

29.11.2024

Kompetenzen der Zukunft 2025

Agentur für Arbeit Freiberg
Jobcenter Mittelsachsen

Schweißen
Erziehung
Projektmanagement
Programmierung
Logistik
Pfleger
GreenComp
Qualitätsmanagement
Wasserstofftechnologie
Buchhaltung
Haustechnik
CAD-Anwendungen
Maschinenbedienung
ERP-Systeme
E-Commerce
Fahrzeugführung
Robotik
Lagerlogistik
CNC
DigComp

WIR FÜR SIE – *gemeinsam*



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Freiberg

jobcenter
Mittelsachsen



bringt weiter.

Die vorliegende Bildungszielplanung richtet sich an Bildungsdienstleistende in der Region Mittelsachsen sowie daran angrenzender Regionen. Weiterhin ist sie ein Informationsangebot für alle Akteure des regionalen Arbeitsmarktes.

In die Bildungsbedarfsanalyse fließen mehrere Komponenten ein. Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sind dies insbesondere regelmäßige Netzwerk- und Beratungskontakte mit regionalen Unternehmen und Institutionen. Die Analyse des Arbeitskräfteangebotes, deren Struktur sowie die Ableitung der Bildungsbedarfe erfolgt unter Beteiligung der Beratungsfachkräfte von Arbeitsagentur und Jobcenter. Statistische Auswertungen und wissenschaftliche Untersuchungen zum Arbeitsmarkt allgemein und der Region bilden eine weitere Säule der Planung. Die Bildungszielplanung ist ein stetiger Prozess, unterjährige Veränderungen und Bedarfe werden bedarfsorientiert aufgenommen.

Die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt sind gewachsen: Die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung verändern mit zunehmender Dynamik den Wirtschaftsstandort Deutschland¹. Diese Veränderungen sowie aktuelle wirtschaftliche Einwicklungen beeinflussen den Arbeits- und Fachkräftebedarf in der mittelsächsischen Wirtschaft.

Dieser langfristige Strukturwandel wird nur mit ausreichend vielen geschickten Händen und klugen Köpfen erfolgreich zu bewältigen sein. Der mittelsächsische Arbeitsmarkt ist von einem guten Qualifikations- und Beschäftigungsniveau geprägt. Diese Faktoren gilt es zu sichern. Gleichzeitig ist der Demografiefaktor im Landkreis deutlich stärker ausgeprägt als im bundesweiten Vergleich.



