

WEBINAR-REIHE NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

„Future Skills Report Chemie 2.0 –
was für Skills Beschäftigte für die
Transformation benötigen“

Frankfurt am Main, 18. April 2024, 11:00 bis 12:00 Uhr



REFERIERENDE UND MODERATORIN



Anke Heinisch
E-EMC/AH Betriebsrätin
BASF PCN GmbH
anke.heinisch@basf.com



Christian Maurus
Project Skill Transformation
BASF SE
christian.maurus@basf.com



Christian Vetter
CEO & Founder
HRForecast
christian.vetter@hrforecast.de



Katrin Locker
Abteilungsleiterin
IGBCE
katrin.locker@igbce.de



Dr. Andreas Ogrinz
Geschäftsführer
Bildung, Innovation,
Nachhaltigkeit
BAVC
andreas.ogrinz@bavc.de

HINWEISE ZUM ABLAUF DES WEBINARS



Alle Teilnehmenden befinden sich im Zuhörermodus und die Kamera ist ausgeschaltet.



Die Aufzeichnung des Webinars sowie die Folien werden auf der Chemie³ Website bereitgestellt (www.chemiehoch3.de).



Fragen können Sie während des gesamten Webinars in den Chat eingeben.

SDGs DER UN GELTEN FÜR STAATEN – UNTERNEHMEN LEISTEN BEITRAG

Die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung



SUSTAINABLE DEVELOPMENT **GOALS**

© United Nations

12 LEITLINIEN ZUR NACHHALTIGKEIT FÜR DIE CHEMISCHE INDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

6. Gute Arbeit sichern und
Sozialpartnerschaft leben

12.



Inhalt

1. Future Skills Report 2.0 und Qualifizierungsoffensive Chemie
2. Vorstellung Future Skills Report 2.0
3. Nutzen für die Praxis
4. Fragen und Antworten



1. Future Skills Report 2.0 und Qualifizierungsoffensive Chemie

**Katrin Locker, IGBCE
Dr. Andreas Ogrinz, BAVC**

- Immer mehr **Gesetzgebung** im Bereich Weiterbildung (Qualifizierungschancengesetz, Arbeit-von-morgen-Gesetz, Weiterbildungsgesetz)
- **Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS):**
 - Initiative von BMAS & BMBF sowie weiteren Partnern aus Bildung und Wirtschaft (darunter BAVC und)
 - verabschiedet in 2019
 - BAVC & IG BCE einzige Sozialpartner mit gemeinsamen Commitments: u. a. mit der Vereinbarung, tarifvertragliche Regelungen zum Thema Weiterbildung zu prüfen
- **Erste Nationale Weiterbildungskonferenz**
 - 14./15. November 2023
 - BAVC und IG BCE: Branchen-Good-Practice



Erste Nationale Weiterbildungskonferenz
14. und 15. November 2023 in Berlin
1. Konferenztag – 14. November 2023
Gesamtmoderation: Dr. Julia Kropf

09:30 Uhr Einkauf und Registrierung	11:30 Uhr Keynote: Weiterbildung in der Transformation Prof. Dr. Armin Nassehi, Professor für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München
10:00 Uhr Regelung und Eröffnung Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales	14:00 Uhr Parallele Foren Forum 1: Geltebedingungen für die Weiterbildungsrepublik: Was haben wir bisher erreicht? Was brauchen wir noch für eine gestärkte Weiterbildungskultur? Forum 2: Digitale Weiterbildung stärken: Welche Weiterbildungen brauchen wir, um den digitalen Wandel zu gestalten? Wie muss sich die digitale Weiterbildung entwickeln, um den digitalen Wandel erfolgreich zu meistern?
10:30 Uhr Keynote: Europäisches Jahr der Kompetenzen Nicolas Schwilke, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte (angefragt)	15:30 Uhr Kaffeepause
11:00 Uhr Paneldiskussion: Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Sabine Dölger, Präsidentin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Elke Hanewack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes N.N. (europäische/interationale Perspektive)	16:00 Uhr Parallele Workshops Workshop 1: Transformation gestalten: Wie können die Chancen der Transformation durch Konzepte und Strategien der Weiterbildung ergriffen werden? Workshop 2: Weiterbildungsangebote und Beratungsstrukturen optimieren: Wie müssen Angebote gestaltet sein, um die Teilhabe verschiedener Zielgruppen zu ermöglichen? Workshop 3: Das Weiterbildungspersonal mitnehmen: Wie können wir den Fachkräftemangel in der Weiterbildungsbranche sichern?
11:45 Uhr Mittagspause	17:30 Uhr Kurzvorbereitung des Tages 18:00-22:00 Uhr Get-together

Workshop 3: Transformation gestalten:

Wie können die Chancen der Transformation durch Konzepte und Strategien der Weiterbildung ergriffen werden?

H Qualifizierungsoffensive Chemie

Innovativ und wettbewerbsfähig bleiben – richtige Kompetenzen fördern und fordern

I.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie weitere Transformationsprozesse verringern die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen in bisher ungekanntem Ausmaß. So wie sich berufliche Tätigkeiten verändern, wandeln sich auch die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer*. Nur wo eine bestmögliche Übereinstimmung zwischen Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber und Qualifikationsprofilen der Arbeitnehmer gelingt, sind diese gleichermaßen auf den Wandel in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit vorbereitet.

II.

