



Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Quartalsbericht 3/2017

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 3. Quartal 2017



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	1
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	2
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	4
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	4
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	5
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	5
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	10
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen	15
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen	18
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	21
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	24
4.1	Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren	24
4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen	25
4.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung.....	27
4.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung	28
4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	30
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	32
4.7	Hinweise zu Besonderheiten	33
4.8	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler	35
5	RÜCK- UND AUSBLICK.....	37

Abbildungen

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler	1
Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler	3
Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung	5
Abbildung 4: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks	6
Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung	10
Abbildung 6: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen	11
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)	14
Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung	15
Abbildung 9: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen	16
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET	17
Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung	18
Abbildung 12: Anteile der AuL-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen	19
Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung	21
Abbildung 14: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen in den verschiedenen WZ	22

Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 3. Quartal 2017	2
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen	5
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen	6
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe	7
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	7
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen	8
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe	8
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	9
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region	10
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	11
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	12
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK	12
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region	13
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	13
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region	14
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	15
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen	16
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten VMET	17
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region	18
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen	19
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	20
Tabelle 22: Anteile der Beratungen beim Paritätischen Thüringen nach Region	21
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen beim Paritätischen Thüringen.....	22
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen	23
Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren	24
Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler	25
Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung	30
Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner.....	31
Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze	32
Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 3. Quartal 17	36

Abkürzungen

AuL	Arbeit und Leben
DL	Dienstleistungen
FK	Fachkraft
FKB	Fachkräftebedarf
GG	Gebrauchsgüter
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
MA	Mitarbeiter
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
QB	Qualifizierungsbedarf
QE	Qualifizierungsentwickler
TMASGFF	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
VMET	Verband für Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V.
WZ	Wirtschaftszweig

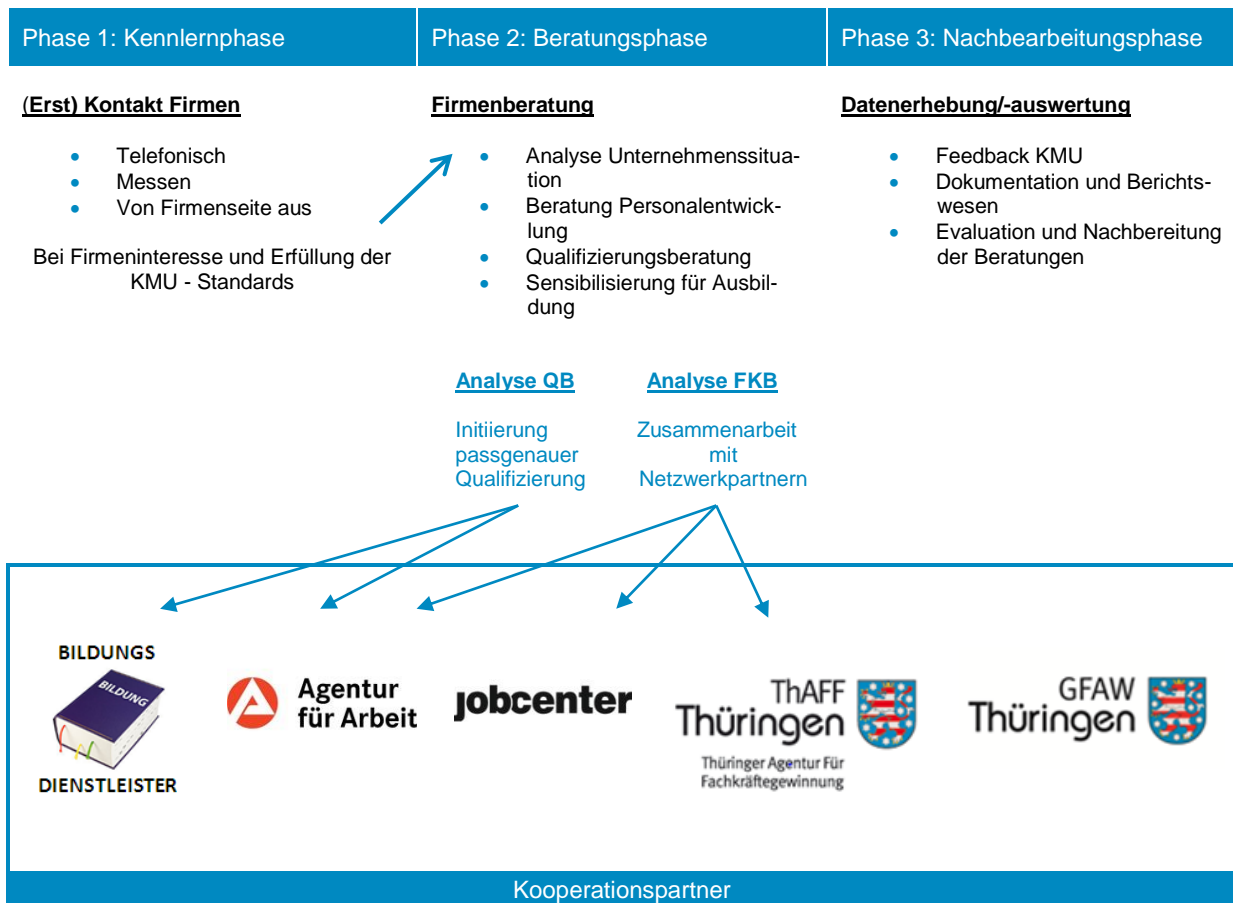
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

1 Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler

Im 3. Quartal 2017 haben die 19 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der jeweilige Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt werden. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



Während der Beratung werden Unternehmen auch über geeignete Fördermittel informiert, damit selbst kleinere und ressourcenärmere Firmen Mittel und Wege finden, ihren Mitarbeitern Weiterbildungen zugänglich zu machen. Durch diese umfassende Beratung erfahren kleine und mittlere Unternehmen seit über 18 Jahren eine erfolgreiche Förderung.

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 583 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 166 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 473 Mitarbeiter analysiert und in 173 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 378 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 3. Quartal 2017

QE der Projektträger	Anzahl Beratungen	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	321	102	33 %	287	82	26 %	179
IHK'n	129	14	11 %	25	47	38 %	88
VMET	59	17	31 %	31	20	36 %	50
Arbeit und Leben	72	17	40 %	87	18	43 %	48
Der Paritätische	58	16	31 %	43	6	12 %	13
Gesamt	639	166	28 %	473	173	30 %	378

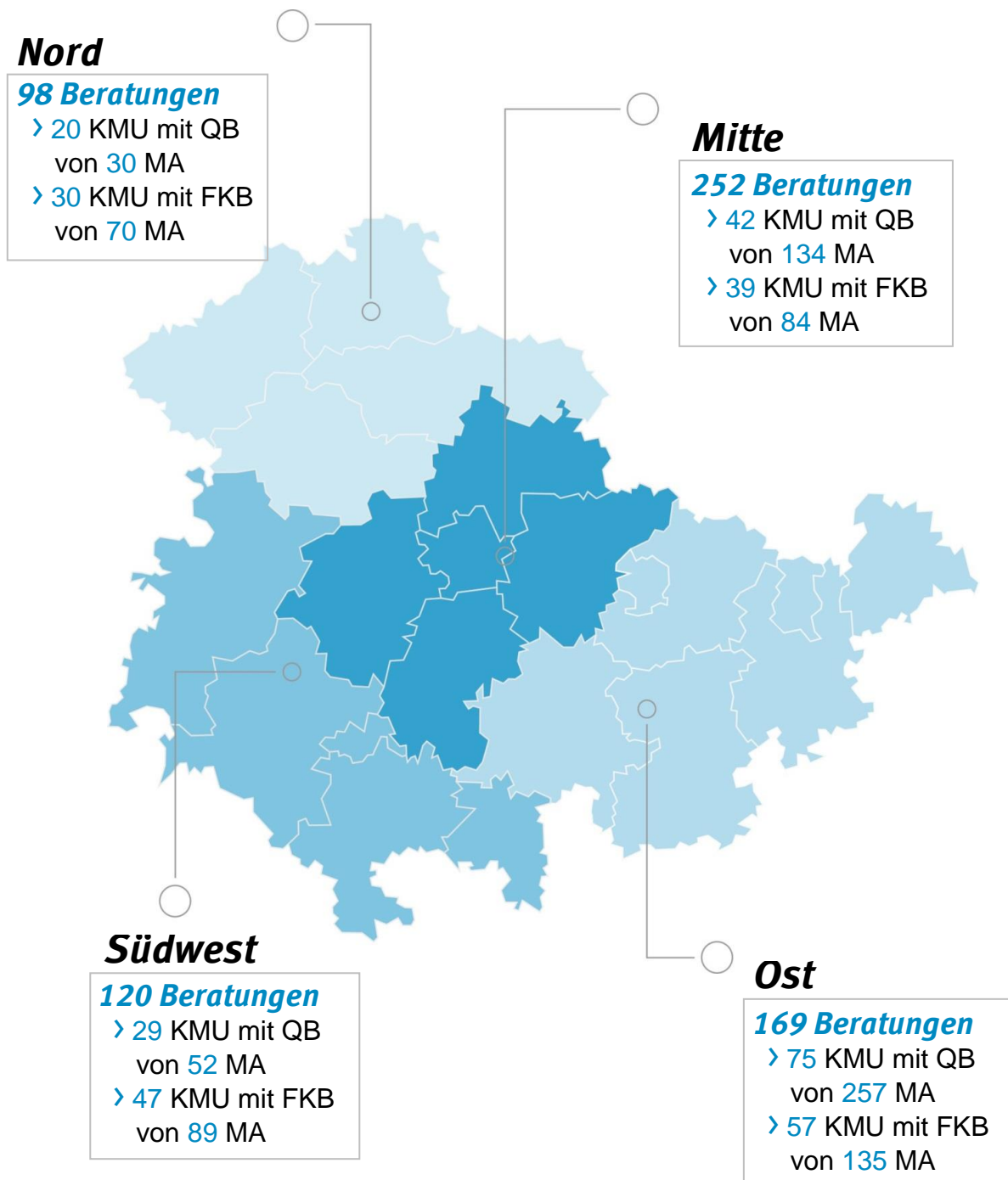
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 3. Quartals 2017, welche jeweils getrennt nach den zusammengefassten Berichten der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern, des VMET, von Arbeit und Leben und des Paritätischen Thüringen erfolgten.

Neben diesen Parametern erfassen die Qualifizierungsentwickler auch noch weitere Ergebnisindikatoren, wie die Größe der Unternehmen gemäß Größenklassifizierung oder die Lage der Unternehmen in Thüringen nach Gemeindekennziffer. Hieraus lässt sich zur Veranschaulichung der Beratungsergebnisse in Thüringen die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler ableiten.

Neben der Aufteilung der Beratungen auf die Regionen Nordthüringen, Mittelthüringen, Ostthüringen und Südwestthüringen erfolgt auch eine Aufteilung des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs auf die Gebiete. Zusätzlich werden in den Regionen beheimateten Unternehmen anhand ihrer Größenklassifizierung dargestellt. Somit ergibt sich ein detailliertes Gesamtbild der Beratungen der Thüringer Qualifizierungsentwickler. Abbildung 2 stellt diese Beratungskarte dar:

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizungsentwickler



Anzahl beratener Unternehmen nach Größenklassifizierung und Region											
	keine	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 149	150 - 199	200 - 249	250 - 499	Über 499
Nord	8	14	11	20	25	10	6	3	1	-	-
Mitte	43	57	45	37	34	13	13	8	2	-	-
Ost	8	59	21	36	24	6	9	3	3	-	-
Südwest	14	40	17	11	17	9	7	3	2	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

28 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 2,8 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 71 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 473 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 287 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 61 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 186 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum vorigen Quartal ist sowohl die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf als auch die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf gesunken. Beide Werte bewegen sich jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Somit wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf in Thüringer KMU immer noch hoch ist – was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

30 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,2 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 48 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 378 gesuchten Fachkräften stammen 179 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 47 % ausmacht. 199 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Insgesamt fällt der Qualifizierungsbedarf sowohl im Handwerk als auch ohne Handwerk in der Regel höher oder zumindest ähnlich dem Fachkräftebedarf aus.

