkräfteengpass nach Branchen in Baden-Württemberg. Eigene Darstellung mit den Zahlen des Fachkräftemonitors 2035.

Welche Schwerpunkte benennen Arbeitgebende in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Stuttgart?

- In einer anonymen Arbeitgebenden-Befragung haben wir Unternehmen der Region Stuttgart um ihre Rückmeldung gebeten.
- Arbeitgebende aus den Branchen
 - Media | Handel, Transport, Gastro und Tourismus
 - Industrie, Automotive, IT
 - Öffentlicher Dienst
 - Bau, Immobilien, Sicherheit
 - Pflege und Gesundheit
 - Personaldienstleister
- haben uns Auskunft zu folgenden Themenschwerpunkten geben
 - Ihren Wegen in der Fachkräftegewinnung
 - Ihren präferierten Qualifizierungsmöglichkeiten
 - Und aktuellen Bildungsbedarfen



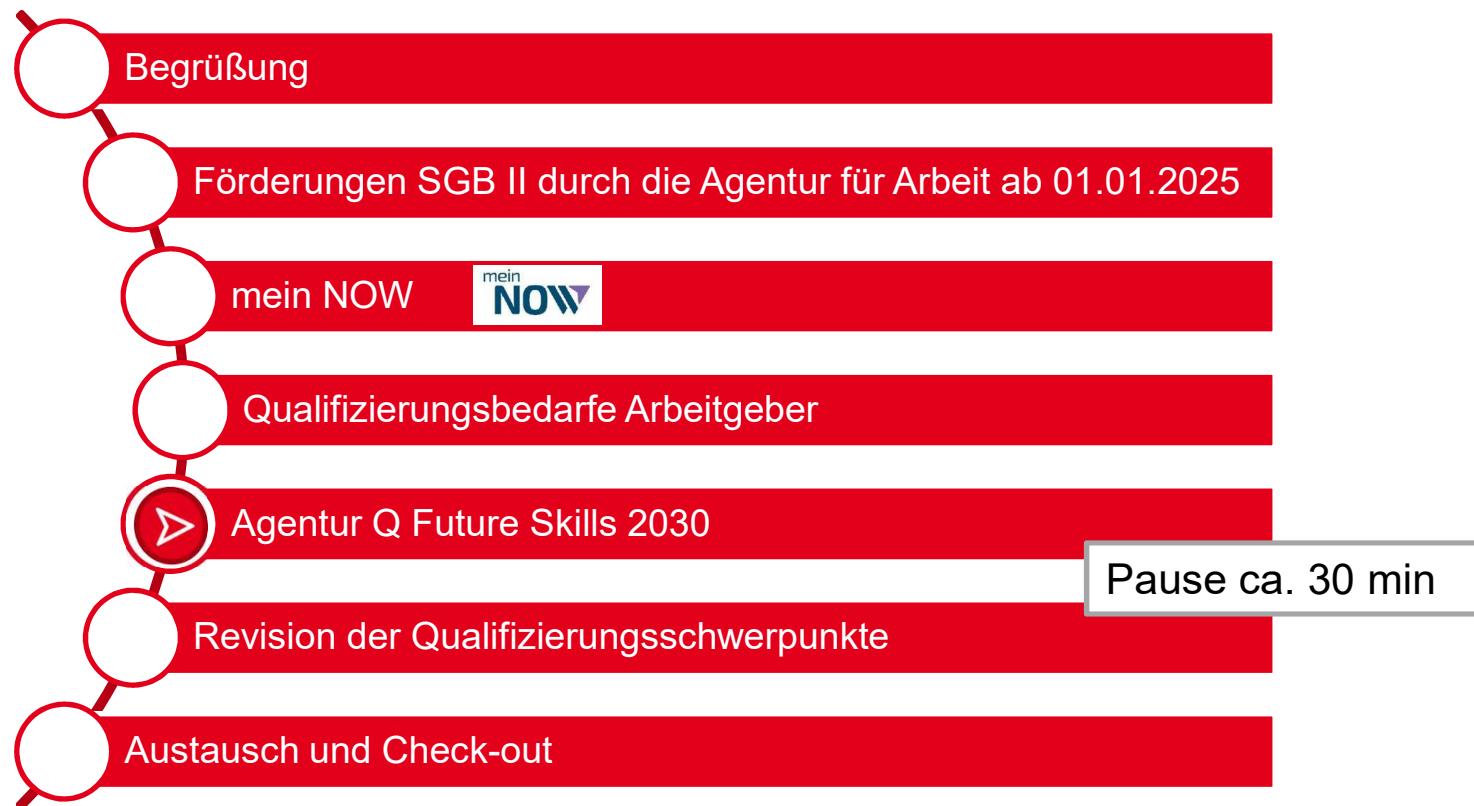
Ergebnis dieser Befragung

- Über 70% der Unternehmen setzen auf die duale Berufsausbildung bei der eigenen Fachkräftegewinnung
- 67% der Unternehmen sehen Qualifizierung von Mitarbeitenden als wichtig an
- Qualifizierungsmöglichkeiten über die Bundesagentur für Arbeit ist noch kein verbreitetes Instrument in der Fachkräftegewinnung -qualifizierung.
Fast 70% kennen die Fördermöglichkeiten nach dem QCG nicht.
- Wenn sich Unternehmen für Qualifizierungsmöglichkeiten entscheiden, ist Ihnen wichtig, dass ein Berufsabschluss erworben wird.
- Unternehmen würden Ihre Beschäftigten von der Arbeit freistellen, wenn die Lohnkosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden würden.

Was wird als TOP 3-Bildungsbedarfe in den verschiedenen Branchen genannt?