Die Chemie-Sozialpartner sind sich ihrer besonderen Verantwortung für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bewusst. Deshalb beantworten die Sozialpartner der chemischen Industrie bereits seit vielen Jahren Fragen der Weiterbildung. So enthält der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie bereits Regelungen zur Qualifizierung. Den Chemie-Sozialpartnern ist dabei wichtig, die Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen zu fördern und zu fordern. Beide Seiten müssen in Weiterbildung investieren. Schließlich profitieren beide Seiten von ihr: die Unternehmen, indem damit die für die digitale Transformation notwendigen Kompetenzen aufgebaut werden und die Arbeitnehmer, indem so ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten wird.

Auf politischer Ebene haben die Chemie-Sozialpartner vor Kurzem ein Bekenntnis für das Thema Weiterbildung abgegeben. Sie sind Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung und haben dort – als einzige Branche – sechs gemeinsame Selbstverpflichtungen eingebracht (https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf). Auch entwickeln die Chemie-Sozialpartner im Rahmen ihres Dialogprozesses WORK@industry4.0 das Zielbild Weiterbildung 4.0 für die Branche.

III.

In der Roadmap Arbeit 4.0 der Tarifrunde 2018 haben die Chemie-Sozialpartner eine Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung des digitalen Wandels vereinbart.

Um die neuen Qualifizierungsherausforderungen, die sich nicht nur aus der Digitalisierung, sondern auch aus anderen Transformationsprozessen (Klimapolitik, Umbau der Geschäftsmodelle im Mobilitätssektor usw.) ergeben, meistern zu können, wollen die Chemie-Sozialpartner den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche folgende **Instrumente zur strategischen Personalplanung** zur Verfügung stellen:

1. Trendanalyse zu den Kompetenzen der Zukunft („Future Skills Report Chemie“)

Unter anderem mithilfe einer KI-basierten Lösung wird eine umfangreiche Branchenauswertung zur Veränderung des Qualifikationsbedarfs in vordefinierten Job-Familien durchgeführt. Eine KI-basierte Lösung greift auf öffentlich zugängliche Daten der Unternehmen zurück (u.a. Stellenausschreibungen) und wertet diese aus. Daraus entstehen eine Analyse der Kompetenzlandschaft und die Beantwortung der Frage, welche Kompetenzen für die Chemie wichtiger werden und welche an Bedeutung verlieren.

2. Tool zur Qualifikationsanalyse im Unternehmen

Um einen ersten Einstieg in das Thema Qualifikationsanalyse zu erleichtern, soll ein Tool angeboten werden, mit dem sich die aktuellen Qualifikationen der Arbeitnehmer abbilden und der zukünftige Qualifikationsbedarf bestimmen lassen. Dieses Tool setzt entweder auf bestehende Instrumente am Markt auf oder wird als KI-basierte Lösung entwickelt.

3. Weiterbildungsberatung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Sozialpartner bieten den Arbeitgebern zwei Möglichkeiten zur Beratung an: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird ein spezielles Weiterbildungsberatungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Chemiebranche einrichten. Es soll in mehreren Modellregionen erprobt werden, bevor ein bundesweites Programm aufgesetzt wird.

Parallel zum Angebot der BA sollen Beratungsangebote privater Dienstleister in Modellregionen erprobt werden, die sich vor allem an Unternehmen richten. Sie dienen der Qualifikationsbedarfsanalyse, die in einen umfassenden, betriebsindividuellen Beratungsprozess eingebettet ist.

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE CHEMIE

BRANCHENEINSTIEG IN DIE STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG



Veröffentlichung: März 2021

Future Skills Report Chemie
KI-gestützte Trendanalyse
zu den Top-Berufen und -Skills

Veröffentlichung:
November 2021

**Qualifikationsanalyse-Tool
„PYTHIA Chemie“**



Pilotierung auf
regionaler Ebene (2021-24)

Weiterbildungsberatung

Regionalprojekt Nord
Auftritt 15.02.2024



- **Weiterbildungsengagement** der Unternehmen stärken
- Insbesondere **KMU** im Wandel der Arbeitswelt unterstützen
- **Strategisch** ausgerichtete Personalplanung stärken
- „**Geteilte Verantwortung**“ unterstreichen
- **Mindset** „Lebenslanges Lernen“ stärker verankern



**Aktualisierte Daten aus 450.000
Stellenanzeigen der Jahre 2020 bis 2023**

Report

Detail-Analyse
16 Berufsprofile

Tools

Webseite

neu
Dashboard

**Zugriff auf aktuelle Daten
rund um die Uhr**
Bietet Echtzeit-Einblicke auf
der Grundlage externer
Marktdaten wie Stellenbedarf,
Qualifikationsentwicklung und
Trends

**Kontinuierliche Abbildung
der Dynamik d. h. Änderungen
werden in kürzeren Zeitzyklen
sichtbar.**

1. Haben Sie den Future Skills Report Chemie (2.0) schon einmal genutzt?

2. Welche Skills in der Chemie- und Pharmaindustrie sind zurzeit die gefragtesten?





2. Vorstellung Future Skills Report 2.0

Christian Vetter, HRForecast

HRForecast bietet einen einzigartigen, globalen Datenpool



200m
analysierte Stellen-
anzeigen pro Jahr



8,000+
Berufe in 24
Sprachen



900+
Job-Portale



100,000+
Skills in
Datenbank



122
Länder in
Datenbank

Viele Unternehmen aus verschiedenen Branchen treffen mit uns bessere Personalentscheidungen
50% der DAX 40-Unternehmen arbeiten bereits mit uns zusammen

