jobcenter Zwickau

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Zwickau

Kompetenzplanung 2021

Gemeinsames Planungsdokument der
Agentur für Arbeit Zwickau und des Jobcenters Zwickau

Lebensperspektiven für unsere Kundinnen und Kunden entwickeln und gezielt fördern

Beschäftigungsfähigkeit sichern und erhöhen

Inhaltsverzeichnis

Unsere Strategie 3
Zukunftsorientierte Entwicklung von Kompetenzen und beruflicher Qualifizierung 3
Arbeitsmarkt – Angebot und Nachfrage 4
Branchenmix – Bestand vs. Entwicklung 5
Qualifizierungsbedarfe 2021 6
Branchenspezifische Förderketten 7
Coaching- und Qualifizierungselemente 8
Coaching als Element der Persönlichkeitsentwicklung 8

Unsere Strategie

Zukunftsorientierte Entwicklung von Kompetenzen und beruflicher Qualifizierung

Die Covid 19- Pandemie hatte 2020 erhebliche Auswirkungen auf den regionalen Arbeits-, Ausbildungs- und Bildungsmarkt.

Um für unsere Kundinnen und Kunden die bestmögliche Dienstleistung anbieten und den notwendigen Gesundheitsschutz gewährleisten zu können, waren flexible und schnelle Lösungen gefragt, sowie die Entwicklung neuer Kommunikationsformate oder der Ausbau der Online-Angebote auf dem Bildungsmarkt erforderlich.

Auch die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter haben sich einer Kompetenzerweiterung und damit verbundenen Investitionen gestellt:

„Wir haben viel Erfahrung gesammelt mit telefonischen Beratungsgesprächen, mit unseren digitalen Angeboten, mit einem neuen Alltag in den Dienststellen und mit kreativen Lösungen vor Ort.“ (Auszug Vorstandsbrief vom 30.10.2020)

Dennoch bleiben die Megatrends:

- ✓ Flexibilisierung und Individualisierung
- ✓ Soziale Ungleichheiten
- ✓ Demografischer Wandel
- ✓ Digitalisierung

weiterhin als beeinflussende Faktoren für unsere Arbeit handlungsleitend. Die Maßnahmen bzw. Ansätze hierzu mussten jedoch neu priorisiert werden.

In tragenden Wirtschaftsbereichen war und wird die Pandemie ein „Beschleuniger“ für die Umsetzung perspektivisch geplanter Prozesse und Produkte oder ist ein Startpunkt für ein notwendig neues Zukunftsmodell. Jedoch zeigt die Realität auch, dass im worst case die Pandemie und deren Folgen zum Arbeitsplatzabbau führen kann.

Die Transformation am Arbeitsmarkt im Landkreis Zwickau und in Sachsen wirkt sich für das Jahr 2021 als extrem ambivalent und damit schwer planbar aus.

Es gilt die Chancen einer prognostizierten stabilen Gesamtbeschäftigungssituation 2021 zu nutzen und Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern.

Mit der Kompetenzplanung 2021 möchten wir die Entwicklung von Lebensperspektiven und Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben für unsere Kundinnen und Kunden verstetigt vorantreiben. Im Sinne einer kundenzentrierten Ausrichtung müssen wir gerade jetzt eine chancenorientierte Perspektivsicht einnehmen und im aktiven Handeln umsetzen.

Unter Berücksichtigung des politischen Handelns (induzierter Strukturwandel) ergeben sich für uns drei wesentliche Schwerpunkte für Beschäftigungsmöglichkeiten und damit verbundenen Qualifizierungsschwerpunkten:

- ❖ aus dem „**Hochfahrszenario E-Mobilität“**, mit direkter Auswirkung auf die Zulieferindustrie und den angebundenen Logistik-Dienstleistern (Verkehr & Lager),
- ❖ aus einer zwingenden **Stabilität und** einem notwendigen **Ausbau des Gesundheits-/Sozialwesens** sowie
- ❖ aus einer **Attraktivitätssteigerung** durch ansteigende Lohnniveaus, zunehmende physische Entlastungen und Digitalisierung **im Handwerk.**

Mit dem „Arbeit von Morgen Gesetz“ wurden die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt. Angesichts der Erkenntnis, dass in lebensbegleitendem Lernen und Weiterbildung der Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel liegt, soll besonders die Möglichkeit der Qualifizierung in besonderen Situationen weiter gestärkt werden.

