weiterbilden - weiterentwickeln - weiterdenken



Herzlich Willkommen zur Veranstaltung!

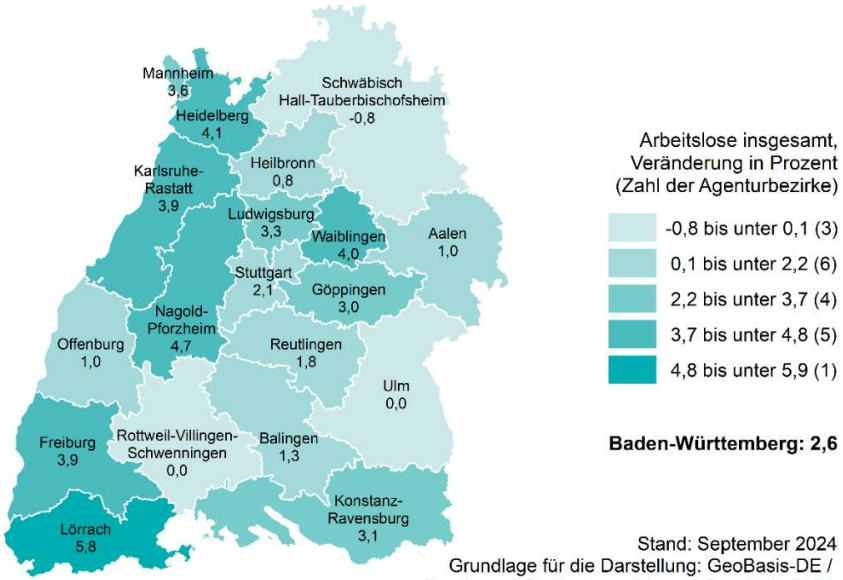
Wir beginnen in einigen Minuten...

Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger „Gelingfaktoren“
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

Arbeitsmarkt 2025 / IAB-Prognose 2025

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



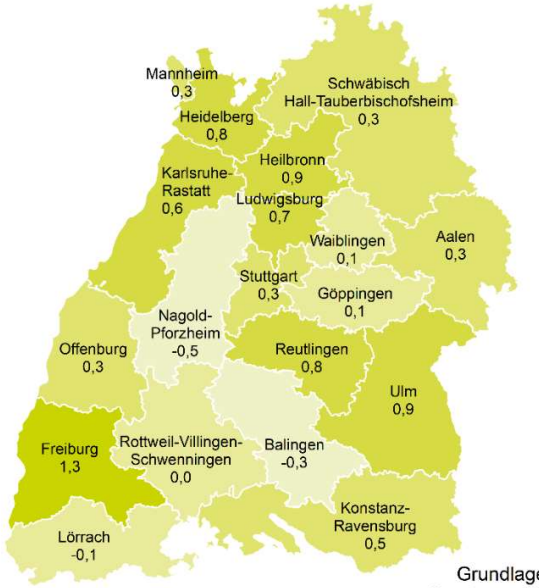
Arbeitslose insgesamt, Veränderung in Prozent (Zahl der Agenturbezirke)

- -0,8 bis unter 0,1 (3)
- 0,1 bis unter 2,2 (6)
- 2,2 bis unter 3,7 (4)
- 3,7 bis unter 4,8 (5)
- 4,8 bis unter 5,9 (1)

Baden-Württemberg: 2,6

Stand: September 2024
Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE / Bundesamt für Kartographie und Geodäsie 2024; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, eigene Berechnungen.
© IAB

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



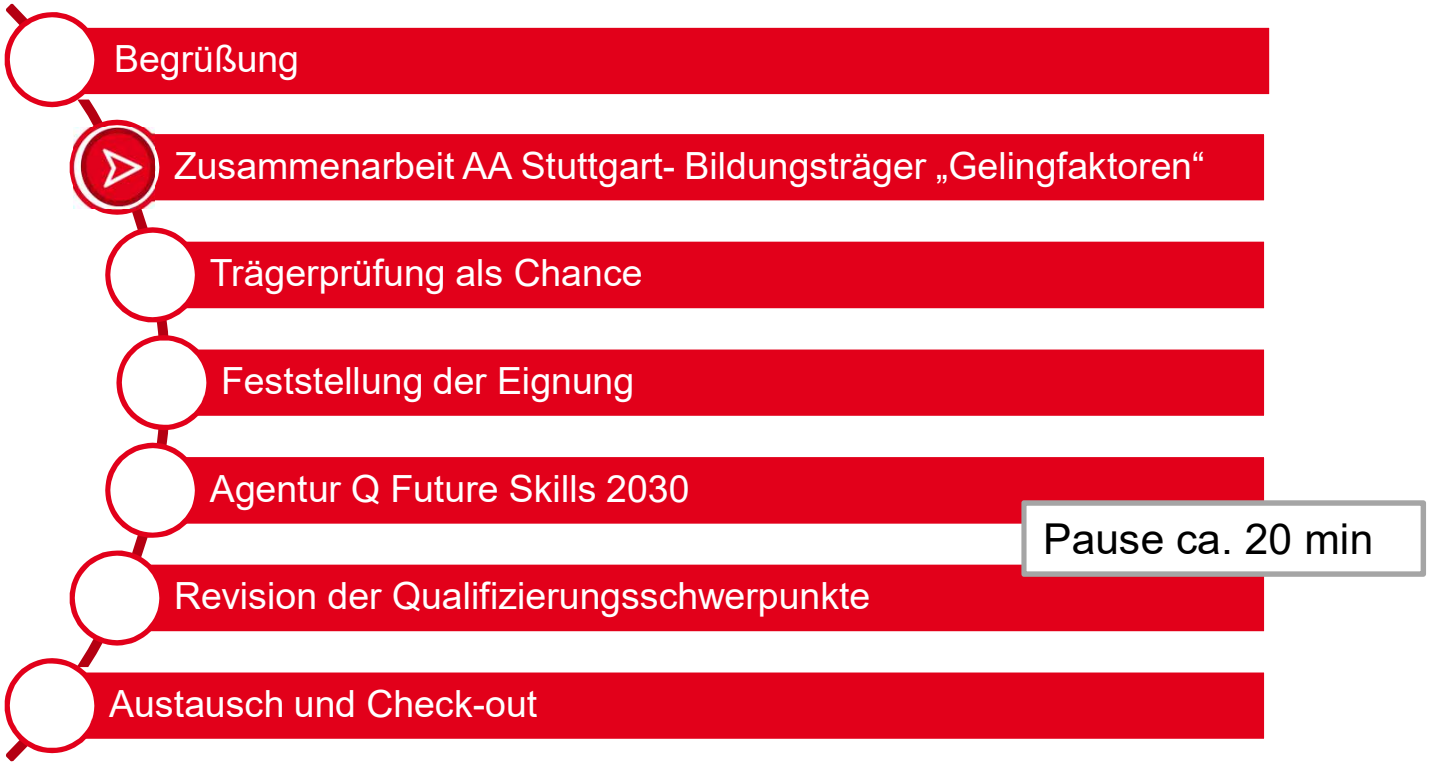
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Veränderung in Prozent (Zahl der Arbeitsagenturen)