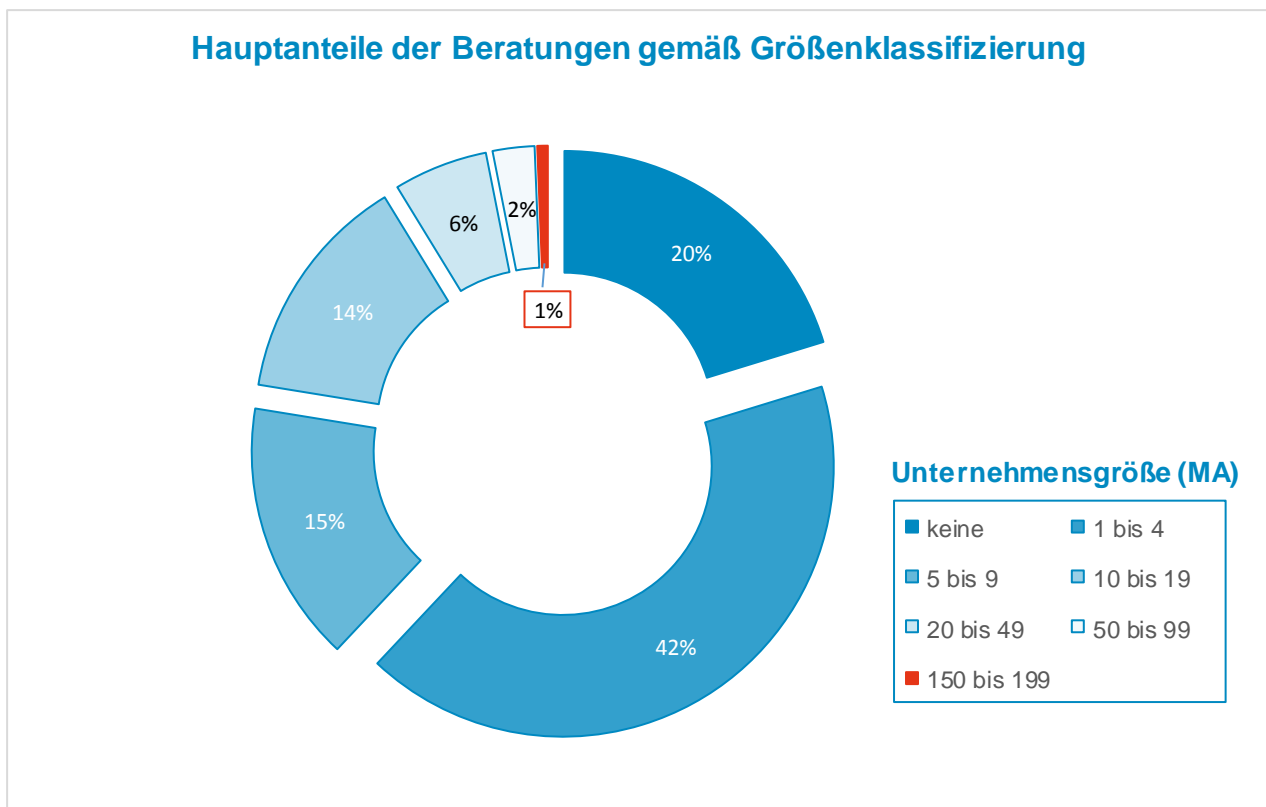
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie die Unternehmensphilosophie oder die Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt mit ein.

3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 3. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 321 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



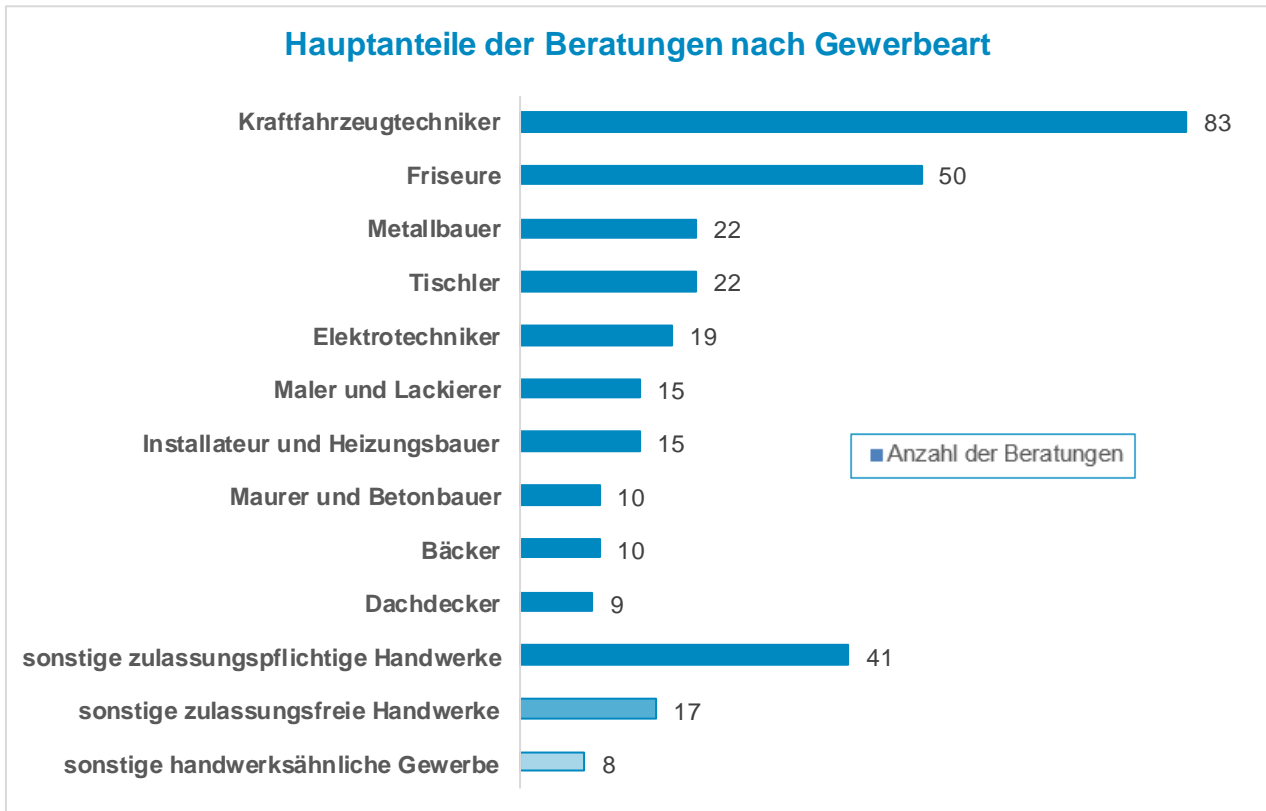
99 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
24	Nordthüringen
124	Mittelthüringen
100	Ostthüringen
73	Südwestthüringen

Folgende Gewerbearten wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern am häufigsten beraten:

Abbildung 4: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks



Neben Unternehmensgröße und Branche sind vor allen die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf:

Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
311	102	33 %	287	82	26 %	179

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 321 durchgeführten Beratungen:

- 102 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 287 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 69 % innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Handwerkskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:

Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
7	Installateur und Heizungsbauer	57
25	Kraftfahrzeugtechniker	53
8	Metallbauer	38
4	Dachdecker	24
8	Maler und Lackierer	22
10	Elektrotechniker	17
6	Tischler	16
7	Maurer und Betonbauer	13
10	Friseure	12
2	Bäcker	9

In den Beratungen wurden insgesamt über 90 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
35	Arbeitsschutzschulungen
28	PC Anwendungen (Excel, Word, Windows 10)
25	Ersthelfer-Kurse
22	Knigge für Handwerker
13	Meisterausbildungen
12	Schweißerlehrgänge
je 10	Gewerbeabfallverordnung, Dokumentenmanagement
je 9	Ersthelferlehrgänge, Elektrofachkraft

Aus den Abfragen der Qualifizierungsentwickler lassen sich auch die Anteile des Qualifizierungsbedarfs nach Regionen ableiten, welche die folgende Tabelle erfasst:

Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	10	14
Mittelthüringen	14	24
Ostthüringen	54	210
Südwestthüringen	24	39

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 321 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 179 Personen bei 82 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 47 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 141 Facharbeiter, 33 An- und Ungelernte und 4 Meister/Techniker und 1 Fachhochschulabsolvent.

Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
24	Kraftfahrzeugtechniker	49
10	Maler und Lackierer	28
4	Bäcker	18
6	Installateur und Heizungsbauer	15
9	Friseure	12
5	Elektrotechniker	12
5	Maurer und Betonbauer	10
3	Dachdecker	10
6	Metallbauer	8
3	Tischler	6
2	Zimmerer	3

Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

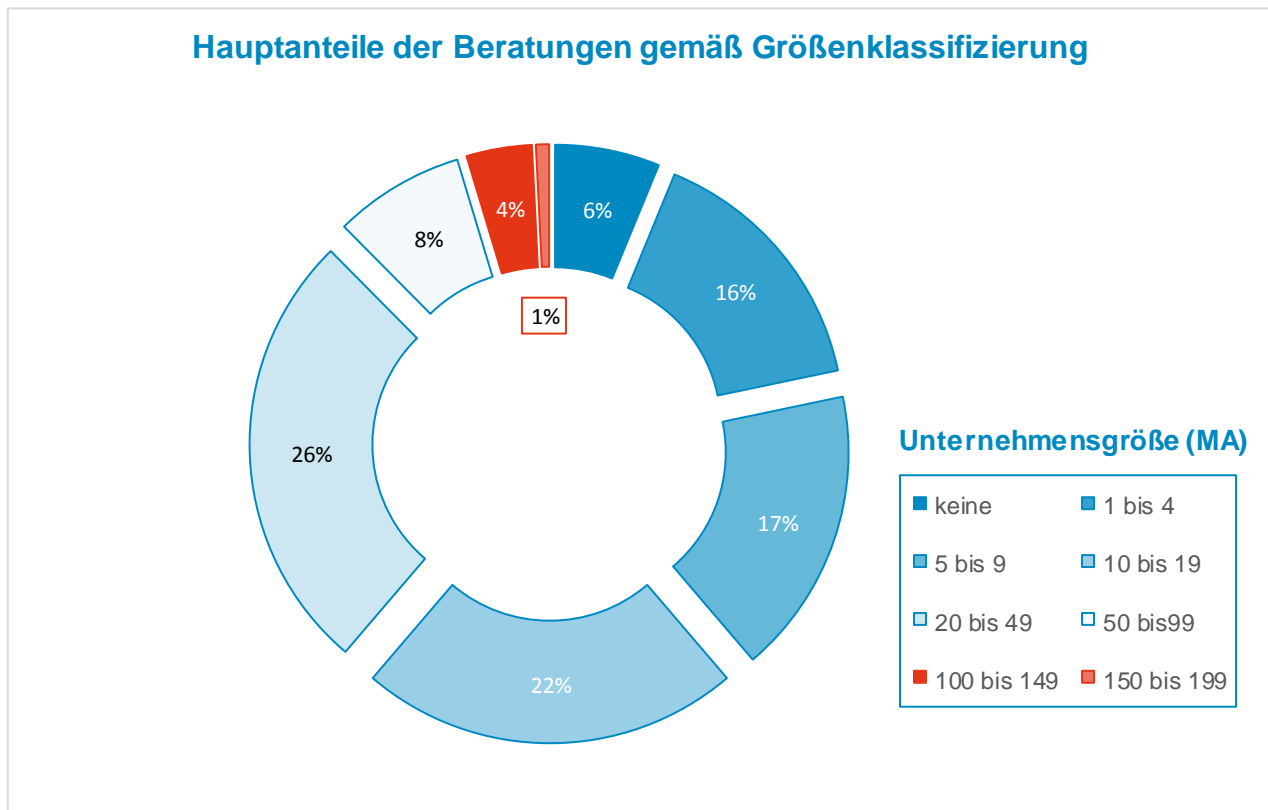
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	1	2
Mittelthüringen	10	22
Ostthüringen	42	97
Südwestthüringen	29	58

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 3. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen zu Gera. Im 3. Quartal fanden insgesamt 129 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



