

# BILDUNGSZIEL | 20 PLANUNG | 26

AGENTUR FÜR ARBEIT HAGEN | JOBCENTER HAGEN | JOBCENTER ENNEPE-RUHR-KREIS



## **Inhalt**

<b>1.</b>	<b>Vorwort.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Arbeitsmarkt HAgEN .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Stärkenorientierte Förderung in Hagen und im Ennepe- Ruhr- Kreis .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Eintrittsplanung.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Engpassorientierte Bildungsschwerpunkte .....</b>	<b>7</b>
<b>3.3</b>	<b>Durchführungsqualität .....</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Knowhow und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen .....</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und Kontaktdaten .....</b>	<b>10</b>

## 1. Vorwort

### 2026 – Kontinuität und Partnerschaft für Fachkräftesicherung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bildungszielplanung 2026 knüpft unmittelbar an die bewährte Zusammenarbeit der vergangenen Jahre an. Unser Dank gilt allen Partnerinnen und Partnern, die auch im Jahr 2025 mit großem Engagement und in vertrauensvoller Kooperation dazu beigetragen haben, die gemeinsamen Bildungs- und Qualifizierungsziele erfolgreich umzusetzen. Die partnerschaftliche Abstimmung hat es ermöglicht, die zahlreichen Herausforderungen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik gemeinsam zu bewältigen und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Die übergeordneten Zielsetzungen bleiben dabei unverändert: Die Sicherung von Fachkräften hat nach wie vor oberste Priorität und bildet den zentralen Handlungsrahmen für alle Maßnahmen unserer Bildungszielplanung. Der anhaltende Fachkräftebedarf in nahezu allen Branchen macht deutlich, dass wir den eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen müssen. Bildung und Qualifizierung sind die Schlüsselinstrumente, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Unternehmen bei der Deckung ihres Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu unterstützen.

Das Jahr 2025 war durch wesentliche gesetzliche Änderungen geprägt, die den Rahmen für arbeitsmarkt- und bildungspolitisches Handeln beeinflusst haben. Insbesondere die Anpassungen im Bereich der Weiterbildungsförderung haben neue Anforderungen, aber auch Chancen eröffnet. Diese Änderungen wurden von allen beteiligten Akteuren aufgegriffen, in die Praxis übertragen und in bestehende Strukturen integriert. Damit wurde die Grundlage geschaffen, um auch künftig flexibel auf gesetzliche Neuerungen reagieren zu können und gleichzeitig Planungssicherheit für die Umsetzung vor Ort zu gewährleisten.

Hervorzuheben ist, dass die Einführung und Umsetzung der Übergabeprozesse im Kontext der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) erfolgreich verlaufen ist. Durch die enge Abstimmung und den regelmäßigen Austausch konnten reibungslose Abläufe geschaffen werden. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit hat entscheidend dazu beigetragen, dass Übergänge für Teilnehmende, Bildungsträger und Institutionen transparent und effizient gestaltet werden konnten. Dieses Beispiel zeigt eindrucksvoll, dass gemeinsame Verantwortung und kooperatives Handeln nicht nur abstrakte Prinzipien sind, sondern in der Praxis konkrete Wirkung entfalten.

Für die Bildungszielplanung 2026 gilt es daher, die bewährten Strukturen zu verstetigen und zugleich die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können. Die Erfahrungen des Jahres 2025 haben gezeigt, dass Veränderungen dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn sie gemeinsam getragen und kooperativ gestaltet werden. Auf dieser Grundlage möchten wir den eingeschlagenen Weg fortsetzen und die bestehenden Bildungsziele konsequent weiterverfolgen.

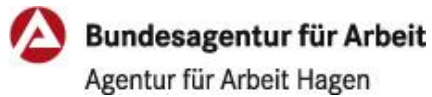
Wir sind überzeugt, dass die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten auch künftig dazu beitragen wird, die Herausforderungen der Fachkräftesicherung zu meistern. Mit der Bildungszielplanung 2026 bekräftigen wir unser gemeinsames Engagement für ein leistungsfähiges,

zukunftsorientiertes und chancengerechtes Bildungssystem, das die Bedarfe der Menschen wie auch der Unternehmen gleichermaßen in den Blick nimmt.

Die Geschäftsführungen von

Agentur für Arbeit Hagen

Katja Heck



Jobcenter Hagen

Holger Schmitz



Jobcenter  
EN-Kreis

Dirk Farchmin



## 2. Arbeitsmarkt HAgEN

Deutschland steht vor einer tiefgreifenden demografischen und wirtschaftlichen Herausforderung: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften wächst stetig, während gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot schrumpft. In NRW und hier in der Region Hagen und dem Ennepe-Ruhr- Kreis sind wir gleichsam betroffen - trotz der aktuell schwierigen Arbeitsmarktsituation z.B. im gewerblich-technischen Bereich - von größerem Personalabbau.