Branche	Top 1	Top2	Top3
Media	Soft Skills	Digitalisierung / KI	Kommunikation
Hotel / Transport / Gastro / Tourismus	Sprache	Kommunikation	Führerschein
Industrie / Automotive / IT	IT / KI / Digitalisierung	Kommunikation & Sprache	Projektmanagement
Öffentlicher Dienst	Selbst- und Büromanagement	Sprache	Digitalisierung
Bau / Immobilien / Sicherheit	Führerschein	Sprache	Digitalisierung
Pflege / Gesundheit	Pflegehelfer	ZFA / MFA	Soft Skills
Personaldienstleister	Führerschein	Kommunikation	Industriemechaniker

Agenda





Future Skills 2030

Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind

Ipek Güler



**AGENTUR ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG
IN DER METALL UND ELEKTROINDUSTRIE BADEN
WÜRTTEMBERG E. V.**

Eine gemeinsame Einrichtung von:





Die AgenturQ



SCIENCE AND TECHNOLOGY										SOCIETAL		GEOPOLITICAL		ECONOMIC		SCENARIOS		
INTERNET	DRONE GENERATED RENEWABLES	BIOMETRIC SENSORS	DISTRIBUTED COMPUTING	SYNTHETIC VOICES	PERSISTENT RECOGNITION	HYDROGEN FUEL	AQUACULTURE	CLIMATE CHANGE	GENERATION Z	TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT	SHIFT IN INFLUENCE FROM WEST-TO-EAST	R&D-DRIVEN ADVANTAGE	RISING PRESSURE ON EU MODEL	GOVERNMENT DEBT	GLOBAL TRADE	NARROW AI	SMART GRID	DEMOCRACY 2.0
CLOUD	DRONE ENABLED INFRASTRUCTURE	AQUAPONICS	Spatial COMPUTING	GENERATIVE ALGORITHMS	TATTOOABLES	CARBON CAPTURE	FLOATING FARMS	SHIFTING VIEWS OF RETIREMENT	RACISM	RESOURCE SCARCITY	GLOBAL HEALTH	ANTI-GLOBALIZATION SENTIMENT	GOVERNMENTS TURN INWARD	STAKEHOLDER CAPITALISM	JOB LOSS	CONNECTED CAR	SMART HOMES	POST CAPITALISM
SOCIAL	CHARGING STATIONS	REUSABLE ROCKETS	AMBIENT COMPUTING	CONNECTED CLOTHING	HYPersonic FLIGHT	GRID MODERNIZATION	MICROFARMS	POPULATION GROWTH	IMMIGRATION	NATURAL DISASTERS	SOCIETAL UNREST	LACK OF CRISIS READINESS	SHIFTING INFLUENCE OF GLOBAL POWERS	RESERVE CURRENCY STATUS	SHIFTING ECONOMIC SYSTEM	SMART CITIES	CONNECTED HEALTH	DE-EXTINCTION
MOBILE	EDGE COMPUTING	ARTIFICIAL PHOTOSYNTHESIS	WEB 3.0	FACE PRINTS	SMART THREAD	NUCLEAR FUSION	DESALINATION	RISE OF THE CROWD	DISEASE	CORRUPTION	DISTRIBUTED POWER	LACK OF GLOBAL COOPERATION	COLLAPSE OF POST-WORLD WAR II INSTITUTIONS	INEFFECTIVE ECONOMIC METRICS	SHIFT FROM SCARCITY TO ABUNDANCE	SHARING ECONOMY	SPORTS 2.0	SPACE COLONIZATION
BIG DATA	GIGWARE	FLYING CARS	SATELLITE FLEETS	VOICE PRINTS	SMART DUST	TIDAL POWER	SYNTHETIC FOOD	NATIONALISM	DECLINE IN FERTILITY RATES	DECLINING MIDDLE CLASS	SHIFTING RESOURCE PARADIGM	CENTRALIZED VS-DECENTRALIZED GOVERNANCE	GLOBALIZATION	A NEAR ZERO MARGINAL COST SOCIETY	DEPRESSION-RECESSION RISK	CYBERWAR	AUTONOMOUS WEAPONS	SUPER AI
3D PRINTING	VERTICAL FARMING	BRaIN-COMPUTER INTERFACE	BIOINTERFACEs	PERSONAL ROBOTS	GENETIC RECOGNITION	GEOTHERMAL ENERGY	PURIFICATION SYSTEMS	HUMAN MIGRATION	FALL IN WORKING AGE POPULATION	MINNELLIAN FOCUS ON PURPOSE	SHIFTING ENERGY PARADIGM	ANTIQUATED POLICIES EXPOSED	EMERGING STRATEGIES FOR A NEW ERA	SHIFT FROM GLOBAL TO REGIONAL TRADE	RISING CONSUMER SURPLUS	NEXT GENERATION EDUCATION	CIRCULAR ECONOMY	HUMAN 2.0
RENEWABLE ENERGY	VIRTUAL REALITY	WIRELESS POWER TRANSMISSION	NATURAL LANGUAGE GENERATION	COMPUTATIONAL PHARMACIES	PERSONAL DATA RECORD	WALKING-DRIVEN ENERGY	ROBOTIC FARMING	REVERSE BRAIN DRain	VIOLENCE	RESKILLING SOCIETY	GLOBALIZATION REVIVAL	TRUST IN GOVERNMENT DROPS	EMERGING MULTILATERAL INSTITUTIONS	DEFlationARY FORCE OF TECHNOLOGY	CONCENTRATION OF WEALTH	HEALTHY LIFE EXTENSION	ENERGY INTERNET	RADICAL LIFE EXTENSION
INTERNET OF THINGS	ENERGY STORAGE	SOLAR POWER SATELLITES	SMART GLOVES	CREATIVE AI	DNA HARD DRIVES	SUPersonic FLIGHT	HYDROponics	EMERGING MIDDLE CLASS	POVERTY	FAKE NEWS	COMPETING POLITICAL SYSTEMS	MOVEMENT TOWARDS A NEW WORLD ORDER	REVISIONS TO THE SOCIAL CONTRACT	CONSUMER DEBT	DECLINING GLOBAL GROWTH	MAKER ECONOMY	FOOD 2.0	AERIAL RIDESHARING