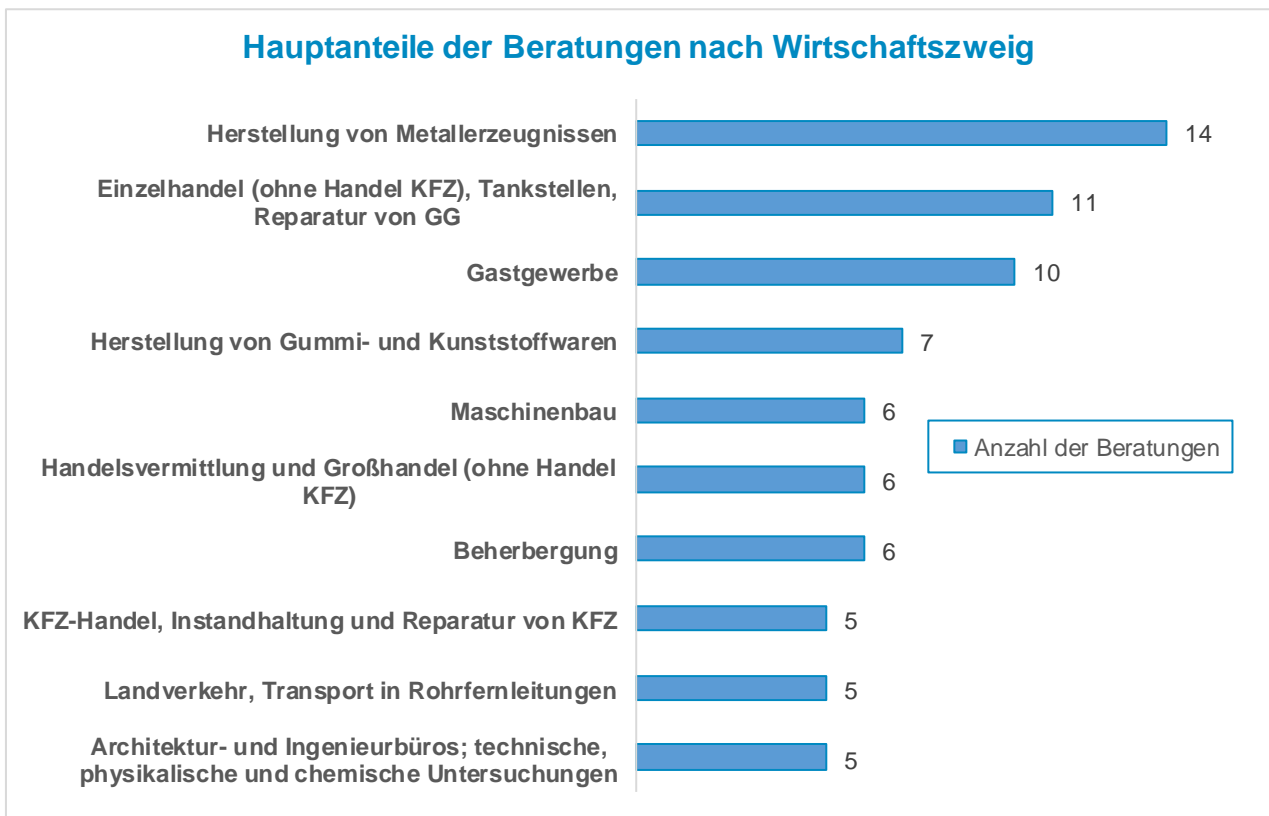
95 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
27	Nordthüringen
50	Mittelthüringen
23	Ostthüringen
29	Südwestthüringen

Folgende Wirtschaftszweige wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern am häufigsten beraten:

Abbildung 6: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen



Neben Unternehmensgröße und Branche sind vor allen die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf:

Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
84	14	11 %	25	47	38 %	88

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 129 durchgeführten Beratungen:

- 14 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 25 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 80 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Industrie- und Handelskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:

Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
3	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	11
3	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	5
1	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	2
1	Textilgewerbe	1
1	Bekleidungsindustrie	1
1	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	1
1	Grundstücks- und Wohnungswesen	1

In den Beratungen wurden insgesamt 11 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
9	Gabelstaplerschein
je 3	Buchführung, ADA
je 2	Berufskraftfahrerqualifikation, Bilanzbuchhalter
je 1	Technischer Fachwirt, Controlling, Excel, Führungskräfte-Training, internationale Rechnungslegung, Vergaberecht

Aus den Abfragen der Qualifizierungsentwickler lassen sich auch die Anteile des Qualifizierungsbedarfs nach Regionen ableiten, welche die folgende Tabelle erfasst

Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	2	2
Mittelthüringen	3	11
Ostthüringen	8	11
Südwestthüringen	1	1

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 129 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 88 Personen bei 47 KMU. Das sind im Durchschnitt 1,9 Fachkräfte je Unternehmen.
- 11 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
4	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	16
6	Maschinenbau	12
7	Herstellung von Metallerzeugnissen	8
3	Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u. Ä.	7
2	Metallerzeugung und -bearbeitung	7
4	Beherbergung	5
2	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4
2	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	3
1	Hochbau	3
1	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben	3

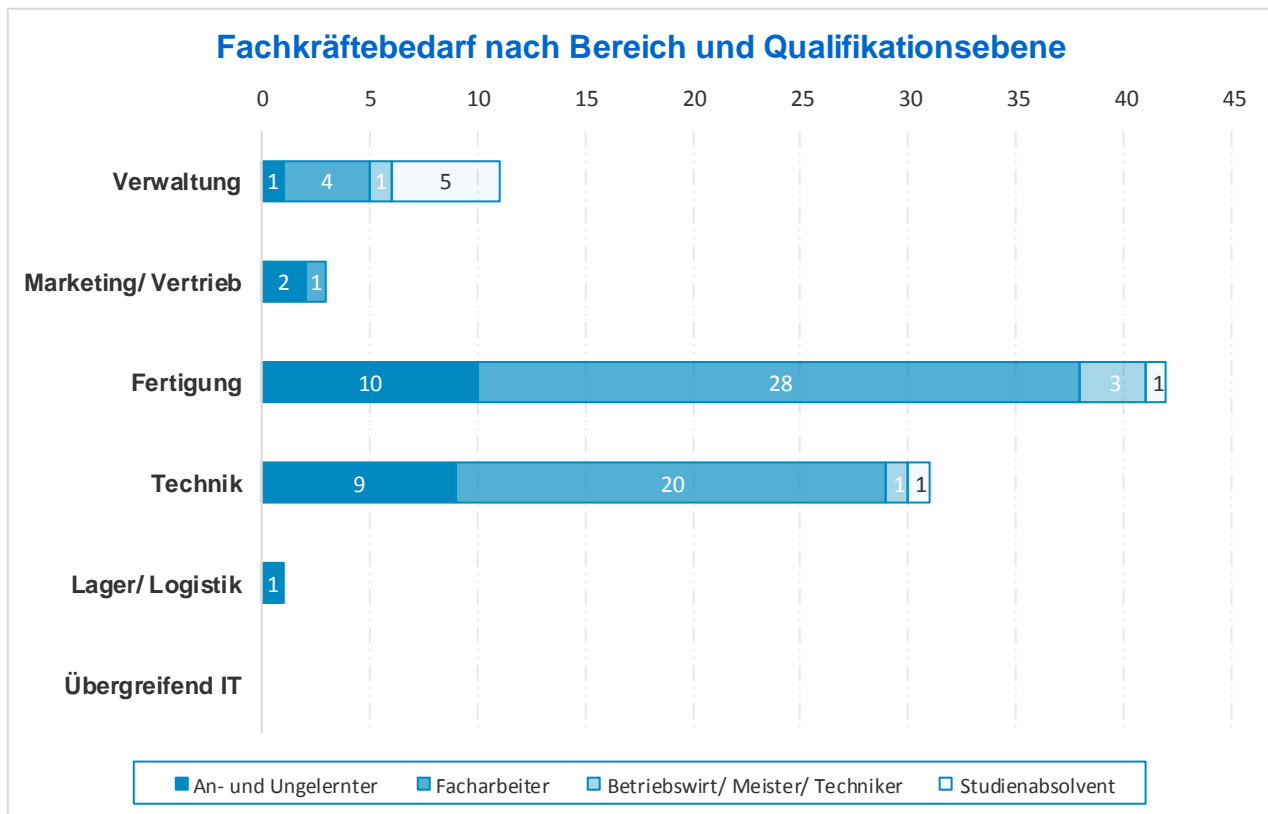
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	25	58
Mittelthüringen	8	13
Ostthüringen	3	3
Südwestthüringen	11	14

Abbildung 7 listet zudem die ermittelten Anforderungen an gesuchte Fachkräfte in den entsprechenden Fachbereichen:

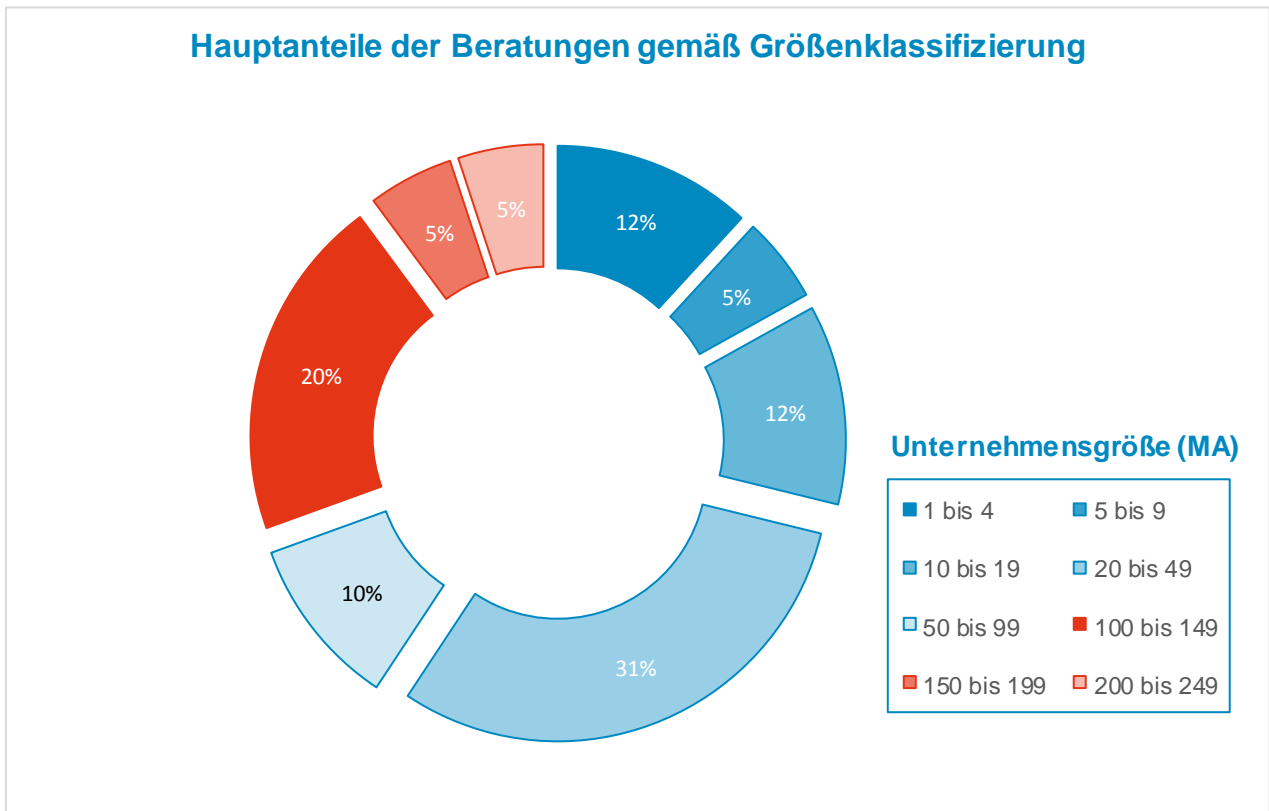
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



3.3 Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 59 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



70 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen

Anzahl Beratungen	Region
2	Nordthüringen
34	Mittelthüringen
14	Ostthüringen
9	Südwestthüringen

Folgende Branchen wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. am häufigsten beraten:

Abbildung 9: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen



Neben Unternehmensgröße und Branche sind vor allen die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf:

Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
55	17	31 %	31	20	36 %	50

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 59 durchgeführten Beratungen:

- 17 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 31 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 97 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 15 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

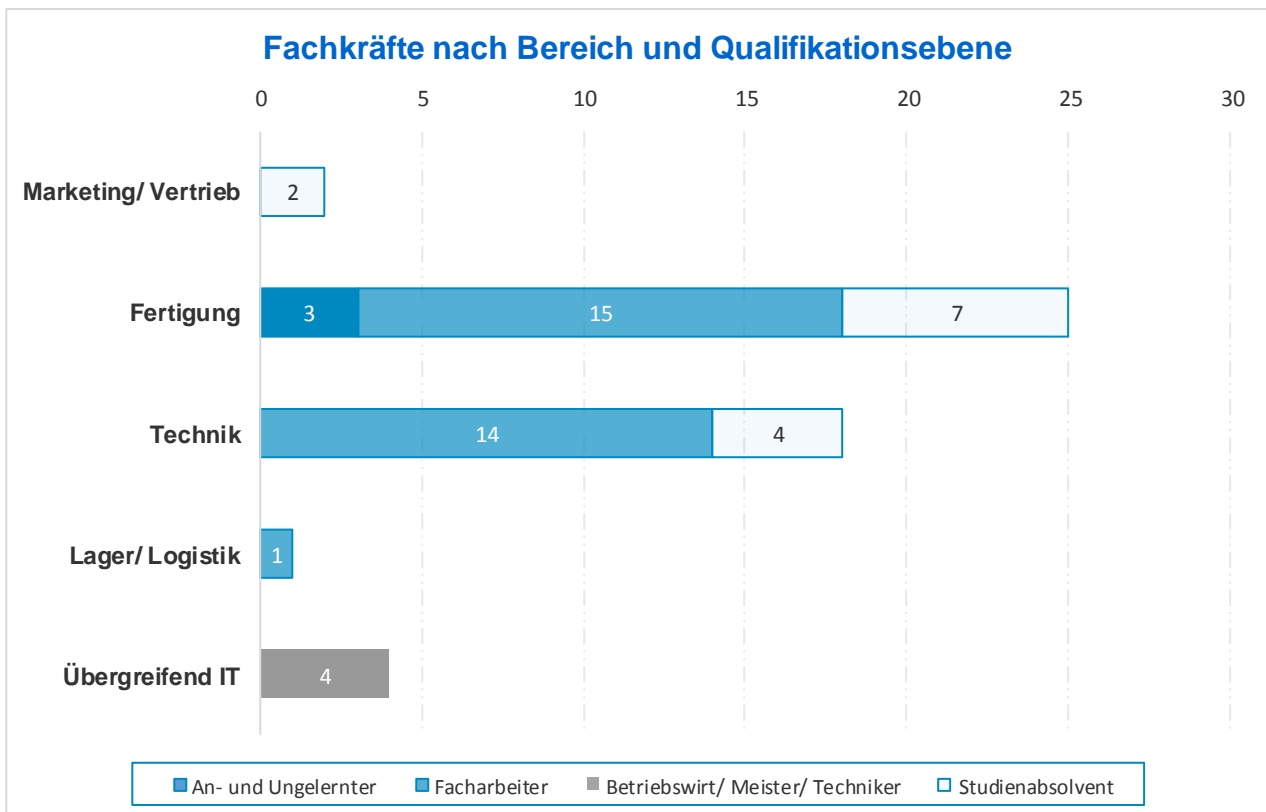
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
je 4	Kommunikation für Ausbilder, Kommunikationstraining
je 3	Arbeitsrecht, Business-Englisch Präsentationen, Personalentwicklung
je 2	CNC-Programmierung, Führungskompetenz, Projektmanagement, Verkaufstraining
je 2	Demografiefeste Personalarbeit, Employer Branding, Fundraising, Konfliktmanagement, Marketing, Rhetorik

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 59 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 50 Personen bei 20 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,5 Fachkräfte je Unternehmen.
- 88 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

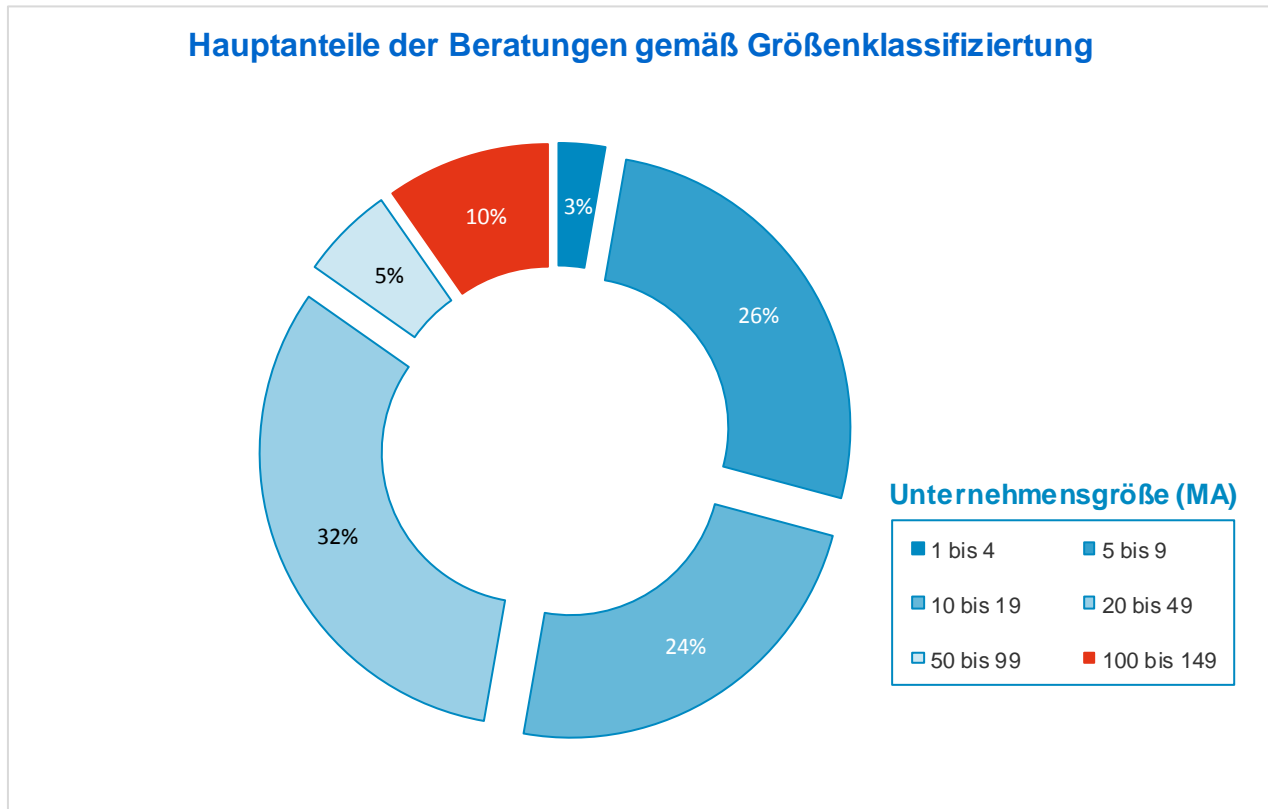
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 72 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



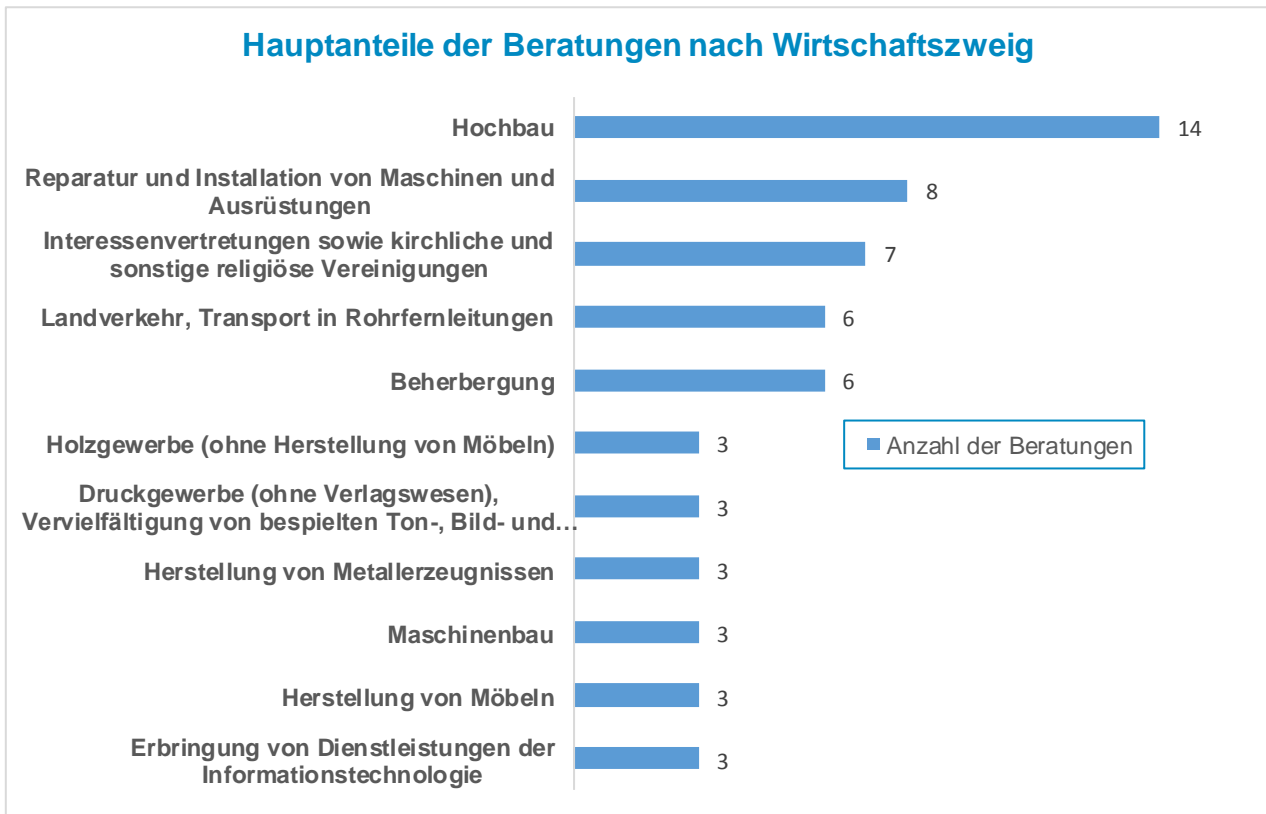
90 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
12	Nordthüringen
38	Mittelthüringen
19	Ostthüringen
3	Südwestthüringen

Folgende Branchen wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben am häufigsten beraten:

Abbildung 12: Anteile der AuL-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen



Neben Unternehmensgröße und Branche sind vor allen die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf:

Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
42	17	40 %	87	18	43 %	48

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- 17 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 87 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 5,1 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 60 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 20 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
16	SPS/ CNC-Programmierung
11	Englisch
je 10	Englisch schriftliche Kommunikation, Projektmanagement, Schweißepass (TÜV-geprüft)
je 4	Fahrsicherheitstraining, Höhenarbeiten, Holzverbindungen, Kundenbetreuung,
je 2	Arbeitssicherheit, Brandschutzfachkraft, Fachberater Wärmedämmung, Seilzugangstechnik,

Zum Fachkräftebedarf:

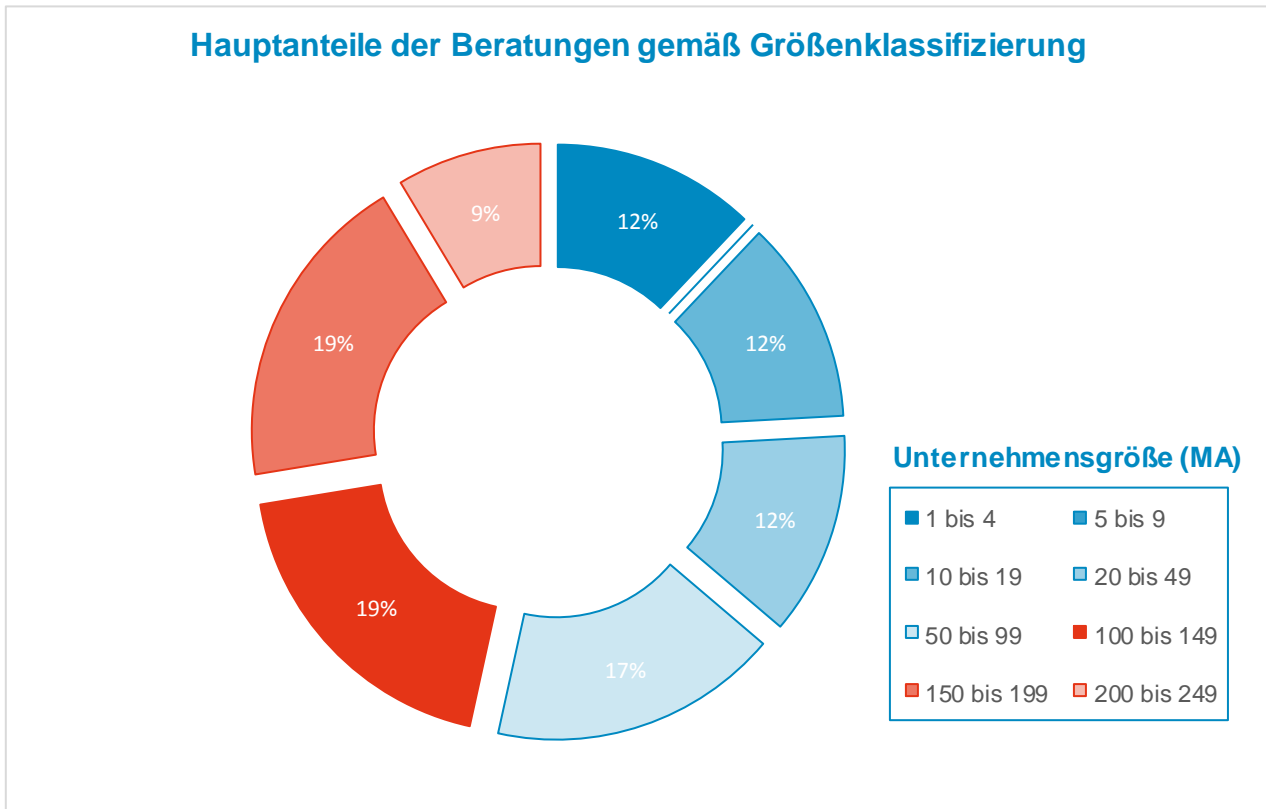
In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 48 Personen bei 18 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,7 Fachkräfte je Unternehmen.
- 63 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 3 kaufmännische Angestellte und 2 Studienabsolventen im Bereich Marketing/ Vertrieb, 5 An- und Ungelernte, 29 Facharbeiter in der Fertigung sowie 9 Facharbeiter im Bereich Lager/ Logistik.

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2017 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 58 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



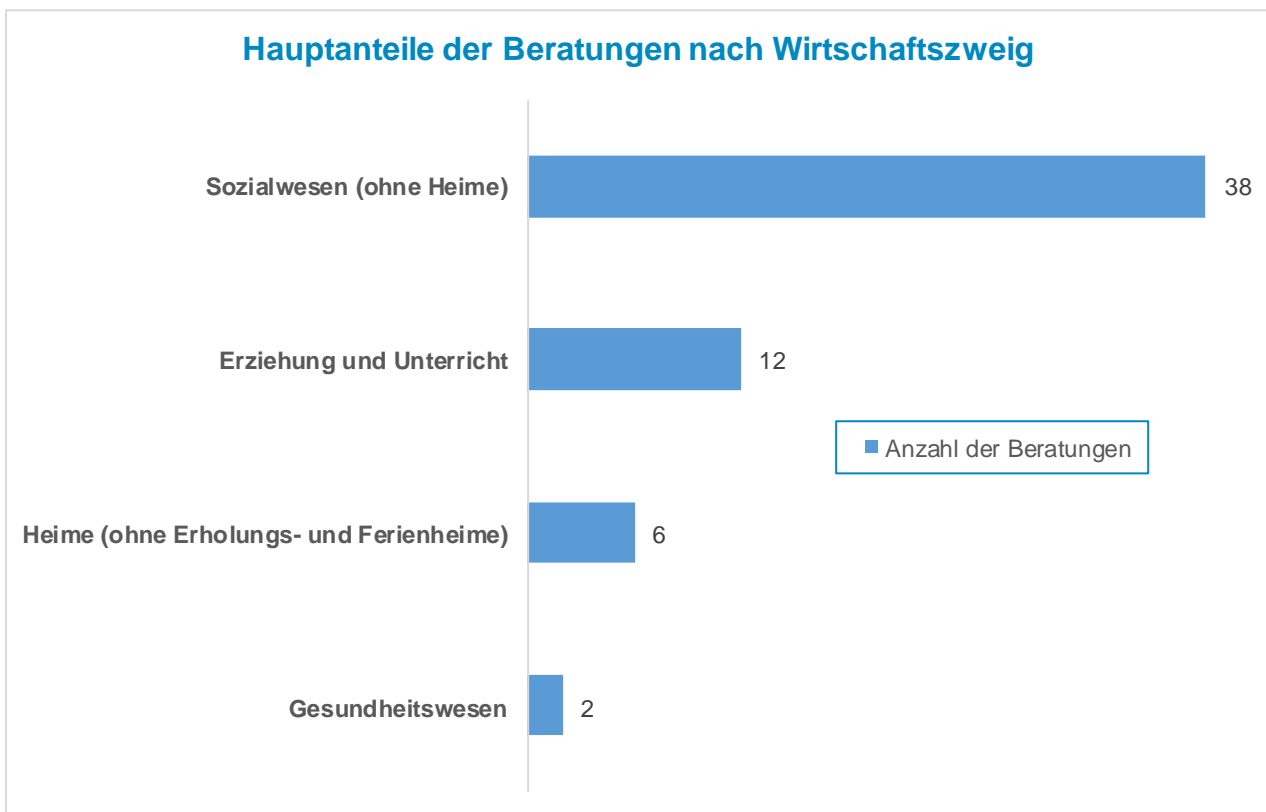
53 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
10	Nordthüringen
29	Mittelthüringen
13	Ostthüringen
6	Südwestthüringen

Folgende Wirtschaftszweige wurden insgesamt durch die QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen beraten:

Abbildung 14: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen in den verschiedenen WZ



Neben Unternehmensgröße und Branche sind vor allen die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf:

Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
51	16	31 %	43	6	12 %	13

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 58 durchgeführten Beratungen:

- 16 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 43 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,7 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 88 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 16 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen (alle IH)
15	Gesprächsführung mit Eltern
8	Vorstandsarbeit und Mitarbeiterschaft
10	Auffrischung im medizinischen Fachwissen
4	Entbürokratisierung und Pflegedokumentation
3	Ausbildung zum Erzieher berufsbegleitend
je 2	Stärkung der psychischen Gesundheit von Kindern und Jugend

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 58 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 13 Personen bei 6 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 100 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfassten den pädagogischen und heilpädagogischen Bereich mit 6 Fachkräften. Im Bereich der Pflege wurden 5 vakante Stellen gemeldet. 1 Leitungskraft und ein Medienpädagoge komplettierten die Bedarfe.

4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

4.1 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren

Um eine bestmögliche Umsetzung der Projektaufgaben zu gewährleisten, befinden sich die Thüringer Qualifizierungsentwickler in einem stetigen Austausch mit verschiedenen regionalen Arbeitsmarktakteuren und Netzwerkpartnern. Wenn in Beratungen Fragen aufkommen, die nicht in die Schwerpunkte Qualifizierung, Ausbildung und Fachkräftegewinnung fallen oder die spezifisches Expertenwissen voraussetzen, suchen die Entwickler den Kontakt zu den passenden Institutionen, wie Arbeitsagenturen, Behörden oder anderen Verbänden. Aber auch im Prozess der Mitarbeiterqualifizierung wird mit den unterschiedlichsten Bildungsanbietern kooperiert. Eine Auflistung der 298 Gespräche und Beratungen aller Thüringer Qualifizierungsentwickler mit den Arbeitsmarktakteuren im 3. Quartal ist in Tabelle 25 abgebildet.

Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	37
Bildungsanbieter	107
Andere Behörden	33
Andere Verbände	44
Netzwerke	77

Im Rahmen eines Erfahrungsaustausches fand am 09.08.2017 bei den Mitarbeiterinnen der Personalentwicklung des AWO Bezirksverbandes Ober- und Mittelfranken e.V. in Nürnberg ein Treffen mit der Qualifizierungsentwicklung statt. Unter dem Projektnamen „Profissima – Professionalisierung, Profilierung, Personalmarketing“ wurden Strategien erörtert für die Entwicklung und Implementierung eines Personalmarketingkonzepts als zentrale Dienstleistung. Neue Ideen zur Digitalisierung und der sich daraus ergebenden Chancen sowie Veränderungen im Mitarbeiterrekrutierungsprozess, z.B. Nutzung von Social-Media-Kanälen, um die Generationen X und Y zu erreichen, wurden ausgetauscht (Der Paritätische).

Beispielhaft wurde der Kontakt zum BFD durch die QE intensiviert, um die im Rahmen der Dienstzeit begleitende Förderung beruflicher Bildung der Soldaten auf Zeit im Südthüringer Handwerk zu intensivieren. Dadurch könnte diese Möglichkeit als weitere Ressource der Fachkräftegewinnung für das Handwerk besser genutzt und die Synergien aus dem Arbeitskreis Bundeswehr-Wirtschaft zielgerichtet genutzt werden (HWK Südthüringen).

Im Gespräch mit einem Vertreter der Wirtschaftsförderung Gotha wurde die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt thematisiert und Unterstützung durch die QE VMET angeboten. Während des Forums F- Fachkräfte trifft Thüringer Allianz für Familie und Beruf wurde ein Messestand in Kooperation mit dem IWT betreut, bei dem die Themen

Chancengleichheit, Familien-freundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittelpunkt unserer Gespräche standen (VMET).

Damit der Kontakt zu den Innungen verstetigt wird, konnte im Juli 2017 in der Innungsver-sammlung Tischler von Nordthüringen der Vortrag zu aktuellen Weiterbildungsmaßnah-men und deren Förderungen gehalten werden. Das Thema Digitalisierung kam in der an-schließenden Gesprächsrunde zur Sprache und zeigt, dass in den Betrieben noch viele Informationsbedarfe bestehen. Die Qualifizierungsentwickler müssen dazu noch viele Auf-klärungsarbeiten leisten (HWK Erfurt).

Auch im 3. Quartal 2017 erreichten die Thüringer Qualifizierungsentwickler wieder eine Vielzahl an Anfragen von Unternehmen und Privatpersonen zu Fördermöglichkeiten, Qua-lifizierungsbedarfen und anderen Themenschwerpunkten. Diese Anfragen werden in Ta-belle 26 zusammengefasst.

Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	101	31
Beratung zu konkreten QB	117	58
Koordinierung FKB	84	26
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	18	6

Beim Paritätischen Thüringen wurden darüber hinaus auch Anfragen von 11 Unternehmen registriert (hauptsächlich zu Fördermöglichkeiten), welche die Kriterien für KMU nicht erfül-len. In diesen Fällen sind kurze Informationen möglich, eine umfassende Beratung der Qualifizierungsentwickler kann aber nicht geleistet werden.

4.2 *Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen*

Zum 01. Juli 2017 wurden die Förderkonditionen des Bildungsgutscheins der Bildungs-prämie erneuert. Die Beratenen sind den Neuerungen gegenüber positiv eingestellt. Ins-besondere die Aufhebung der 1.000 €-Grenze für Qualifizierungsvorhaben sowie die nun jährlich mögliche Inanspruchnahme fanden großen Zuspruch. Hinzu kommen unter ande-rem die Aufhebung der Alterseinschränkung von mind. 25 Jahren, die Möglichkeit der Bündelung mehrerer Weiterbildungsmaßnahmen unter einem gemeinsamen Weiterbil-dungsziel sowie die Verlängerung der Laufzeit auf Ende 2020. Alle anderen Vorausset-zungen wie die Einkommensgrenze von maximal 20.000 € bzw. 40.000 € bei gemeinsam Veranlagten, die Förderung von 50 Prozent der Weiterbildungskosten bis maximal 500 € oder eine Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche bleiben bestehen. Als angenehm werden ebenso die einfachen Beantragungsmodalitäten gesehen. Damit bleibt der Bil-dungsgutschein der Bundesbildungsprämie ein wichtiges Komplementärinstrument zum Weiterbildungsscheck zur Förderung beruflicher Weiterbildungsvorhaben.