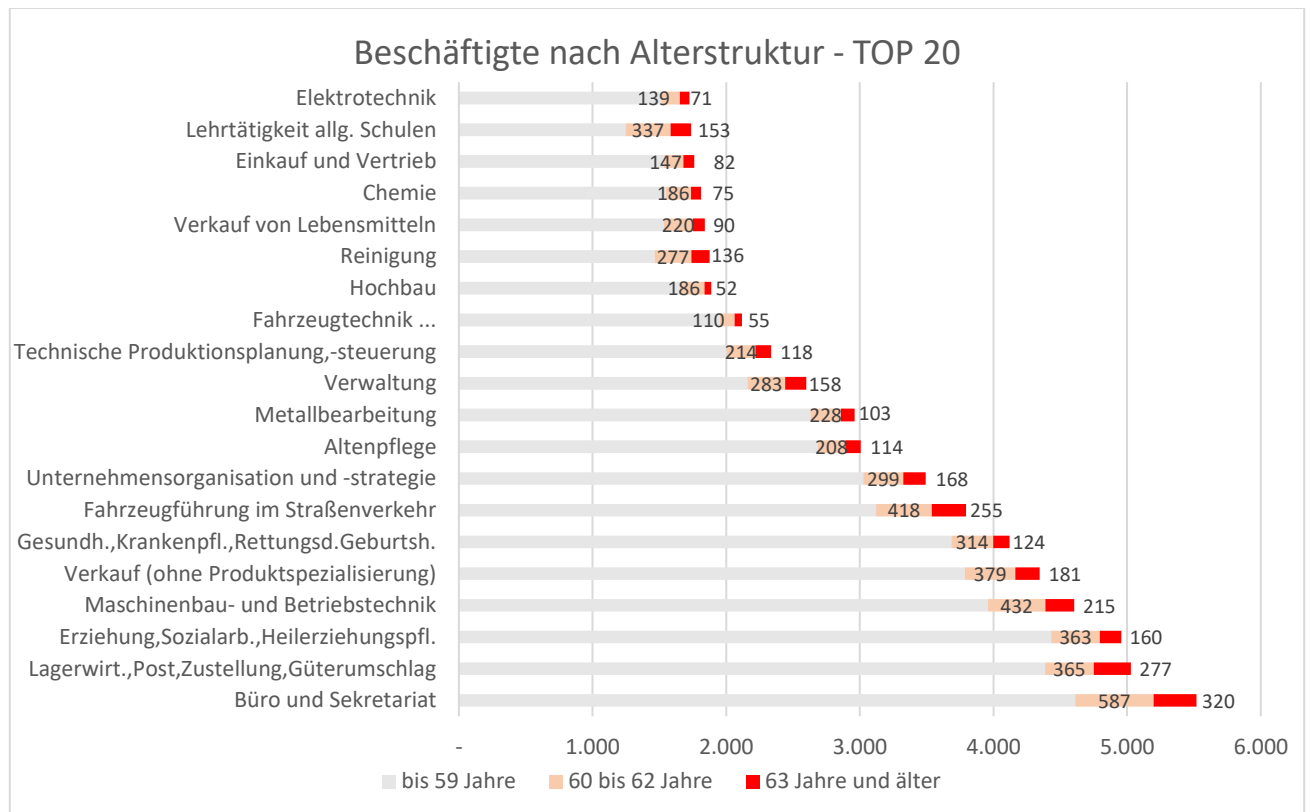
Mittelsachsen Deutschland

<i>Arbeitslosenquote</i>	5,5 %	6,0 %
<i>Beschäftigungsquote</i>	67,0 %	62,3 %
<i>Beschäftigungsquote Frauen</i>	66,7 %	58,7 %
<i>Beschäftigungsanteil 55+</i>	28,2 %	23,8 %
<i>Bevölkerungsentwicklung seit 2005</i>	- 13,8 %	+ 2,3 %
<i>Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung</i>	5,9 %	15,0 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktmonitor

Datenquellen: Statistik der BA und Statistisches Bundesamt (Bevölkerungsdaten) Datenbasis 2021-2024

Das nachfolgende Diagramm zeigt Altersabgänge der TOP 20 – Berufe im Landkreis Mittelsachsen in absoluter Zahl. Die Daten basieren auf der Beschäftigtenstatistik der BA.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Arbeitsort Landkreis Mittelsachsen, Stand: 30.04.2024

Kompetenzorientierte Bildungszielplanung

Die vorliegende Bildungszielplanung beschreibt regionale relevante Weiterbildungsziele für die Beschäftigungsqualifizierung sowie zur Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit.

Diese werden in zwei Bereiche geclustert.

Unter abschlussorientierten Weiterbildungen werden Qualifizierungen aufgeführt, welche auf den Erwerb eines neuen **Berufsabschlusses** vorbereiten. In diesen Qualifizierungen werden **komplexe berufliche Kompetenzen** auf Grundlage der Ausbildungsordnungen erworben. (Tabelle 2)

Eine weitere Säule von Weiterbildung ist die **kompetenzbasierte Weiterbildung** im erlernten Beruf bzw. der ausgeübten Tätigkeit. Die fortschreitende Transformation erfordert laufende Anpassungen welche u.a. durch formale Anpassungsqualifizierungen realisierbar sind. In der regionalen Bildungszielplanung werden auf Basis von Arbeitskräftebedarfen der Unternehmen, vorhandenen Kompetenzen von Arbeitssuchenden sowie Weiterbildungsbedarfen von Beschäftigten Schwerpunkte für erforderliche Qualifizierungen aufgezeigt. (Tabelle 1)

Die Agentur für Arbeit unterstützt mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Unternehmen und Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen den Herausforderungen des strukturellen Wandels möglichst gut begegnen können. Kompetenzen für neue Anforderungen und Tätigkeiten, für die es derzeit noch keine passenden Ausbildungsberufe gibt, können durch gezielte Weiterbildung ebenfalls vermittelt werden. Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird weiterhin eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht.