SIEMENS

Continental

MERCK

WACKER

adidas

A1

DB

BASF
We create chemistry

C/M/S/
Law, Tax

Lufthansa

SAP

DRAXLMAIER



DAIMLER

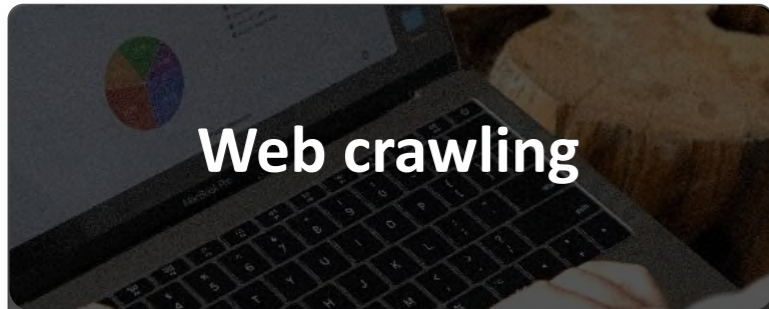
T-Mobile

Deloitte

EY

Hanse
Werk

Zur Durchführung Ihrer Analyse werden weltweit gecrawlte Arbeitsmarktdaten verwendet



Web crawling

Source websites:

- ✓ Job boards
- ✓ Xing, LinkedIn
- ✓ Official statistics offices
- ✓ Public sources
- ✓ Congresses & publications
- ✓ Patents



Data enhancement

Extraction of data with the HRForecast skill library:

- ✓ Skills
- ✓ Job roles
- ✓ Professional area
- ✓ Value chain area
- ✓ Location
- ✓ Seniority



Final step



Data analytics

- ✓ Analysis and evaluation of future workforce trends and skills
- ✓ Insights into sourcing strategies of pre-defined target group
- ✓ Insights into future job roles and skills
- ✓ Visualization of the results and hand-over to client

Der Future Skills Report 2.0 ist eine KI-gestützte Analyse von Stellenausschreibungen der chemischen und pharmazeutischen Industrie

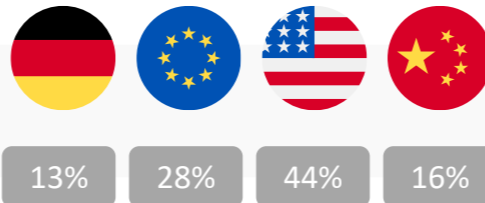
Datenbasis



- 450.000+ Stellenausschreibungen analysiert
- 9.000+ unterschiedliche Skills identifiziert
- 2.500+ unterschiedliche Berufe analysiert

Betrachtete
Regionen

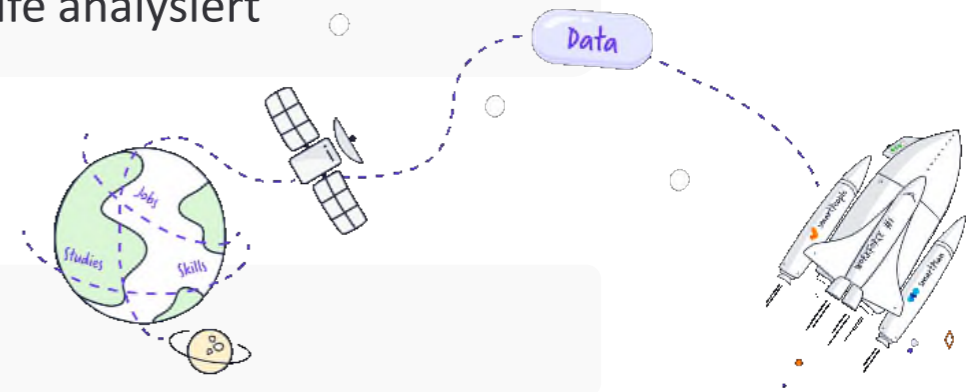
(Anteil analysierte
Datenpunkte)