Die Förderung von Vorhaben der beruflichen Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten und Selbstständigen wird generell als ein attraktives Angebot vor allem für Inhouse-Schulungen wahrgenommen. Allerdings stellt sich die Antragsstellung aus Unternehmenssicht meist als zu schwierig und zeitaufwändig dar und wird aus diesen Gründen nicht in Anspruch genommen (Der Paritätische).

Wie bisher wurden unternehmensseitig auch im 2. Quartal die unterschiedlichsten Standpunkte zum Thema Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen vertreten. Es sind nach wie vor kleinere Handwerksbetriebe, die zur Deckung ihrer Qualifizierungsbedarfe auf Fördermöglichkeiten angewiesen und dankbar für Informationen und Hilfestellung sind.

Auf Grundlage der ermittelten Qualifizierungsbedarfe in den Unternehmen wurden in den Bildungseinrichtungen zahlreiche Fortbildungen, gefördert über die Weiterbildungsrichtlinie angeboten. Diese kostenfreien Weiterbildungsangebote, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen, werden in allen Unternehmen sehr positiv gewertet. Als Kritikpunkt wurde in verschiedenen Unternehmen benannt, dass Unternehmensdaten bzgl. Jahresumsatz und Bilanzsummen angegeben werden müssen (Datenschutz).

Der Thüringer Weiterbildungsscheck wurde in den beratenen Unternehmen vorgestellt und als Möglichkeit zur Förderung der individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmern beworben. Kritik wurde weiterhin von Inhabern kleinerer Handwerksunternehmen geübt, welche oft teure Qualifizierungen benötigen, aber von dieser Förderung leider ausgeschlossen sind (HWK Südthüringen).

Die Fördermöglichkeit durch das Aufstiegs-BAföG wird nach wie vor für alle Aufstiegsqualifizierungen sehr gern und dankbar angenommen. Gleichbleibend gibt es gezielte Anfragen seitens der Unternehmen zu Fördermöglichkeiten über das Förderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) der Agentur für Arbeit (HWK für Ostthüringen).

Die Förderprogramme sprechen als Zielgruppe die Arbeitnehmer an, weshalb die Firmeninhaber bzw. Personalleiter nur bedingt die richtigen Ansprechpartner sind. Arbeitgeber die an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert sind, finanzieren diese oft selbst. Das ist aber nicht bei allen Arbeitgebern selbstverständlich, weshalb eine kontinuierliche Bewerbung der Fördermöglichkeiten unumgänglich ist. Das Aufstiegs-BAföG ist das Mittel der Wahl bei der Höheren Berufsbildung (IHK Erfurt).

Im letzten Quartal wurde wieder die Qualifizierung von „Geringqualifizierten“ über das WeGebAU-Programm nachgefragt. Dieses Quartal wurden verstärkt Zuschüsse zur Weiterbildung von älteren Beschäftigten angefragt. Voraussetzung für die Förderung ist, dass der Weiterbildungsträger und die entsprechende Weiterbildungsmaßnahme nach Vorgaben der Agentur für Arbeit zertifiziert sind. Bei der Suche nach konkreten regionalen Weiterbildungsangeboten wurde festgestellt, dass es nur sehr wenige bis keine Weiterbildungsangebote für die konkreten Bedarfe gibt (Arbeit und Leben).

4.3 *Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung*

Zum Thema Weiterbildung zeigt sich ein deutlicher Trend in Richtung Individualisierung, d.h. Mitarbeitende zielen auf ihre persönliche Weiterentwicklung ab und nicht auf vorgefertigte Konzepte für jedermann. Dabei spielt auch die Spezialisierung im eigenen Bereich eine wichtige Rolle. Damit verbunden steigt das Interesse an digitalen Weiterbildungsformaten sowie Mischformen aus Präsenzveranstaltungen und E-Learning (Blended Learning), da die räumliche Nähe in speziellen Fällen oftmals nicht gegeben ist.

Im Zuge der Flüchtlingswelle 2015/2016 und der verstärkten Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Kindern und Jugendlichen in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe war es nötig, vermehrt qualifiziertes Personal zur Betreuung dieser Zielgruppe zu finden. Daher wurde 2016 die „Fortbildung für Quereinsteiger in die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen“ von den Fachhochschulen des Freistaates Thüringen konzipiert. Es gilt, Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen so individuell und passgenau zu qualifizieren, dass sie eine volle Anerkennung erhalten. Die Fachhochschulen in Jena und Erfurt boten im Jahr 2016 und 2017 jeweils einen berufs begleitenden 1-Jahres-Kurs zu dieser Thematik an. Die Absolventen erhalten überdies die Zulassung, in regulären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gem. §34 SGB VIII zu arbeiten. Solche Formate sind vor allem für Quereinsteiger äußerst attraktiv, da sie zeitnah einen qualifizierten Abschluss erreichen können, der sie befähigt, in der Sozialwirtschaft als Fachkraft tätig zu werden. Vor allem im Anbetracht des stärker werdenden Fachkräftemangels sollten Formate für Quereinsteiger verstärkt angeboten werden. (Der Paritätische).

In diesem Quartal ist kein gravierender Anstieg des Qualifizierungsbedarfs in den beratenden Unternehmen zu verzeichnen. Auf Grund des steigenden Fachkräftemangels sind die Unternehmer gezwungen auch mit geringer qualifizierten Arbeitskräften auszukommen. Dem gegenüber stehen der hohe Qualitätsanspruch der Kundschaft, die Komplexität der Handwerksarbeit und die vollen Auftragsbücher. Folglich hindert der enorme Zeitmangel, selbst Mitarbeiter mit hohem Potential, an Weiterbildung. Deshalb werden bei entsprechendem quantitativem Bedarf verstärkt Inhouse-Schulungen nachgefragt. Auffällig war, vor allem in den besuchten Maler- und Lackiererunternehmen, eine hohe Fluktuation im Vergleich zu den letzten Jahren (HWK Südthüringen).

Handwerker müssen fachlich "auf der Höhe" bleiben, um die Erwartungen der Kunden zu erfüllen. Somit sind regelmäßige Weiterbildungen und lebenslanges Lernen die elementaren Voraussetzungen für den Erfolg in einer Arbeitswelt, die einem dynamischen Wandel unterworfen ist. (HWK für Ostthüringen).

Um die Fachkräftesituation zu stabilisieren setzen Unternehmen verstärkt auf die eigene Ausbildung des Berufsnachwuchses und die Weiterbildung der Beschäftigten. Als besonders wichtig empfundene Themen wurden Kommunikations- und Führungskompetenzen sowie arbeitsrechtliche Themen genannt (VMET).

Die durch den demographischen Wandel bedingte Überalterung der Mitarbeiter in Unternehmen führt zu Problemen bei der Nachfolge. Nicht nur die Rekrutierung von geeigneten

Fachkräften im Allgemeinen, sondern auch der Wissenstransfer ist in einigen Unternehmen ein heikles Thema. Den Firmen ist oft nicht bewusst, wie frühzeitig sie damit beginnen müssen, ihr bestehendes Personal oder neue Arbeitnehmer durch Qualifizierung auf veränderte Arbeitsaufgaben vorzubereiten. Die Beratung der Qualifizierungsentwickler sensibilisiert in diese Richtung und erhöht damit die Rolle der Weiterbildung im Unternehmen.

Darüber hinaus ist die Weiterbildung bei den Unternehmen nach wie vor ein wichtiges Instrument zur Fachkräftebindung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Dabei ist verstärkt eine Tendenz zu kurzen Schulungsmaßnahmen und zu Inhouse-Schulungen zu verzeichnen. (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die meisten beratenen KMU sind sich über den Sinn und Mehrwert von Weiterbildungen im Klaren. Trotzdem haben Sie Bedenken und können nicht in jeden Fall Maßnahmen initiieren. Gründe hierfür sind der Zeitmangel, da das Tagesgeschäft in der Regel Vorrang genießt sowie die Angst vor möglichen Abwerbungen des qualifizierten Personals in der Industrie oder anderen Regionen (HWK Erfurt).

Wenn die Geschäftsleitung ebenfalls die erfassten Qualifizierungsbedarfe bestätigt, folgen dem nicht immer entsprechende Maßnahmen. Den Unternehmen fehlen häufig, selbst bei vorliegenden Fördermöglichkeiten, die finanziellen Ressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen. Andere Themen sind im Unternehmen zu diesem Zeitpunkt wichtiger oder die Bedarfe gehen aufgrund von alltäglichen Problemen unter. Die Unternehmen haben aufgrund der niedrigeren Beschäftigtenzahl Schwierigkeiten bei der Freistellung der zu Qualifizierenden. Sehr spezielle Qualifizierungsbedarfe erschweren außerdem die Bündelung zu Kursen, mit der Folge höherer Kosten für die Qualifizierungen selbst (Arbeit und Leben).

4.4 *Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung*

Innovative Wege der Fachkräftegewinnung sind ein vordergründiges Thema in den Beratungsgesprächen. So wird sehr häufig über die Möglichkeit, Stellenausschreibungen über Online-Jobbörsen zu platzieren beraten und dies auch gern über die QualifizierungsentwicklerInnen in Anspruch genommen. Auch die Präsentation auf Messen wurde im Zuge dessen immer wieder thematisiert. Durch das Aufmerksam machen der verschiedenen Messekonzeptionen in den persönlichen Beratungen nutzen immer mehr Träger die Möglichkeit, sich gemeinsam mit den QualifizierungsentwicklerInnen öffentlichkeitswirksam zu präsentieren.

Auch das Thema Quereinstieg findet im Rahmen der Fachkräftegewinnung für die Sozialwirtschaft vermehrt Anklang in den Beratungen. Leider steht immer wieder die Schwierigkeit im Vordergrund, dass eine erneute Ausbildung eine große finanzielle und zeitliche Belastung mit sich bringt – insbesondere bei Personen im mittleren Alter wie es bspw. bei Bundesfreiwilligendienstleistenden häufig der Fall ist. Der Wunsch dahingehend ist auf mehreren Seiten groß, eine Erleichterung für den Quereinstieg in einen sozialen Beruf zu

schaffen und damit auch das Thema des Fachkräftemangels ein Stück weit zu entschleunigen. (Der Paritätische).

Der Fachkräftebedarf entwickelt sich zunehmend besorgniserregend für viele Betriebe. Einige Unternehmen wenden sich mittlerweile hilfesuchend an die QE. Die Ergebnisse der Vermittlungsaufträge bei der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter werden als unbefriedigend angesehen. Deshalb werden die Hinweise auf die Möglichkeiten bei der ThAFF dankbar aufgenommen und mit Unterstützung der QE neuerdings auch in Anspruch genommen. Besonders gerne wird die Möglichkeit des Aushanges an der Jobwall im BTZ Rohr-Kloster genutzt. Einige Kleinstunternehmen nutzen hier sehr gerne die Unterstützung der QE bei der Erstellung von Stellenausschreibungen sowie deren Verbreitung.

Zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund sind mittlerweile einige Unternehmen auch durch Überzeugungsarbeit der QE bereit, allerdings wirken hier die mangelhaften Deutschkenntnisse extrem hemmend und die Hoffnung auf Einstellung von Zuwanderern schwindet bzw. erweist sich als äußerst problematisch. Negative Erfahrungen der Unternehmer diesbezüglich aus jüngster Vergangenheit wirken hier oft hinderlich (HWK Südthüringen).

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und anderen Netzwerkpartnern hat für die Unterstützung der Unternehmen bei der Fachkräftesuche eine große Bedeutung. Jedoch wird es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden.