„Es geht um „Neue Arbeit – Neue Sicherheit – Neue Zuversicht“, und zwar entlang von sechs grundsätzlichen Überzeugungen:

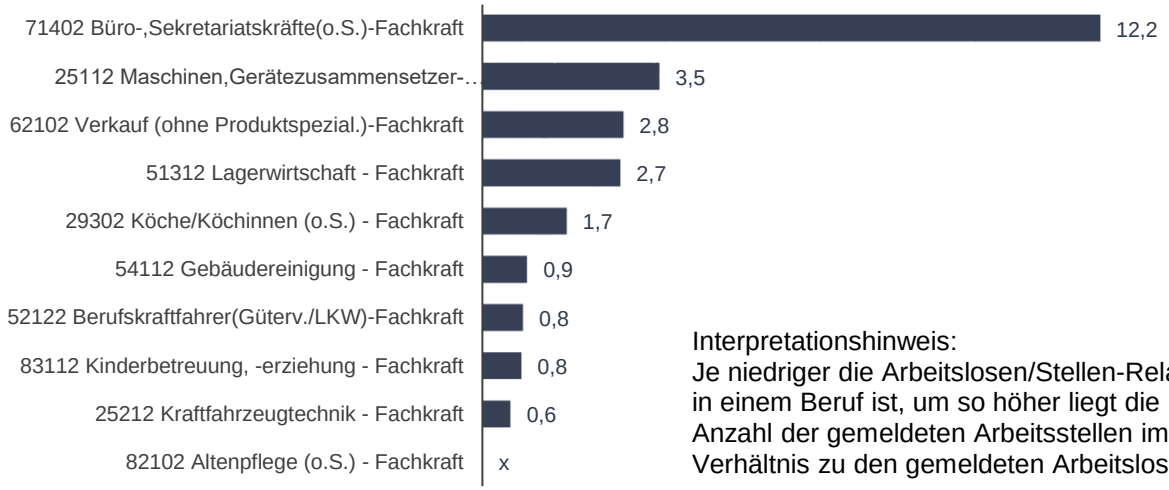
1. Wandel ist Gestaltbar
2. Wir sind und bleiben eine Arbeitsgesellschaft
3. Wissen bringt Wohlstand
4. Arbeit muss zum Leben passen
5. Es gibt ein Recht auf Sicherheit
6. Neue Solidarität verlangt doppelte Verantwortung“

(Auszug Zukunftsdialog - Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales)

Arbeitsmarkt – Angebot und Nachfrage

Anhand der Arbeitslosen-/Stellenrelation lassen sich Chancen für eine berufliche Eingliederung ableiten. Die Situation stellt sich 2020 im Agenturbezirk Zwickau wie folgt dar:

Arbeitslosen/Stellen-Relation der TOP 10 Berufe mit den höchsten gemeldeten sv-pflichtigen Arbeitsstellen (ohne Anforderungsniveau "Helfer" und Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung)
Agentur für Arbeit Zwickau (Gebietsstand November 2020)
Gleitender Jahresdurchschnitt November 2020 (Dezember des Vorjahres bis November 2020)