COGNITIVE SYSTEMS	QUANTUM COMPUTING	LAB GROWN MEAT	5G NETWORKS	SELF ASSEMBLING ROBOTS	PERSISTENT AUDIO SURVEILLANCE	PASSENGER DRONES	AEROPONICS	GLOBAL INEQUALITY	SUICIDE RATE	OWNERSHIP TO ACCESS	NATIONALIST AGENDAS	FORCED MIGRATIONS	Possible CHINA-AMERICA DECoupling	DEBT-FUELED GLOBAL GROWTH	WEALTH TRANSFER	BLURRED REALITY	AUTONOMOUS VEHICLES	VIRTUAL PRESENCE
DRONES	ADVANCED MATERIALS	GEoENGINEERING	AFFECTIVE COMPUTING	SOFT ROBOTICS	TOUCH SENSITIVE PROSTHETICS	UNDERGROUND TRAFFIC GRID	CONTAINED FARMING	IDENTITY THEFT	POWER TO THE INDIVIDUAL	INCREASED LIFESPANS	AUTOMATED WARFARE	DEVELOPING COUNTRY COLLAPSE	STRUCTURAL CHANGE FOR A DIFFERENT WORLD	MODERN MONETARY THEORY	NEW SYSTEMS FOR INTERNATIONAL PAYMENT	LOGISTICS INTERNET	TRANSPORT 2.0	MObILITY AS A SERVICE
AUGMENTED REALITY	GENETIC ENGINEERING	BRaIN-TO-BRaIN COMMUNICATION	RECOGNITION TECHNOLOGY	NANOBOT NURSES	MOLECULAR ROBOTS	ROBOT AVATARS	UNDERWATER DATA CENTER	AGING POPULATION	URBANIZATION	ELDER CARE	GLOBAL INSTITUTIONS STRAINED	EMERGENCE OF NON-STATE ACTORS	SHIFT FROM MILITARY TO NON-MILITARY SPHERE	ATROPHY OF GLOBAL ECONOMIC GOVERNANCE	ECONOMIC BURDEN OF SOCIAL PROGRAMS	REPUBLIC 2.0	SMART NATIONS	CAPACITY AS A SERVICE
GENOMICS	SYNTHETIC BIOLOGY	EXOSKELETONS	PREDICTIVE MACHINE VISION	TOKENOMICS	IVF-GENETIC SCREENING	PRECISION MEDICINE	BIOACOUSTIC RECOGNITION	ABUNDANCE	FIVE GENERATIONS OF WORKERS	POPULISM	SHIFTING GLOBAL ALLIANCES	A POLARIZED SOCIETY	SHIFT FROM DEMOCRACY TO PLUTOCRACY	DIGITAL DIVIDENDS	BLUE ECONOMY	EMPOWERMENT ECONOMY	INSTITUTION 2.0	AUTOMATED LAST MILE
BLOCKCHAIN	PHOTONICS	REGENERATIVE MEDICINE	MACHINE READING COMPREHENSION	SOLAR HIGHWAYS	BRAIN-TO-VEHICLE INTERFACES	BIOTECHNOLOGY	WI-FI RECOGNITION	DISABILITY	MARRIED LATER	INDIVIDUALISM	AUTHORITARIAN CONTROL	TERIORISM	AGING INFRASTRUCTURE	DOUGHNUT ECONOMICS	GLOBALIZATION 3.0	SOCIETY 5.0	PERSONALIZED MEDICINE	
ROBOTICS	BIOPHOTONICS	FULL BRAIN SIMULATION	GENERATIVE ADVERSARIAL NETWORKS	ROBOT BEES	ASTERIOD MINING	PREDICTIVE MEDICINE	PROXIMITY RECOGNITION	GENERATIONAL DIFFERENCES	THE CHANGING NOTION OF WORK	CLASS WARS						FULL DECENTRALIZATION	GENERAL AI	PREVENTATIVE HEALTHCARE
NANOTECH	BioELECTRONICS	CRYONICS	Synthetic DATA SETS	ZERO CARBON NATURAL GAS	TERAFORMING	GENE THERAPY	GESTURE RECOGNITION	LOEHNESS AND ISOLATION	THE RISE OF ALTERNATIVE LIVING	THE DECLINE OF RELIGION						Cyborg SOCIETY	AUTOMATED SOCIETY	HOME 2.0
Precision Agriculture	VISIBLE LIGHT COMMUNICATIONS	THINKABLES	ALGORITHMIC FACT CHECKING	BEHAVIORAL BIOMETRICS	ELECTRIC VEHICLES	STEM CELL THERAPY	BIOMETRIC CAMOUFLAGE	RISING ENERGY DEMAND	INDEPENDENT WORKERS	DEForestation						WORK 2.0	MONEY 2.0	JOURNALISM AS A SERVICE
Biometric Monitoring	ADVANCED PROSTHETICS	ROBOTIC SURGERY	AI-ENABLED DRUG DISCOVERY	PRECISION BIOLOGY	CRISPR	PRECISION FERMENTATION	EMOTIONAL RECOGNITION	GRID LIBERATION	DIGITAL DIVIDE	FOOD AND WATER SECURITY						ROBOTS AS A SERVICE	ETHICAL MANUFACTURING	DIGITAL CITIZENSHIP
Systems Biology	METABOLIC ENGINEERING	CHEMICAL SYNTHESIS	JU CHIP	COMPUTATIONAL BIOLOGY	SATELLITES	MICRO POWER PLANTS	Holograms	EXTREME WEATHER EVENTS	LOCALISM, BIOREGIONALISM	HEALTH EQUITY								
Floating Cities	LANGUAGE TRANSLATION	Li-Fi	DIGITAL AGENTS	SOCIAL ROBOTS	VOICE CLONING	SYNTHETIC MEDIA	DEEP FAkES											
Collaborative Robots	ROBOT SWARMS	SUBSEA POWER GRIDS	FLOATING NUCLEAR ENERGY PLANTS	ARTIFICIAL TREES	CELLULAR AGRICULTURE	GENETIC SCREENING	DIMINISHED REALITY											

M+E Industrie in
der Transformation





Unternehmen brauchen eine Weiterbildungsstrategie

Wo stehen wir heute?
Welche Fähigkeiten sind vorhanden?

Entwicklung bzw. Nutzung passender Maßnahmen zum Aufbau der in Zukunft benötigten Fähigkeiten (Future Skills)

Wo stehen wir in 5 Jahren?
Welche Fähigkeiten werden benötigt?

