

Bildungszielplanung 2023



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Montabaur



Inhalt

1. Vorwort	3
1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung	3
1.2 Erfahrungen aus den Jahren 2021 und 2022.....	4
2. Marktanalyse/Arbeitsmarktbetrachtung.....	4
3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen	6
4. Digitalisierung / Entwicklungen in der Arbeitswelt.....	7
5. Qualifizierungsbedarf 2022	7
5.1 Kernpunkte der Qualifizierung	8
5.2 Weitere Bildungsschwerpunkte	8
5.3 Qualifizierung von Beschäftigten.....	8
6. Übersicht der quantitativen Planungen	9
6.1 Agentur für Arbeit (arbeitnehmerorientiert)	9
6.2 Jobcenter Westerwald	10
6.3 Jobcenter Rhein-Lahn	11
6.4 Beschäftigtenförderung.....	12

1. Vorwort

Zur Erstellung der jährlichen Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Montabaur und der Jobcenter Westerwald und Rhein Lahn erfolgt zunächst die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes. Damit wird der Bedarf auf der Seite der Arbeitgeber eruiert. Diese Marktbetrachtung und die damit verbundene Einschätzung, welche Fachkräfte arbeitgeberseitig benötigt werden, wird ergänzt durch die Betrachtung der Seite der Arbeitnehmer. Für eine umfassende Einschätzung werden hier insbesondere Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit in den Blick genommen.

Bei der Planung spielen die Erfahrungswerte der letzten Jahre eine Rolle, daher werden Vermittlungsfachkräfte auf Arbeitgeber-, sowie Arbeitnehmerseite einbezogen.

Ein Schwerpunkt des zum 01.01.2023 eingeführten Bürgergeldes ist die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für eine stärkere Konzentration auf Qualifizierung, Weiterbildung und die Arbeitsuche. Ziel ist auch hier die Bekämpfung des Fachkräftemangels durch die stärkere Beteiligung von Kunden in der Grundsicherung.

1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung

Die Arbeitswelt unterliegt einem permanenten technologischen Wandel. Routinemäßige Arbeiten werden in vielen Berufsbildern durch computergestützte Technologien ersetzbar. Allerdings ergeben sich dadurch auch Freiräume für Tätigkeiten, welche nicht automatisiert werden können. Die Digitalisierung bietet Chancen und Möglichkeiten in der übergreifenden Zusammenarbeit, der technologischen Weiterentwicklung, der Produktion, der Vernetzung von Unternehmen und der Erweiterung des Dienstleistungsangebotes.

Folgende Grundsätze sind handlungsleitend:

- Die Qualifizierungen berücksichtigen alternative, zukunftsorientierte Lernkonzepte, um eine passgenaue und schnelle Qualifizierung zu ermöglichen, dabei erfolgt eine Verknüpfung von modernem beruflichem Wissen mit praktischen Inhalten.
- Durch eine zielgerichtete und bedarfsorientierte Kompetenzplanung leisten wir einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region.
- Die Qualifizierungen bilden die Grundlage für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.
- Die Bildungsangebote tragen den Ansprüchen der Kunden in Bezug auf zeitliche Flexibilisierung im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und methodischen Lernansätze Rechnung.
- Die Bildungsangebote tragen dazu bei, die Beschäftigungschancen unserer Kunden zu erhöhen.
- Die mit der Digitalisierung 4.0 einhergehenden Änderungen in der Arbeitswelt finden Niederschlag in den Bildungsangeboten.
- Durch geeignete Bildungsmaßnahmen wird Geringqualifizierten die Möglichkeit des Erwerbs eines Berufsabschlusses ermöglicht.

1.2 Erfahrungen aus den Jahren 2021 und 2022

Die digitale Durchführung einer Weiterbildung ist **nicht für alle Inhalte und Teilnehmer geeignet**:

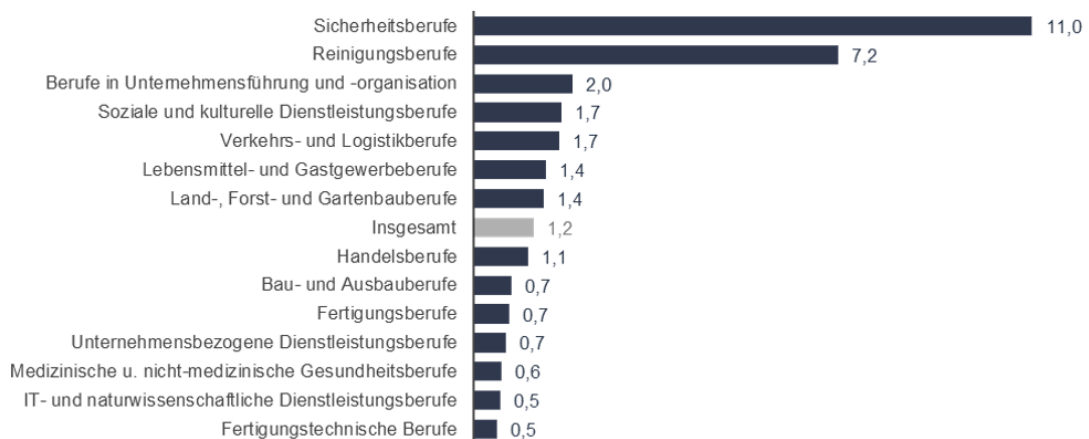
- Die hybride Durchführung eignet sich insbesondere für die theoretische Kenntnisvermittlung, für praktische Maßnahmeteile eher weniger gut. Für Maßnahmen zur Aktivierung und Herstellung von Tagesstruktur ist sie bedingt geeignet.
- Nichtmotivierte, lernentwöhnte Teilnehmende können mit Online-Formaten weniger gut erreicht werden. Soziale Kontakte und damit auch Maßnahmen mit Präsenzanteilen sind gerade für arbeitslose Menschen wichtig.
- Sofern betriebliche Praktika Bestandteil der Maßnahme sind, ist eine digitale Durchführung keine Option.

2. Marktanalyse/Arbeitsmarktbetrachtung

Anhand der Erwerbslosen-/Stellenrelation lassen sich die Chancen einer beruflichen Eingliederung ableiten. Die Situation stellt sich für die Kreise Westerwald und Rhein-Lahn wie folgt dar:

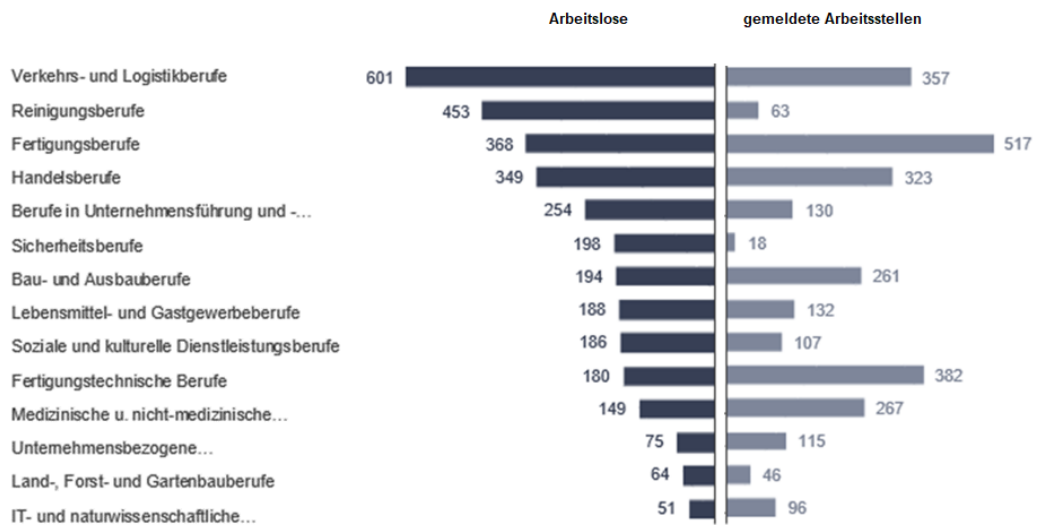
Westerwald:

Arbeitslose je gemeldeter Arbeitsstelle nach Berufssegmenten
Westerwaldkreis
Oktober 2022



Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufssegmenten

Westerwaldkreis
Oktober 2022



Rhein-Lahn:

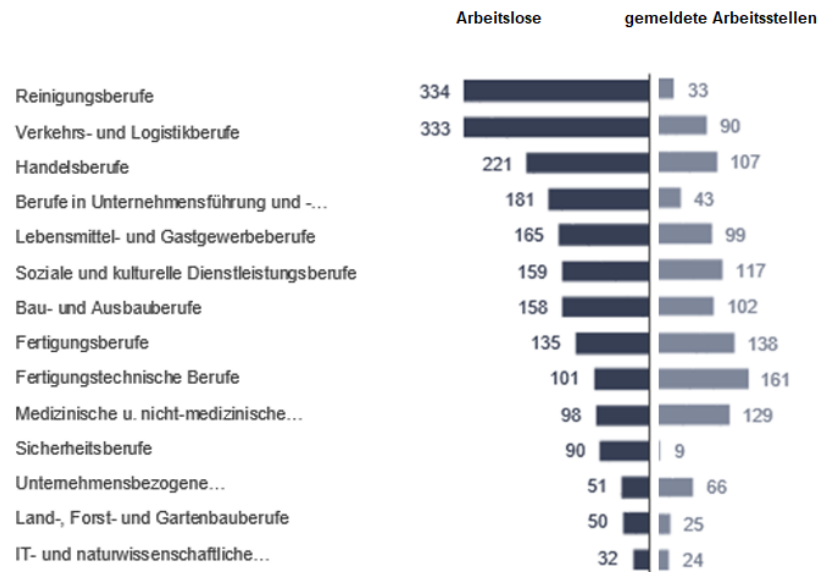
Arbeitslose je gemeldeter Arbeitsstelle nach Berufssegmenten