Die regionale Bildungszielplanung zeigt Schwerpunkte auf. Für die individuelle Qualifizierungsplanung werden weitere Instrumente genutzt, welche im Folgenden exemplarisch am Beruf Kaufmann-/frau für Bürokommunikation dargestellt werden. Die individuell identifizierten Qualifizierungsbedarfe können bei Erfüllung der rechtlichen Fördervoraussetzungen ergänzend zu den genannten Schwerpunkten gefördert werden. Der individuellen Beratung von Unternehmen, Beschäftigten und Arbeitsuchenden kommt dabei eine entscheidende Rolle zu.

- <https://job-futuromat.iab.de/>

Der Job-Futuromat zeigt, wie stark automatisierbar der jeweils gewünschte beziehungsweise ausgeübte Beruf sein könnte. Damit bereitet er die Nutzer auf eventuelle Strukturveränderungen vor. Betroffene haben die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen rechtzeitig in die Wege zu leiten, zum Beispiel eine Weiterbildung.



The screenshot shows the Job-Futuromat website interface. At the top, there is a navigation menu with links for 'START', 'FAQ', 'BARRIEREFREIHEIT', and 'BARRIEREN MELDEN'. The main heading is 'Automatisierbarkeit im Beruf Kaufmann/-frau - Büromanagement'. Below this, a dark blue box contains a circular graphic with a robot icon and the text '75%'. To the right of the graphic, the text states: '6 der 8 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar. Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen. Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein. Neue Technologien in Ihrem (Wunsch-)Beruf'.

-  BERUFENET <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

Im Berufenet der BA werden Berufe und Tätigkeiten des Arbeitsmarktes beschrieben. Im Informationscluster ‚Digitalisierung‘ werden konkrete Technologien, Verfahren und Systeme aufgezeigt, die Berufe und Tätigkeiten verändern. Diese Themen werden in die individuelle Qualifizierungsplanung aufgenommen.

Digitalisierung

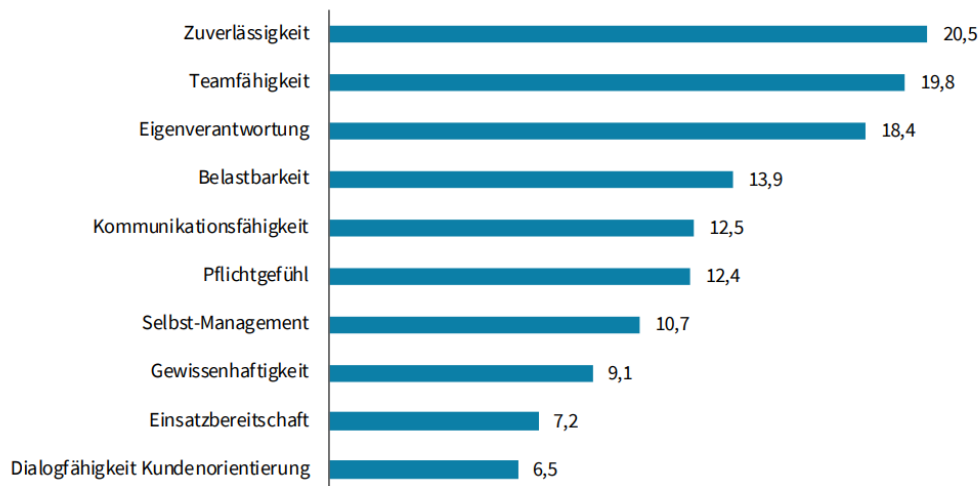
Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt kann Aufgabenfelder und Anforderungsprofile verändern. Es eröffnet sich für Kaufleute für Büromanagement ggf. die Chance, sich mit folgenden Technologien, Verfahren oder Systemen zu befassen:

- **Bewerbermanagementsysteme** (z.B. Systeme zur automatischen Aus- und Bewertung von Bewerbungen pflegen)
- **Digitales Dokumentenmanagement - DMS** (z.B. Monats- sowie Jahresabschlüsse dokumentieren und verwalten)
- **E-Akte** (z.B. Geschäftsunterlagen und Akten digital verwalten und archivieren)
- **Enterprise Resource Planning-Systeme; ERP-Systeme** (z.B. Rechnungswesen und Controlling über ein ERP-System abwickeln)
- **Formularmanagementsysteme** (z.B. Formulare für die digitale Abwicklung von Geschäfts- und Verwaltungsvorgängen entwerfen und verwalten)
- **Identity- and Access-Management-Systeme; IAMs** (z.B. Daten in IAM-Systeme einpflegen und abrufen)