2024

2025

2026

2027

2028

2029

2030



www.futureskills-bw.de

Future Skills 2030
Welche Kompetenzen für den
Standort Baden-Württemberg
heute und in Zukunft
erfolgskritisch sind

AGENTUR

-  **Future Skills-Studie als Trendanalyse**
-  **Was sind die Future Skills für mein Unternehmen?**
-  **Für die Automobil- und Zulieferindustrie, den Maschinenbau, die Metall- und die Elektro-industrie**



Partner



Transformationsnetzwerk
Nordschwarzwald

iwCONSULT **iw**



Definition von Future Skills

- ✓ Kompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Kenntnisse, persönliches Mindset und Verhaltensweisen, über die eine Person zur Erfüllung beruflicher Aufgaben verfügt bzw. verfügen muss.

- ✓ Zukunftskompetenzen bzw. Future Skills sind jene Kompetenzen, die a) heute wichtig sind und auch in Zukunft wichtig bleiben, sowie b) jene Kompetenzen, die zukünftig an Bedeutung gewinnen werden, auch wenn sie heute noch keine oder nur eine geringe Relevanz haben.



Datenmanagement und Methoden

Datenmanagement und Methoden

995.000 Online-Stellenanzeigen für die Metall- und Elektroindustrie* in Baden-Württemberg in den Jahren 2018 bis 2023

Identifikation von 12.000 eindeutigen Skills mittels Machine-Learning & wörterbuch-basierter Verfahren

Clustering der Kompetenzen zu insgesamt 39 Clustern

Identifikation relevanter Kompetenzen für den Vorhersagezeitraum bis 2030.
Berechnung der Wachstumsraten

Validierung durch Expertenworkshops und -interviews mit Expertinnen und Experten aus Unternehmen

* Automobil- und Zulieferindustrie, Metallindustrie, Elektroindustrie und der Maschinenbau



39 Future Skills-Cluster mit gleichbleibender oder wachsender Bedeutung bis 2030



Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung

- Cloud und IT Infrastruktur
- Data Analytics
- Data Management
- Grundlegende IT Fähigkeiten
- IT-Systemsicherheit
- Künstliche Intelligenz
- Programmierung
- Sensorik & IOT
- Softwarearchitektur
- Softwareentwicklung
- Robotik



Industrielle Kompetenzen

- Alternativer Automobilantrieb
- Autonomes Fahren
- ElectricalEngineering
- Emissionsfreie Produktion
- Fahrzeugbau& Montage
- Forschung & Entwicklung
- Industrial Engineering
- Industrielle Fertigungsverfahren
- Qualitätssicherung & Dokumentation
- Technisches Grundverständnis
- Wartung/ Reparatur/ Instandhaltung



Überfachliche Kompetenzen

- Eigeninitiative
- Flexibilität
- Innovatives Denken
- Kollaboration
- Kundenorientierung
- Organisationsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Resilienz
- Sprachkenntnisse
- Zielorientierung



Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse

- Beschaffung und Lieferkettenmanagement
- Betriebliches Ressourcenmanagement
- Logistik, Distribution und Materialflussmanagement
- Marketing und Unternehmenskommunikation
- Personalmanagement
- Projektmanagement, Unternehmensführung und Leadership
- Vertrieb und Kundenbeziehungsmanagement



Top 10 der Zukunftskompetenzen

	Future Skills-Cluster	Kategorie	Prognostizierte Wachstumrate bis 2030 in Prozent
1.	IT-Systemsicherheit	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	54
2.	Künstliche Intelligenz	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	53
3.	Emissionsfreie Produktion	Industrielle Kompetenzen	49
4.	Resilienz	Überfachliche Kompetenzen	47
5.	Data Management	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	44
6.	Cloud und IT-Infrastruktur	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	44
7.	Projektmanagement, Unternehmensführung und Leadership	Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse	43
8.	Data Analytics	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	42
9.	Sensorik & IoT	Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung	40
10.	Alternativer Automobilantrieb	Industrielle Kompetenzen	39

- █ Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung
- █ Industrielle Kompetenzen
- █ Überfachliche Kompetenzen
- █ Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse



Künstliche Intelligenz



Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) stärkt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. KI-Systeme erlauben die Automatisierung komplexer Aufgaben, etwa bei der Qualitätssicherung, indem sie Produktionsfehler selbstständig erkennen. Experten in diesem Bereich können Systeme entwerfen, die in Echtzeit auf Veränderungen reagieren und Anpassungen vornehmen. KI-Anwendungen können so Vorhersagen entwickeln und strategische Entscheidungen treffen. Dies steigert sowohl die Effizienz als auch die Produktivität in Unternehmen.

Beispielhafte Kompetenzen, Fähigkeiten, Technologien und Wissensgebiete:

- Machine Learning
- Deep Learning
- Neuronale Netzwerke
- Datenfusion
- Data Mining

Beispielhafte Berufe mit Kompetenznachfrage im Future Skills-Cluster künstliche Intelligenz:

- Fachinformatiker für Systemintegration
- Data Scientist
- Programmierer
- Machine Learning Engineer
- Softwareentwickler

Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung

Wie hat sich die Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich künstliche Intelligenz entwickelt?

Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster künstliche Intelligenz in M+E Unternehmen in Baden-Württemberg



Prognostizierte Entwicklung

+ 53 %

bis zum Jahr 2030

Gemessen am Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster künstliche Intelligenz. Die Prognose basiert auf den Entwicklungen in den Stellenanzeigen bis zum Jahr 2023 und der Einschätzungen über die Entwicklung bis zum Jahr 2030 von Experten und Unternehmen



Emissionsfreie Produktion



Für Kompetenzen im Bereich der emissionsfreien Produktion ist ein fundiertes Verständnis von umweltfreundlichen Technologien erforderlich genauso wie die Fähigkeit, diese effizient in bestehende Systeme einzuarbeiten. Dies umfasst die Implementierung und Optimierung von Technologien zur CO₂- und Schadstoffvermeidung. Dabei werden unter anderem erneuerbare Energie und nachhaltige Materialien zur Verbesserung der ökologischen Bilanz herangezogen.