Die Agentur für Arbeit in Hagen, das Jobcenter Hagen und das Jobcenter EN qualifizieren daher in erheblichem Maße arbeitslose Menschen, um gute Integrationsperspektiven zu schaffen. Darüber hinaus ist auch die Qualifizierung von Beschäftigten seit Jahren auf einem sehr hohen Niveau.

Ursächlich für den Fachkräftemangel in unserer Region sind der demografische Wandel, die digitale Transformation, der globale Wettbewerb und strukturelle Veränderungen in Bezug auf den Wandel in der Industrie, der Pflege und in der IT- Branche.

Besonders in Gesundheits- und Pflegeberufen aber auch im handwerklichen und technischen Bereich fehlen Fachkräfte immens. Der Pflegesektor ist geprägt von hoher Fluktuation, hoher physischer und psychischer Belastung und einem deutlichen Nachwuchsmangel. Handwerkliche Berufe leiden unter einem Imageproblem, aber auch unter dem Boom der Klimatechnik.

Das Zusammenspiel verschiedener Faktoren führt dazu, dass ein Mangel an Fachkräften entsteht. Mögliche Strategien, zur Fachkräftesicherung sind beispielsweise die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Mangelberufen, eine bessere Entlohnung, vorrangig auch das Angebot zu qualifizieren. Die Förderung digitaler Kompetenzen schafft einen Mehrwert in allen Berufsfeldern. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle. Der Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse kann beschleunigt und die Sprachförderung gestärkt werden. Grundsätzlich kann schon frühzeitig in den Schulen angesetzt werden, um eine zielführende berufliche Orientierung zu fördern.

Ohne wirksame Maßnahmen drohen bis 2035 laut Prognosen bis zu 7 Millionen fehlende Arbeitskräfte in Deutschland. Technologische Lösungen (Automatisierung, KI) können Engpässe lindern, aber kein vollständiger Ersatz für menschliche Facharbeit sein.

Die Zukunftsperspektiven für die deutsche Wirtschaft wären negativ und die gesellschaftlichen Folgen wären gravierend:

- Wettbewerbsfähigkeit der Industrie
- Versorgung in Pflege und Bildung
- Innovationskraft in Hightech-Sektoren

Die Fachkräftesicherung ist eine zentrale Herausforderung für unserer Region. Es braucht ein breites Maßnahmenpaket, das Bildung, Zuwanderung, Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Strategien kombiniert. Nur durch gezielte Investitionen in Menschen, Qualifikationen und moderne Arbeitsbedingungen kann der Wohlstand und die Innovationsfähigkeit langfristig gesichert werden.

Quelle: Statistik der Agentur für Arbeit; regionale Engpassanalyse - [Link](#)

### **3. Stärkenorientierte Förderung in Hagen und im Ennepe- Ruhr- Kreis**

Die Bildungszielplanung ist in der Region Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis mittlerweile ein fest verankertes Planungsinstrument. Nach den erfolgreichen Erfahrungen der Vorjahre steht auch im Jahr 2026 die Sicherung von Fachkräften durch berufliche Weiterbildung im Mittelpunkt. Es bleibt ein zentrales Kernthema aller drei Einrichtungen – der Agentur für Arbeit Hagen, des Jobcenters Hagen und des Jobcenters EN- Kreis. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, durch abgestimmte Strategien den Fachkräfteengpass zu reduzieren und zukünftigen Engpässen frühzeitig entgegenzuwirken.

Angeichts der anhaltend unsicheren wirtschaftlichen Lage und der strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes wird weiterhin auf hohe Investitionen in die Bildungs- und Kompetenzentwicklung der Kundinnen und Kunden gesetzt. Die im Jahr 2025 gesammelten Erfahrungen im Umgang mit den neuen Referenzprozessen FbW haben gezeigt, dass eine enge, rechtskreisübergreifende Abstimmung entscheidend für den Erfolg ist.

Darauf aufbauend wurden auch für 2026 gemeinsame Eintrittsplanungen vorgenommen.

Die geplanten Maßnahmen sind entscheidend, um den Bedürfnissen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gleichermaßen gerecht zu werden. Besondere Schwerpunkte liegen in Qualifizierungen in Engpassberufen. Ergänzend dazu werden Teilqualifizierungen (TQ), flexible Zeitmodelle wie Teilzeit, hybride Lernformate sowie betriebliche Einzelumschulungen und Beschäftigtenqualifizierungen in den Blick genommen. Die enge Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Bildungsträgern bleibt von zentraler Bedeutung. Nur durch passgenaue und flexible Angebote kann die Vielfalt der Bildungsziele – von Kurzqualifikationen über Umschulungen bis hin zu abschlussorientierten Weiterbildungen – realisiert werden. Ziel ist eine nachhaltige Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger Stärkung der regionalen Wirtschaft.