Neben fachlichen Kompetenzen sind **überfachliche Kompetenzen** für die Beschäftigungssicherung von entscheidender Bedeutung. Im Kompetenz-Kompass Sachsen 2022 des IAB Sachsen² wurden Stellenanzeigen hinsichtlich geforderter Kompetenzausprägungen untersucht. Zur Identifikation von überfachlichen Kompetenzen wurde der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck herangezogen. Das folgende Diagramm zieht die am meisten genannten überfachlichen Kompetenzen. Link: https://doku.iab.de/regional/S/2022/regional_s_0322.pdf

Abbildung 8: TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Nachgefragte Soft Skills in der Region Mittelsachsen auf Basis aktueller Stellenanzeigen zeigt die folgende Grafik. Auswertungsbasis sind Stellenanzeigen in der Region Mittelsachsen.



Quelle: www.jobmonitor.de Regionenreport

In der methodisch-didaktischen Planung von Qualifizierungen wird erwartet, dass die Entwicklung von überfachlichen sowie Querschnittskompetenzen unterstützt wird. Das Kompetenztraining nach Heyse/Erpenbeck³ sowie weitere geeignete Methoden können dafür genutzt werden.

Mit dem Förderinstrument Aktivierungs- und Unterstützungsmaßnahmen nach § 45 SGB III i.V.m § 16 SGB II fördern die AA Freiberg und das Jobcenter Mittelsachsen ergänzend die Kompetenzentwicklung von Arbeitsuchenden in diesem Bereich.

Weitere Querschnittskompetenzen sind die in den Referenzrahmen Dig Comp⁴ und Green Comp⁵ der EU beschrieben. Diese sind für den digitalen und ökologischen Transformationsprozess bedeutsam. Die Kompetenzen gilt es auch in der Region Mittelsachsen auf breiter Basis weiter auszubauen. Insbesondere für Altersgruppen, bei denen in der beruflichen Erstausbildung diese Kompetenzen noch keine oder nur eine unterordnete Bedeutung hatten, sind im Rahmen des lebenslangen Lernens Angebote vorzuhalten.



Dig Comp

- Informations- und Datenkompetenz
- digitale Kommunikation und Kollaboration
- Erzeuge digitaler Inhalte
- Sicherheitskompetenz
- Problemlösekompetenz



Green Comp

- Wertschätzung der Nachhaltigkeit
- Unterstützung der Gerechtigkeit
- Förderung der Natur
- Systemorientiertes Denken
- Kritisches Denken
- Problemformulierung
- Zukunftskompetenz
- Anpassungsfähigkeit
- Forschungsorientiertes Denken

Herausforderungen aus dem Jahr 2024 – die uns im Jahr 2025 begleiten

Lebenslanges Lernen, sich weiter zu bilden, sich zu qualifizieren – hat mit der Einführung des Bürgergeldgesetzes einen neuen Stellenwert erhalten.

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 folgten weitere prozessuale Veränderungen. Ab 01.01.2025 sind die Arbeitsagenturen für die Beratung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der Jobcenter zuständig. Gleiches gilt für die Bewilligung und Finanzierung dieser Förderungen.

Die Integrationsfachkräfte des Jobcenters identifizieren weiterhin die Weiterbildungsbedarfe und übernehmen das Teilnehmenden- und Absolventenmanagement. Sie bleiben erste Ansprechpersonen für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und sind für deren Integration in den Arbeitsmarkt weiterhin zuständig. Um der gemeinsamen Verantwortung für diese Kundinnen und Kunden gerecht zu werden, wurde ein rechtskreisübergreifender Referenzprozess mit Standards und Empfehlungen lokal ausgestaltet.

Im gemeinsamen Schnittstellenkonzept der Agentur für Arbeit Freiberg und des Jobcenters Mittelsachsen sind die Prozessschritte festgelegt, damit für die Leistungsbeziehenden keine Verzögerungen und Nachteile entstehen. Ziel ist es, keine Kunden im Prozess zu verlieren und eine qualitativ hochwertige Umsetzung zu ermöglichen. Dafür werden wir gemeinsam diesen neuen Prozess kontinuierlich beobachten, weiterentwickeln und verstetigen.