- -0,5 bis unter -0,2 (2)
- -0,2 bis unter 0,2 (4)
- 0,2 bis unter 0,6 (6)
- 0,6 bis unter 1,0 (6)
- 1,0 bis unter 1,4 (1)

Baden-Württemberg: 0,4

Stand: September 2024;
Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE / Bundesamt für Kartographie und Geodäsie 2024; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, eigene Berechnungen.
© IAB

Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger „Gelingfaktoren“
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Pause ca. 20 min
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

Zusammenarbeit „Gelingfaktoren“

- Klar definierte Kommunikationswege
- Qualität und Transparenz der Maßnahme
- Hohe Vermittlungsquoten und nachhaltige Qualifikation
- Regelmäßige Feedback- und Evaluationsgespräche
- Langfristige Partnerschaften und Verlässlichkeit
- Orientierung an individuellen Förderbedarfen

Ihre Kontaktwege zu uns – für den internen Gebrauch

Kaufmännisch/Soziale Berufe



Team 121

Stuttgart.121-Vermittlung @arbeitsagentur.de

Gewerblich/Technische Berufe



Team 122

Stuttgart.122-Vermittlung @arbeitsagentur.de

Böblingen



Team 123

Boeblingen.123-Vermttlung@arbeitsagentur.de

Leonberg/Herrenberg



Team 124

Leonberg.Herrenberg-124-Vermittlung @arbeitsagentur.de

Ungelernte Kundinnen und Kunden



Team 185

Stuttgart.185-Sofortzugang @arbeitsagentur.de

INGA – Integrations-beratung



Team 190

Stuttgart.190-Inga @arbeitsagentur.de

Akademiker-Vermittlung



Team 171

Stuttgart.171-Akademiker @arbeitsagentur.de

Welche sind Ihre „Gelingfaktoren“?

Bitte notieren Sie diese auf Ihrer Karte

Gerne können Sie uns auch direkt Umsetzungs-Vorschläge unterbreiten!

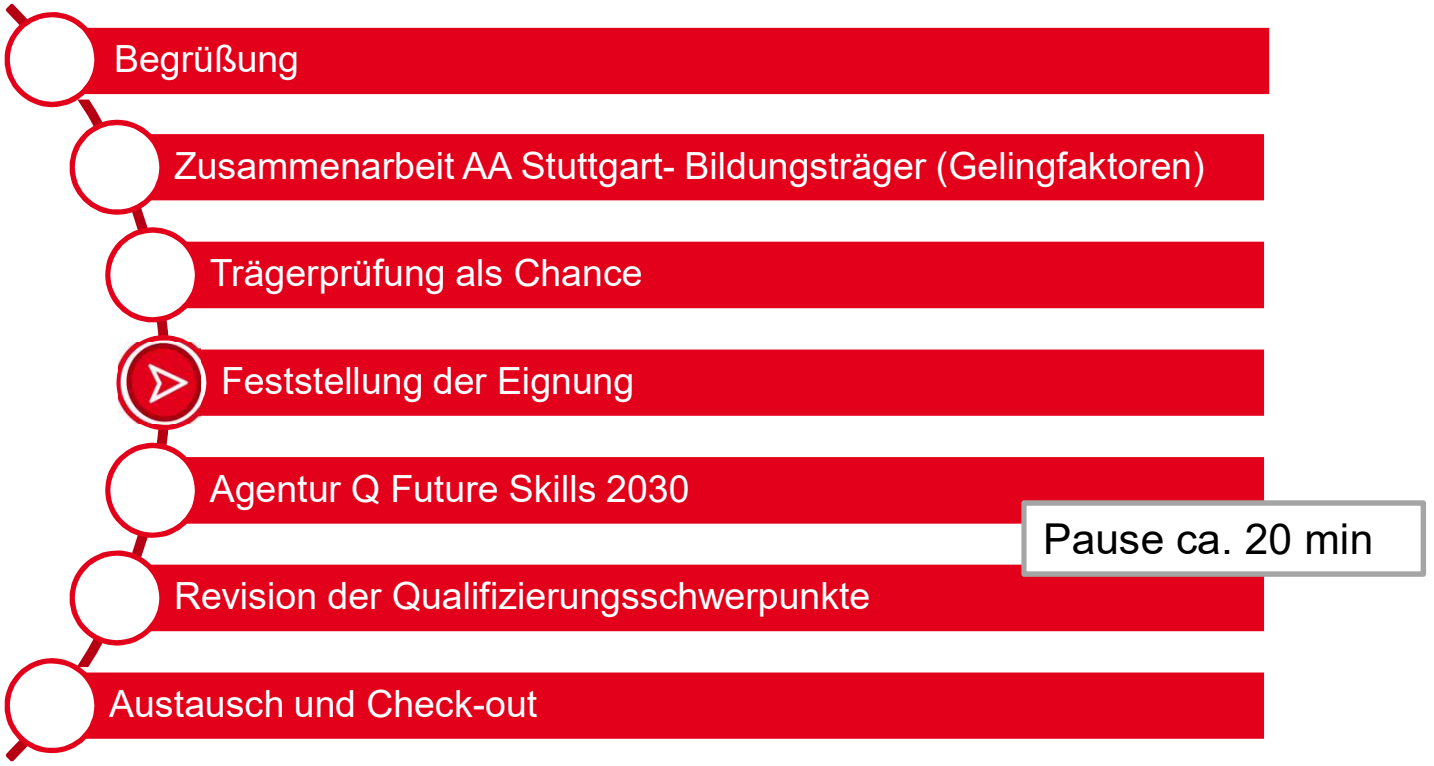
Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger (Gelingfaktoren)
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

