

**Der *Skills Escalator***  
**als Analysetool für die Ermittlung**  
**arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen**

Philipp Pohlenz, Mirko Steckel  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

# Ausgangspunkt

- **Strukturwandel in Sachsen-Anhalt**
- **Versuche der Strukturentwicklung: Profilierung durch „Leitmärkte“ (smart specialisation)**
- **Voraussetzung für eine gesellschaftlich breit gestreute Teilhabe an der Profil- und Strukturentwicklung?**

# Magdeburg als Labor für Strukturwandel

- Intel investiert 17 Milliarden in Chip-Fabrik: 13.000 Arbeitsplätze
- Magdeburg als „Stadt des Schwermaschinenbaus“ fit für die Rolle als „Silicon Junction“?
- Ausbildungs-/Weiterbildungsbedarfe ermitteln, um Teilhabe der Stadtbevölkerung sicher zu stellen.
- Welche Qualifikationsanforderungen, welche Weiterbildungsbereitschaft?

# Magdeburg als Labor für Strukturwandel

15:43    97

**Sachsen-Anhalt** Thüringen Deutschland W

MDR.DE > Nachrichten > Sachsen-Anhalt  
> Magdeburg > Stadt Magdeburg

KOOPERATION

## Wie in Magdeburg Universität und Intel gegen Fachkräftemangel vorgehen

VORLESEN

 von Sebastian Mantei, MDR  
SACHSEN-ANHALT  
Stand: 27. Juli 2022, 17:02 Uhr



Landesregierung, Universität und Intel suchen gemeinsam nach Fachkräften.  
Bildrechte: MDR/Sebastian Mantei

In Magdeburg wollen Universität, Landesregierung und Intel zusammenarbeiten, um genügend Fachkräfte für die geplante Chipfabrik zu

15:39    98

Kommentare

Dieser Artikel ist nicht mehr kommentierbar.

Zum Kommentieren anmelden

Alle Kommentare 17 

DanielSBK  
vor 1 Monat

Eine Handvoll Ossi Ingenieure werden die wohl einstellen - der Rest wird Zeit & Leiharbeit sein ... bisschen was mit 13€ und dann haltet die Klappe ;-) Und dann auch Vollkonti in 4 Schichten, sonst lohnt sich so eine Fertigung doch gar nicht.

Dann wäre die Frage, hat MD überhaupt noch so viele "Leihher" übrig? Amazon, DHL usw. haben ja schon ne großen Teil abgefischt ....

 **Durchblick 2.0**  
vor 1 Monat

Wahnsinn, dass du es immer noch nicht kapiert hast, dass eine Chip Fabrik kein Paketdienstleister ist. Das sind 2 völlig verschiedene Gewerbe, wo komplett andere Ausbildungen und vor allem

15:30    98

Dann wäre die Frage, hat MD überhaupt noch so viele "Leihher" übrig? Amazon, DHL usw. haben ja schon ne großen Teil abgefischt ....

 **Durchblick 2.0**  
vor 1 Monat

Wahnsinn, dass du es immer noch nicht kapiert hast, dass eine Chip Fabrik kein Paketdienstleister ist. Das sind 2 völlig verschiedene Gewerbe, wo komplett andere Ausbildungen und vor allem Fachkräfte benötigt werden. Einfach mal bei anderen Standorten nachschauen, aber dann fehlt ja wieder die Zeit zum Sterni auf der Parkbank.  
Lost

 2

C.T.  
vor 1 Monat

"Außerdem müssen wir viel mehr dafür tun, dass Frauen in den sogenannten MINT-Fächern studieren."

Schon mal darüber nachgedacht, dass die Mehrheit der Frauen einfach nicht in "MINT"-Jobs tätig sein möchte? In diesem Zusammenhang mit Frauenquoten kommen ist der Witz des

# Magdeburg als Labor für Strukturwandel

intel



## Diversity and Inclusion Manager (IDM 2.0) Magdeburg

Responsibilities Include, But Are Not Limited To

Job Description

Intel has announced a major expansion of Intel's production capacity with first-of-their-kind semiconductor fabs in Magdeburg, Germany, started, with construction expected to begin in the first half of 2027, subject to European Commission State aid approval and other regulatory requirements. This role entails intensive planning and design to support this project.

### The Geo Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Partner (IDM 2.0)

analyzes DEI data, builds strategy, designs, develops and implements DEI programs, guides Business Unit (BU) and geo teams to promote diversity and inclusion, and partners with Business HR (BHR) and other HR Centers of Excellence.