In zahlreichen Unternehmen liegt die Bereitschaft vor, ausländische Fachkräfte einzustellen. Es wurde die Unterstützung durch das Projekt FakT (Fachkräfte für Thüringen) sowie die ZAV angefordert. Allerdings sind die Vermittlungserfolge bisher verschwindend gering. Dies führt zu Unmut bei den Unternehmen. Auch das Thema Inklusion wird im Rahmen der Beratungen der Qualifizierungsentwickler angesprochen, wenn es um die Suche von geeignetem Personal geht (HWK für Ostthüringen).

In den Unternehmen ist weiterhin ein Anstieg des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen. Der Fachkräftemangel steigt besonders bei Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen, aber auch Helferstellen lassen sich nur schwer besetzen. Im industriell-technischen Bereich ist der Mangel deutlicher spürbar, als in kaufmännischen Berufen. Die Qualifizierungsentwickler sensibilisieren deshalb in den Beratungsgesprächen auf rechtzeitige Nachbesetzung, Berufsausbildung und den Einsatz von Migranten.

Die Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gewinnt für die Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Die veränderte Gesetzeslage zum Renteneintritt und der demographische Wandel führen dazu. Das betriebliche Gesundheitsmanagement muss in den Unternehmen fester Bestandteil werden (IHK Erfurt).

Die Einstellungsbereitschaft bei den Ostthüringer Unternehmen ist unverändert hoch. Neben Nachbesetzungen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern oder von anderweitig frei werdenden Stellen ist auch eine Neuschaffung von Stellen zu erwarten. Vor allem Industrie- und Dienstleistungsbetriebe wollen Personal einstellen. Damit wird sich jedoch

auch der Wettbewerb um Fachkräfte weiter verstärken. Vakante Stellen sollen umgehend nachbesetzt werden, jedoch gestaltet sich die Fachkräftesuche branchenübergreifend immer schwieriger. Trotz großer Anstrengungen bei der Personalgewinnung haben die Firmen Schwierigkeiten, adäquates Fachpersonal zu finden.

Der Hinweis/Verweis der Qualifizierungsentwicklerin auf die Stellen- und Bewerberbörse der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) wird von den beratenen Unternehmen mit Fachkräftebedarf gern angenommen, da die ThAFF mit ihrem Leistungsangebot im Sinne der Fachkräftegewinnung in vielen Firmen weitgehend unbekannt ist. Die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Nutzung des Potentials von Migranten und Flüchtlingen ist nur bedingt möglich. Voraussetzung für eine erfolgreiche Besetzung der Stellen ist eine Mindestsprachkompetenz in Deutsch auf dem Niveau B2 sowie eingehende berufspraktische Erfahrungen/Qualifizierungen. Oftmals werden ausländische Fachkräfte über den länger währenden Weg der Ausbildung oder der Einmündung über Berufspraktika im Rahmen von geförderten Projekten wie „FIF“ gewonnen. (IHK Ostthüringen zu Gera).

Gesuchte Fachkräfte im III. Quartal 2017 kamen erneut zum überwiegenden Teil aus dem Bereich der Facharbeiter. Diese Stellen konnten und können noch ohne größere Probleme besetzt werden. Weiterhin haben vor allem Kleinunternehmen Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Fachkräften. Die fehlende Unterstützung durch Jobcenter und Arbeitsagenturen wird von einigen beratenen Unternehmen kritisiert. Das Angebot der Thüringer Agentur für Fachkräftesicherung war den beratenden Unternehmen noch nicht bekannt und wurde mit Interesse aufgenommen und als Ergänzung zu den bereits bestehenden Gewinnungsmaßnahmen (Messen, Netzwerke) gesehen. (Arbeit und Leben).

4.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Anhand der gemeldeten Bedarfe der Unternehmen unterstützen die Thüringer Qualifizierungsentwickler bei Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zur Koordinierung spezifischer Kurse für Arbeitnehmer. Eine Übersicht der Maßnahmen je Träger liefert Tabelle 27.

Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung

Träger	Maßnahmen	Teilnehmer	Kursstunden
HWK Erfurt	47	38	12.398
HWK Ost	18	112	458
HWK Süd	31	83	12.988
IHK Erfurt	5	14	2.136
IHK Ost	9	43	260
VMET	9	139	61
Arbeit und Leben	7	35	960
Der Paritätische	11	67	5.640
Gesamt	137	531	34.901

Hierbei reichen die Kurse von einer 8 Stunden Excel-Schulung bis hin zum 3-jährigen berufsbegleitenden Studium der Sozialwirtschaft. Die Kurse werden durch die Bedarfsanalyse des Unternehmens sowie den Vorstellungen des Arbeitnehmers so passgenau, wie möglich ermittelt. Teilweise begleiten die Qualifizierungsentwickler auch Inhouse-Schulungen (HWK für Ostthüringen).

Um im Feld der Fachkräftegewinnung einen aktiveren Beitrag zu leisten, erfolgt neben der Bedarfserfassung und der Hilfe und Hinweisstellung zur Deckung von auch die Unterstützung bei Stellengesuchen. Hier reicht der Service vom Check von Stellengesuchen bis hin zum Schalten von Anzeigen auf der ThAFF-Stellenbörse sowie den Kammer-Börsen und anderen Job-Portalen. Aber auch die Analyse der bisherigen Kanäle, auf welchen Stellen geschaltet wurden, gehört zu den Beratungsleistungen der Thüringer Qualifizierungsentwickler.

Werden in den Beratungen Themen identifiziert, die selbst aufgrund des Zeitrahmens oder der Tiefe der Anfragen nicht fundiert erörtert werden können, erfolgt in diesen Fällen der Verweis an einen Projektpartner aus dem Netzwerk. Somit kann der Kontakt zu einem Fachmann hergestellt und dem Unternehmen dadurch passende geholfen werden. Die Qualifizierungsentwickler fungieren hierbei aufgrund ihrer Gruppengröße als sehr gute Multiplikatoren und sind durch ihre jährlich fast 3.000 Unternehmensbesuche in der Lage, auch andere Projekte und Angebote bei KMU bekannt zu machen.

Häufige Verweise erfolgen je nach Thematik an die ThAFF, die Europabüros, PereS (bei Fachkräftebedarf), die GFAW und die Bildungsberater (Fördermittelbedarf) sowie an diverse Bildungszentren und die Agentur für Arbeit (Weiterbildungsbedarf).

Tabelle 28 listet die Zahl der eingestellten Stellen sowie angesprochene Verweisberatungen:

Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner

Träger	Stelleneinträge	Vermittlungen zu anderen Projekten
HWK Erfurt	31	36
HWK Ost	20	46
HWK Süd	15	119
IHK Erfurt	-	7
IHK Ost	-	14
VMET	-	24
Arbeit und Leben	-	8
Der Paritätische	15	69
Gesamt	81	323

Die IHK´n sind bei Fragen zu Stellengesuchen behilflich, stellen jedoch selbst keine online. Bei den Beratungen des VMET waren alle 50 Fachkräftebedarfe bereits bei den Arbeitsagenturen oder Jobbörsen gemeldet, sodass keine weitere Einstellung nötig war.

4.6 Hinweise zur Erstausbildung

Eine weitere Aufgabe der Thüringer Qualifizierungsentwickler ist die Sensibilisierung der KMU für die Ausbildung sowie die Hilfestellung bei aufkommenden Fragen zum Thema Ausbildung. Hierbei wird auch der Bedarf an freien Ausbildungsplätzen ermittelt, welcher sich auf 143 Stellen beläuft. Die Ausbildungsbedarfe im Handwerk sind hier weiterhin am höchsten. Tabelle 29 enthält eine Übersicht mit den häufigsten Gesuchen der beratenen Betriebe, welche von den Handwerkskammern, der VMET, den Industrie- und Handelskammern und von Arbeit und Leben ermittelt wurden:

Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze

Anzahl Stellen	Bezeichnung
19	KFZ-Mechatroniker
16	Anlagenmechaniker SHK
8	Maler / Lackierer
6	Metallbauer
5	Maurer und Betonbauer

Neben den Bedarfen an Ausbildungsplätzen erhalten die Thüringer Qualifizierungsentwickler von vielen Unternehmen auch ein Feedback zur Ausbildungssituation in Thüringen, welches in den folgenden Absätzen wiedergegeben wird.

Innerhalb des Berichtszeitraumes hat sich die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt nicht verbessert, dies lag nach Aussage der Unternehmen u. a. an der mangelnden beruflichen Reife und oft geringen Lernmotivation der Schulabgänger. Laut Aussage der Unternehmer steigt die Anzahl der Ausbildungsabbrüche stetig. Angebote der QE die Schulabgangsklassen und Messen zu besuchen, werden oft aus Zeitmangel nicht realisiert, obgleich hier häufiger ein gewisses Interesse erkennbar wird und eine Teilnahme unter dem Dach der HWK erwogen wird.

Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der QE steigt langsam die Bereitschaft neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wären hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Teilnahme an der Berufsorientierung durch Praktika zu nennen. Durch die persönliche Beratung der Qualifizierungsentwickler im Einzelfall konnten Praktika von Asylbewerbern ermöglicht werden (HWK Südthüringen).

Im Handwerk ist die Ausbildung eigener Lehrlinge nach wie vor die wichtigste Quelle zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Im Rahmen der regionalen Berufsbildungsmessen nutzen die Unternehmen die Möglichkeit, ihre Ausbildungsberufe praxisnah vorzustellen. Problematisch ist dabei jedoch oftmals das mangelnde Interesse der Jugendlichen an handwerklichen Berufen. Weitere Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden sehen die Handwerksunternehmen in der Erreichbarkeit der Betriebe im ländlichen Raum

mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie dem Berufsschulnetz. Trotz intensiver Bemühungen seitens der Unternehmen und aller Berater der Handwerkskammer sind auch zum Ende des III. Quartals noch eine große Anzahl offener Lehrstellen zu verzeichnen. (HWK für Ostthüringen).

In einem Gespräch mit einer Prokuristin aus einem Erfurter KMU wurde die mangelnde Ausbildungsreife von jungen Bewerbern für eine Ausbildungsstelle als IT-Fachkraft thematisiert, was u. a. durch zu wenig Berufswahlvorbereitung und Unterrichtsausfälle in Thüringer Schulen verursacht wird. Die QE VMET boten in der Beratung eine Schulung zur Verbesserung des Ausbildungsmarketings an, um die betriebliche Ausbilder zu stärken.

Eine Umfrage des IWT unter Mitgliedsunternehmen der Verbände bestätigte den Trend, dass die Firmen anhaltende Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung haben. Nach Einschätzung der Befragten werden die Ausbildungsinhalte im Zuge der digitalen Arbeitswelt nur bedingt passen. Schon heute stehen Azubis Lernprogramme und Prüfungsvorbereitung online zur Verfügung. Über die Hälfte der Befragten schätzt, dass sich Ausbilder mit neuen didaktischen und methodischen Konzepte auseinandersetzen müssen und eine höhere Anpassungsfähigkeit benötigt wird, um die Generation Y im Ausbildungsprozess besser betreuen zu können (VMET).

Für viele Unternehmen ist die Ausbildung immer noch eine gute Möglichkeit, sich den eigenen Fachkräftenachwuchs heranzuziehen. Allerdings wird auf Grund der Schwierigkeit, die Ausbildungsplätze mit einem dem Anforderungsprofil entsprechenden Jugendlichen zu besetzen und der sich daraus ergebenden Wettbewerbssituation, auch teilweise ein Verzicht auf die eigene Ausbildung festgestellt. Das Interesse der Firmen, freie Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen zu besetzen, ist vorhanden. (IHK Ostthüringen zu Gera).

Für die Arbeitgeber spielt das Interesse und das Geschick an der Arbeit eine größere Rolle, als die schulischen Ergebnisse. Jugendliche die sich einem freiwilligen Praktikum stellen, bekommen oft einen Lehrvertrag. Die Qualifizierungsentwickler unterstützen die Betriebe bei Fragen zur Gewinnung von Azubis und die Berücksichtigung von Besonderheiten. Die Bildungsberater von der Handwerkskammer Erfurt werden dabei mit einbezogen (HWK Erfurt).

Fast alle besuchten Unternehmen bilden aus. Die Übernahme aller Nachwuchskräfte erfolgt bei Bedarf. Die sinkende Qualität der BewerberInnen wird in vielen der befragten Betriebe kritisiert. Hier informieren die Qualifizierungsentwickler über Möglichkeiten zur BewerberInnensuche. (Arbeit und Leben).