Analysezeitraum

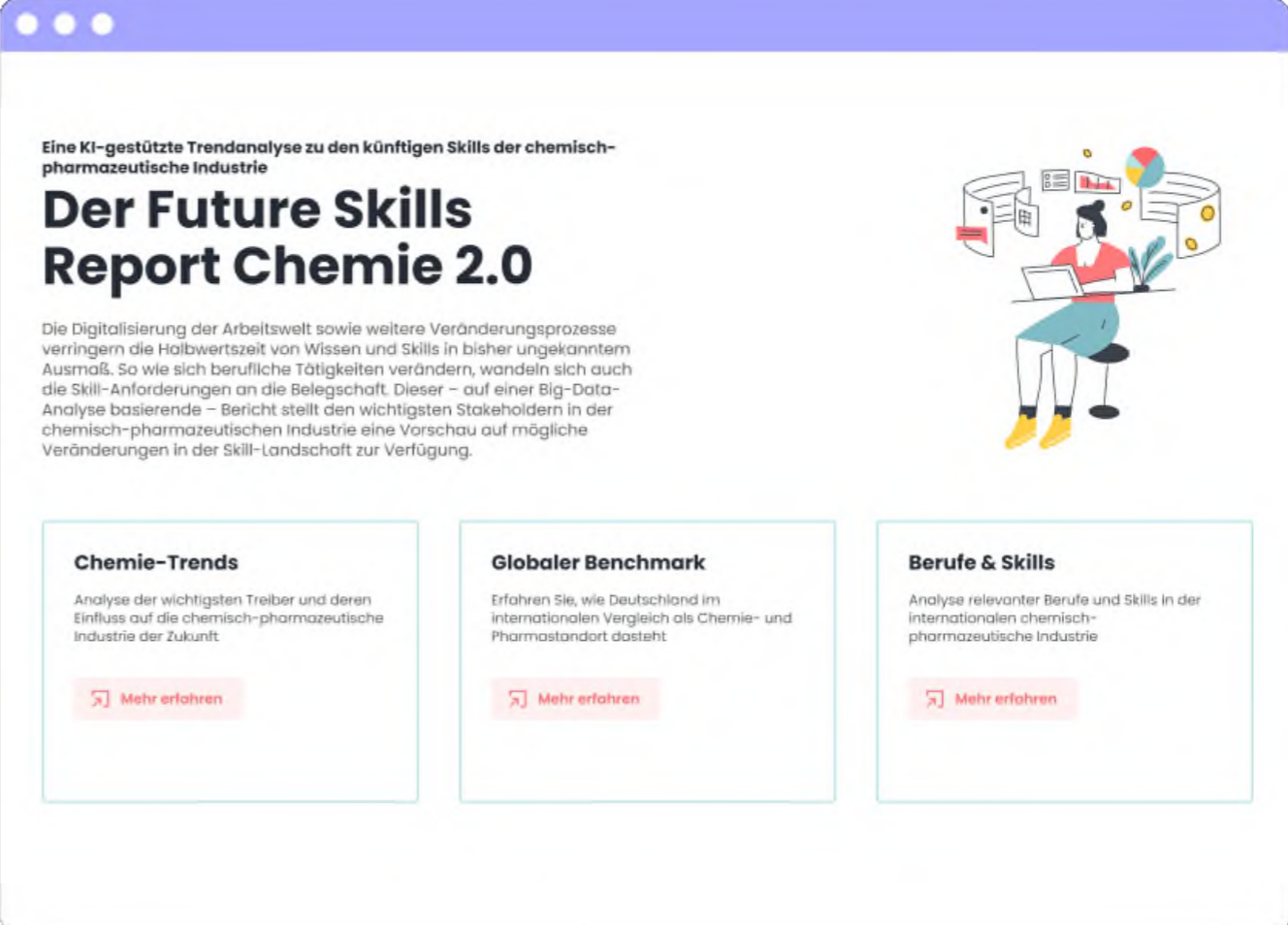


01/2020 – 09/2023



Die Toolbox des Future Skills Report 2.0 umfasst insgesamt vier Instrumente


- ✓ Die Website des Future Skills Report 2.0 (www.future-skills-chemie.de)
- ✓ Der vollständige Bericht als Download
- ✓ Live-Dashboard, welches an die Live-Datenbank von HRForecast angebunden ist
- ✓ 16 ausgewählte Berufsprofile mit Detailinformationen



Eine KI-gestützte Trendanalyse zu den künftigen Skills der chemisch-pharmazeutische Industrie

Der Future Skills Report Chemie 2.0

Die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie weitere Veränderungsprozesse verringern die Halbwertszeit von Wissen und Skills in bisher ungekanntem Ausmaß. So wie sich berufliche Tätigkeiten verändern, wandeln sich auch die Skill-Anforderungen an die Belegschaft. Dieser – auf einer Big-Data-Analyse basierende – Bericht stellt den wichtigsten Stakeholdern in der chemisch-pharmazeutischen Industrie eine Vorschau auf mögliche Veränderungen in der Skill-Landschaft zur Verfügung.



Chemie-Trends

Analyse der wichtigsten Treiber und deren Einfluss auf die chemisch-pharmazeutische Industrie der Zukunft

[Mehr erfahren](#)

Globaler Benchmark

Erfahren Sie, wie Deutschland im internationalen Vergleich als Chemie- und Pharmastandort dasteht

[Mehr erfahren](#)

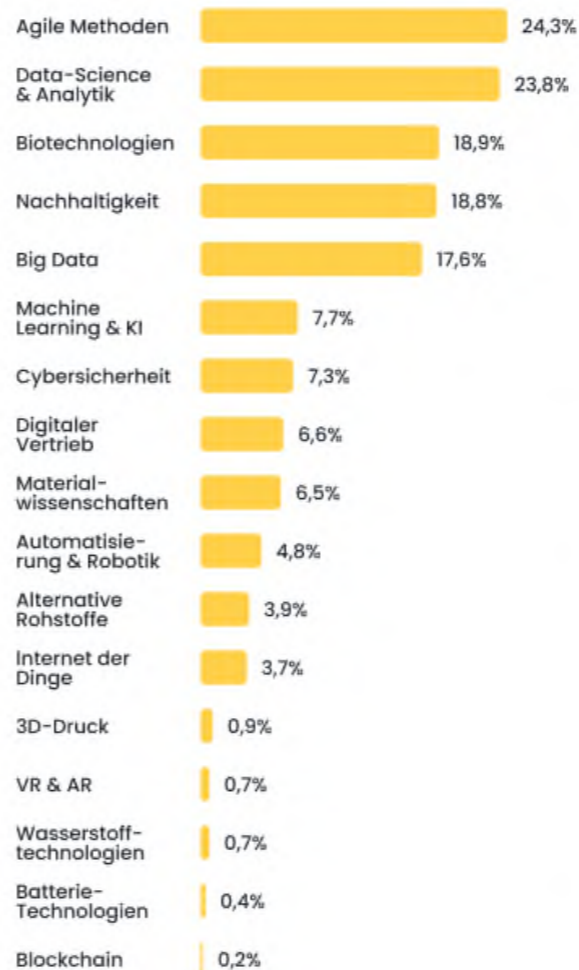
Berufe & Skills

Analyse relevanter Berufe und Skills in der internationalen chemisch-pharmazeutische Industrie