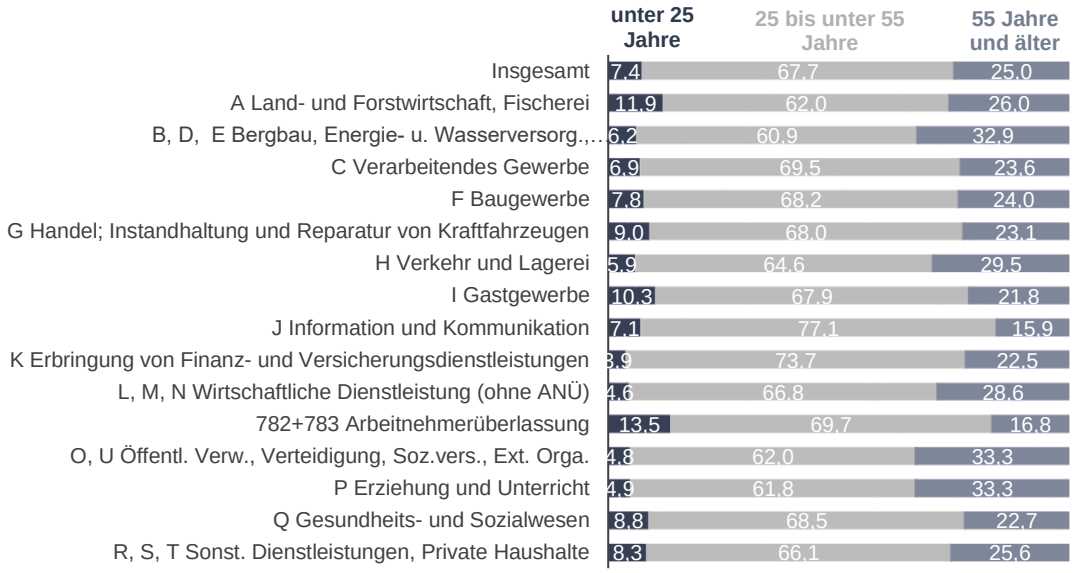


Interpretationshinweis:
Je niedriger die Arbeitslosen/Stellen-Relation in einem Beruf ist, um so höher liegt die Anzahl der gemeldeten Arbeitsstellen im Verhältnis zu den gemeldeten Arbeitslosen

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auf Basis der Altersstrukturen in den Branchen zeichnen sich zunehmend Ersatzbedarfe ab. Es gilt alle Reserven zu aktivieren, denn die Digitalisierung/Automatisierung wird diesen Bedarf nicht kompensieren:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach der WZ 2008 und Alter