Qualifizierung und Arbeit sind essentielle Bausteine für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft. Wir stellen uns dieser Herausforderung. Viele der zugewanderten Menschen bringen fachliche Kompetenzen für unseren regionalen Arbeitsmarkt mit. Diese müssen für Arbeitgebende sichtbar und einschätzbar sein. Die Motivation und Flexibilität zugewanderter Menschen beschleunigen die Arbeitsmarktintegration – eine Erkenntnis des Job-Turbos. Nur gemeinsam kann uns die Integration der zugewanderten Menschen gelingen. Dafür benötigen wir ihre Unterstützung mit praxisnahen Angeboten zur berufsbegleitenden Qualifizierung sowie weiterführenden begleitenden Spracherwerb.

Wir wünschen uns Vielfalt bei allen Beteiligten – Bildungsdienstleistenden, Arbeitgebenden und in den Verwaltungen.

Menschen mit Familienpflichten haben Potentiale! - Diese wollen wir nutzen

Menschen mit Familienpflichten verfügen über fachliche und soziale Kompetenzen. Sie organisieren bzw. managen ihre kleine Einheit. Mittelsächsische Frauen arbeiten ca. zu 80 Prozent in Teilzeit. Generell haben wir eine hohe Erwerbsbeteiligung, die weit über dem Bundesdurchschnitt liegt. Ebenfalls ist beachtenswert, dass ca. 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit erweitern möchten. Wünsche zur Erweiterung der Arbeitszeit können berufliche Veränderung beinhalten. Trotzdem partizipieren Frauen mit Erziehungsaufgaben sowie Alleinerziehende nicht ausreichend von der Arbeitskräftenachfrage. Bedingt durch die geringere Flexibilität ist ihr Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erschwert.

Das Thema Fachkräftesicherung wird uns auch im Jahr 2025 weiter begleiten. Unser regionaler Arbeitsmarkt ist auf die Potentiale der Menschen mit Familienpflichten und zugewanderter Menschen angewiesen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der zugewanderten Frauen steigerte sich um 13,1 % im Vergleich zum Vorjahr (Statistikservice Südost: Frauen und Männer AA Freiberg Stand Oktober 2024). Nur gemeinschaftlich gelingt uns die Weiterentwicklung der Wirtschaftsregion Mittelsachsen. Hierfür benötigen wir passgenaue und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote, die der Kundengruppe Teilhabechancen und berufliche Selbstverwirklichung ermöglichen. Menschen mit Familienpflichten werden individuell durch das Jobcenter Mittelsachsen unterstützt. Wir fordern Sie als Bildungsdienstleistenden auf, die besonderen Bedürfnisse dieser Menschen bei der Ausgestaltung Ihrer Angebote (z. B. Erreichbarkeit, Unterrichtszeiten) zu berücksichtigen. Teilzeitberufsausbildung sowie Teilqualifizierung sind als Möglichkeiten mit zu denken, insbesondere für die Zukunftsstarter und die Erziehenden mit Migrationsgeschichte.

Wir freuen uns auf Ihre Ideen und Angebote.

Alle haben Stärken! – Teilhabe fördern – Gebraucht werden!

Der mit der Transformation des Arbeitsmarktes einhergehende Fachkräftemangel verschärft sich weiter. Die Besetzung freier Arbeitsplätze kann nicht mehr nur aus dem Potential qualifizierter Arbeitskräfte gesichert werden. Menschen, die gegenwärtig keiner Erwerbstätigkeit nachgehen oder noch keine Arbeitserfahrung in Deutschland haben, sollen hier nachrücken. Auch diese Menschen besitzen Stärken, Talente und Potentiale. Es ist nur schwer, diese zu erkennen und wieder zu nutzen. In Branchen mit hohem Fachkräftemangel muss nicht immer zwingend eine bereits vorhandene berufliche Qualifikation vorliegen, es zählen vielmehr eine Grundmotivation, ein gewisser Grad an Neigung und die Eignung für diese Tätigkeit.

In der Arbeit mit erwerbslosen Menschen hat sich in Bezug auf Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten Jahren gezeigt, dass langzeitarbeitslose Menschen und Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen einen wesentlich größeren Unterstützungsbedarf und erheblich mehr Zeit für berufliche Qualifizierungen benötigen. Hier hilft den Bürgergeldbeziehenden die Flexibilisierung des Verkürzungsgebots bei abschlussorientierter Weiterbildung.