Ein besonderer Fokus liegt auch 2026 auf benachteiligten Personengruppen wie Menschen mit Behinderungen, (Allein-)Erziehenden und Zugewanderten. Barrierefreiheit, Teilzeitangebote und berufsbezogener Sprachunterricht werden konsequent gefördert. Die individuellen Bedarfe dieser Gruppen werden weiterhin berücksichtigt, um ihre Chancen auf berufliche Integration zu erhöhen. Der im Rahmen des Job-Turbos bzw. der Vermittlungsoffensive intensivierte Blick auf Geflüchtete – insbesondere aus der Ukraine – zeigt, dass mit steigenden Sprachkompetenzen zunehmend auch eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung möglich wird. Dieser Trend wird 2026 gezielt aufgegriffen.

Neben den Kundinnen und Kunden rücken auch die Unternehmen stärker in den Fokus: Frühzeitige Qualifizierung von Beschäftigten wird ein wesentlicher Bestandteil der Strategie bleiben. Unternehmen profitieren von der Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden, während diese ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern. Unterstützt wird dies durch Instrumente wie die Erstattung von Lehrgangskosten, Arbeitsentgeltzuschüsse und die Weiterbildungsprämie.

### 3.1 Eintrittsplanung

Für das Jahr 2026 planen die Agentur für Arbeit Hagen, das Jobcenter Hagen und das Jobcenter EN- Kreis über 1800 Eintritte in berufliche Weiterbildungen. Hiervon entfallen ca. 500 auf abschlussorientierte Maßnahmen und davon ca. 200 auf berufsanschlussfähige [Teilqualifizierungen](#).

BGS	Agentur für Arbeit Hagen	Jobcenter Hagen	Jobcenter EN- Kreis
abschlussorientiert	321	126	66
nicht abschlussorientiert	924	260	144
Gesamt	1245	386	200

### 3.2 Engpassorientierte Bildungsschwerpunkte

Die dargestellte Auswahl der Bildungsziele ist an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes sowie den [Fachkräfteengpässen](#) in der Region ausgerichtet.

DKZ	Berufsgruppen	FbW gesamt	FbW ao	davon TQ	FbW nao
<b>Produktions- und Fertigungsberufe</b>					
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	20	10	5	10
262	Energietechnik	25	15	5	10
263	Elektrotechnik	20	10	5	10
<b>Bau- und Ausbauberufe</b>					
311	Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur	10	5	0	5
342	Sanitär-, Heizungs- Klimatechnik, Klempnerei	25	15	10	10
<b>Verkehrs- Logistik- und Verkaufsberufe</b>					
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	45	30	10	15
611	Einkauf und Vertrieb	20	15	10	5
621	Verkauf	25	15	10	10
622	Verkauf Bekleidung, Elektro, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	20	10	8	10
623	Verkauf von Lebensmitteln	25	10	9	15
<b>Beratende und verwaltende Berufe</b>					
722	Rechnungswesen, Controlling	25	10	0	15
731	Rechtsberatung	10	5	0	5
732	Verwaltung	25	15	0	10
<b>Gesundheit und Soziales</b>					
811	Arzt- und Praxishilfe	25	25	15	0

<b>813</b>	Gesundheits- und Krankenpflege	30	30	0	0
<b>821</b>	Altenpflege	60	30	0	30
<b>831</b>	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	20	10	0	20

Geringqualifizierte sollen im Einzelfall in folgenden Bereichen berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen wahrnehmen:

- Lager/ Logistik
- Kaufmännisch
- IT
- Schutz- und Sicherheit.

**Alle anderen Bildungsziele sind darüber hinaus immer dann förderbar, wenn die Prüfung des Einzelfalls ergeben hat, dass sich durch die Weiterbildung die Arbeitslosigkeit beenden lässt bzw. die Hilfebedürftigkeit verringert.**

### 3.3 Durchführungsqualität

Die Durchführungsqualität der Qualifizierungsmaßnahmen bleibt der Schlüsselfaktor für die Wirksamkeit der gesamten Bildungszielplanung. Entscheidend ist, dass Inhalte praxisnah vermittelt, Teilnehmende individuell unterstützt und organisatorische Abläufe reibungslos gestaltet werden.

Wesentlich hierfür ist eine enge und kontinuierliche Kommunikation zwischen Bildungsträgern und uns als Kostenträger. Transparente Absprachen zu Inhalten, Abläufen und Rahmenbedingungen schaffen Vertrauen, verhindern Missverständnisse und ermöglichen eine flexible Anpassung an aktuelle Entwicklungen.