4.7 Hinweise zu Besonderheiten

Am 16.09.2017 fand in Suhl am Tag des Handwerks die Thüringer Informations- und Festveranstaltung statt. Hier waren die QE in der Vorbereitung und Durchführung stark eingebunden. An einem eigenen Infostand wurde zu Leistungen, Qualifizierungsangeboten und Fördermöglichkeiten beraten. Gleichzeitig war dies eine hervorragende Möglichkeit mit

Interessierten, Unternehmen und mit Netzwerkpartnern ins Gespräch zu kommen (HWK Südthüringen).

Das Thema „Digitalisierung“ spielt eine große Rolle und wird in den Beratungsgesprächen angesprochen. Die Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung werden in den Beratungen berücksichtigt. Die Unternehmen werden unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Alter, vorliegender Behinderung oder sexueller Identität beraten.

Die Beratung erfolgte stets unabhängig zur Unterstützung einer diskriminierungsfreien und chancengleichen Personalarbeit in den Betrieben, die Männer und Frauen gleichermaßen fördert und ihre jeweiligen Interessen berücksichtigt (alle Qualifizierungsentwickler).

Über den VMET, der als Mitglied der Bürogemeinschaft Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als Träger des Prädikats TOTAL E-QUALITY seit 2002 Chancengleichheit nachweislich lebt, wird das allgemeine Bewusstsein für das Thema gestärkt und auch durch uns in die breite Öffentlichkeit getragen.

Über den Projektträger VMET der als Mitglied der Bürogemeinschaft Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als Träger des Prädikats TOTAL E-QUALITY seit 2002 Chancengleichheit nachweislich lebt, wird das allgemeine Bewusstsein für das Thema gestärkt und in die breite Öffentlichkeit getragen (VMET).

Im Berichtszeitraum wurde von den Unternehmern mehrfach das Thema ausländische Fachkräfte sowie Flüchtlinge und deren Integration in den Arbeitsmarkt angesprochen. Aufgrund dessen erfolgte eine verstärkte Abstimmung mit den Projekten „FakT – Fachkräfte für Thüringen“ der ÜAG gGmbH sowie „FIF – Förderung der beruflichen Integration von Flüchtlingen“ der IHKs und HWKn. Darüber hinaus wurden die interessierten Unternehmer an FakT und FIF vermittelt (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die drei Mitarbeiter in den Projekt Qualifizierungsentwickler sind Ansprechpartner für die Handwerksbetriebe im Kammerbezirk. Damit der Auftritt als kompetenter Partner bei den Betrieben realisiert wird, ist ein hoher Wissenstand nötig. Vor allem in den Themen Fachkräftegewinnung sowie Fort- und Weiterbildungen und deren Förderungen. Dazu ist es notwendig über ein umfangreiches Wissen zu verfügen. Den Betrieben reicht es nicht, sie weiter zu vermitteln, sondern es werden konkrete Auskünfte erwartet. Dazu informieren sich die Projektmitarbeiter bei den Mitarbeitern der HWK (HWK Erfurt).

Auch in diesem Quartal hat sich die Annahme bestätigt, dass Betriebsräte eher weniger in die Ermittlung von Fachkräftebedarfen und deren Deckung eingebunden sind. Während im Gesamtprojekt die externe Rekrutierung neuer Beschäftigter im Vordergrund steht, liegt der Fokus des Betriebsrat (durch das Betriebsverfassungsgesetz bedingt) auf der internen Stellenbesetzung (Übernahme von Auszubildenden, interne Stellenausschreibungen, Umbesetzung von Mitarbeitern durch Qualifizierung). Auch wenn die Geschäftsleitung ebenfalls die erfassten Qualifizierungsbedarfe bestätigt, folgen dem nicht immer entsprechende Maßnahmen (Arbeit und Leben).

4.8 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 3. Quartal 2017 eine gute Plattform, um das Beratungsprofil und die Leistungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu präsentieren. Dabei wurden seitens der Qualifizierungsentwickler auch die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen oder Bildungsträger, vertieft. Die Qualifizierungsentwickler setzen zu regionalen Job- und Ausbildungsmessen die Roll-up's des Projekts sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ und Plakate ein. Teilweise werden sogar Messestände von Qualifizierungsentwicklern betreut. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) wurde informiert.

Besonders ist der eigene Informationsstand der QE zum Tag des Handwerks in Suhl zu benennen. Dieser wurde bewusst mit Rollups des Projektes Thüringer Qualifizierungsentwickler und Infomaterialien zu Fördermöglichkeiten der GFAW ausgestattet, um explizit auf dieses Projekt mit und durch den Träger Handwerkskammer Südthüringen hinzuweisen. Ähnlich wurde zum Meister-Beratungstag verfahren (HWK Südthüringen).

Die IHK Erfurt bewirbt die Beratungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu Veranstaltungen in der IHK (z.B. Absolvententreffen) und bei Netzwerkpartnern (BFD, ThAFF, AA).

Die Vorstellung des Projektes, die Streuung der Projektflyer, die Informationen zum Thüringer Weiterbildungsscheck und die Unterstützung der Akquise für aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Bildungsträger gehören zur täglichen Beratungspraxis.

Auf der Homepage des Trägerverbandes wird für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben. Alle Mitgliedsunternehmen werden in den monatlichen Verbandsnachrichten AUFU und in Verbänderundschreiben sowie in wöchentlichen Verbandsinformationen über aktuelle Qualifizierungsangebote und Veranstaltungen informiert. Diese Maßnahmen befördern die konkrete Mitarbeiterqualifizierung und sensibilisieren im Allgemeinen für das lebenslange Lernen (VMET).

Die HWK Erfurt nutzt neben Ihrer eigenen Lehrstellenbörse auch Werbefilme, um das Projekt der Thüringer Qualifizierungsentwickler bekannter zu machen.

Im III. Quartal 2017 präsentierten sich die QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft auf unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten, um das Projekt weiterhin öffentlichkeitswirksam zu bewerben und neue Impulse für die Thüringer Sozialwirtschaft zu liefern. Diese Impulse betreffen insbesondere die Themen Berufsorientierung und zielgruppenspezifische Fachkräftegewinnung sowie -ansprache. Des Weiteren wurde das Format der paritätischen Kreisgruppen dazu genutzt, um zum einen über die Ausrichtung und die Angebote des Projektes zu informieren und zum anderen auf anstehende Veranstaltungsmöglichkeiten zur Gewinnung von (Nachwuchs-) Fachkräften hinzuweisen sowie eine gemeinsame Zusammenarbeit diesbezüglich anzustreben (Der Paritätische).

Bei allen Veranstaltungen wurden neben den Vertretern der Arbeitsagenturen anwesende Unternehmer und Arbeitsmarktakteure der Region kontaktiert und Erfahrungen ausge-

tauscht. Im Fokus der Gespräche standen die Fachkräfteentwicklung unter demographischen Aspekten, die aktuelle Fachkräftesituation im Unternehmen, die konkrete Arbeitsmarktsituation in der Region sowie wirtschaftliche Entwicklungstrends. Bei allen Betriebsbesuchen und Veranstaltungen werden Visitenkarten, Flyer und Informationsmaterial der Qualifizierungsentwickler an die Unternehmen überreicht um eine Nachhaltigkeit sicherzustellen. (HWK für Ostthüringen).

Weiterhin greifen die Qualifizierungsentwickler bei der Öffentlichkeitsarbeit auf die Infrastruktur der Träger zu. So nutzen die Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen die Infrastruktur des DGB und dessen Einzelgewerkschaften zur Werbung für das Projekt. Am 04. September 2017 bewarben die Qualifizierungsentwickler mit einem Stand auf der Personal- und Betriebsrätekonferenz des TMASGFF das Projekt sowie die Themen Weiterbildung, Aus-bildung und Fachkräftesicherung. (Arbeit und Leben).

Abschließend bildet Tabelle 30 eine Auswahl der Messebesuche der Qualifizierungsentwickler im 3. Quartal 2017 ab:

Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 3. Quartal 17

HWK für Ostthüringen	
• 2. Unternehmerdialog „FakTisch“ in Gera	• 5. Bildungsmesse „Inkontakt“, Stadthalle Bad Blankenburg
• 13. Unternehmer- und Fachkräftebörse	• 15. VWT Unternehmertag in Weimar
• ThaFF-Netzwerkforum Wissen Ideen Kontakte	• #einfachmachen - Ausbildungssevent
HWK Südthüringen	
• Tag des Handwerks Suhl	• „Infoveranstaltung der Kfz-Innung Südthüringen
• Meister-Beratungstag am BTZ Rohr-Kloster	• Berufsinformationsmesse Zella-Mehlis
• Berufsinformationsmesse Suhl	• Thüringer Wald Firmenlauf
HWK Erfurt	
• Fachforum Digitalisierung	• „connecting“ in Nordhausen
Arbeit und Leben	
• Personal- und Betriebsrätekonferenz des TMASGFF	
IHK Ostthüringen zu Gera	
• 13. Unternehmer- und Fachkräftebörse	• 6. Geraer Ausbildungsbörse
VMET	
• F- Fachkräfte trifft Thüringer Allianz für Familie und Beruf	• 3. Industriedialog Ost in Suhl
• 15. VWT Unternehmertag in Weimar	• 2. ThaFF Netzwerkforum
Der Paritätische Thüringen	
• 2. Thüringer Fachkräftekongress – LAG zur Erziehung Thüringen	• Kreisligasitzungen und Kreisgruppentreffen
• Ad-hoc Gruppe LIGA-Fachtag Berufsorientierung	• Berufsorientierung SOZIAL – Labsal statt Schülerqual !?

5 Rück- und Ausblick

Auf besuchten Netzwerkveranstaltungen kamen seitens der Unternehmen häufig Fragen auf, wie man potentielle Fachkräfte heutzutage passend ansprechen kann. Um die Qualifizierungsentwickler in diesem Thema auf den neusten Stand zu bringen, wurde zum Arbeitstreffen im August ein Fachvortrag zum Thema: „Most Wanted: So geht die Gewinnung von Fachkräften heute“ ins Programm integriert. Das Ergebnis: Unternehmen sollten durchaus die neuen Kanäle der Ansprache, beispielsweise über Social Media nutzen. Dabei muss aber nicht zwingend jedes Portal genutzt werden. Je nach Zielgruppe sollte eine passgenaue und möglichst kreative Ansprache gefunden werden. Zudem können Unternehmen punkten, die sich authentisch präsentieren und Einblicke in ihr Arbeitsklima gewähren.

Einblicke in den Beratungsalltag gewähren die Qualifizierungsentwickler neuerdings auch auf der eigenen Homepage qualifizierte-fachkraefte.de. Dort entstand die Best Practice Rubrik, um interessierten Unternehmen Themenfelder und Prozesse einer erfolgreichen Beratung an konkreten Beispielen zu verdeutlichen. Ganz im Sinne des Mottos „Tue Gutes und sprich darüber“ soll der Bekanntheitsgrad des Projektes weiter erhöht werden, sodass möglichst viele KMU von den passgenauen Beratungen profitieren können.

Weiterhin wird an einer noch besseren Vernetzung der Qualifizierungsentwickler mit den Regionalstellen der GFAW gearbeitet. Das hat nicht nur geografische und logistische Relevanz. Vielmehr gibt es in den zu bearbeitenden Themen und der Zielgruppe viele Übereinstimmungen. Durch die vermehrte Kooperation können im besten Fall sogar Synergien entstehen. So kann bei einer Frage zu Förderprogrammen oder Konditionen die Regionalstelle genaue Auskünfte liefern. Und bei Beiratsveranstaltungen sind die Qualifizierungsentwickler ein gern gesehener Gast, da im Publikum vermehrt KMU mit vielfältigen Fragen sitzen, die sich oftmals Hilfe oder Anregungen suchen. Deshalb soll der Kontakt weiter intensiviert werden.

Die Zahlen der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im 3. Quartal 2017 sind weiterhin ein starker Indikator dafür, dass die Arbeit der Qualifizierungsentwickler von Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen ist.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

Christian Schmidt
Koordinator der Qualifizierungsentwickler
Tel.: +49 361 2223 - 149