[Mehr erfahren](#)

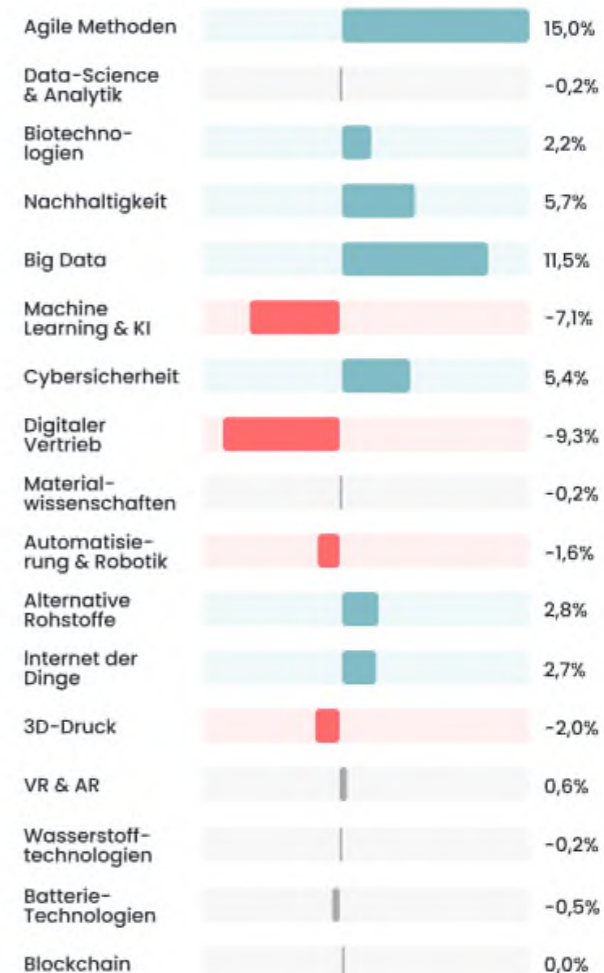
Digitalisierung, Agilität und Nachhaltigkeit sind die Top-Trends für die chemisch-pharmazeutische Industrie.^{1,2,3}