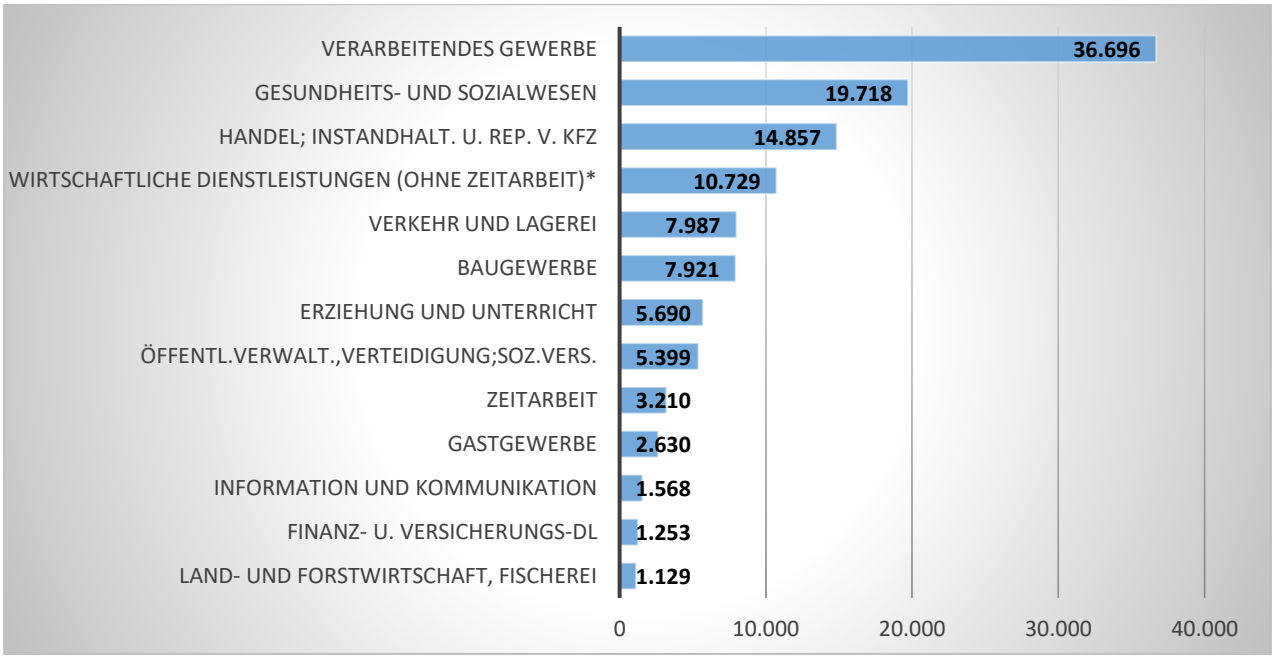


© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

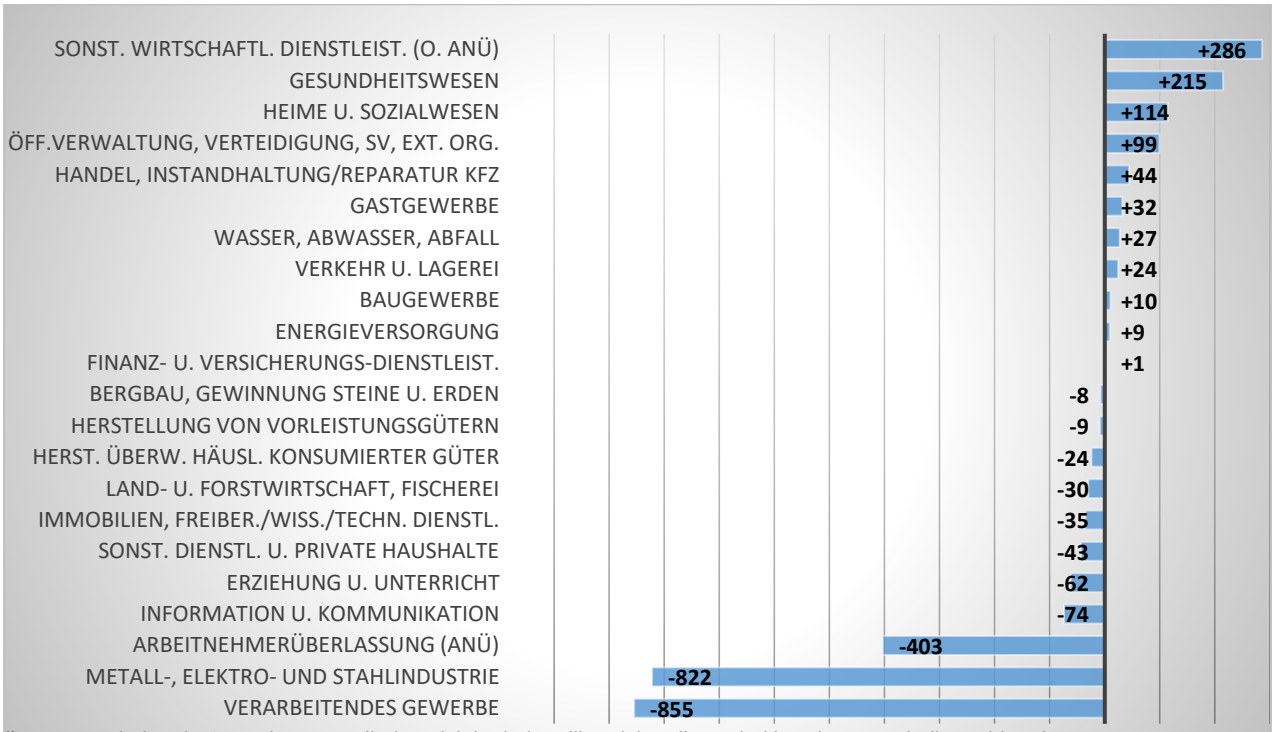
Branchenmix – Bestand vs. Entwicklung

Branchenbestand und Wachstumsentwicklung sind ebenfalls „Chancenindikatoren“ für die berufliche Eingliederung und wurden bei der Kompetenzplanung berücksichtigt.

Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen zum Stichtag 30.03.2020 (© Statistik der Bundesagentur für Arbeit).



Veränderung der sv-pflichtigen Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen gegenüber dem Vorjahresquartal 2019 zum Stichtag 30.03.2020 (© Statistik der Bundesagentur für Arbeit).



[1)] Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

Qualifizierungsbedarfe 2021

Qualifizierungsschwerpunkte liegen auch im Jahr 2021…

… **prioritär** für die Agentur für Arbeit Zwickau und das Jobcenters Zwickau in Branchen mit erhöhtem Fachkräftebedarf, welche gute Beschäftigungschancen mit entsprechenden Rahmenbedingungen aufweisen.

Die Kompetenzplanung berücksichtigt zudem präventiv für die Qualifizierungsberatung und -umsetzung die zukünftigen Bedarfe, die sich durch die Veränderungen in der Arbeitswelt, z.B. als Folge des technologischen Wandels oder globaler Ereignisse einstellen. Daraus abgeleitet, ergeben sich aktuell nachfolgende Ansätze:

- ✓ Der Fertigungsbereich mit seinen angebundenen Logistik-Dienstleistern bleibt wichtiges Bildungsziel und soll durch weitere Inhalte der Industrie 4.0 angereichert werden (Orientierung Anpassungen bei den Ausbildungsordnungen)
- ✓ Wir schließen Menschen für den Pflege- und Erziehungsbereich auf und führen diese über (notwendige) Stufenmodelle bis hin zur Fachkraft.
- ✓ Als Kompensation für Substitutionseffekte neuer Technologien auf dem Arbeitsmarkt sehen wir die Beschäftigtenbedarfe im Handwerk
- ✓ Digitale (Grund)Kenntnisse bleiben ein elementares Erfordernis für die Arbeitswelt von morgen.

In der Bewertung aktueller und zukünftiger regionaler Arbeitsplätze gehen wir davon aus, dass in vielen Branchen nicht das volle berufsfachliche Spektrum eines „typischen“ Berufsbildes erforderlich sein wird oder sogar berufsübergreifende Kompetenzen gefordert werden, um einen Berufseinstieg zu ermöglichen. Dennoch setzen Arbeitgeber auf belegbare Kompetenzen.

Wir setzen daher unsere Strategie der berufsanschlussfähigen Teilqualifikation und damit verbundenen Kompetenzfeststellung fort.

Eine repräsentative Studie der Bertelsmann Stiftung „Über Teilqualifikation erfolgreich in den Beruf“ mit Veröffentlichung 02/2020 stärkt uns in unserer Vorgehensweise und ist handlungsleitend in der Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber und (potenzielle) Arbeitnehmer. Zitat Studie: „In einer zunehmend arbeitsteiligen und spezialisierten Berufswelt befähigen schon einzelne Teilqualifikationen zu einem Jobeinstieg“.

Ferner verstärkt sich die Erkenntnis, dass soziale und personale Kompetenzen oftmals ein gleichwertiges oder gar höherwertiges Einstellungskriterium darstellen.

Die Förderung der sozialen und personalen Kompetenzen gewinnt daher neben der Vermittlung beruflicher Kenntnisse zunehmend an erforderlicher Bedeutung…

… und muss inhaltlich und methodisch im Rahmen der Ausgestaltung von **Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen zwingend Berücksichtigung finden**.

Durch den meist technologiebedingten Arbeitsplatzwandel haben oftmals auch schon Arbeitsplätze im Helferbereich an Komplexität gewonnen. Assistenzsysteme können zwar zur Reduzierung der Anfordernisse deutlich beitragen, jedoch müssen diese auch beherrscht werden. Es gilt daher ein „Digitales Verständnis“ zu entwickeln.

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Kunden zu stärken und eine nachhaltige Eingliederung zu ermöglichen, benötigen wir auf die Qualifizierungsschwerpunkte ausgerichtete Angebote, um Kunden im Vorfeld von Qualifizierung schrittweise und berufsorientiert im Sinne von **branchenspezifischen Förderketten** zu aktivieren. Begleitende **Coaching Elemente** sind dazu ein weiterer Nachhaltigkeitsfaktor als Unterstützungsangebot.

Alle Schritte müssen jedoch mit einer Steigerung der digitalen Kompetenzen einhergehen.

Die Ausrichtung der Kompetenzplanung auf die o.g. Eckpunkte ist ausdrücklich gewollt. Eine bedarfsorientierte Qualifizierung in anderen Branchen ist mit der Fokussierung jedoch nicht ausgeschlossen.

Branchenspezifische Förderketten

Ableitend aus der Fachkräfteengpassanalyse sind Bedarfe insbesondere im Bereich der Pflege (Alten- und Krankenpflege), aber auch in technischen Berufen wie z.B. im Handwerk, in Bauberufen oder auch in nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und in der Kindererziehung sichtbar. Besonders in Pflege- und Bauberufen deuten die Risikoindikatoren auf eine Verschärfung der Fachkräftesituation hin. Diesem Trend gilt es durch gezielte Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu begegnen, um die Attraktivität des Wirtschafts- und Lebensstandortes Zwickau zu erhalten.

Um einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels in Engpassbranchen entgegenzuwirken, bedarf es geeigneter Ansätze, um Kunden über aktivierende Elemente verbunden mit praktikablen berufsorientierten Inhalten schrittweise für Qualifizierung vorzubereiten und an diese heranzuführen. Inhalte der Berufsorientierung müssen inhaltlich auf die Engpassberufe in unserer Region abgestimmt sein, um Potenzial für Qualifizierungen zu gewinnen.

Im Zuge unserer Kompetenzplanung geht es daher einerseits darum, Menschen in Schwerpunktbranchen zu qualifizieren und andererseits darum, das Kundenpotenzial für Qualifizierung durch eine gezielte branchenorientierte Aktivierung zu erhöhen. Die Hürden zur Teilnahme an einer Qualifizierung müssen für Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch niederschwellige, aufeinander aufbauende Förderketten verkleinert werden.