Ein zentrales Instrument der Qualitätssicherung sind die regelmäßig, in der Regel monatlich, durch die Bildungsträger übermittelten Anwesenheitslisten. Sie ermöglichen uns, den Verlauf der Maßnahme kontinuierlich zu beobachten und frühzeitig einzugreifen, wenn Unterstützungsbedarf besteht.

Darüber hinaus kommt dem Übergang in betriebliche Phasen während der Qualifikation (v.a. bei Umschulungen) besondere Bedeutung zu. Diese müssen reibungslos organisiert werden, damit Theorie und Praxis ineinandergreifen und die Teilnehmenden wertvolle betriebliche Erfahrungen sammeln können.

Ebenso entscheidend ist, dass die Teilnehmenden bereits vor Ende der Maßnahme gezielt bei Bewerbungen unterstützt werden. So können Bewerbungsprozesse rechtzeitig angestoßen und Übergänge in Arbeit vorbereitet werden. Dazu gehört ausdrücklich, dass die Nutzung der Jobbörse und der e-Services der Agentur für Arbeit vermittelt und verstetigt wird. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Teilnehmenden moderne digitale Bewerbungsstrategien anwenden können und diese aktiv bei den Such- und Bewerbungsaktivitäten einsetzen.



Bestenfalls gelingt der direkte Übergang von der Maßnahme in Beschäftigung. Dabei zählen wir auch auf Ihr Netzwerk als Bildungsträger, die mit Ihren Kontakten zu Betrieben einen wesentlichen Beitrag zur Integration unserer Kundinnen und Kunden leisten.

Regelmäßige Qualitätssicherung, Evaluationen sowie die Rückmeldungen der Teilnehmenden und Betriebe ergänzen diese Maßnahmen und tragen dazu bei, dass die Bildungszielplanung 2026 nicht nur Ziele definiert, sondern auch nachhaltig umgesetzt wird.

#### **4. Knowhow und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung und Grundsicherung (§ 1 SGB III bzw. SGB II). Dieser gesetzliche Auftrag richtet sich an alle Beschäftigten der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Mit einer geschlechterspezifischen Zielplanung seit dem Jahr 2022 fokussieren die Jobcenter sich auf die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben für ihre Kundinnen. Ziel ist es, die Motivation und Talente von Kundinnen mit allen individuellen Besonderheiten und auch mit komplizierten Biografien aufzudecken, zu fördern und weiterzuentwickeln. Die Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen sollen spezifisch gefördert und genutzt werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Wer nach einer Erziehungszeit wieder in den Beruf einsteigt, steht vor der Herausforderung, den Einstieg in den Beruf mit den familiären Bedürfnissen zu vereinbaren. Auch Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen sind betroffen. Familienbewusste Zeiten, gerade auch bei Qualifizierungsmaßnahmen, sind ein zentraler Schlüssel, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Mit Weiterbildungsangeboten in Teilzeit erhalten gerade Frauen die gleichen Chancen in einen Beruf zurückzukehren bzw. wiedereinzusteigen. Qualifizierungsmaßnahmen sollen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den individuellen Bedürfnissen und (Ausgangs-)Situationen der Frauen gerecht werden.

Dazu zählen:

- Familienpflichten,
- Migrationshintergrund und/oder Sprachbarrieren,
- Altersstruktur,
- Gesundheitliche Leistungsfähigkeit,
- Bildungsgrad und
- Langzeitarbeitslosigkeit.

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren können Frauen mit Familienaufgaben und insbesondere Alleinerziehende nicht gleichermaßen profitieren, obwohl das Potenzial dringend auf dem regionalen Arbeitsmarkt benötigt wird.

Maßnahmen sollten daher hinsichtlich ihrer Ausgestaltung in jedem Fall die folgenden Kriterien berücksichtigen:

- Angebote in Teilzeit,

- Modulare Angebote und Teilqualifizierungen,
- Individueller zeitlicher Einstieg,
- Durchführbarkeit in Kleingruppen,
- Flexibilisierung von Lernzeit und -ort und
- Maßnahmen mit Beaufsichtigung von Kindern.

Im August 2025 sind in dem Bezirk der Agentur für Arbeit Hagen 11.490 Frauen arbeitslos gemeldet (SGB III und SGB II). Darunter haben fast 7.500 Frauen keine abgeschlossene Berufsausbildung. In Zeiten des Fachkräftemangels gilt es diesen Personenkreis zu aktivieren.

>> [Link zur Arbeitslosenstatistik](#)

## **5. Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und Kontaktdaten**

- Frau Isler, Jobcenter Hagen, Jobcenter-Hagen.JobFuture[at]jobcenter-ge.de
- Frau Neuhaus, Jobcenter EN-Kreis, S.Neuhaus[at]en-kreis.de
- Herr Acar, Agentur für Arbeit Hagen, Hagen.FbW[at]arbeitsagentur.de