Beispielhafte Kompetenzen, Fähigkeiten, Technologien und Wissensgebiete:

- Gebäudetechnik
- Emissionstest
- Energietechnik
- Energiemanagement
- ISO 14001

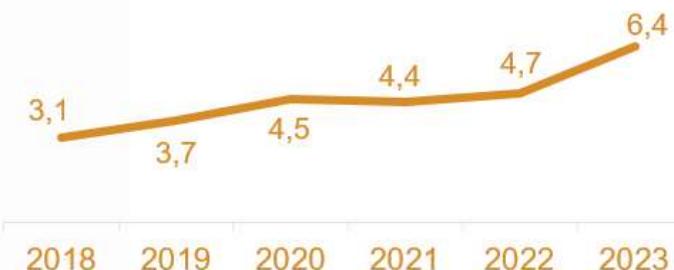
Beispielhafte Berufe mit Kompetenznachfrage im Future Skills-Cluster Emissionsfreie Produktion:

- Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik
- Industrieelektriker
- Maschinenmechaniker
- Facility Manager
- Ingenieur für Elektrotechnik

Industrielle Kompetenzen

Wie hat sich die Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich emissionsfreie Produktion entwickelt?

Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster Emissionsfreie Produktion in M+E Unternehmen in Baden-Württemberg



Prognostizierte Entwicklung

+ 49 %

bis zum Jahr 2030

Gemessen am Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster Emissionsfreie Produktion. Die Prognose basiert auf den Entwicklungen in den Stellenanzeigen bis zum Jahr 2023 und der Einschätzungen über die Entwicklung bis zum Jahr 2030 von Experten und Unternehmen



Resilienz



Die Kompetenz der Resilienz bezieht sich auf das Arbeiten unter schwierigen oder wechselnden Umständen. So ist es Beschäftigten mit ausgeprägter Resilienz möglich sich flexibel an Veränderungen anzupassen und auf Herausforderungen zuzugehen. Aus Rückschlägen wird gestärkt hervorgegangen. Der adäquate Umgang mit Stress am Arbeitsplatz sichert die eigene Leistungsfähigkeit und Gesundheit.

Beispielhafte Kompetenzen, Fähigkeiten, Technologien und Wissensgebiete:

- Stressbewältigung
- Belastbarkeit
- Selbstbewusstsein
- Ausdauer
- Fitness

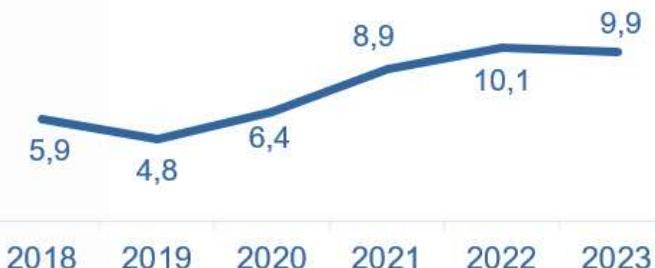
Beispielhafte Berufe mit Kompetenznachfrage im Future Skills-Cluster Resilienz:

- Fachkraft für Lagerlogistik
- Produktionsmitarbeiter
- Automobilverkäufer
- Projektleiter
- Softwareentwickler

Überfachliche Kompetenzen

Wie hat sich die Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich Resilienz entwickelt?

Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster Resilienz in M+E Unternehmen in Baden-Württemberg



Prognostizierte Entwicklung

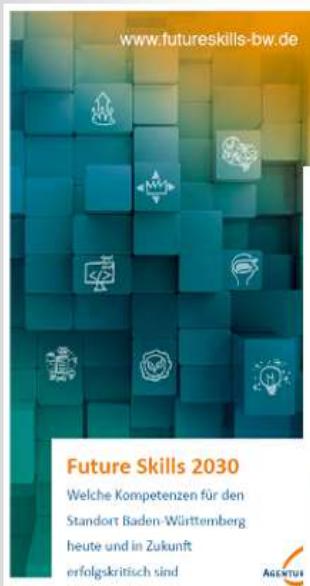
+ 47 %

bis zum Jahr 2030

Gemessen am Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster Resilienz in der M+E Industrie. Die Prognose basiert auf den Entwicklungen in den Stellenanzeigen bis zum Jahr 2023 und der Einschätzungen über die Entwicklung bis zum Jahr 2030 von Experten und Unternehmen



Vergleich 2021 und 2024



- Digitalkompetenzen spielen in den Stellenanzeigen eine geringere Rolle. Sie scheinen als gegeben angenommen zu werden. Eine Ausnahme sind spezifische, eher technische Digitalkompetenzen
- Höherer Bedarf an Kompetenzen zur Sicherstellung zentraler Geschäftsprozesse (Lieferkettengesetz, Logistik, Kostenreduktionen, Fachkräftemangel, ...)
- Geringere Wachstumsraten bei überfachlichen Kompetenzen in 2024, höchste Nachfrage in 2021
- Geringe Nachfrage nach industriellen Kompetenzen in 2021, prognostizierte Wachstumsrate von 30 Prozent in 2024
- Insgesamt keine gravierenden Veränderungen. Aber Anpassungen, die Unternehmen berücksichtigen müssen



Übertragbarkeit

- ✓ Die Future Skills-Studie trifft Aussagen für die gesamte M+E Industrie. Es kommt aber auf den Kontext an. Die Ergebnisse müssen auf die Einzelbranche, die Region, das Unternehmen, die Abteilung oder Mitarbeitenden übertragen werden. Dabei kann es zu anderen Schwerpunktsetzungen kommen

- ✓ Aber: Grundsätzlich gelten Ergebnisse auch für die M+E Industrie in anderen Unternehmen, mit Einschränkungen auch für benachbarte Branchen (z.B. Textilindustrie) oder größere Handwerksbetriebe



Unsere Begleitung



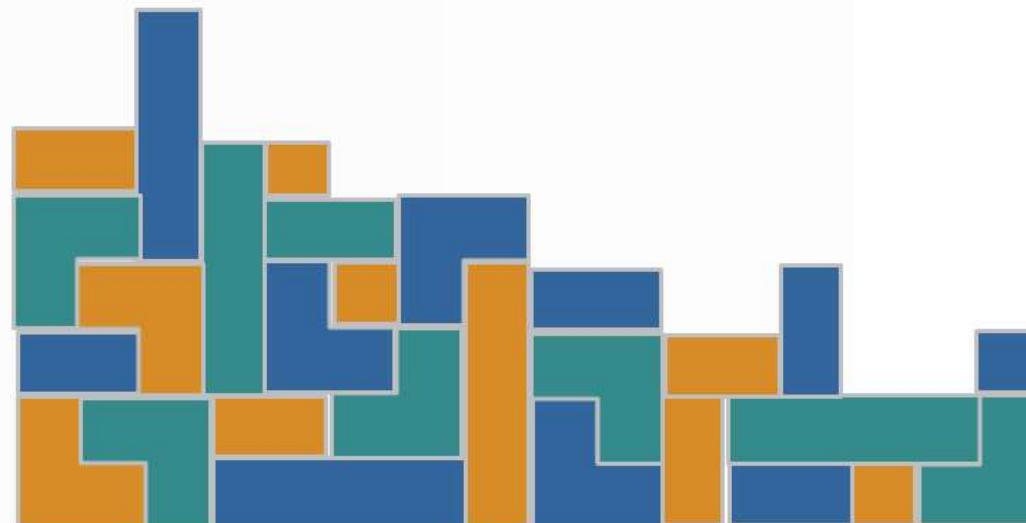




Innovative Weiterbildungsbauusteine für Future@Skills.BW



Future
Skills
BW



Gemeinsames
Projekt mit



Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT

In
Kooperation mit

 **Fraunhofer**
IAO

Gefördert
durch


Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



Zum Weiterlesen: www.futureskills-bw.de



Kompetenzsteckbriefe

Die hier vorgestellten Kompetenzsteckbriefe erweitern die Reihe „Future Skills 2030“.
Die Definition von Future Skills, Bezugswissenschaften, Unter Fachgebieten und Kompetenzsteckbriefen ist im Management Summary zusammengefasst, über die drei Karten zu Kompetenzen, die extern bereits Zwischen- und interne Kompetenzen darstellen, werden weitere Anforderungen an die Kompetenzen detailliert.

Das entwickelte Kompetenztaxonomie basiert auf drei Ebenen:
die drei strukturierte IQ-qualitative Soft-Skill-Kompetenzen sowie die obensten Lagen im von K-Komplexen im Bereich der „Überindustriellen Kompetenzen“ Geschäftspraxis.

Ausgangspunkt für die hier vorgenommenen, die auf folgenden 2019 bis 2022 vorbereiteten Strategien basierenden und zukünftigen Praktiken und Perspektiven für Zukunftsorientierte Vergangenheit.

Dokument: **WCONSULT**



Welche Kompetenzen für den Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind

Management Summary

Methodenbericht

Future Skills 2030 – Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind

Autor*in:

Lennart Eiben, Jan Engler, Dr. Henry Goedde, Dr. Vanessa Hänemeyer, Dr. Armin Mertens

Juli 2024



Future Skills für die Region Nordschwarzwald

Transformationsszenario
Nordschwarzwald

REGION NORDSCHWARZWALD
Wirtschaftsförderung



Wollen Sie mehr erfahren über die AgenturQ?

- ✓ Folgen Sie uns auf LinkedIn und erhalten Sie regelmäßig Updates rund um das Thema Berufliche Weiterbildung:
<https://www.linkedin.com/company/agenturq-stuttgart/>
- ✓ Abonnieren Sie unseren Newsletter und erhalten zudem Einladungen zu Veranstaltungen der AgenturQ:
<https://www.agenturq.de/service/newsletter/>
- ✓ Aufzeichnungen von Webinaren und Veranstaltungen finden Sie in unserer Mediathek:
<https://www.agenturq.de/service/mediathek/>



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ipek Güler
AgenturQ
Lindenspürstr. 32
70176 Stuttgart
Tel: 0711-3659188-19
Mobil: 01520 2850907
Mail: gueler@agenturq.de
www.agenturq.de