Trägerprüfung als Chance

- seit 2023 haben wir unsere vor Ort-Prüfungen neu strukturiert und intensiviert
- Jährlich prüfen wir ca. 35 AVGS/FBW Maßnahmen und zusätzlich alle Einkaufs-Maßnahmen
- Es gibt kein Prüfteam mehr – alle Kolleginnen und Kollegen prüfen
- Der zentrale Prüfdienst der BA unterstützt uns zusätzlich mit 2-3 Prüfungen jährlich
- Schwerpunkte werden jedes Jahr festgesetzt

Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger (Gelingfaktoren)
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Pause ca. 20 min
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

Qualifizierungsindex als neue Kennzahl ab 2024

- Der Qualifizierungsindex setzt sich aus 1/3-Anteil Förderintensität und 2/3-Anteil Erfolgsquote zusammen.
- Die Erfolgsquote setzt sich aus zwei Parametern zusammen, die erfolgreiche Integration innerhalb 3 Monate nach Ende FbW / FbW abschlussorientiert (ao) und der Austritte aus FbW / FbWao
- Für eine erfolgreiche Integration ist das Absolventenmanagement im Rahmen einer FbW / FbW ao sowie die aktive Integrationsarbeit von großer Bedeutung.

Erfolgsquote 3 Monate nach Maßnahmeende

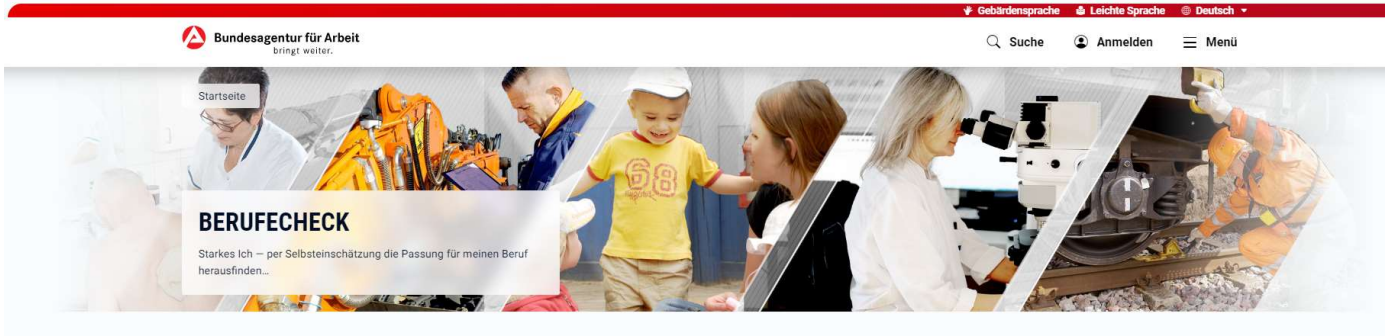
$$\frac{\text{Erfolgreiche Integrationen 3 Monate nach FbW TN-Dauer >3 Monate + FbW ao}}{\text{Austritte aus FbW TN-Dauer >3 + FbW ao}}$$

Die Eignungsprüfung als Ausgangslage für eine erfolgreiche FbW-Teilnahme

- Wie kann die BA unterstützen?
  - Eine qualitative FbW-Beratung beinhaltet:
    - Was ist der berufliche Hintergrund?
    - Begründung der Notwendigkeit
    - Sind die Voraussetzungen bekannt/erfüllt?
  - Voraussetzungen/ Zugangsvoraussetzungen erkennen/ prüfen