Anteil der Trends an allen Stellenausschreibungen 2020–2023³

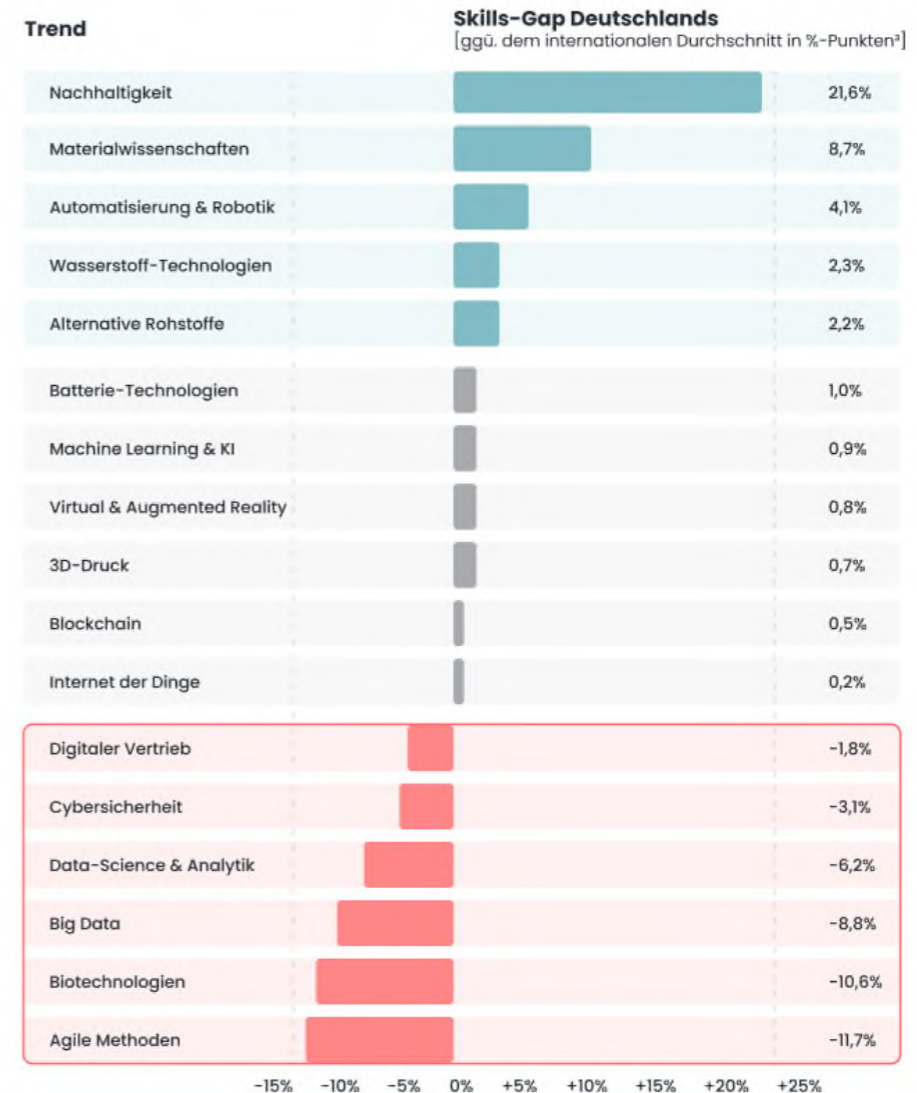


Wachstumsrate des Trends

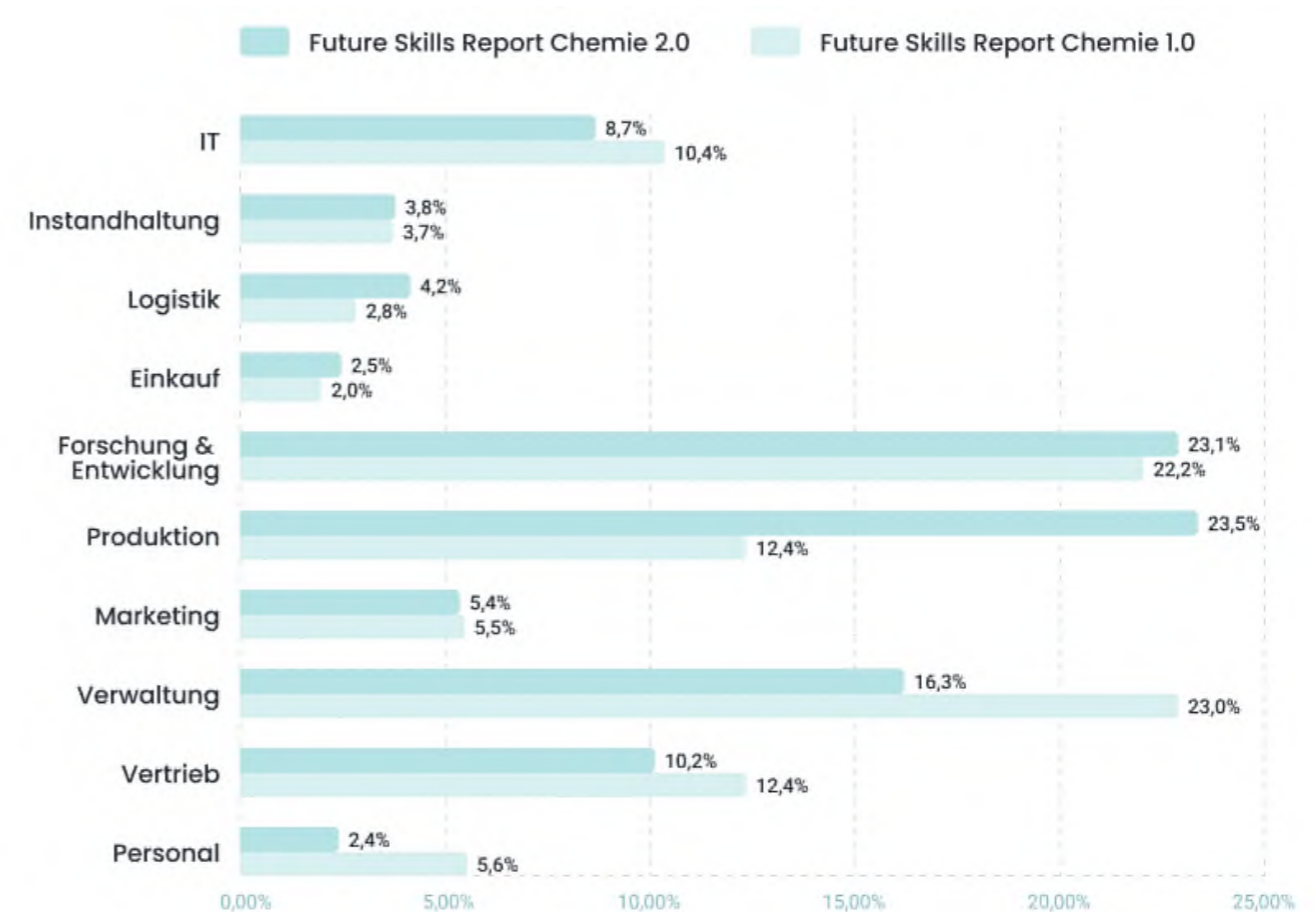
[Veränderung in %-Punkten von FSR 1.0 vs. FSR 2.0]



Standort Deutschland: Klassenbester bei Nachhaltigkeit, Aufholbedarf bei Digitalisierung und Agilität.^{1,2,3}



Verwaltung inklusive HR verliert, Produktion und Logistik gewinnen an Bedeutung.^{1,2,3,4}



Legende: ¹ Zeitraum Future Skills Report 1: 2018 - 2019 | ² Zeitraum Future Skills Report 2: 01/2020 bis 09/2023 | ³ Quelle: weltweite Stellenausschreibungen aus der Pharma- und Chemieindustrie aus der HRForecast-Datenbank | ⁴ Anteil der Stellenausschreibungen aus dem zugeordneten Funktionsbereichen, im Vergleich zur Gesamtzahl der Stellenausschreibungen aller Funktionsbereiche.