Zeit für Ihre Fragen

Agenda

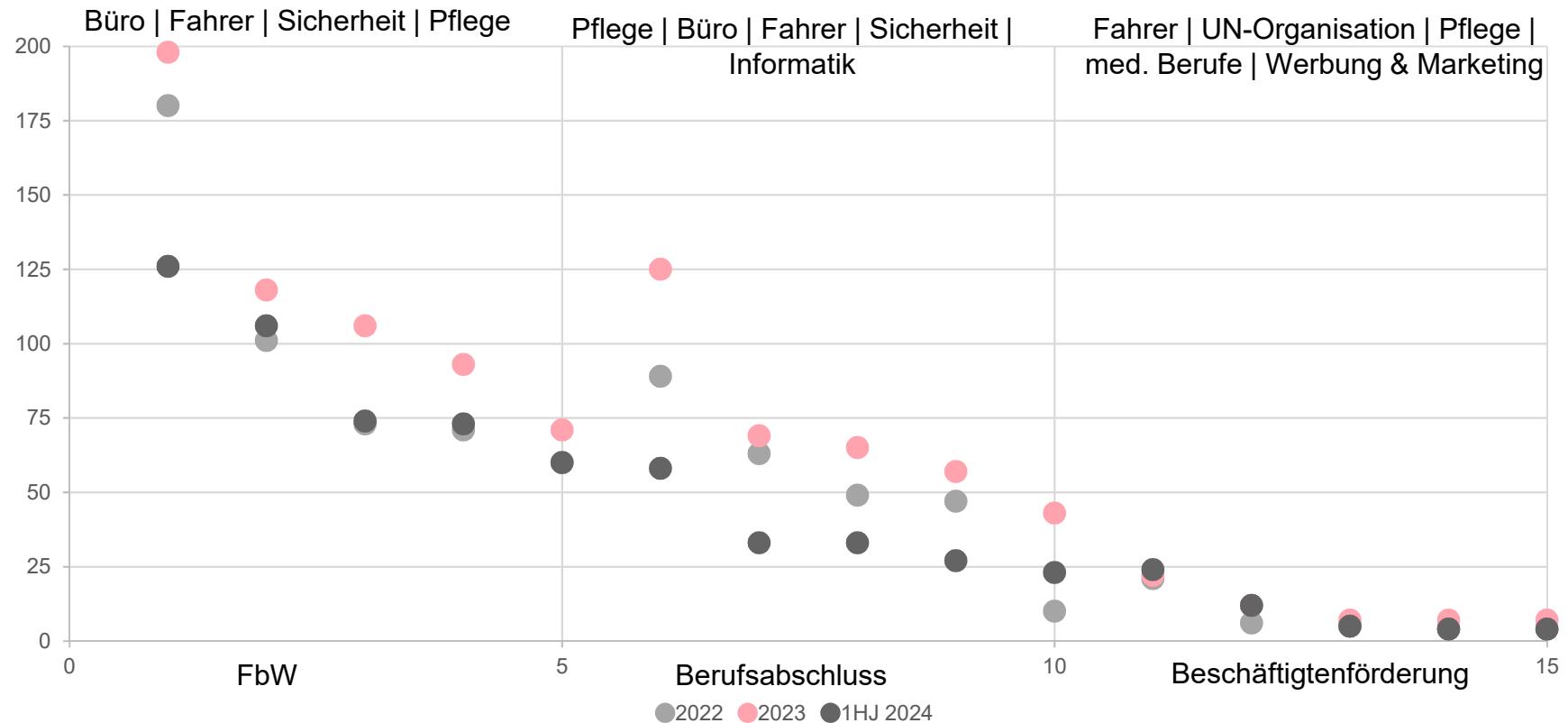


ZDF – Für welche Berufe und Themenschwerpunkte wurden Bildungsgutscheine ausgehändigt?

- Im ersten Schritt gruppieren wir nach den Fördergrundlagen

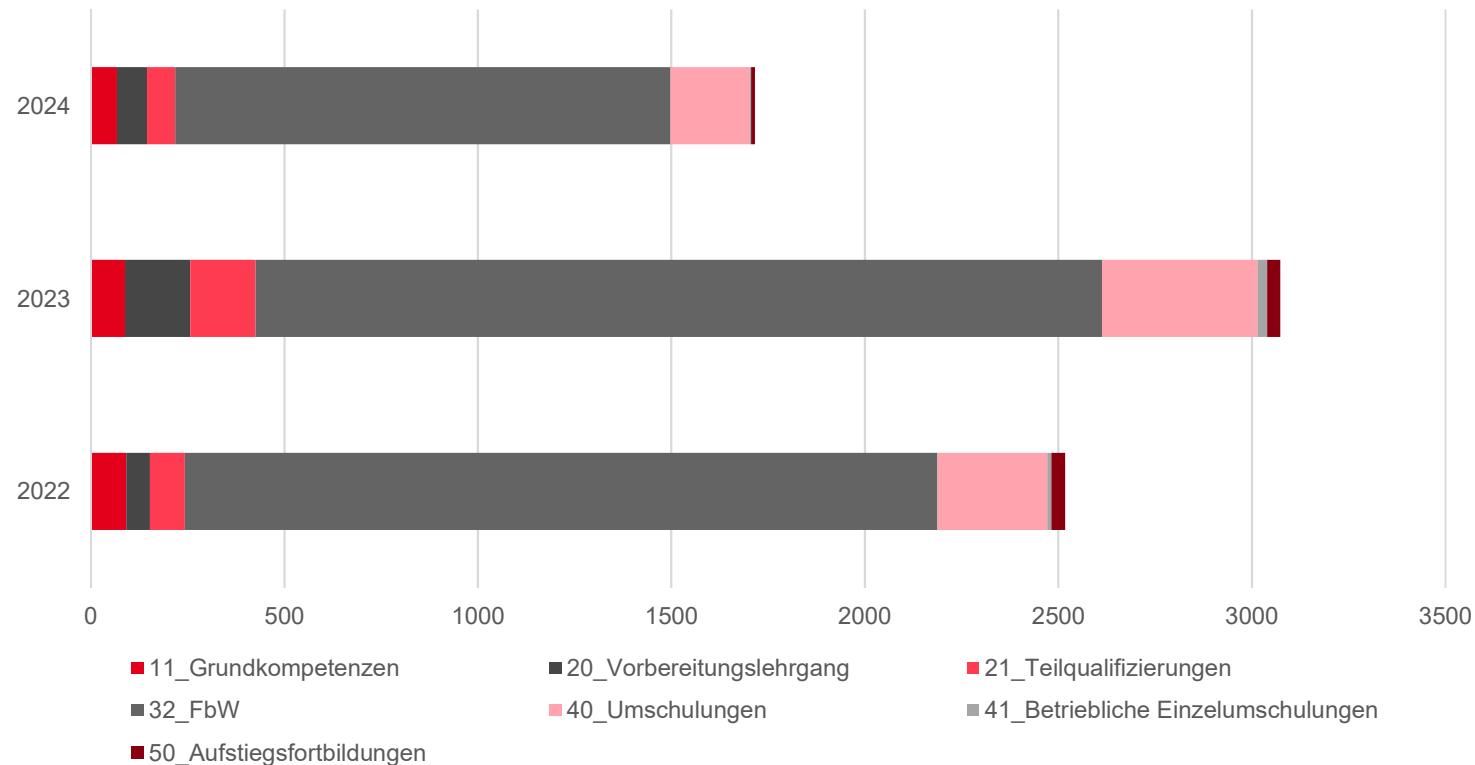
Berufliche Weiterbildung (FbW)	10: Förderung nach § 81 (1 bzw. 1a) SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Erwerb eines Berufsabschlusses	20: Förderungen nach § 81 (2) SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/innen	30: Förderung nach § 82 SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/innen in Transfergesellschaft	40: Förderung nach § 111a SGB III (wird in dieser Auswertung vernachlässigt)

Entwicklung in den Förderungen



Welche Förderungen haben wir je Kalenderjahr umgesetzt?