This role focuses specifically on supporting Intel's expansion in Magdeburg. The individual creates and executes initiatives to support Intel's strategy, reaching our corporate diversity and inclusion goals. This includes identifying diverse talent, build an inclusive and equitable culture, and develop and progress this workforce in their careers.

- Partners across CoEs to co-develop a talent plan (for sourcing, hiring, retention and progression of diverse talent) which comprehends both internal and external environment and opportunities
- Identifies specific partner organizations to help drive diverse talent pipeline and/or advance community goals
- Analyzes data, draws conclusions, uses data to influence and agrees priorities/ actions with the site expansion team.
- Defines DEI strategy and focus areas in support of talent plan to ramp the site in consultation with BHR, local leadership and global stakeholders, including executives.
- Sources and executes DEI programs and resources, leveraging corporate initiatives where possible, adjusting to the delivery needs of the business unit, site and region.
- Engages with local communities, collaborating closely with the Global Public Affairs team to integrate diversity and inclusion in local partnerships.
- Identifies, implements and reports on progress against goals and the effectiveness of the site's DEI initiatives.
- Provides input to the promotion, communication, and education of DEI programs internally and externally.
- Reporting and Stakeholders:

# Bildungslandschaft in Flux...

- **Entscheidende Frage mit wissenschaftlicher und praktischer Relevanz:**
  - Welche Qualifikationsanforderungen entstehen bzw. verändern sich?
  - Wie kann man (Aus-)Bildungssysteme resilient machen (z.B. gegen kurzweilige Konjunkturverläufe des Arbeitsmarktgeschehens)?
  - Wie können sich Bildungsanbieter auf Veränderungen im wirtschaftlichen Ökosystem der Region einstellen?

# Idee des Escalator-Ansatzes

Identifikation von spezifischen sektoralen Schlüsselbedarfen und Entwicklung von Qualifizierungsoptionen für eine Wachstumsbranche in einer Region

- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind kritisch für die Entwicklung einer spezifischen Branche in der Region?
- Welche Lücke existiert in den Bedarfen des Arbeitsmarkts und dem regionalen Angebot an Talenten/den Angeboten des regionalen Bildungssystems?
- Wie kann das Profil der Ausbildungswege in der Region für Karrierepfade in der spezifischen Branche geschärft werden?
- Welche gezielten Interventionen zur Schaffung postsekundärer Ausbildungsmöglichkeiten existieren bzw. sind zu entwickeln?

# Was leistet der Skills Escalator?

Erarbeitung neuer, integrativer Lernwege, die den Bedürfnissen von Arbeitgebern entsprechen und lokale Wege zu einer hochwertigen Beschäftigung gewährleisten.

Antrieb für ökonomischen Erfolg: Sicherstellung, dass eine Region über genügend qualifizierte Bürger in einer wissensintensiven Branche verfügt, die strategisch wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg ist.

Voraussetzungen für integratives Wachstum: Sicherstellung, dass die Fähigkeiten und die Ausbildung, die für den Einstieg in diesen Bereich/Sektor oder für Fortschritte in diesem Bereich/Sektor erforderlich sind, auf allen Ebenen lokal verfügbar sind.

Partnerschaft: Förderung von Diskussion, Engagement. Vereinigung isolierter Aktivitäten und Abstimmung gemeinsamer Ziele mit regionalen Partnern.

# Analyse-Schritte

- Definition des Kontexts der Wachstumsbranche
- Beschreibung der Analyseregion
- Definition der digitalen Qualifikationssituation durch Kartierung und Identifizierung von Ausbildungsangeboten
- Erarbeitung eines visuellen Escalator-Modells
- Identifizierung von Qualifikationslücken im Sektor
- Empfehlungen zur Behebung der festgestellten Qualifikationsdefizite