Es bedarf aufeinander aufbauender branchenspezifischer Förderketten. Außerdem richten wir unsere Aktivitäten stärker auf den "Einstieg zum Aufstieg" aus. Das bedeutet ein paralleles Vorgehen, wo neben Schnelligkeit auch auf die Nachhaltigkeit abgezielt wird. Pragmatische Lösungen für die Einzelfälle gelingen nur durch gute Dialoge auf Augenhöhe. Wir werden kleine Fortschritte als Erfolge feiern, gemeinsam Wege ebnen und trotzdem Eigenverantwortung der Kundinnen und Kunden fördern. So motivieren wir erwerbslose Menschen und stärken ihr Selbstbewusstsein. Das „Wollen“ wird von den Arbeitgebenden stärker wertgeschätzt.

Gerade Sie als Bildungsdienstleistende können uns bei dieser herausfordernden Arbeit als Partner zur Seite stehen und Ihren Erfahrungsschatz teilen. Speziell für diese Kundengruppe sind die Stärkenorientierung, der direkte Kontakt zur realen Arbeitswelt durch sinnvolle Praktika in geeigneten Tätigkeitsbereichen sowie die Chance zur betrieblichen Einzelmaßnahme und ein lebensweltbezogenes Coaching förderlich. Andauernde Erwerbslosigkeit führt Studien zu Folge zur Zunahme von verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden. Das fehlende "Gebraucht werden" kann auch zu Beeinträchtigungen in der Psyche führen. In diesem Fall ist eine sensible Herangehensweise für die Bildungsinteressenten sehr wichtig.

In Abstimmung mit potentiellen Arbeitgebern sollten im Rahmen von Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen Vorort-Besuche bei Arbeitgebenden stattfinden, um Informationen und Einblicke in die jeweiligen Tätigkeitsbereiche zu erhalten und das Interesse der erwerbslosen Menschen in Berufsfeldern mit hohem Arbeitskräftebedarf für einen beruflichen Neubeginn zu wecken. So könnten außerdem mögliche Abbrüche aufgrund falscher Vorstellungen minimiert werden. Nur gemeinsam mit den Arbeitgebenden und weiteren Partnern gelingt es uns, für diese Menschen nachhaltige Beschäftigungen zu realisieren.

Auf dem Weg zur Weiterbildungsagentur – vernetzte Bildungsräume gestalten Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen

Die Fachkräftesicherung im Landkreis Mittelsachsen wird von mehreren Akteuren des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes umgesetzt. Mit der Gestaltung von vernetzten Bildungsräumen soll erreicht werden, dass Qualifizierungsbedarfe zur Fachkräftesicherung identifiziert und unter Beteiligung der relevanten Akteure umgesetzt werden. Die positiven Erfahrungen der Jugendberufsagenturen werden zur Gesaltung des Netzwerkes genutzt. Wesentliche Hebel sind, die Transparenz über Qualifizierungsmöglichkeiten zu erhöhen und im regelmäßigen Austausch zu Entwicklungen am regionalen Arbeitsmarkt zu stehen.

Im Netzwerk der Fachkräfteallianz werden regionale Ansätze zur Arbeits- und Fachkräftessicherung entwickelt und gemeinsam mit Projektpartnern umgesetzt.

Homepage Fackräfteallianz:

<https://www.wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte/fachkraefteallianz/page/2.html>

Unter anderen wird das Messeformat ZIM - Zukunft in Mittelsachsen - unter Beteiligung der Allianzpartner gestaltet. Zielgruppe der Messe sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bildungsträger und Institutionen. Präsentiert werden Stellenangebote, Karriereoptionen, Qualifizierungskonzepte, Fördermöglichkeiten und Beratungsangebote zur Arbeits- und Fachkräftessicherung im Landkreis Mittelsachsen. Termine: 02.04.25 - Mittweida, 09.04.25 - Freiberg



Im Internetauftritt www.wirtschaft-in-mittelsachsen.de werden konkrete Orientierungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote im Landkreis Mittelsachsen veröffentlicht. Die Plattform dient zum Austausch aller Arbeitsmarktakteure zu innovativen Ansätzen mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung sowie die aktive Begleitung von Beschäftigten mit Beratung und Bildungsangeboten, um die Chancen der Transformationsprozesse aktiv nutzen zu können.