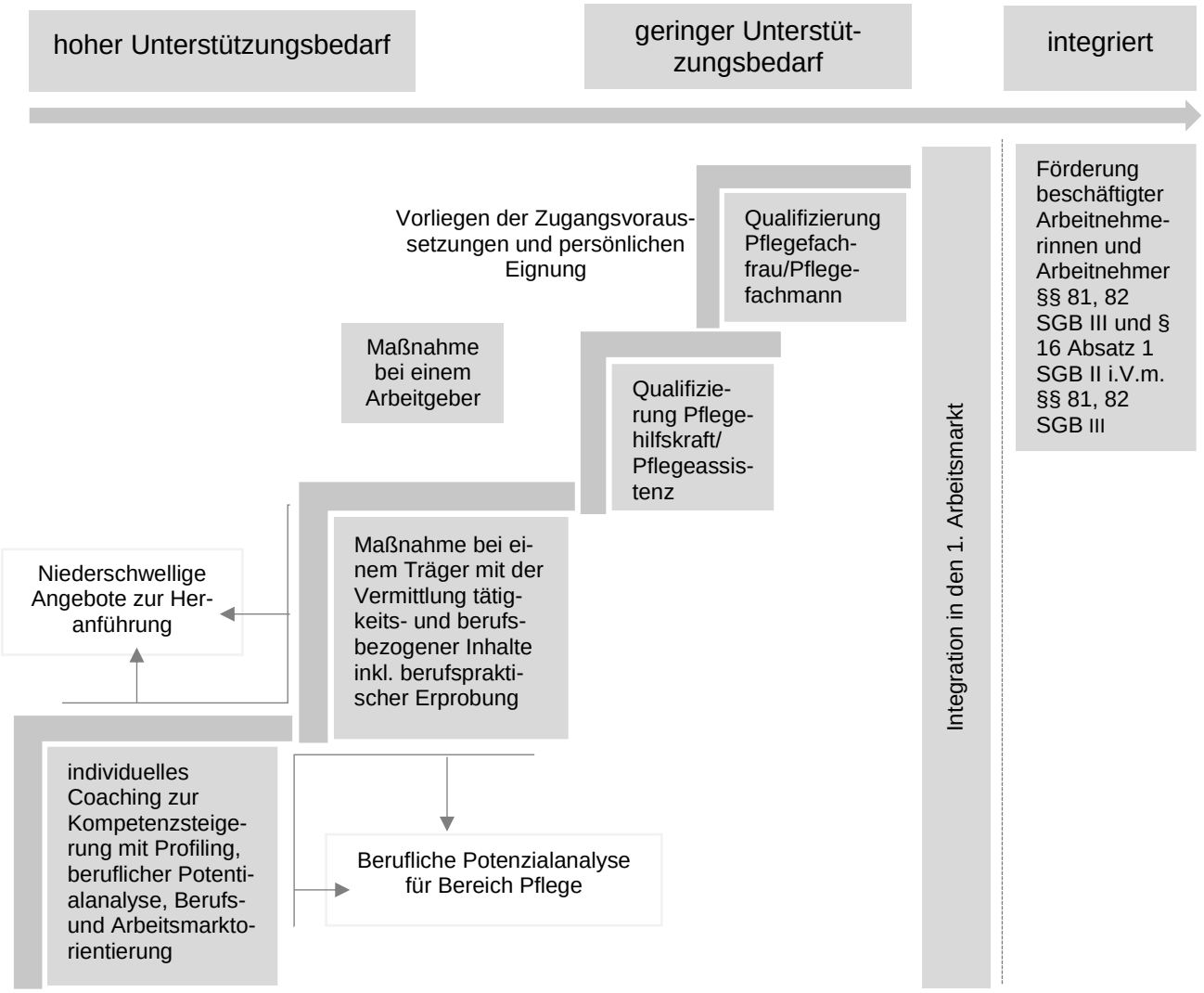


Schaubild einer Förderkette am Beispiel Pflege

Coaching- und Qualifizierungselemente

Coaching als Element der Persönlichkeitsentwicklung

Ziel des individuellen Coachings ist die persönliche und berufliche Ausgangslage des Kunden in einer Gesamtheit zu betrachten, um notwendige Veränderungsschritte für eine nachhaltige berufliche Eingliederung herauszuarbeiten und gemeinsam festzulegen. Die Persönlichkeitsentwicklung und die Stärkung des individuellen Gesundheitsbewusstseins stehen dabei im Fokus, um letztendlich die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Kernpunkte sind:

✓ Profiling und Kompetenzbilanzierung

Inhalte: Erhebung der berufsrelevanten Daten | Bestimmung des Persönlichkeitstyps | Hemmnisse bei der Vermittlung in Arbeit | Stärken-Schwächen-Analyse | Analyse des persönlichen Netzwerkes | Abstecken von Zielen für das weitere Coaching

✓ Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

Inhalte: persönliche Ressourcen und Kompetenzen erkennen | Herausforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes | Branchen und Trends | Mobilität und Flexibilität | persönliche berufliche Ziele

✓ Berufliche Potentialanalyse

Inhalte: Analyse der beruflichen und persönlichen Situation | Aktivieren & Orientieren in unterschiedlichen Berufsfeldern | Auswertung und Analyse der Ergebnisse | bei Bedarf betriebliche Erprobung | Qualifizierungsbedarf erkennen und nächste Schritte einleiten

✓ Kompetenzstärkung

Inhalte: Bewusstmachen vorhandener Ressourcen | Lösung von Handlungsblockaden, Ängsten und Unsicherheiten | Beförderung Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen | Kräftigung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten

✓ Bewerbungsmanagement

Inhalte: Selbstmarketing und Alleinstellungsmerkmale | Erstellung von Bewerbungsunterlagen | Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch | Alternative Bewerbungsformate | Erarbeitung und Umgang mit Onlinebewerbungen

✓ Gesundheitsorientiertes Selbstmanagement

Inhalte: positive Handlungsimpulse zur gesundheitlichen Stabilisierung und somit Stärkung des Selbstbewusstseins | Verbesserung der individuellen Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit | Information zu Präventionsmöglichkeiten und -angeboten