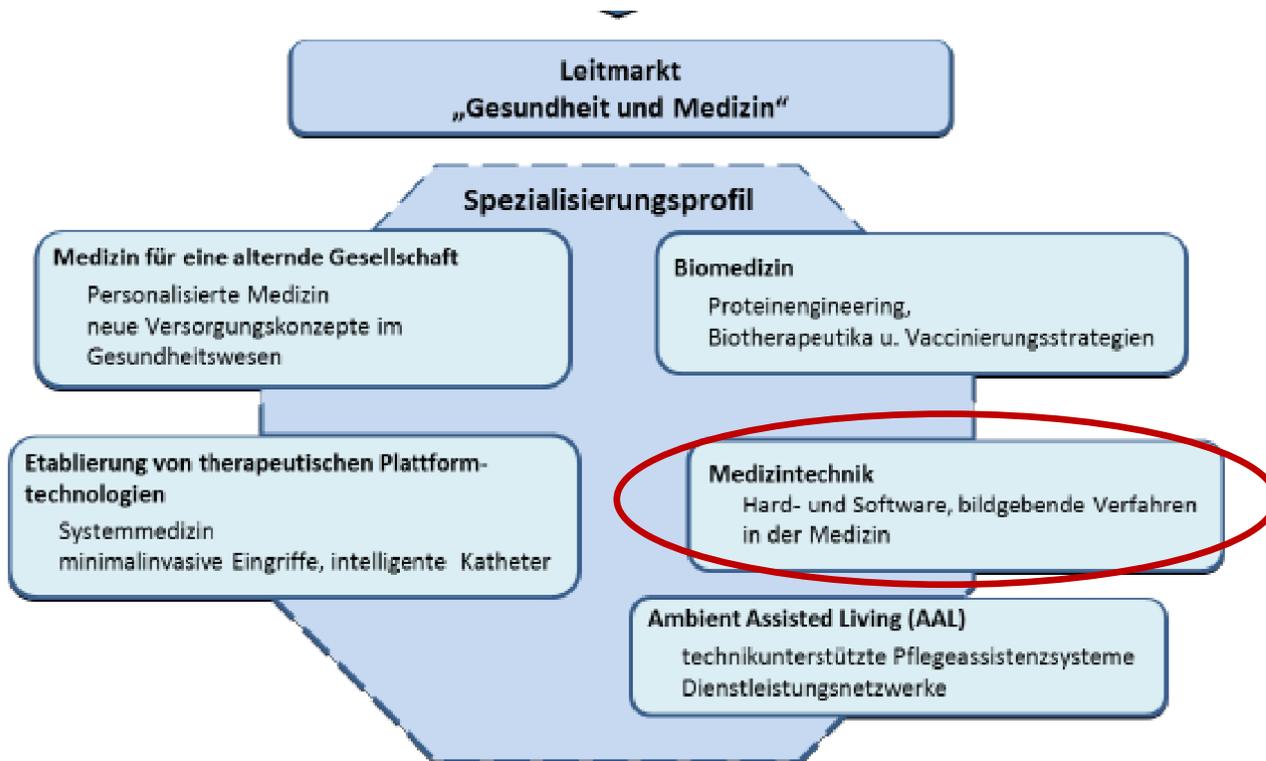
# Beispiel: Medizintechnik

Wachstumsbranche: Sachsen-Anhalt

etwa 120 Unternehmen

## Portfolio

- Produktion (z. B. Kunststoffschläuche, Diagnostikdetektoren, Krankenwagen, Kryotechnik)
- Hard- und Software , Telemedizin
- Dienstleistungen (z. B. Gassterilisation)
  
- Region Halberstadt : Schwerpunkt auf Kunststoffen
  
- Magdeburg: Neuromedizin-Zentrum; Entwicklung medizintechnischer Geräte, v. a. bildgebende Verfahren
  
- überspezifische medizintechnische Netzwerke und Cluster (Cluster Med-Tech, Stimulate, InnoMed)