Transparenz fördern - Informationsportale nutzen

Über die Portale
NOW www.mein-now.de
BAMF-NAVi <https://bamf-navi.bamf.de/de/>
<https://web.arbeitsagentur.de/sprachfoerderung/suche/berufssprachkurse>



werden Angebote zur beruflichen Qualifizierung, Integrations- und Sprachkurse transparent veröffentlicht.

Am Anfang des Jahres 2024 startete das Portal NOW. Ziel des Portals ist es, ein zentrales Online-Eingangsportale zum Thema berufliche Weiterbildung anzubieten. "mein NOW" bietet damit Orientierung und macht das komplexe System der beruflichen Weiterbildung für die Zielgruppen digital an einem Ort zugänglich. Wir fordern die Bildungsträger auf, ihre Angebote weiter über KURSNET einstellen. Diese werden über eine Schnittstelle in die Plattform NOW eingebunden

Im Rahmen der EU-2030-Strategie hat sich Deutschland das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern⁶. Für Mittelsachsen entspricht das bei ca. 166.000 Einwohnern⁷ im erwerbsfähigen Alter ca. 107.900 Weiterbildungsaktivitäten. Das Weiterbildungsverhalten wird nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) erhoben⁸. Ein großer Teil von Weiterbildung wird non-formal im betrieblichen Kontext realisiert. Durch ein breites Informationsangebot, individuelle Beratung und am Bedarf orientierte Angebote in der Region Mittelsachsen wird die Weiterbildungsbeteiligung durch die Akteure am Arbeits- und Bildungsmarkt umgesetzt.

Die Agentur für Arbeit Freiberg und das Jobcenter Mittelsachsen fördern die Weiterbildungsbeteiligung mit Förderinstrumenten nach dem Sozialgesetzbuch. Für 2025 wird eine finanzielle Förderung in 1493 Fällen für Qualifizierung und Aktivierung über die Instrumente der §§ 45, 81 und 82 SGB III i.V.m. § 16 SGB II geplant. Schwerpunkt ist hierbei die formale individuell berufsbezogene Weiterbildung.

Schwerpunkte kompetenzbasierte Weiterbildung

berufsfachliche Kompetenzplanung

Wirtschaftsbereiche	Kompetenzen / Kenntnisse / Fertigkeiten
 <p>Gesundheit, Pflege, Soziales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betreuungskraft / Alltagsbegleiter/-in nach §§ 43b, 53c SGB XI ▪ Lymphdrainage, manuelle Therapie ▪ digitale Anwendungen nutzen (z.B. Dokumentationssoftware, elektronische Patientenakte, Telemedizin) ▪ Anerkennungsqualifizierungen im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes – BQFG ▪ Rettungssanitäter/-in ▪ heilpädagogische Zusatzqualifikation
 <p>Metall, Maschinenbau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schweißtechnik ▪ Schweißen nach DVS-Normen (DIN EN ISO 9606ff) ▪ Metallfortbildung Schwerpunkt: Konstruktions-, Zerspanungs-, Industriemechanik ▪ Arbeitswelt 4.0 ▪ Einrichten und Bedienen von CNC-Maschinen
 <p>Elektro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) ▪ Schaltschrankbau ▪ elektrotechnisch unterwiesene Person (EUP) ▪ Steuerungs- und Messtechnik ▪ Grundlagen Programmierung ▪ Haustechnik (Digitalisierung, Smart-Home-Systeme)
 <p>Technik Technologiefelder</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konstruktion - Konstruktionssoftware CAD-Anwendungen / Technik / Qualitätsmanagement ▪ moderne Produktionstechnologien z.B. 3D – Druck ▪ Werkstoffprüfung ▪ Bedienung und Programmierung von Industrierobotern ▪ Automatisierung von Produktionsprozessen ▪ Wasserstofftechnologien anwenden ▪ nachhaltiges Rohstoffrecycling
 <p>Naturwissenschaften</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektmanagement (klassisch, agil z.B. Scrum)
 <p>IT, Computer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programmierung z.B. Programmiersprache Python ▪ Anwenderbetreuung ▪ E-Commerce Management ▪ IT Sicherheit, Netzwerktechnik, Cloud-Technologie ▪ Data Science, Data Analytics
 <p>Wirtschaft, Verwaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ betriebswirtschaftliche Fortbildungen, Finanzen, Rechnungswesen, ▪ Buchhaltung, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, ERP-Systeme, SAP, DATEV, LEXWARE ▪ Softwareanwendungen MS Office ▪ Qualitätsmanagement (insbes. DIN ISO 9001) ▪ Projektmanagement (klassisch, agil z.B. Scrum) ▪ Social Media / PR / (Online-)Mediengestaltung