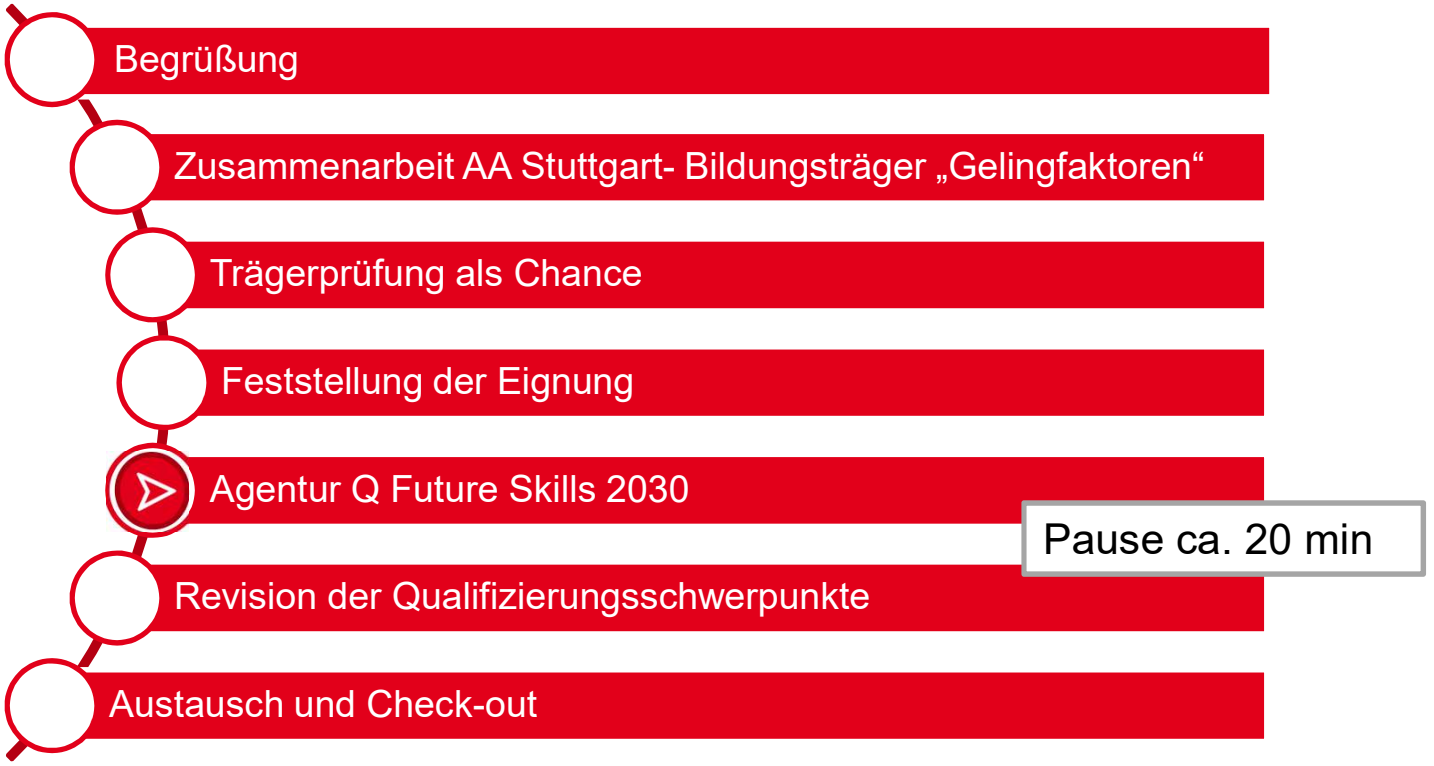
- Wie können Sie als Bildungsträger unterstützen?
  - Bildungsberatung dokumentieren
    - Was wurde besprochen?
    - Was wurde vereinbart?
  - Bildungsangebot sinnvoll nutzen
    - FbW-Module
    - Vorschalt- oder Unterstützungsmodule
  - Kontakt zur Agentur nutzen

Feststellung der Eignung



- Es werden relevante Kompetenzen, Kenntnisse, Interessen und soziale Aspekte von allen Berufen aufgezeigt
- Es hilft eigene Stärken zu erkennen, Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken und Entwicklungsmöglichkeiten anzuschauen

Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger „Gelingfaktoren“
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Pause ca. 20 min
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out