# Beispiel: Medizintechnik

## Analyse der Bildungslandschaft

Universitäten und außeruniversitäre  
Forschung

Transfer- und Forschungseinrichtungen

Bildung, Berufsbildung

## Identifizierung der Stakeholder

Regionale Politik

Wirtschaft/Netzwerke

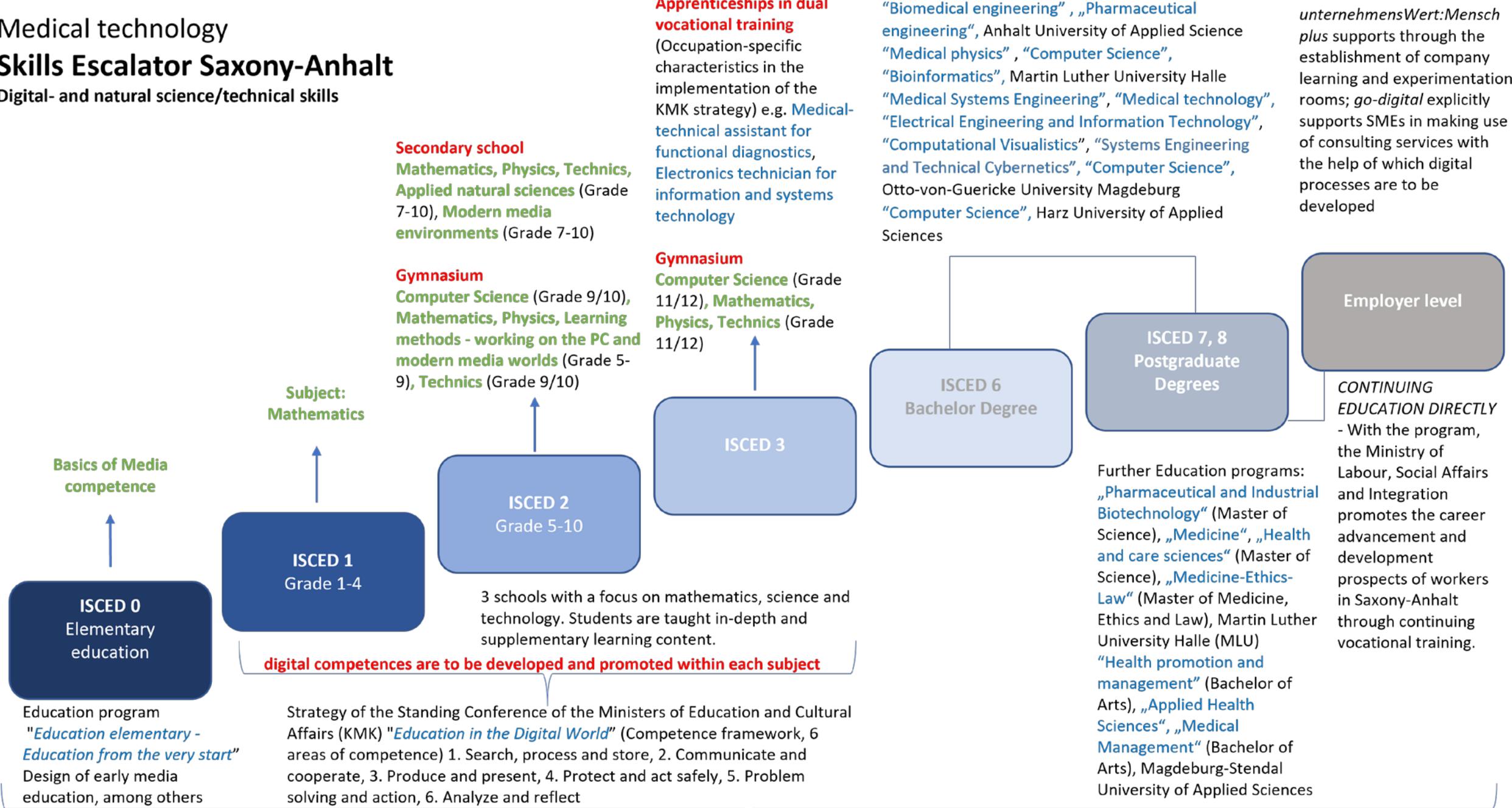
Bildungsakteure

## Befragung von Unternehmen

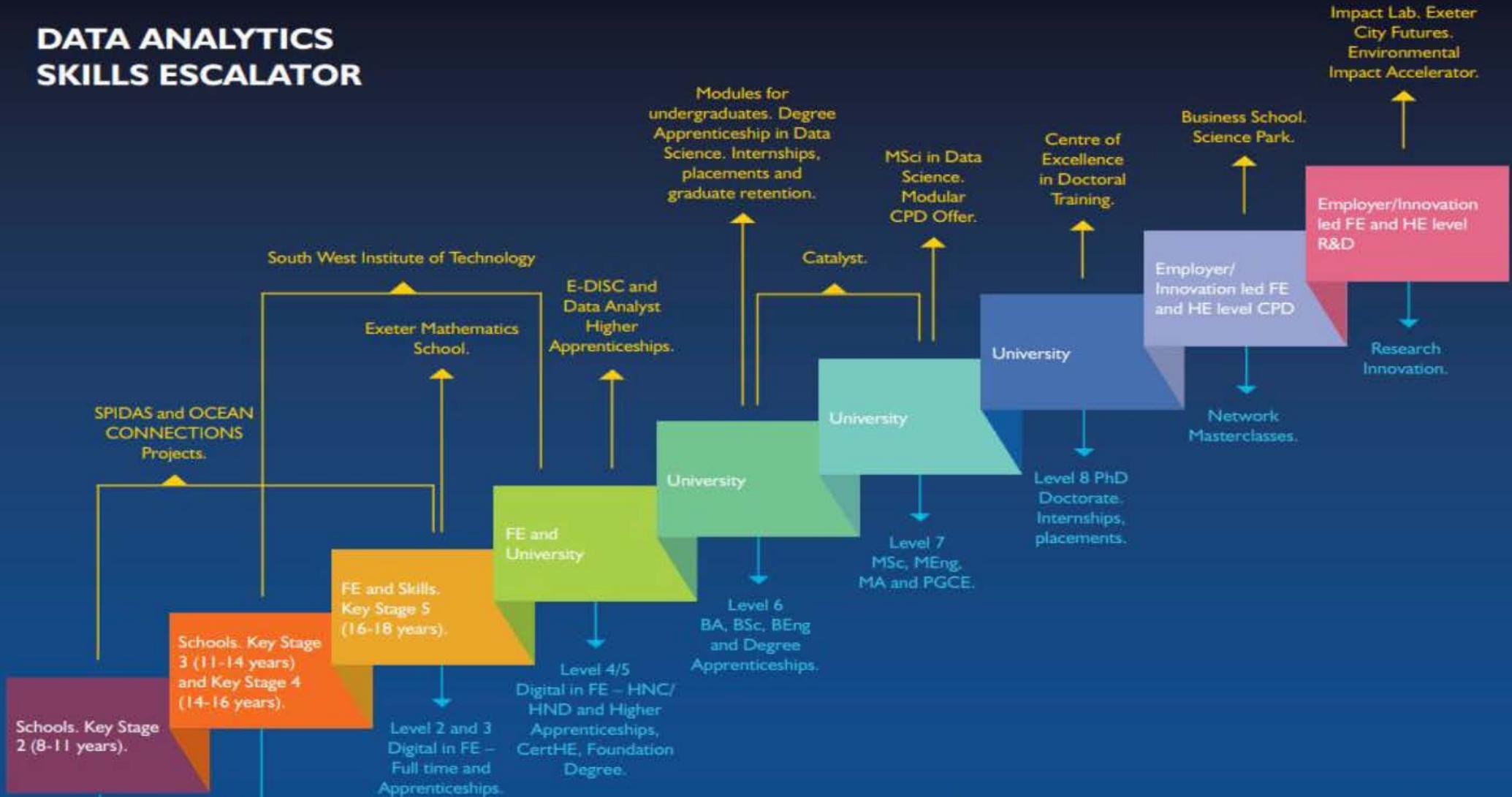
- Einschätzungen der zukünftigen Entwicklungen in der Medizintechnik (Auswirkungen auf die Personalsituation, künftig benötigte Qualifikationen),
- Mitarbeiterstruktur (Berufsgruppen, Qualifikationen, Fachkräftebedarf, Kompetenz-/Qualifikationslücken)
- Qualifizierung/Personalentwicklung/Weiterbildung (Bildungslandschaft, Defizite, zukünftige Gestaltung der Bildungswege)

# Medical technology Skills Escalator Saxony-Anhalt

Digital- and natural science/technical skills



# DATA ANALYTICS SKILLS ESCALATOR



The Skills Escalator is a means of mapping and understanding current and proposed provision within Data Analytics. This will enable the partners to target existing resource effectively and to identify and seek to fill any apparent gaps. It has been developed in partnership and we would like to acknowledge the work of our colleagues in Exeter City Council and Exeter College.

# Beispiel: Medizintechnik

## Handlungsempfehlungen für benannte Problembereiche

- Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung
- Die Berufsbildung muss angesichts immer neuer beruflicher Anforderungen ständig weiterentwickelt und dynamisiert werden, z. B. eine berufliche Ausbildung mit Fokus Medizintechnik im Land aufbauen
- Stärkere Förderung von Talenten in MINT-Fächern
- Grundlegende Schaffung der Voraussetzungen für die Entwicklung digitaler Kompetenzen in Sachsen-Anhalts Schulen
- Förderung des lebenslangen Lernens und der Ausbildung am Arbeitsplatz
- Förderung der weiteren Vernetzung der Akteure in der Medizintechnik

# Der Skills Escalator als Projekt im Kontext der Intel-Ansiedelung

- Ziele
  - Bildungsanbieter, Wirtschaft und politische Akteure beraten
  - An den Hochschulen: Ideen für neue Studiengänge entwickeln und umsetzen
- Vorgehen
  - Im Anschluss an Erfahrungen mit "Leitmarkt Medizintechnik": Interviews mit relevanten Stakeholdern (Defizit-/Bedarfsanalysen, etc.)
  - "Triple-helix Workshops" zur Herstellung der Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit...

... wir freuen uns auf Hinweise und Ihre Ideen

- Ist das Vorgehen plausibel?
- Welche Gesprächspartner sollten (noch) einbezogen werden?
- ...

## **Kontakt**

Philipp Pohlenz,  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg  
[philipp.pohlenz@ovgu.de](mailto:philipp.pohlenz@ovgu.de)

## **Kontakt**

Mirko Steckel,  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg  
[mirko1.steckel@ovgu.de](mailto:mirko1.steckel@ovgu.de)