FbW's sind
weiterhin die
präferierten
Weiterbildung



Interne Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 11: Grundkompetenzen

Betrifft: AV und BBiE

- Auslastung der eingekauften Maßnahme Grundkompetenzen sicherstellen**
 - Notwendigkeit der Grundkompetenzen als Vorbereitung/Eignungsabklärung (Belastbarkeit) auf TQ und Umschulung in den Fokus rücken
 - Kommunikation (Ziel, Notwendigkeit etc.) zwischen den handelnden Akteuren (Maßnahmeträger & Kunde/in) stärken (Dienstleistungscharakter)
- Transparenz für potentielle Teilnehmenden erhöhen**
 - Fundierte Eignungsabklärung: z. B. BPS-Gutachten mit Empfehlungen zu Grundkompetenzen
 - Einfachen Zugang zu Bildungsträger sicherstellen
- Erfolgskontrollen durchführen**
 - Aufnahme-, Zwischen- und Abschlussgespräche beim Träger (anhand des Ziels des Kunden)
 - Regelmäßige Auslastungskontrolle
 - Qualitative Durchführung sicherstellen



Interne und externe Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 20: Vorbereitungslehrgang

Betrifft AV, AG-S und BBiE

- Interne Handlungsempfehlung
 - Sensibilisierung bzgl. des Instruments Vorbereitungslehrgänge
(Zulassung zur Externenprüfung ausreichend genutzt?)
 - Impulsvortrag der IHK zur Externenprüfung für Mitarbeitende & Kunden/innen
- Externe Handlungsempfehlung
 - Informationsangebote für Kunden/innen zur Möglichkeit der Externenprüfung schaffen
 - Info-Tage bei der IHK
 - BiZ live (z. B. Kombination AG und Bildungsträger)
 - Kontakte zur IHK zwecks Externenprüfungen einfach gestalten/sicherstellen
 - Bei Bewerbertagen über die Möglichkeit der Externenprüfung informieren / AG als Qualifizierer
 - Fokusbranche 1: Lager (Bildungsbieter: Logistik Lernzentrum, DEKRA)
 - Fokusbranche 2: Maschinenbau und Betriebstechnik (Bildungsanbieter: Berufsforschungswerk des DGB GmbH)

Interne Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 21: Teilqualifizierung

Betrifft AV, BBiE und AG-S

- TQ als wirtschaftlich sinnvolles Förderinstrument in den Fokus rücken**
 - Information der Mitarbeitenden; auch durch Bildungsanbieterende mit TQ-Angeboten
 - Die neuen TQ-Berufe bekannt machen (bisher Berufskraftfahrer und Sicherheitsgewerbe dominierend)
 - Berufskunde als Basis für die Förderberatung
 - AG über die Chance von TQs zur Fachkräftegewinnung informieren
- Informationsangebote bieten**
 - Informationsangebote für Mitarbeitende und Kunden/innen (Jahresplanung)
 - BiZ live (z. B. Kombination AG und Bildungsträger)
 - Alternative zu BiZ live: Online-Angebote
 - Besuch bei Bildungsanbieterenden vor Ort
- Aktive Erfolgskontrolle**
 - Kontakt zu Bildungsanbieterenden während TQ sicherstellen
 - Suche nach Praktika aktiv begleiten
 - TQ in das Absolventenmanagement integrieren, damit eine Vermittlung sichergestellt wird



Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 21: Teilqualifizierung

Betrifft AV, BBiE und AG-S

- Die Förderung in den Berufskraftfahrer und Sicherheitsgewerbe neu gestalten**
 - Weg von Einstellungszusagen durch bundesweite AG hin zu regionalen Angeboten (Beschäftigtenförderung)
 - Aktiven Austausch mit Bildungsanbietenden, die gleichzeitig Arbeitgebende sind, fördern
 - Neue Ideen entwickeln: vom Helfer zur Fachkraft
- Informationsangebote für Kunden/innen schaffen**
 - Gemeinsame Planung mit regionalen Bildungsanbietenden und Arbeitgebende
 - BiZ live (z. B. Kombination AG und Bildungsträger)
 - Besuch bei Bildungsanbietenden und Arbeitgebenden vor Ort (analog Tag des Busses)
- Aktive Erfolgskontrolle**
 - Kontakt zu Bildungsanbietenden während TQ sicherstellen
 - Vermittlung in Arbeit sicherstellen



Interne Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 40: Umschulung

Betrifft AV, BBiE und AG-S

- Austausch zu Förderungen intensivieren**
 - Welche Förderungen werden heute von Arbeitgebern angefragt?
 - Sind die Förderungen in der Arbeitslosigkeit vergleichbar oder gibt Ansätze aus der Beschäftigtenförderung welche die Zukunftsorientierung fördern?
 - Gibt es Umschulungen, die in der Beschäftigtenförderung einfacher realisierbar sind?
- Informationsangebote bieten**
 - Informationsangebote für Arbeitgebenden
 - Vorteile der betriebliche Umschulung als Alternative zur Ausbildung
 - Arbeitskräfte- Fachkräftepotential durch betriebliche Umschulungen binden
- Branchenempfehlungen für die betriebliche Einzelumschulung**
 - Pflege
 - Berufskraftfahrer inkl. Schienenfahrer
 - Informatik

Handlungsempfehlungen

Förderkategorie 41: betriebliche Einzelumschulung

Betrifft AV, BBiE und AG-S

- Austausch zu betriebliche Einzelumschulungen beibehalten/intensivieren
 - Welche Ausbildungen werden heute von Arbeitgebern angefragt?
 - Welches Arbeitskräftepotential ist am aktuellen Markt vorhanden?
- Informationsangebote bieten
 - Informationsangebote für Arbeitgebende
 - Vorteile der betrieblichen Umschulung als Alternative zur Ausbildung
 - Arbeitskräfte- Fachkräftepotential durch betriebliche Umschulungen binden
 - Kennen lernen von Arbeitgebenden für potenzielle Umschulenden
- Branchenempfehlungen für die betriebliche Einzelumschulung
 - Berufskraftfahrer inkl. Schienenfahrer
 - Informatik
 - Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft
 - Mechatronik



Zeit für Ihre Fragen