 <p>Schutz, Sicherheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK) ▪ Sachkundeprüfung § 34a GewO
 <p>Verkehr, Logistik</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fahrzeugführung Führerscheine C, CE, C1E, D, DE ▪ Qualifikation nach Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (erstmalig) ▪ Bedienberechtigung Bagger, Kran ▪ Ausbildungsberechtigung
 <p>Lager</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen Lagerlogistik ▪ ERP-SAP ▪ Bedienung Flurförderfahrzeuge
 <p>Handel, Verkauf</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Warenwirtschaftssysteme ▪ E-Commerce - Onlineshops (z.B. Wordpress) ▪ Warenverkauf, Warendisposition, Verkaufsberatung
 <p>Hotel, Gastronomie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zubereiten von Speisen ▪ Bedienung im Restaurant ▪ Dienstleistungen im Hotelgewerbe erbringen
 <p>Gebäudebetreuung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liegenschaftsmanagement ▪ Gebäude-, Geräte- und Steuerungstechnik ▪ Sicherheit und Service bei der Liegenschafts- und Objektbetreuung ▪ Gebäudereinigung
<p>branchenübergreifend</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ digitale Kompetenzen gemäß des europäischen Referenzrahmens Dig Comp 2.2 ▪ Corporate Social Responsibility (CSR), Nachhaltigkeit – Ressourcen effizient nutzen, Verwendung von nachhaltigen Rohstoffen und Verfahren, Nutzung von CSR Software – Systemen, Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ▪ Ausbildungsberechtigung ▪ Sprachkompetenz – Wirtschaftsenglisch ▪ Künstliche Intelligenz – KI-Tools anwenden, Chancen und Risiken kennen

Tabelle 1

Schwerpunkte Kompetenzvermittlung mit Berufsabschluss

Kompetenzniveau	Beruf – Kompetenzbeschreibung im Berufenet
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschinen- und Anlagenführer/-in ▪ Pflegefachmann/ -frau ▪ Krankenpflegehelfer/-in (verkürzte oder 2-jährige Ausbildung, Vorbereitung Schulfremdenprüfung) ▪ Fachinformatiker/-in ▪ Fachkraft für Schutz und Sicherheit ▪ Fachkraft Lagerlogistik ▪ Berufskraftfahrer/-in ▪ Kauffrau/-mann für Büromanagement ▪ Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen ▪ Industriekauffrau/-mann ▪ Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung ▪ Steuerfachangestellte/r ▪ Physiotherapeut/-in, Ergotherapeut/-in, ▪ Podologe/-in ▪ einzelbetriebliche Umschulungen <ul style="list-style-type: none"> ○ Produktionstechnologen/-in ○ Berg- und Maschinenmann/-frau ○ Umwelttechnologe/-in ○ in Bau- und Handwerksberufen

Tabelle 2: abschlussorientierte Weiterbildung

Literatur

- 1) Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand Oktober 2022
- 2) Kompetenz-Kompass Sachsen, IAB Regional 03/2022, IAB Sachsen
- 3) Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2009). Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme. (2. Auflage) Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- 4) DigComp
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/50c53c01-abeb-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>
- 5) GreenComp
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-de>
- 6) Nationale Weiterbildungsstrategie, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung Stand September 2022
- 7) Statistisches Landesamt, Kreisstatistik Mittelsachsen Stand 31.12.2021
- 8) Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Stand August 2022

Kontakt

Agentur für Arbeit Freiberg
FbW-Koordinatorin
Gerrit Gabriel
Telefon: 0 37 31 48 91 34

Jobcenter Mittelsachsen
FbW-Koordinatorin
Kati Jahn
Telefon: 0 37 27 99 66 52 3