Future Skills 2030

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

Ipek Güler



AGENTUR

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

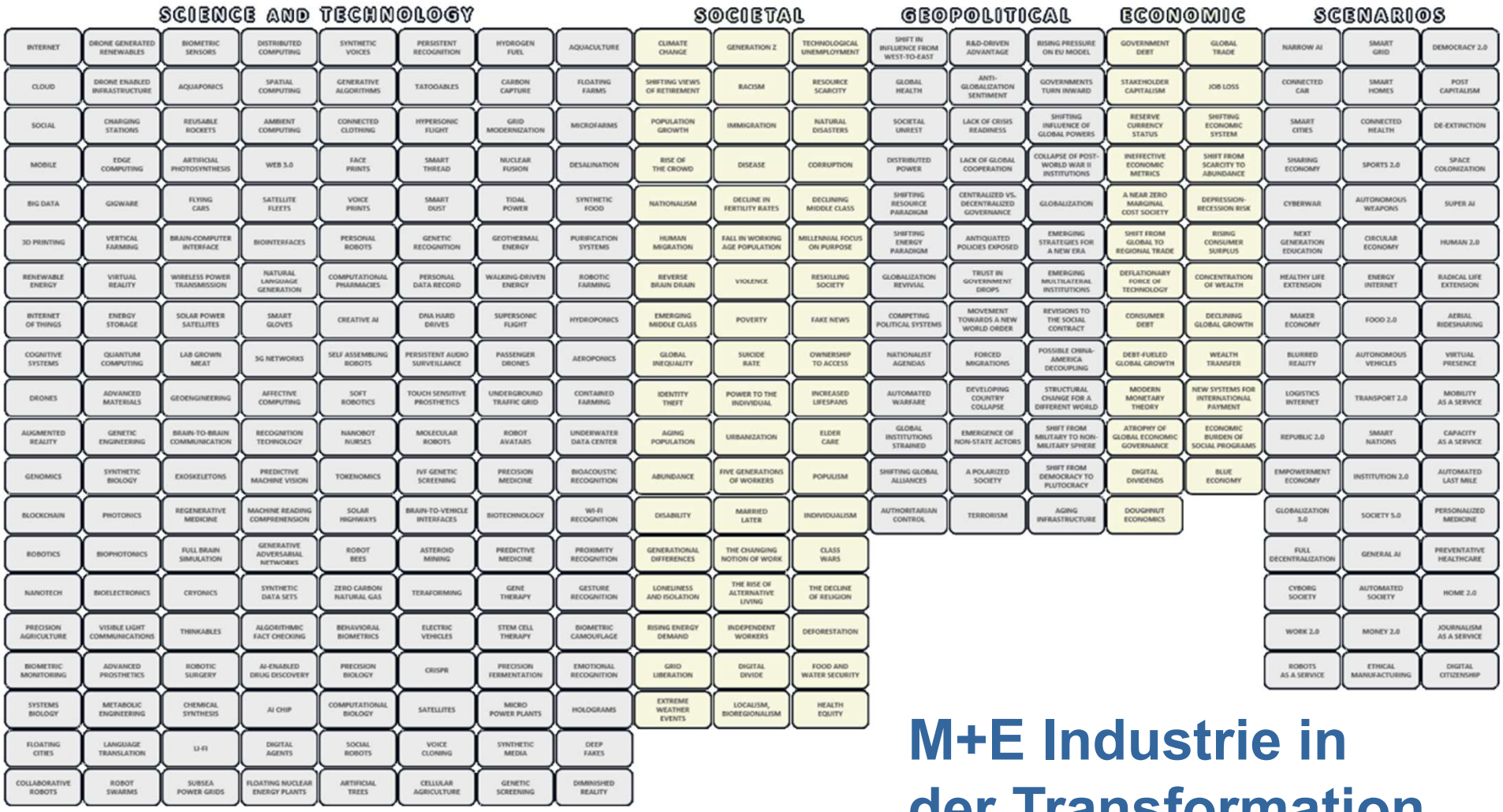
Eine gemeinsame Einrichtung von:

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL

Die AgenturQ





M+E Industrie in der Transformation

Unternehmen brauchen eine Weiterbildungsstrategie





Future Skills-Studie als Trendanalyse

Was sind die Future Skills für mein Unternehmen?

Für die Automobil- und Zulieferindustrie, den Maschinenbau, die Metall- und die Elektroindustrie

Partner

Transformationsnetzwerk
Nordschwarzwald

IW CONSULT 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



* 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

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

AGENTUR

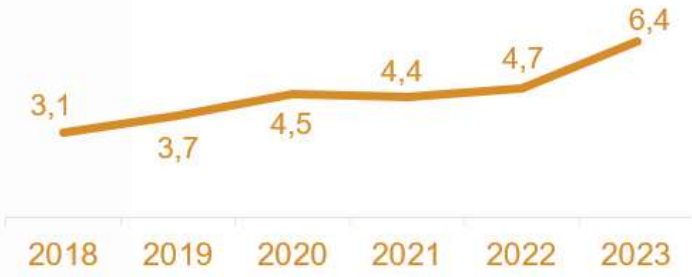
Emissionsfreie Produktion

Industrielle Kompetenzen

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 CO_2- und Schadstoffvermeidung. Dabei werden unter anderem erneuerbare Energie und nachhaltige Materialen zur Verbesserung der ökologischen Bilanz herangezogen.

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



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

Prognostizierte Entwicklung

+ 49 %

bis zum Jahr 2030

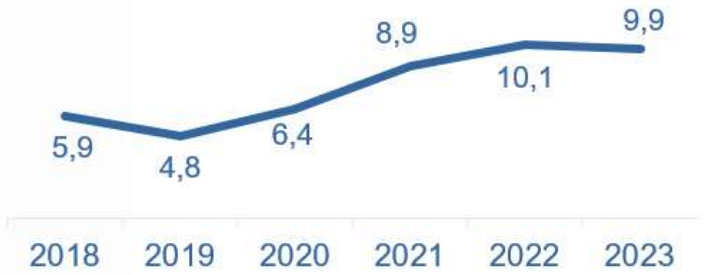
Gemessen am Anteil der Stellen mit Kompetenzanforderungen im Future Skills-Cluster Emissionsfreie Produktion. Die Prognose basiert auf den Entwicklungen in den Stellenanzeigen bis zum Jahr 2023 und der Einschätzungen über die Entwicklung bis zum Jahr 2030 von Experten und Unternehmen

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.