Rhein-Lahn-Kreis
Oktober 2022



Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufssegmenten

Rhein-Lahn-Kreis
Oktober 2022



3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen

Um den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich begleiten zu können, bedarf es innovativer Lehr- und Lernansätze. Als Agentur für Arbeit Montabaur und Jobcenter Westerwald und Rhein-Lahn legen wir im Sinne einer gelingenden digitalen Transformation Wert auf:

- flexible Angebote zum Erwerb von Bildungsabschlüssen (Umschulung und Teilqualifikationen auch in Teilzeit)
- kreative Umsetzungsformen, ausgerichtet an den individuellen Lernmöglichkeiten der Teilnehmenden
- eine ganzheitliche Dienst- und Beratungsleistung, sowie eigenständige Integrationsinitiative durch Kontakte zu den Arbeitgebern in der Region
- eine Skill- und Gap-Analyse
- die Berücksichtigung der Kompetenzförderung in der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen
- die Entwicklung von arbeitsweltbezogenen Weiterbildungskonzepten und Zusatzqualifikationen im Bereich der Digitalisierung
- Weiterbildungsangeboten mit flexiblen Eintrittsterminen, um auf kurzfristige Bedarfe reagieren zu können
- eine umfassende Einführung der Teilnehmer in die Online Informations- und Serviceangebote der Bundesagentur für Arbeit
- Einhaltung hoher Qualitätsstandards

- die Bildungsträger stellen den Teilnehmern erforderliche technische Ausstattung kostenfrei leihweise zur Verfügung
- eine realistische Kalkulation der Maßnahmedauer und Maßnahmekosten

4. Digitalisierung / Entwicklungen in der Arbeitswelt.

Bildung und Qualifizierung zählen zu den wichtigsten Instrumenten zur Bewältigung des digitalen Strukturwandels. Die Bedeutung der Digitalisierung wird in der betrieblichen Qualifizierung zunehmen, die Corona Pandemie beschleunigt diesen Prozess zusätzlich. Die Digitalisierung führt zu Veränderungen in der betrieblichen Praxis und geht mit veränderten Qualifikationsanforderungen sowie einem höheren Weiterbildungsbedarf einher. Bei den neuen digitalen Lernangeboten sind computer- oder webbasierte Selbstlernprogramme, die Bereitstellung von Lernmaterialien in elektronischer Form und die Nutzung interaktiven webbasierten Lernens am weitesten verbreitet.

Dies fordert eine Fokussierung auf die Qualifizierung, um einem Arbeitsplatzverlust vorzubeugen bzw. die (Wieder-)Einstiegchancen in das Erwerbsleben erfolgreich zu begleiten. Die Digitalisierung bedeutet für die Unternehmen zukünftig schneller, vernetzter, flexibler und globaler zu arbeiten und verlangt von den Arbeitskräften sozialkommunikative interaktive Kompetenzen – digitale Kompetenzen. Um eine erfolgreiche Eingliederung in das Beschäftigungssystem vorzubereiten, ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung eine Verknüpfung beruflicher Bildungsinhalte mit der Vermittlung und Stärkung der digitalen Kernkompetenzen im Rahmen der Qualifizierung zwingend erforderlich.

Selbständige Arbeitsweise in Verbindung mit Teamarbeit und Networking, eigenständige Problemlösungen und die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien werden als Kernkompetenzen in sämtlichen Berufsbereichen Basis für ein erfolgreiches Arbeiten 4.0 sein. Mittels moderner Lern- und Lehrkonzepte sollen die Fachkräfte von morgen bereits während der Aus- und Weiterbildung auf die Ansprüche der Unternehmen professionell vorbereitet und qualifiziert werden.

5. Qualifizierungsbedarf 2023

Qualifizierungsschwerpunkte der Agentur für Arbeit Montabaur und der Jobcenter Westerwald und Rhein-Lahn bestehen in den Branchen, welche günstige Beschäftigungschancen aufweisen, bei gleichzeitig geringem verfügbaren Fachkräftepotenzial.