Berufe und Skills: Je digitaler, nachhaltiger und „softer“, desto zukunftsfähiger.^{1,2}

19 % der untersuchten Berufe haben sich erheblich verändert.

[mehr als 15 % veränderte Skills-Anforderungen im Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2023]



32% der untersuchten Berufe sind deutlich digitaler geworden.

[mehr als 15 % Anstieg des Anteils digitaler Skills im Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2023]



26 % der untersuchten Berufe in der Branche werden vermehrt nachgefragt.

[mehr als 40 % Nachfrageanstieg im Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2023]

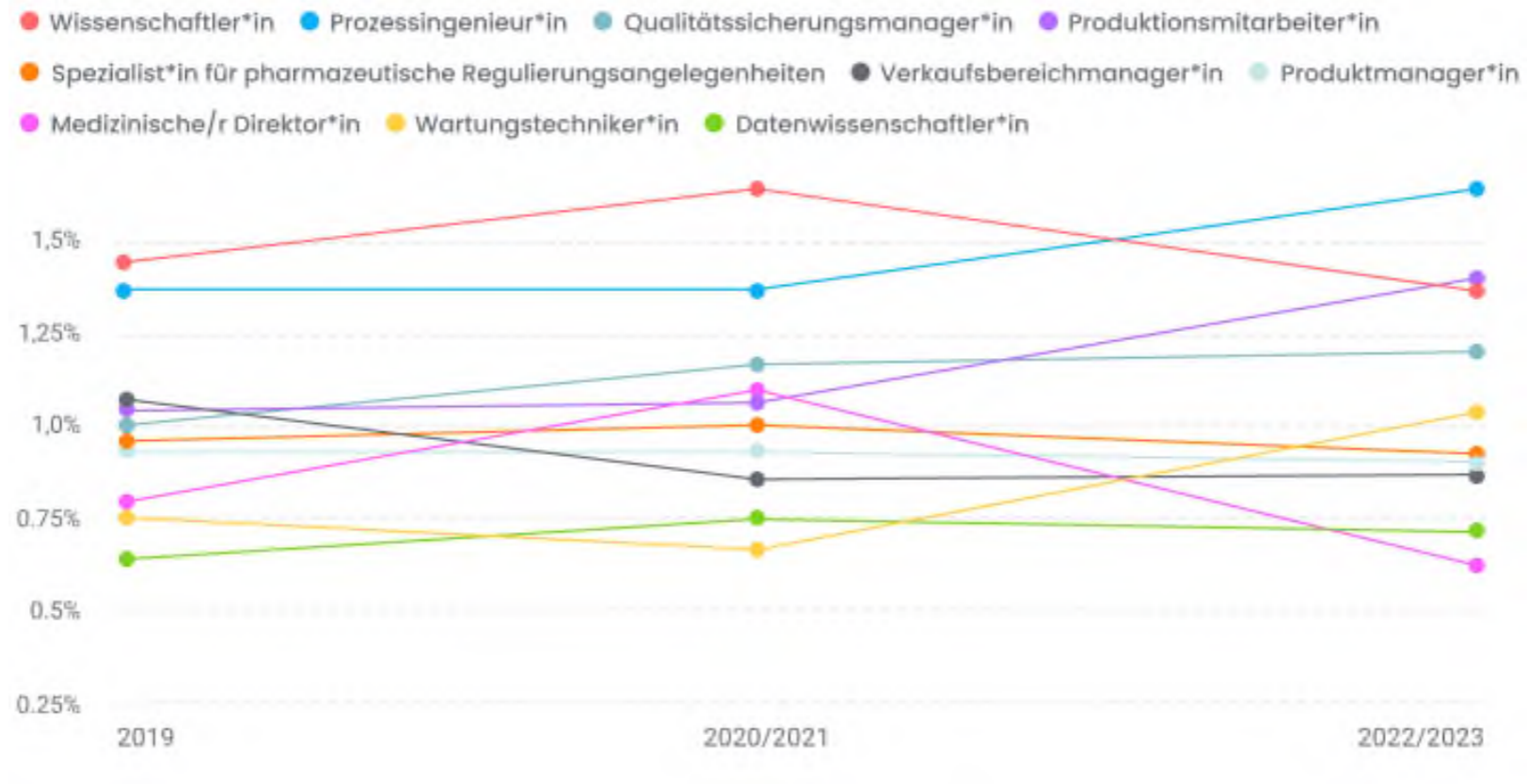


17% der untersuchten Berufe in der Branche werden weniger nachgefragt.