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



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

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


Discussion
Outline

Unsere Begleitung



AGENTUR

Weiterbildungsbedarf erheben

Kompetenzen erfassen und sichtbar machen

Digitale Grundkompetenz erfassen und stärken

Zukunftskompetenzen erkennen

Weiterbildungsprofile erstellen

Entwicklung von arbeitsplatznahen Weiterbildungsangeboten

Qualifizierung für Industrie 4.0

Ihr Bedarf – unser Angebot

AGENTUR MONITOR

Quali Profil

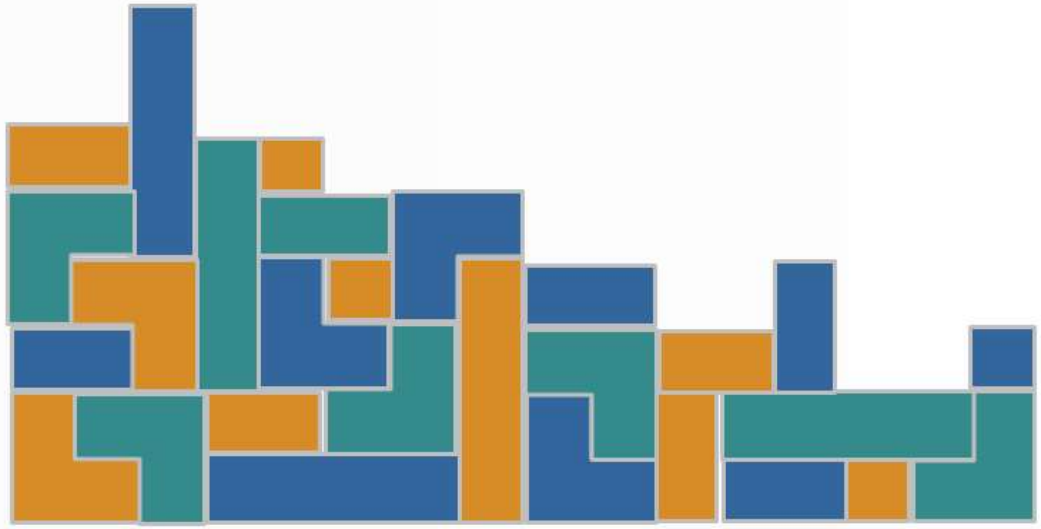
Digi READY

wap

WEITERBILDUNG 4.0

Future Skills

Innovative Weiterbildungs-bausteine für 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



Wollen Sie mehr erfahren über die AgenturQ?

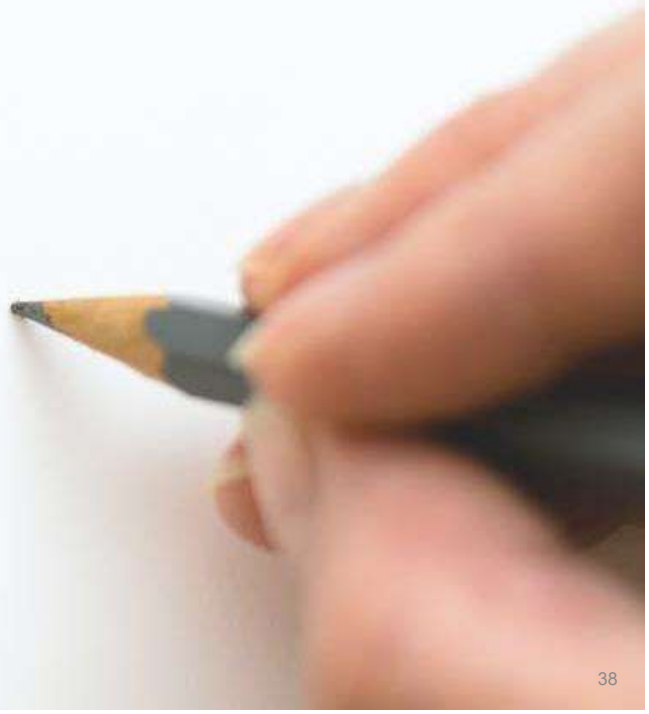
- ✓ Folgen Sie uns auf LinkedIn und erhalten Sie regelmäßig Updates rund um das Thema Berufliche Weiterbildung: https://www.linkedin.com/company/agenturq-stuttgart/
- ✓ Abonnieren Sie unseren Newsletter und erhalten zudem Einladungen zu Veranstaltungen der AgenturQ: https://www.agenturq.de/service/newsletter/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

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

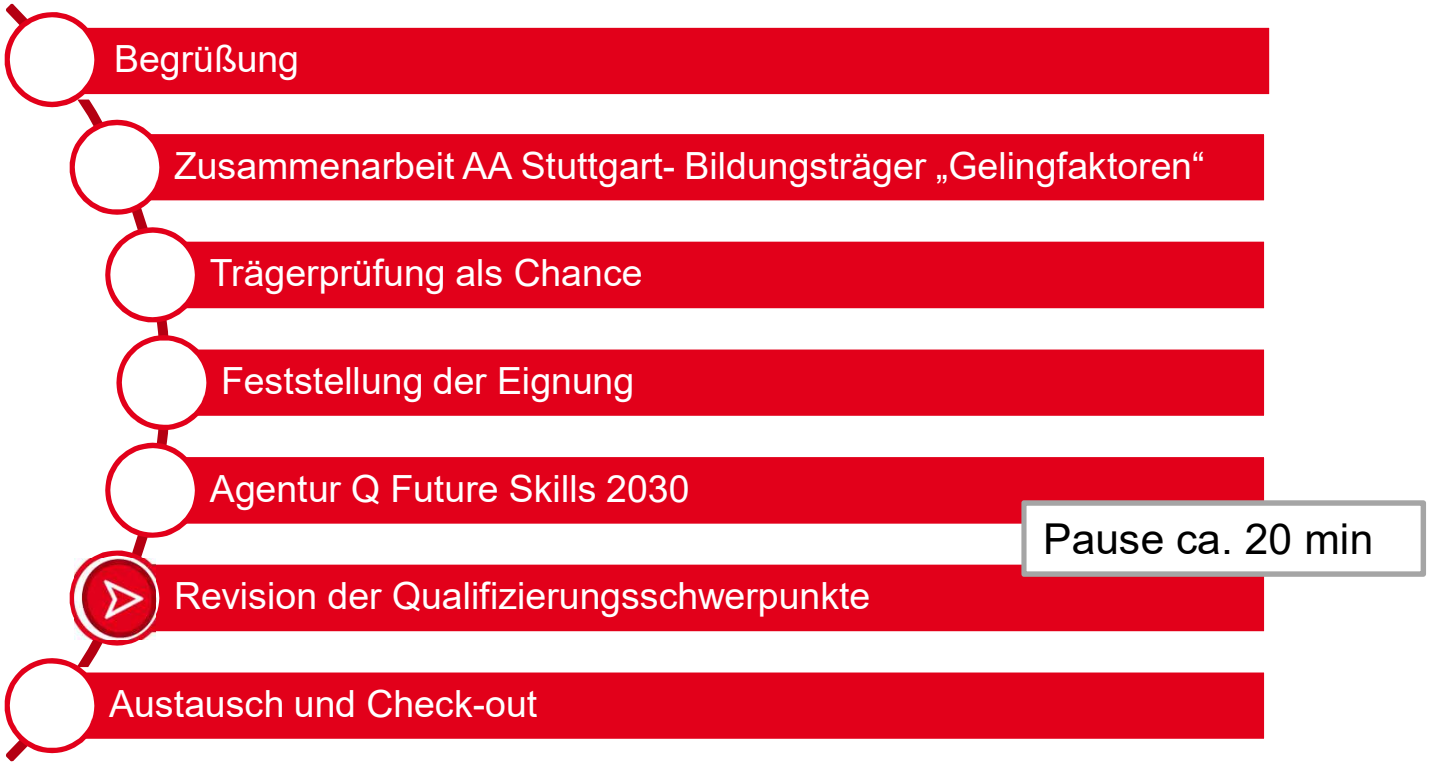
Ipek Güler
AgenturQ
Lindenspürstr. 32
70176 Stuttgart
Tel: 0711-3659188-19
Mobil: 01520 2850907
Mail: gueler@agenturq.de
www.agenturq.de



Zeit für Ihre Fragen



Agenda

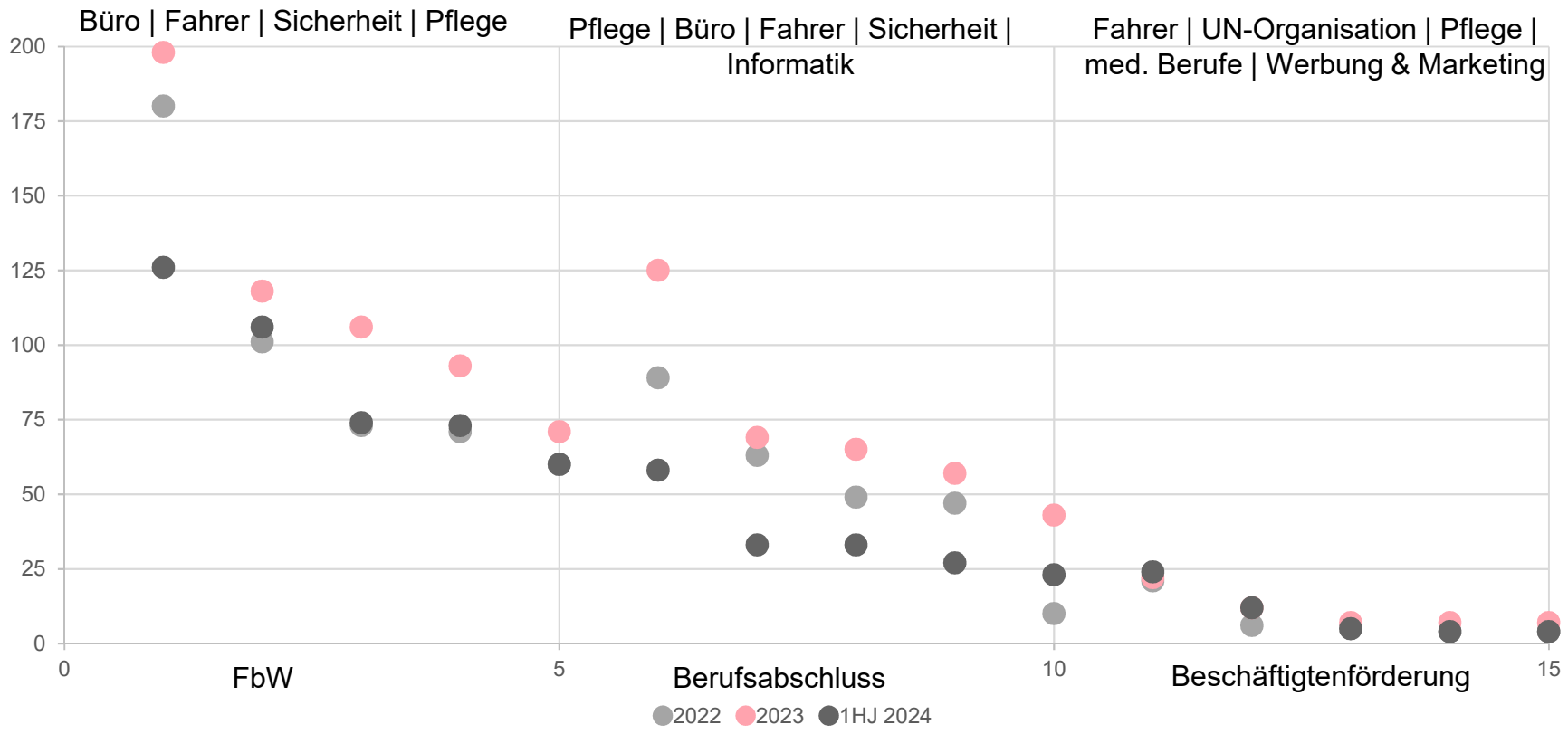

Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger „Gelingfaktoren“
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Pause ca. 20 min
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

ZDF – Für welche Berufe und Themenschwerpunkte wurden Bildungsgutscheine ausgehändigt?

- Im ersten Schritt gruppieren wir nach den Fördergrundlagen

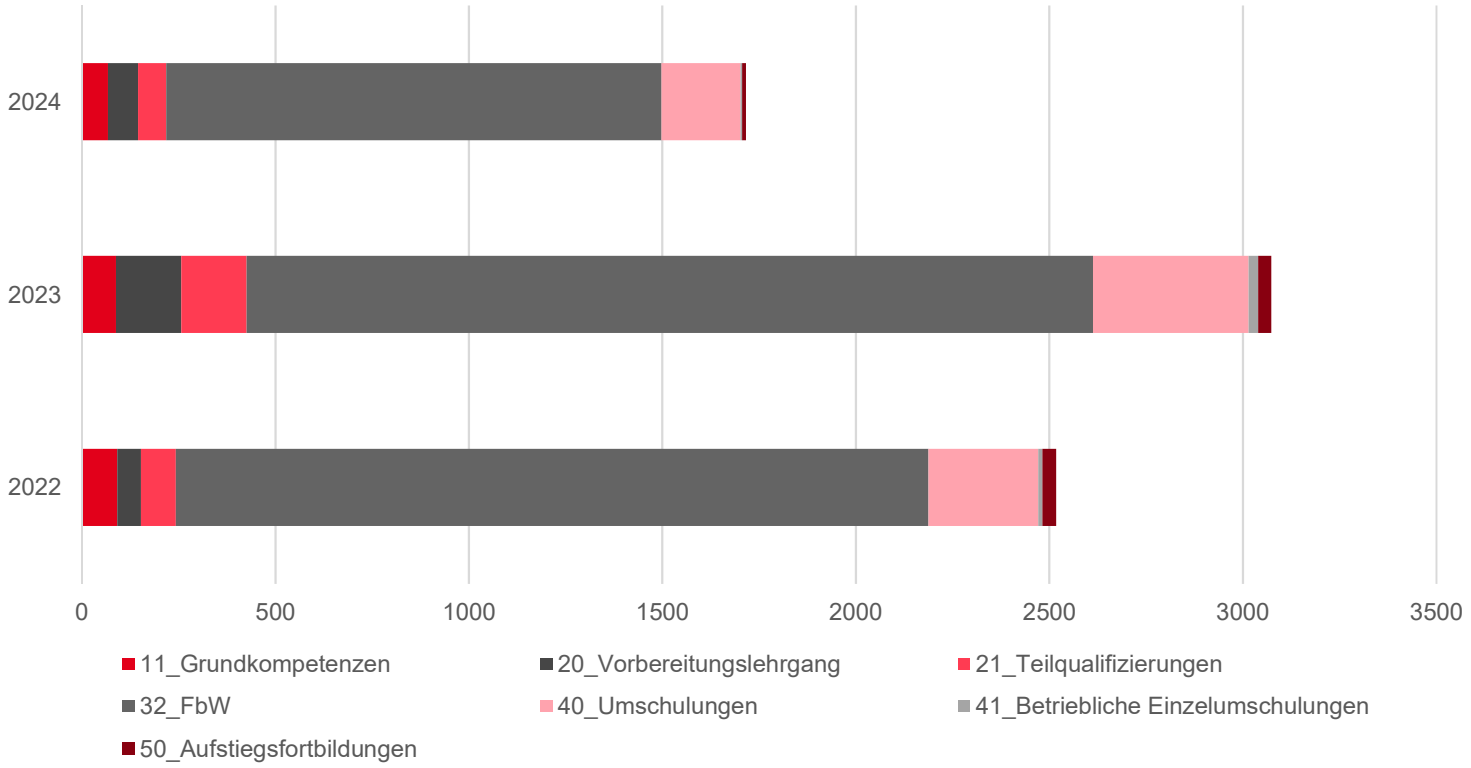
Berufliche Weiterbildung (FbW)	10: Förderung nach § 81 (1 bzw. 1a) SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Erwerb eines Berufsabschlusses	20: Förderungen nach § 81 (2) SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/innen	30: Förderung nach § 82 SGB III bzw. i.V.m. § 16 SGB II
Förderung 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 (Bildungsbietende: Logistik Lernzentrum, DEKRA)
    - Fokusbranche 2: Maschinenbau und Betriebstechnik (Bildungsanbietende: Berufsfortbildungswerk 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 Bildungsanbietende 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 Bildungsanbietenden vor Ort
- Aktive Erfolgskontrolle
  - Kontakt zu Bildungsanbietenden 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

Agenda


Begrüßung
Zusammenarbeit AA Stuttgart- Bildungsträger „Gelingfaktoren“
Trägerprüfung als Chance
Feststellung der Eignung
Agentur Q Future Skills 2030
Revision der Qualifizierungsschwerpunkte
Austausch und Check-out

Zeit für Ihre Fragen