Darüber hinaus sind abschlussorientierte Qualifizierungen z.B. im Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen von besonderer gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Die Flüchtlingssituation der Ukraine stellt in diesem Zusammenhang ein zusätzliches Qualifizierungspotenzial dar, sobald ein entsprechendes Sprachniveau erreicht ist.

5.1 Kernpunkte der Qualifizierung

Der Fokus der Qualifizierung liegt dementsprechend auf der Absicherung der regionalen Bedarfe in den Wachstumsbranchen Logistik, Verkehr, Fertigung, Produktion und Gesundheits-/ Sozialwesen.

5.2 Weitere Bildungsschwerpunkte

Die Qualifizierungs- und Kompetenzplanung berücksichtigt zudem zukünftige Bedarfe, die sich durch die Veränderungen in der Arbeitswelt als Folge des technologischen Wandels einstellen.

Daraus abgeleitet, ergeben sich weitere Qualifizierungsschwerpunkte:

- Der Fertigungsbereich bleibt wichtiges Qualifizierungsziel und wird weitere Inhalte der Industrie 4.0 haben.
- Digitale Kompetenz und Qualifizierungen im IT-Bereich rücken mehr in den Fokus unseres Handelns.
- Die Qualifizierungen im Dienstleistungssektor werden ausgebaut und berücksichtigen die durch die Vernetzung bedingten Veränderungen.

5.3 Qualifizierung von Beschäftigten

Schon heute zeigen Evaluierungsberichte, dass Menschen ohne Berufsabschluss ein etwa fünfmal höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, als Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Je höher die Qualifikation, desto geringer die Wahrscheinlichkeit der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Hier setzt die Beschäftigtenförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz an. Das Gesetz ermöglicht der Bundesagentur für Arbeit abschlussorientierte Weiterbildungen und Weiterbildungen im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse zu fördern.

Die Qualifizierung von Beschäftigten gewinnt in Rahmen der Fachkräftesicherung zunehmend an Bedeutung. Der Arbeitgeber-Service und die Berufsberatung im Erwerbsleben steigern die Beratungsintensität bei Arbeitgebern und Beschäftigten hierzu kontinuierlich.

6. Übersicht der quantitativen Planungen

6.1 Agentur für Arbeit (arbeitnehmerorientiert)

Agentur für Arbeit Montabaur (Förderung für Arbeitnehmer)

Branche	2023 FbW	2023 abschlussorientiert
Pflege/ Gesundheit	52	4
Erziehung	2	4
Gastronomie	4	0
Metall	20	8
Holzbearbeitung	0	0
Kunststoffverarbeitung	1	0
Elektronik	3	3
Kaufmännisch / verwaltende Berufe	108	21
IT	33	8
Logistik / Verkehr	92	44
Bau / Bauausbau	1	0
Handel (inkl. Lebensmittel)	2	8
Dienstleistungen	23	0
Sonstiges	60	2
Eintritte gesamt	401	102

6.2 Jobcenter Westerwald

Jobcenter Westerwald

Branche	2023 FbW	2023 abschlussorientiert
Pflege/ Gesundheit	20	2
Erziehung	3	2
Gastronomie	10	0
Metall	2	0
Holzbearbeitung	0	0
Kunststoffverarbeitung	0	0
Elektronik	0	1
Kaufmännisch / verwaltende Berufe	9	0
IT	5	0
Logistik / Verkehr	37	20
Bau / Bauausbau	5	0
Handel (inkl. Lebensmittel)	20	0
Dienstleistungen	2	0
Sonstiges	9	0
Eintritte gesamt	122	25

6.3 Jobcenter Rhein-Lahn

Jobcenter Rhein Lahn

Branche	2023 FbW	2023 abschlussorientiert
Pflege/ Gesundheit	4	1
Erziehung	0	1
Gastronomie	7	0
Metall	2	0
Holzbearbeitung	1	0
Kunststoffverarbeitung	0	0
Elektronik	1	0
Kaufmännisch / verwaltende Berufe	8	4
IT	3	0
Logistik / Verkehr	27	8
Bau / Bauausbau	3	0
Handel (inkl. Lebensmittel)	0	1
Dienstleistungen	6	0
Sonstiges	28	0
Eintritte gesamt	90	15

6.4 Beschäftigtenförderung

Beschäftigtenförderung

Branche	2023 FbW	2023 abschlussorientiert
Pflege/ Gesundheit	36	36
Erziehung	0	0
Gastronomie	0	0
Metall	3	2
Holzbearbeitung	0	0
Kunststoffverarbeitung	0	0
Elektronik	0	2
Kaufmännisch / verwaltende Berufe	16	1
IT	3	0
Logistik / Verkehr	29	2
Bau / Bauausbau	5	2
Handel (inkl. Lebensmittel)	0	0
Dienstleistungen	0	0
Sonstiges	3	0
Eintritte gesamt	95	45