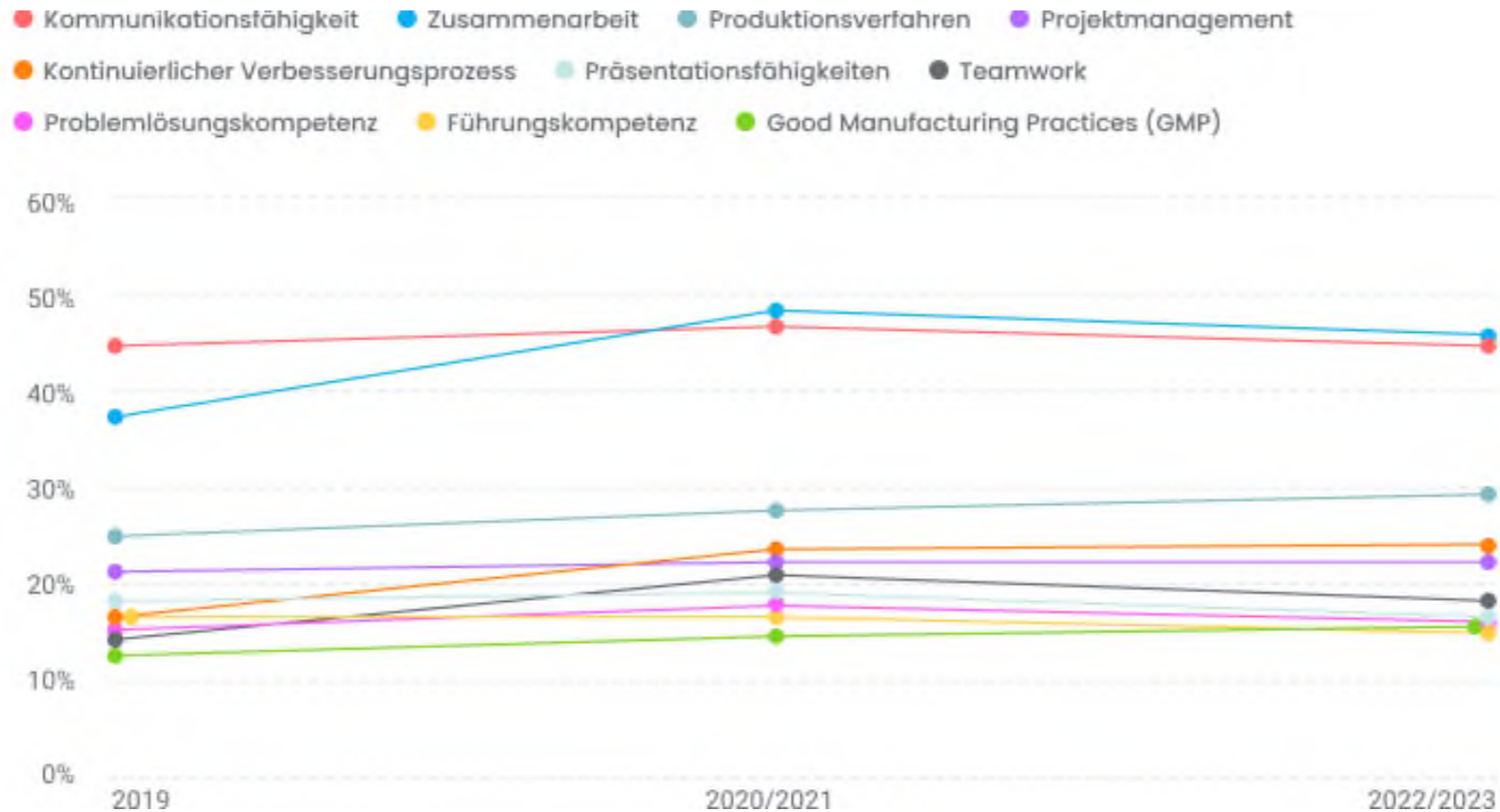
[mehr als 40 % Nachfragerückgang im Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2023]



Top-Berufe nach Häufigkeit(2019-2023).^{1,2,3}



Top-Skills nach Häufigkeit(2019-2023).^{1,2,3}





3. Nutzen für die Praxis

Anke Heinisch, BASF PCN GmbH

Christian Maurus, BASF SE

Anmerkungen aus Betriebsratssicht - Zukunftssicherung

- Unterstützung einer qualifizierten, strategischen Personalplanung
- Begleitung von Transformationsprozessen an den Standorten der BASF
- Zukunftssichernde Qualifizierung für Arbeitnehmer*innen
- Abgleichmöglichkeit für Stellenausschreibungen und Stellenbewertungen



BASF SE: Skill Transformation

- **Skill Management** als **Identifizierung, Bewertung, Entwicklung** und **Nachverfolgung** der **Skills** von Mitarbeitenden
- Ermittlung von **Future Skills** für **zentrale Jobprofile** in den Bereichen **Technik, Labor** und **Produktion**
- Befähigung von **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** sowie weiteren HR-Prozessen, wie **Nachfolgeplanung** und **Projektbesetzung**
- Schaffung einer **dynamischen** und **agilen Belegschaft**, die für die sich **wandelnden Anforderungen** der **Zukunft** gerüstet ist



- ▶ **Welche Fragen oder Anmerkungen haben Sie?**
- ▶ Bitte nutzen Sie das Fragenfeld in der Menüleiste von Microsoft-Teams

- ▶ **Anke Heinisch, BASF PCN GmbH**
- ▶ **Christian Maurus, BASF SE**
- ▶ **Christian Vetter, HRForecast**



© pixabay.com



Nachbereitung:

- ▶ Die **Aufzeichnung** des Webinars sowie die Folien werden auf der Chemie³ Website bereitgestellt (www.chemiehoch3.de)
- ▶ Sie erhalten eine **Teilnahmebestätigung**
- ▶ Bei Fragen oder Hinweisen kontaktieren Sie:

Frau Katharina Breden-Hetzel

E-Mail: breden@vci.de

Frankfurt am Main, 18. April 2024, 11:00 bis 12:00 Uhr

CHEMIE 3

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Eine Initiative von:

