

# Quartalsbericht 2/2016

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer  
Qualifizierungsentwickler und deren  
Beratungsergebnisse im 2. Quartal 2016



# Inhalt

<b>1</b>	<b>DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>2</b>
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt .....	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf .....	5
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf .....	6
<b>3</b>	<b>BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....</b>	<b>8</b>
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	8
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	13
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen .....	18
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen .....	21
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	24
<b>4</b>	<b>KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....</b>	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern .....</b>	<b>27</b>
4.1.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren .....	27
4.1.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	29
4.1.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung .....	30
4.1.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	31
4.1.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	32
4.1.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	33
4.1.7	Hinweise zur Erstausbildung.....	33
<b>4.2</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern .....</b>	<b>34</b>
4.2.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	34
4.2.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	35
4.2.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung .....	35
4.2.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	36
4.2.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	37
4.2.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	38
4.2.7	Hinweise zur Erstausbildung.....	38
<b>4.3</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler vom VMET.....</b>	<b>39</b>
4.3.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	39
4.3.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	39

4.3.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte .....	40
4.3.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	40
4.3.5	Hinweise zur Erstausbildung .....	40
<b>4.4</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben .....</b>	<b>41</b>
4.4.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	41
4.4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	42
4.4.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung .....	42
4.4.4	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung .....	42
4.4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	43
4.4.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	43
4.4.7	Hinweise zur Erstausbildung .....	43
<b>4.5</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen.....</b>	<b>44</b>
4.5.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	44
4.5.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	45
4.5.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung .....	46
4.5.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	47
4.5.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	48
4.5.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	48
<b>4.6</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler .....</b>	<b>50</b>
<b>AUSBLICK .....</b>	<b>.....</b>	<b>52</b>

## Abbildungen

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler.....	1
Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler.....	3
Abbildung 3: Ermittelter Qualifizierungsbedarf im Handwerk.....	5
Abbildung 4: Ermittelter Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk.....	6
Abbildung 5: Ermittelter Fachkräftebedarf im Handwerk.....	7
Abbildung 6: Ermittelter Fachkräftebedarf ohne Handwerk.....	7
Abbildung 7: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	8
Abbildung 8: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks.....	9
Abbildung 9: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	13
Abbildung 10: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	14
Abbildung 11: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK).....	17
Abbildung 12: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung.....	18
Abbildung 13: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	19
Abbildung 14: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET.....	20
Abbildung 15: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	21
Abbildung 16: Anteile der AuL-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	22
Abbildung 17: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung.....	24
Abbildung 18: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen in den verschiedenen WZ.....	25

## Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 2. Quartal 2016 .....	2
Tabelle 2: QB der Unternehmen und deren Mitarbeiter verteilt auf Größe und Region.....	4
Tabelle 3: FKB der Unternehmen verteilt auf Größe und Region .....	4
Tabelle 4: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen .....	8
Tabelle 5: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen .....	9
Tabelle 6: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe .....	10
Tabelle 7: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	10
Tabelle 8: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen .....	11
Tabelle 9: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe .....	11
Tabelle 10: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	12
Tabelle 11: Anteile der IHK-Beratungen nach Region .....	13
Tabelle 12: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	14
Tabelle 13: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	15
Tabelle 14: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK .....	15
Tabelle 15: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region .....	16
Tabelle 16: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	16
Tabelle 17: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region .....	17
Tabelle 18: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	18
Tabelle 19: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen .....	19
Tabelle 20: Häufig genannte Qualifizierungsarten VMET .....	20
Tabelle 21: Anteile der AuL-Beratungen nach Region.....	21
Tabelle 22: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen .....	22
Tabelle 23: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	23
Tabelle 24: Anteile der Beratungen beim Paritätischen Thüringen nach Region .....	24
Tabelle 25: Übersicht zu den Unternehmensberatungen beim Paritätischen Thüringen.....	25
Tabelle 26: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen .....	26
Tabelle 27: Gespräche der Handwerkskammern mit Arbeitsmarktakteuren.....	27
Tabelle 28: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen an die Handwerkskammern .....	29
Tabelle 29: Gespräche der Industrie- und Handelskammern mit Arbeitsmarktakteuren .....	35
Tabelle 30: Gespräche von Arbeit und Leben mit Arbeitsmarktakteuren.....	41
Tabelle 31: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen an Arbeit und Leben.....	41
Tabelle 32: Gespräche des Paritätischen Thüringen mit Arbeitsmarktakteuren .....	44

Tabelle 33: Unternehmens- und Privatpersonenfragen beim Paritätischen Thüringen ..... 45

## Abkürzungen

AuL	Arbeit und Leben
DL	Dienstleistungen
FK	Fachkraft
FKB	Fachkräftebedarf
GG	Gebrauchsgüter
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
MA	Mitarbeiter
U	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

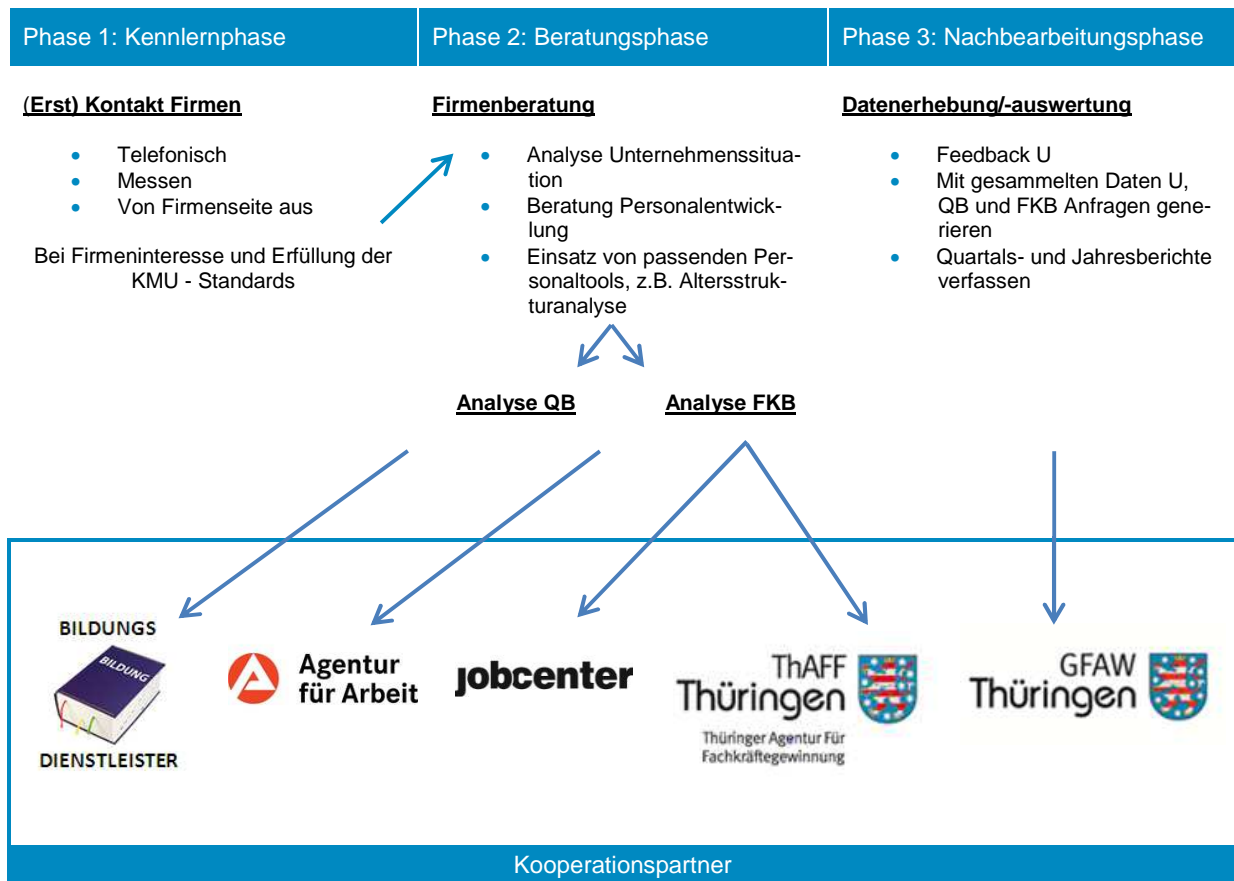
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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 2. Quartal 2016 haben die 20 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 15 Jahren eine erfolgreiche Förderung.



## 2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

### 2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 669 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 197 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 750 Mitarbeiter analysiert und in 247 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 504 Mitarbeitern festgestellt.

**Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 2. Quartal 2016**

QE der Projektträger	Anzahl Beratungen	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
<b>HWK'n</b>	407	113	30 %	342	106	28 %	222
<b>IHK'n</b>	145	23	16 %	46	88	61 %	175
<b>VMET</b>	62	20	34 %	42	31	53 %	64
<b>Arbeit und Leben</b>	45	10	34 %	46	10	34 %	18
<b>Paritätische</b>	98	31	49 %	273	12	19 %	25
<b>Gesamt</b>	<b>757</b>	<b>197</b>	<b>29 %</b>	<b>750</b>	<b>247</b>	<b>37 %</b>	<b>504</b>

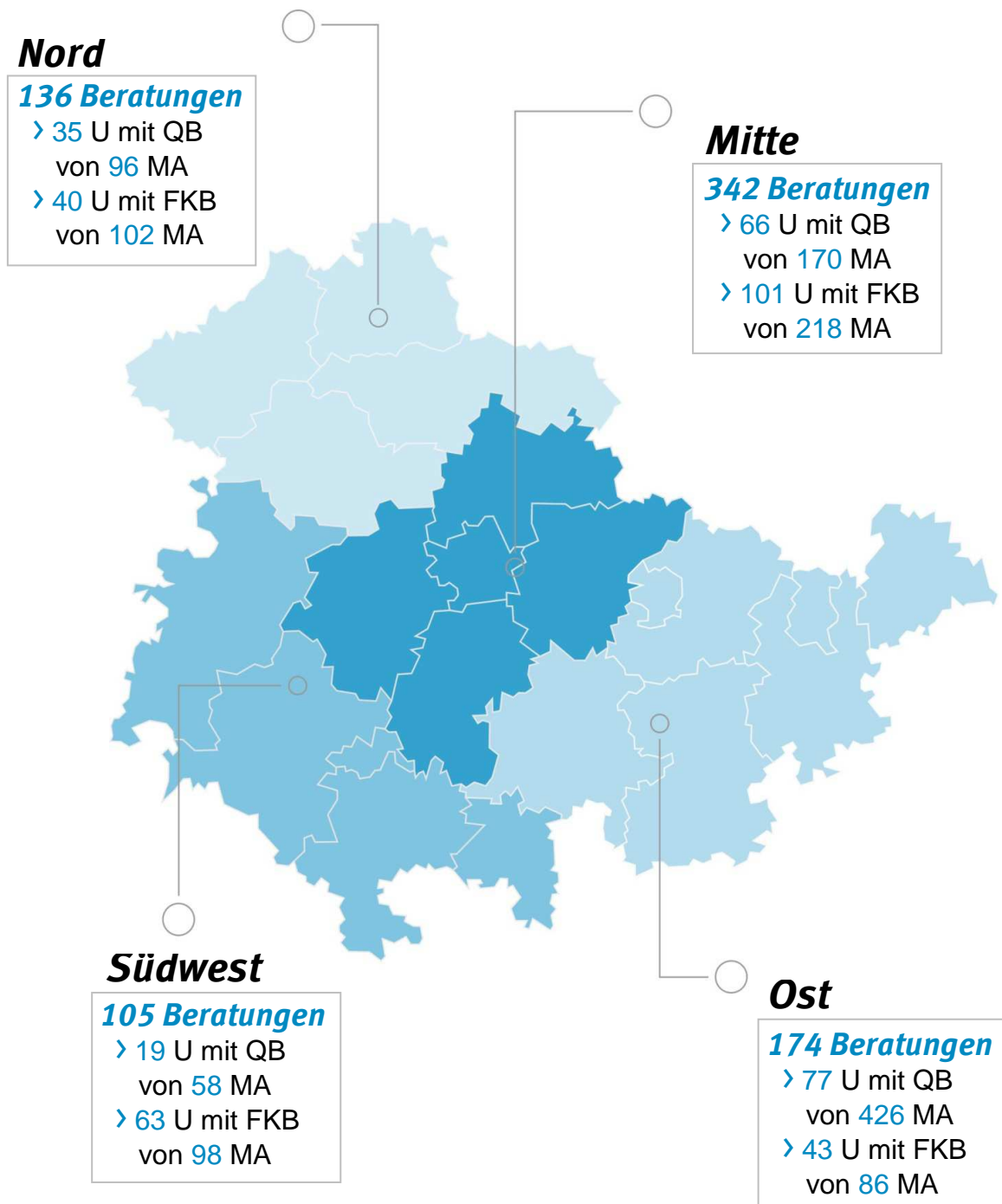
\*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 2. Quartals 2016, 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	14	22	16	13	35	15	16	4	1	0	0
Mitte	22	73	66	68	47	28	24	14	0	0	0
Ost	5	59	25	18	36	20	3	6	2	0	0
Südwest	7	20	25	21	19	9	4	0	0	0	0

Durch die Aufteilung nach Größenklassifizierung der Unternehmen und Region lassen sich auch der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen spezifischer darstellen. Tabelle 2 bildet die Aufteilung des Qualifizierungsbedarfs beratener Unternehmen ab:

**Tabelle 2: QB der Unternehmen und deren Mitarbeiter verteilt auf Größe und Region**

Anzahl beratener Unternehmen mit QB / MA mit QB 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	
<b>Nord</b>	2	4	9	16	5	5	2	23	8	15	5	16	4	17	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mitte</b>	-	-	6	7	14	28	11	18	13	57	12	26	4	14	6	20	-	-	-	-	-	-
<b>Ost</b>	-	-	30	60	9	39	9	152	14	96	12	56	1	4	2	19	-	-	-	-	-	-
<b>Süd</b>	-	-	4	7	4	6	4	13	5	11	2	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Auf den Osten Thüringens entfielen bei 23 % aller Beratungen erstaunliche 57 % des gesamten Qualifizierungsbedarfs nach Mitarbeitern. Die Tabelle veranschaulicht, dass trotz Gemeinsamkeiten in den verschiedenen Regionen Unterschiede in den regionalen Ergebnissen existieren, welche auf die unterschiedliche Anzahl der Beratungen sowie die verschiedenen Gewerbearten bzw. Wirtschaftszweige und unterschiedliche Situationen der Unternehmen zurückzuführen sind. Ähnlich verhält es sich mit dem ermittelten Fachkräftebedarf, welchen Tabelle 3 darstellt:

**Tabelle 3: FKB der Unternehmen verteilt auf Größe und Region**

Anzahl beratener Unternehmen mit FKB / FKB 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	
<b>Nord</b>	-	-	1	1	5	5	5	8	11	31	12	36	6	21	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mitte</b>	-	-	12	12	15	19	31	48	21	55	12	25	8	54	2	5	-	-	-	-	-	-
<b>Ost</b>	1	1	13	17	12	17	11	14	20	32	4	12	-	-	2	5	-	-	-	-	-	-
<b>Süd</b>	1	1	8	9	6	11	11	13	11	38	3	7	3	7	-	-	-	-	-	-	-	-

Daher lassen sich keine eindeutigen Aussagen zum Zusammenhang von Region und Qualifizierungsbedarf/ Fachkräftebedarf treffen – es entsteht ein heterogenes Bild des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs in Thüringen. Für Bildungsanbieter und Arbeitsvermittler ist eine solche Aufteilung dennoch sicherlich hilfreich.

Werden die Betriebe bzw. Unternehmen betrachtet, die einen entsprechenden Anteil an Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf haben, so ergibt sich folgendes Bild:

## 2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

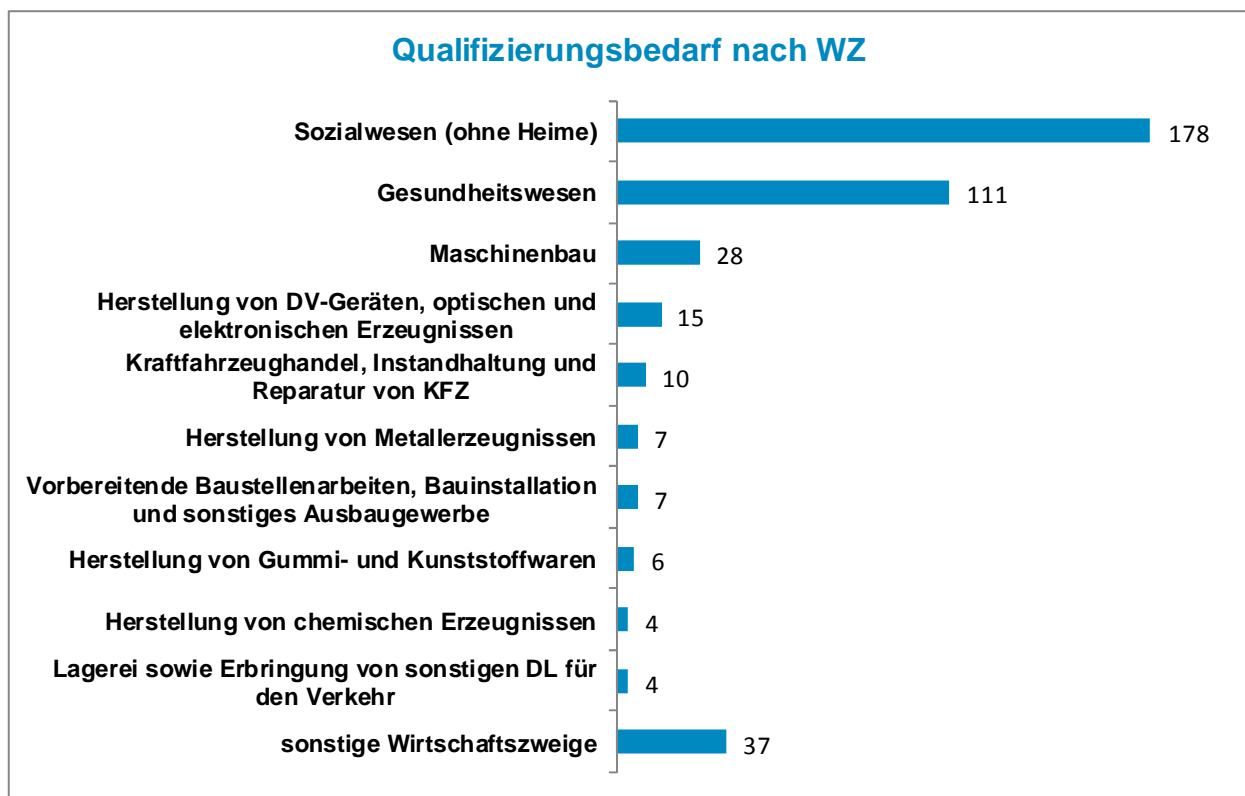
29 % der beratenen Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3,8 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 61 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 750 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 343 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 46 % entspricht. Abbildung 3 bildet den Qualifizierungsbedarf im Handwerk nach verschiedenen Gewerbearten ab:

Abbildung 3: Ermittelter Qualifizierungsbedarf im Handwerk



In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 407 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 relativ konstant geblieben. Beide Werte bewegen sich weiterhin auf einem hohen Niveau, die Anzahl der Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf ist sogar gestiegen. Somit wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf in Thüringen immer noch hoch ist – was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht. Abschließend stellt Abbildung 4 den Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk dar.

Abbildung 4: Ermittelter Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk



### 2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

37 % der beratenen Unternehmen weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,0 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 71 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 504 gesuchten Fachkräften stammen 222 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 44 % ausmacht. 282 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.

Abbildung 5 und Abbildung 6 stellen abschließend den gesuchten Fachkräftebedarf in den Gewerbearten des Handwerks und in den handwerksfremden Wirtschaftszweigen dar:

Abbildung 5: Ermittelter Fachkräftebedarf im Handwerk

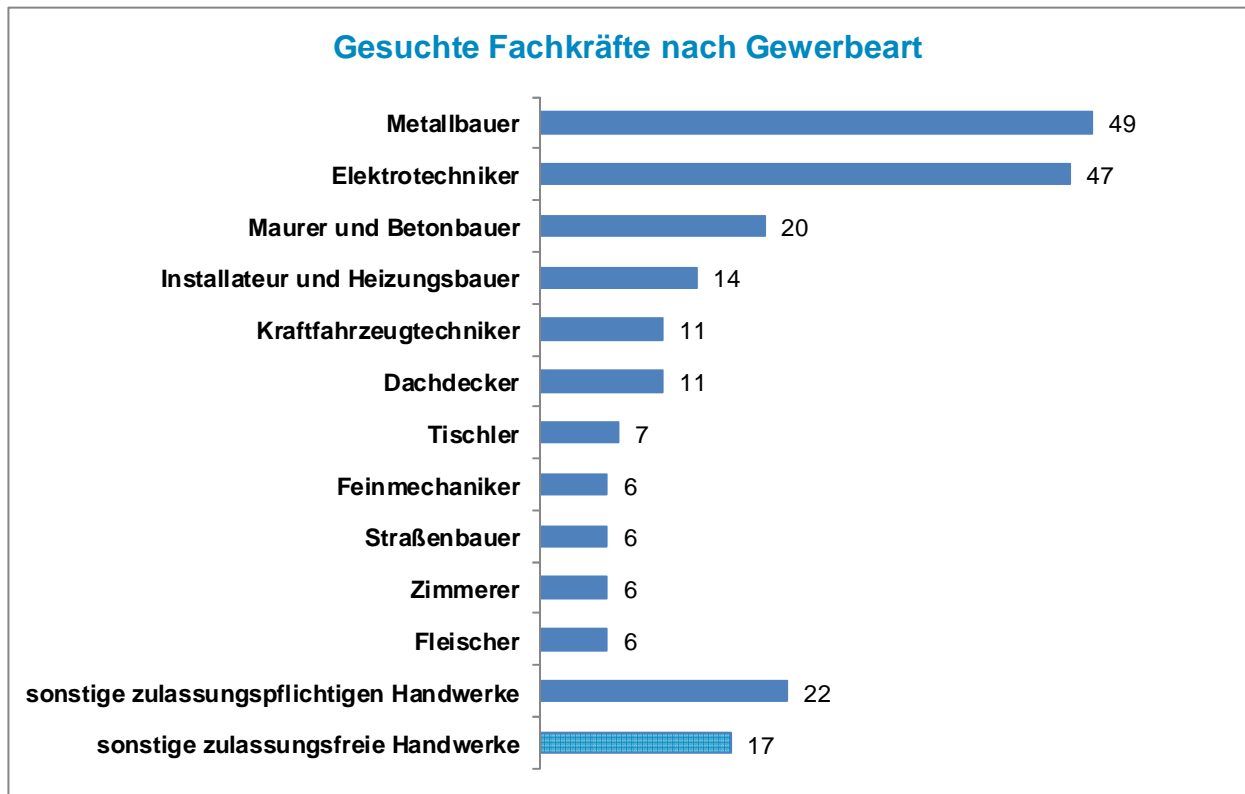


Abbildung 6: Ermittelter Fachkräftebedarf ohne Handwerk

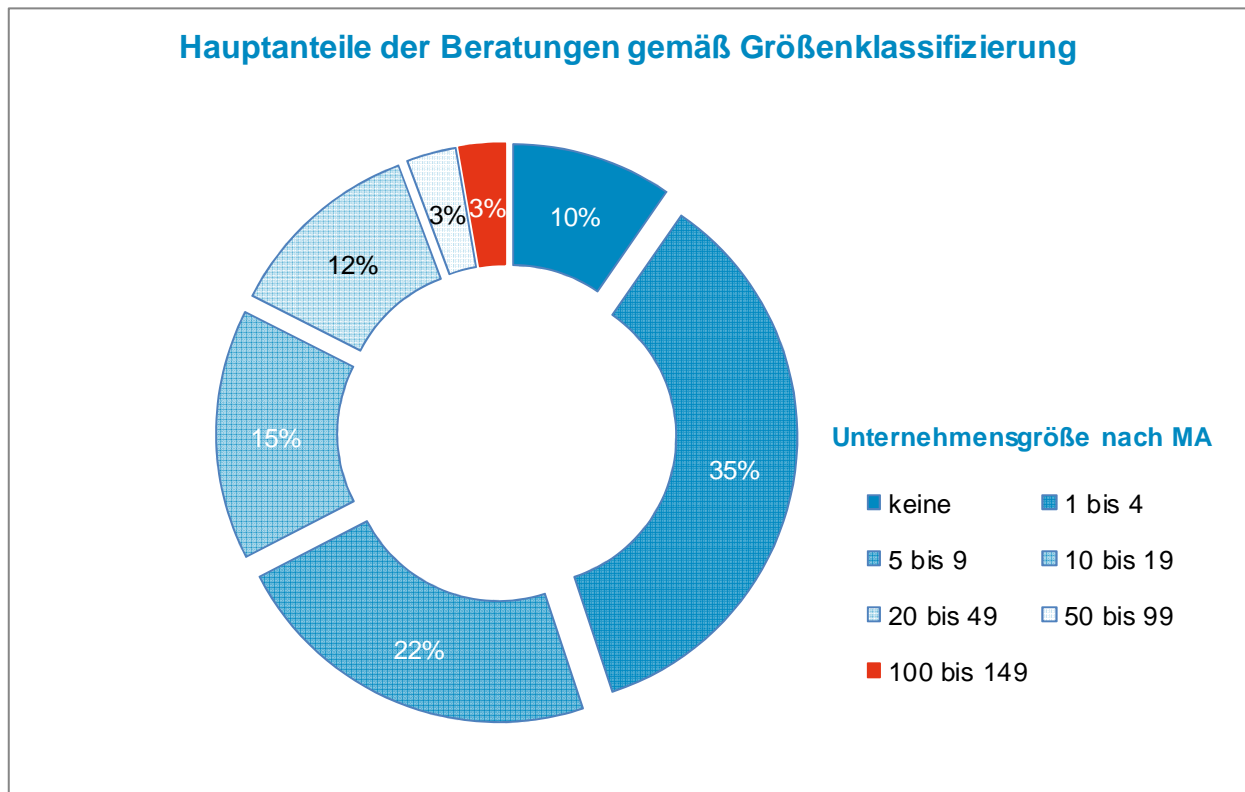


### 3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

#### 3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 407 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 7: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



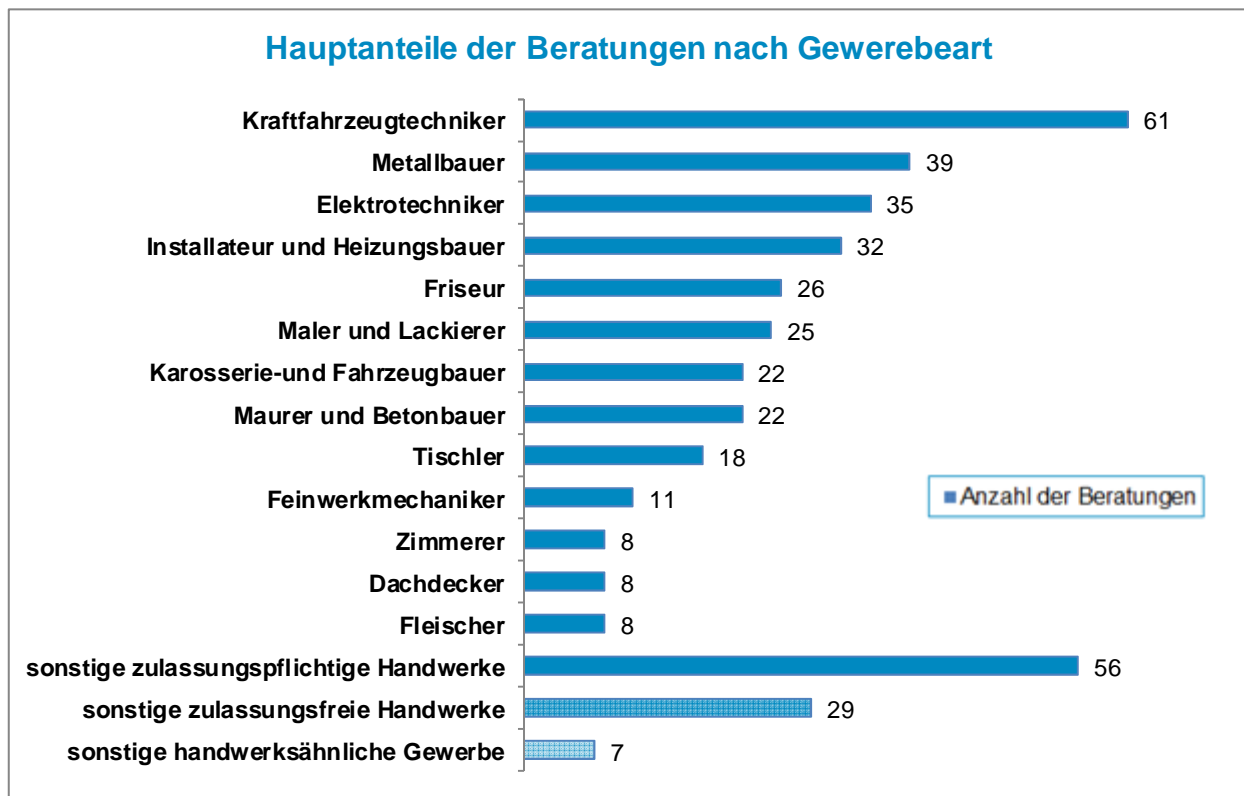
97 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 4: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
58	Nordthüringen
188	Mittelthüringen
101	Ostthüringen
60	Südwestthüringen

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

Abbildung 8: 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 5: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
375	113	30 %	343	106	28 %	222

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 407 durchgeführten Beratungen:

- 113 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 343 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3,0 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 42 % innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Handwerkskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:



**Tabelle 6: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe**

Anzahl U	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
5	Dachdecker	45
4	Maurer und Betonbauer	39
13	Metallbauer	36
17	Kraftfahrzeugtechniker	27
1	Fleischer	20
7	Tischler	19
11	Elektrotechniker	18
8	Friseure	18
2	Augenoptiker	17
8	Installateur und Heizungsbauer	16

In den Beratungen wurden insgesamt 136 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 7: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
32	Hubarbeitsbühnen
30	Schweißlehrgänge (Pässe, WIG, ...)
20	Gabelstaplerschein
16	Verkaufstraining
11	Ersthelferkurs
10	Plattenservice
8	Schnitt- und Färbetechniken, Excel, Word und Windows,
je 6	KFZ-Technik, Ausmaß von Dächern, Frauenfrühstück
je 5	Arbeitsrecht, Düsenführerschein, Kosten- und Leistungsrechnung

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

**Tabelle 8: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen**

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	27	47
Mittelthüringen	18	34
Ostthüringen	54	217
Südwestthüringen	14	45

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 407 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 222 Personen bei 106 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- 77 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 189 Facharbeiter, 22 An- und Ungelernte, 8 Meister/Techniker, 2 IT-Fachkräfte und ein Studienabsolvent.

**Tabelle 9: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe**

Anzahl U	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
17	Metallbauer	49
9	Elektrotechniker	47
9	Maurer und Betonbauer	20
9	Installateur und Heizungsbauer	14
9	Kraftfahrzeugtechniker	11
5	Dachdecker	11
6	Tischler	7
5	Feinmechaniker	6
2	Straßenbauer	6
2	Zimmerer	6
2	Fleischer	6

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

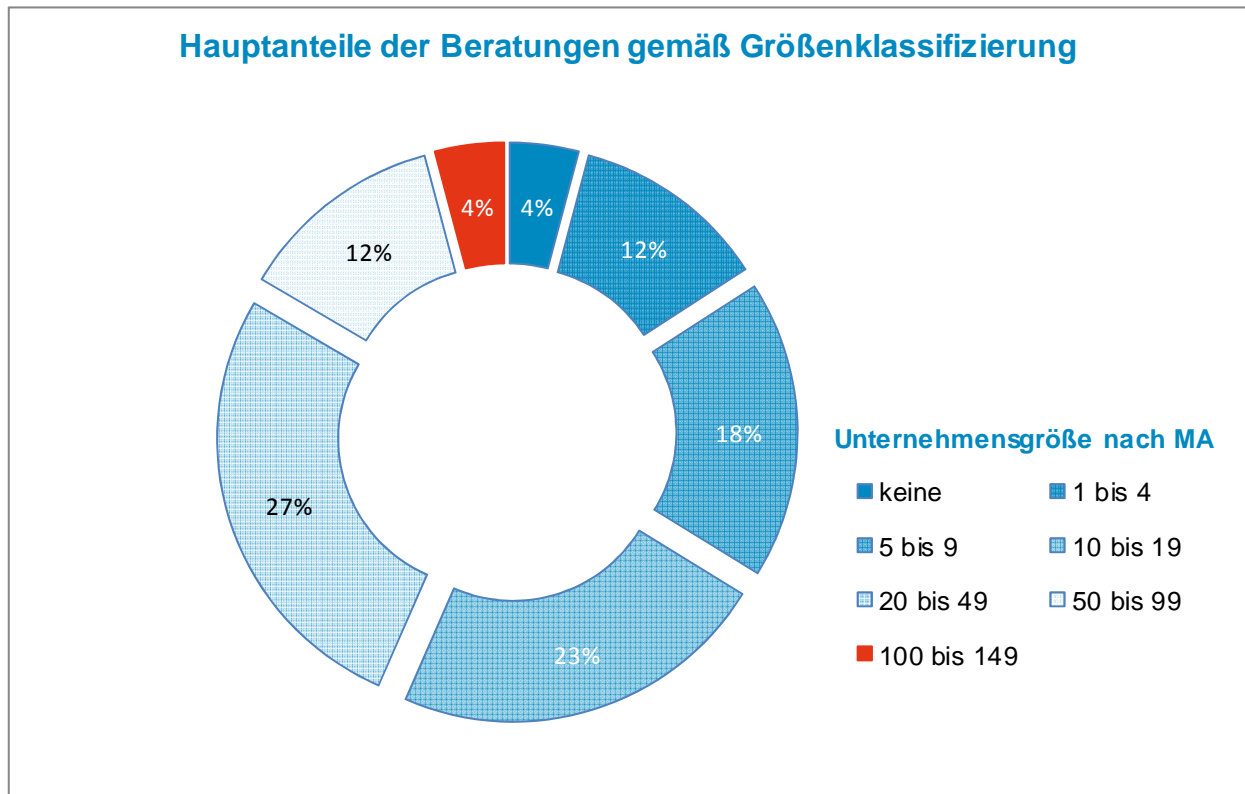
**Tabelle 10: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region**

<b>Region</b>	<b>Anzahl U</b>	<b>Anzahl MA mit FKB</b>
<b>Nordthüringen</b>	<b>8</b>	<b>22</b>
<b>Mittelthüringen</b>	<b>36</b>	<b>86</b>
<b>Ostthüringen</b>	<b>38</b>	<b>56</b>
<b>Südwestthüringen</b>	<b>24</b>	<b>58</b>

### 3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen zu Gera. Im 2. Quartal fanden insgesamt 145 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 9: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



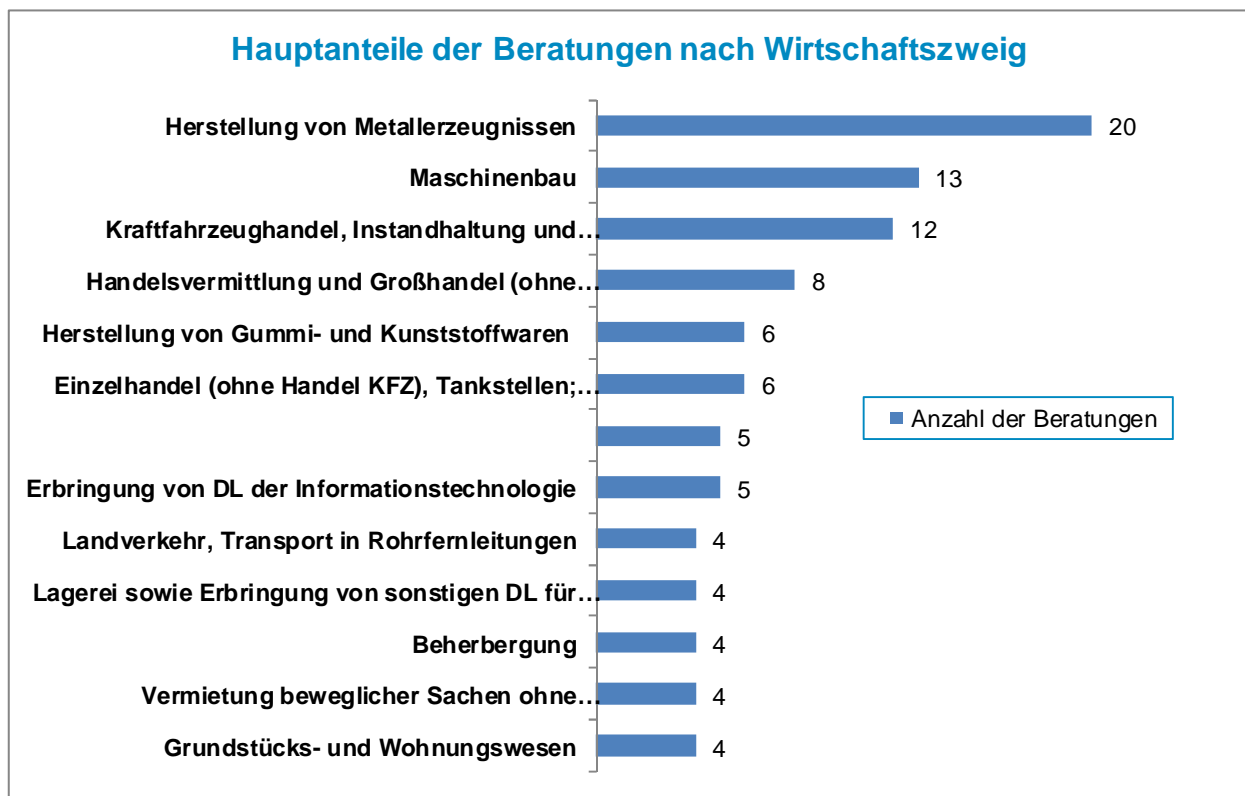
96 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 11: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
55	Nordthüringen
45	Mittelthüringen
14	Ostthüringen
31	Südwestthüringen

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

Abbildung 10: 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 12: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
144	23	16 %	46	88	61 %	175

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 145 durchgeführten Beratungen:

- 23 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 46 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,0 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 32 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

**Tabelle 13: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl U	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
3	Maschinenbau	12
1	Herstellung DV Geräte, elektronische + optische Erzeugnisse	7
2	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation + sonstiges Ausbaugewerbe	6
5	Herstellung von Metallerzeugnissen	5
3	Gastgewerbe	3
2	Textilgewerbe	3
1	Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u. Ä.	3
2	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2
1	Tiefbau	2
1	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	1
1	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	1

In den Beratungen wurden insgesamt 12 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 14: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
13	Englisch
je 8	Business Englisch, Meisterausbildungen
4	QM Manager
3	AEVO
je 2	Elektrisch unterwiesenes Personal, Energiemanagement, Betriebswirt
je 1	Datenschutzbeauftragter, Industriemechaniker, Ladungssicherung von LKW, Umsatzsteuer International

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

**Tabelle 15: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region**

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	3	10
Mittelthüringen	15	23
Ostthüringen	3	8
Südwestthüringen	2	5

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 145 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 175 Personen bei 88 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,0 Fachkräfte je Unternehmen.
- 55 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

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

**Tabelle 16: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl U	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
16	Herstellung von Metallerzeugnissen	34
11	Maschinenbau	22
2	Erbringung sonstiger überwiegend persönlichen DL	16
3	Erbringung wirtschaftlicher DL für U und Privatpersonen	13
1	Vermietung und Überlassung von Arbeitskräften	10
4	Textilgewerbe	7
6	Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	6
5	Einzelhandel (ohne KFZ), Tankstellen, Reparatur von GG	6
4	Erbringung von DL der Informationstechnologie	5
3	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation + sonstiges Ausbaugewerbe	5
3	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4
3	Herstellung Geräte Elektrizitätserzeugung und -verteilung	4
2	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4
2	Lagerei, Erbringung sonstiger DL für den Verkehr	4
2	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	4

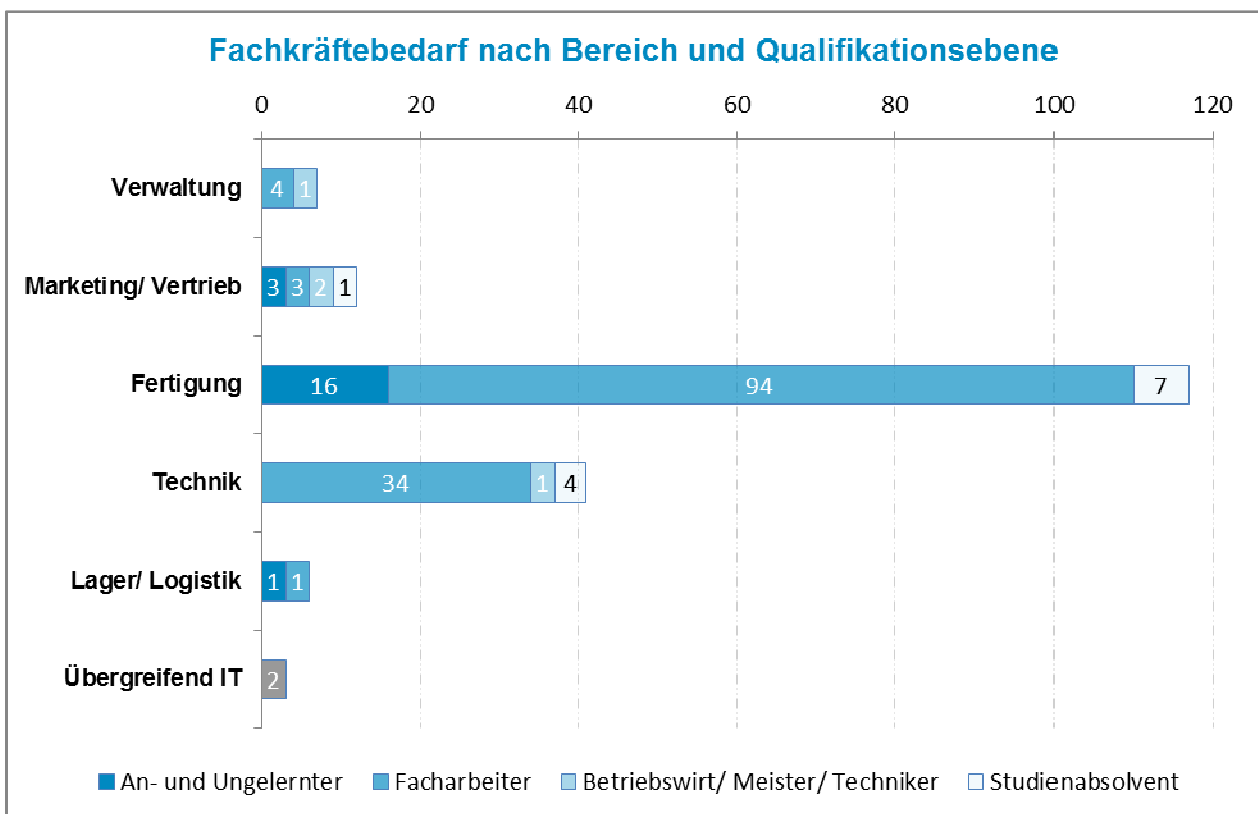
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

**Tabelle 17: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region**

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	29	74
Mittelthüringen	37	76
Ostthüringen	9	10
Südwestthüringen	13	15

Abbildung 11 listet zudem die ermittelten Anforderungen an gesuchte Fachkräfte in den entsprechenden Fachbereichen:

**Abbildung 11: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)**

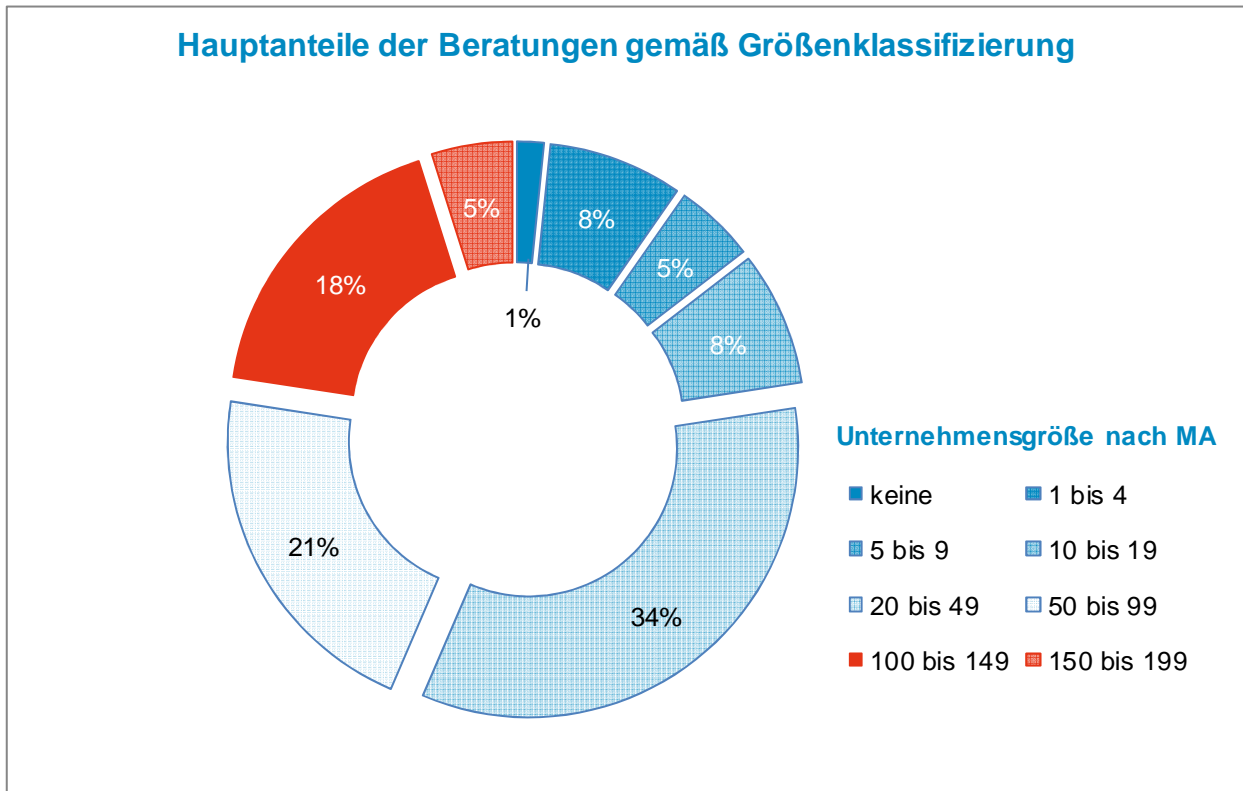




### 3.3 Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 62 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilten:

Abbildung 12: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



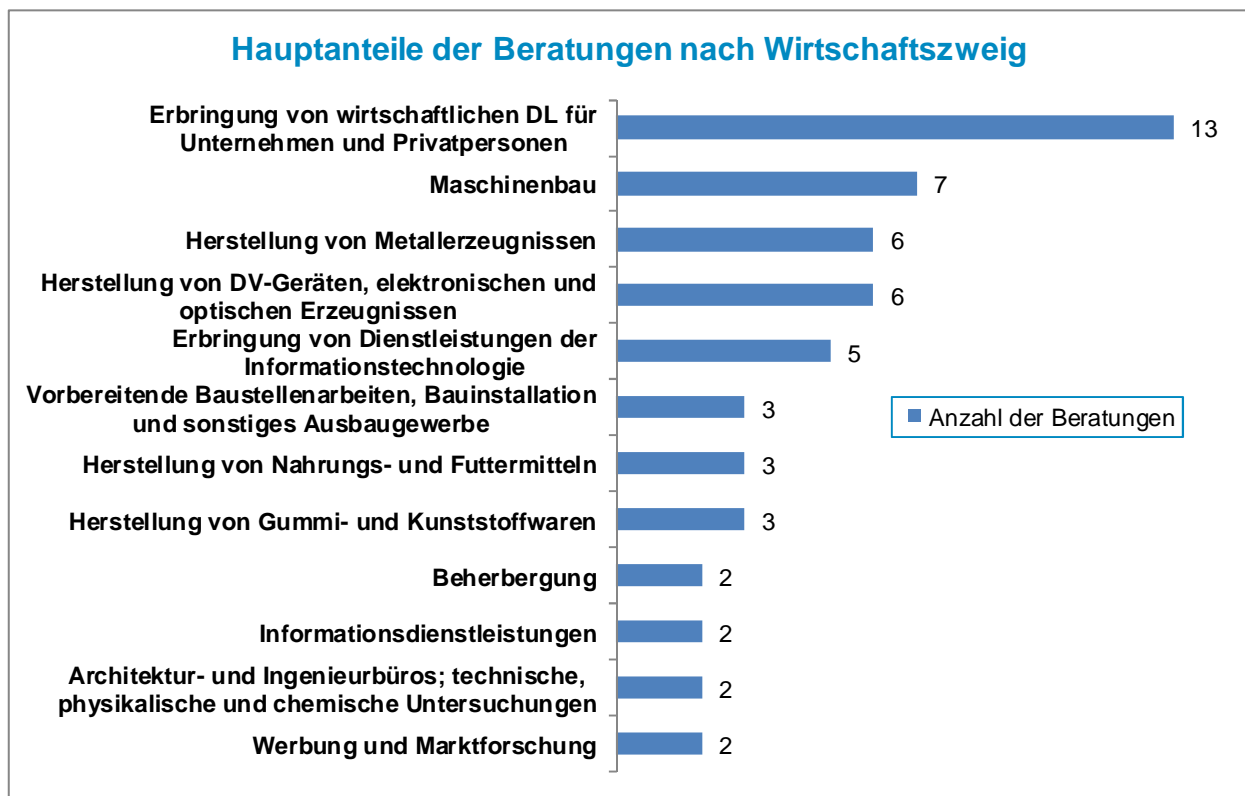
77 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 18: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen

Anzahl Beratungen	Region
3	Nordthüringen
39	Mittelthüringen
13	Ostthüringen
7	Südwestthüringen

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

Abbildung 13: 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 19: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
58	20	34 %	42	31	53 %	64

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 62 durchgeführten Beratungen:

- 20 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 42 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,1 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 98 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 17 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 20: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET**

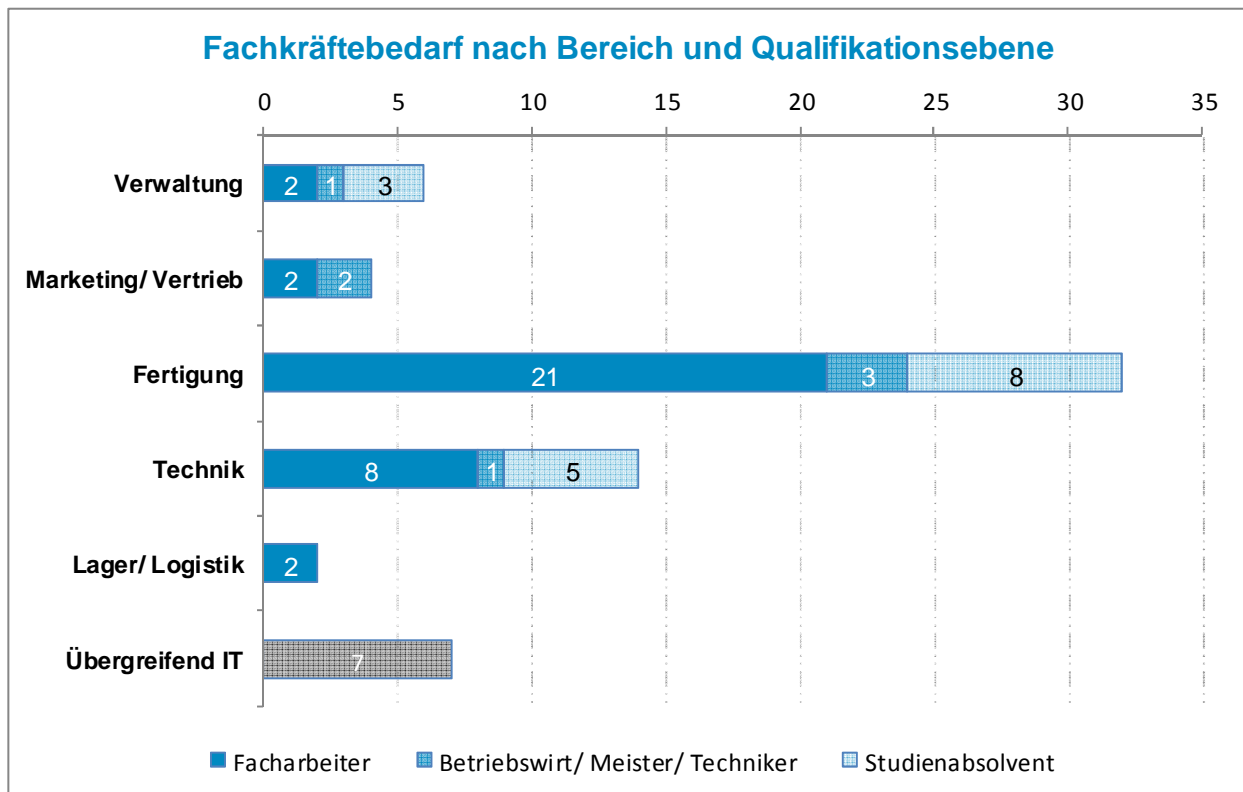
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
6	Motivationstraining
5	Erfolgreiche Gesprächsführung
6	Kommunikationstraining für Ausbilder
4	Führungskräftetraining
je 3	Arbeitsrecht, Ausbildungsmarketing, Interkulturelle Kompetenz, Verkaufstraining
je 2	Kommunikation für Ausbilder, Personalauswahlgespräche führen, Projektmanagement, Teambuilding, Wirtschaftsförderung

**Zum Fachkräftebedarf:**

In den verschiedenen Branchen ergaben die 62 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 64 Personen bei 31 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- 81 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

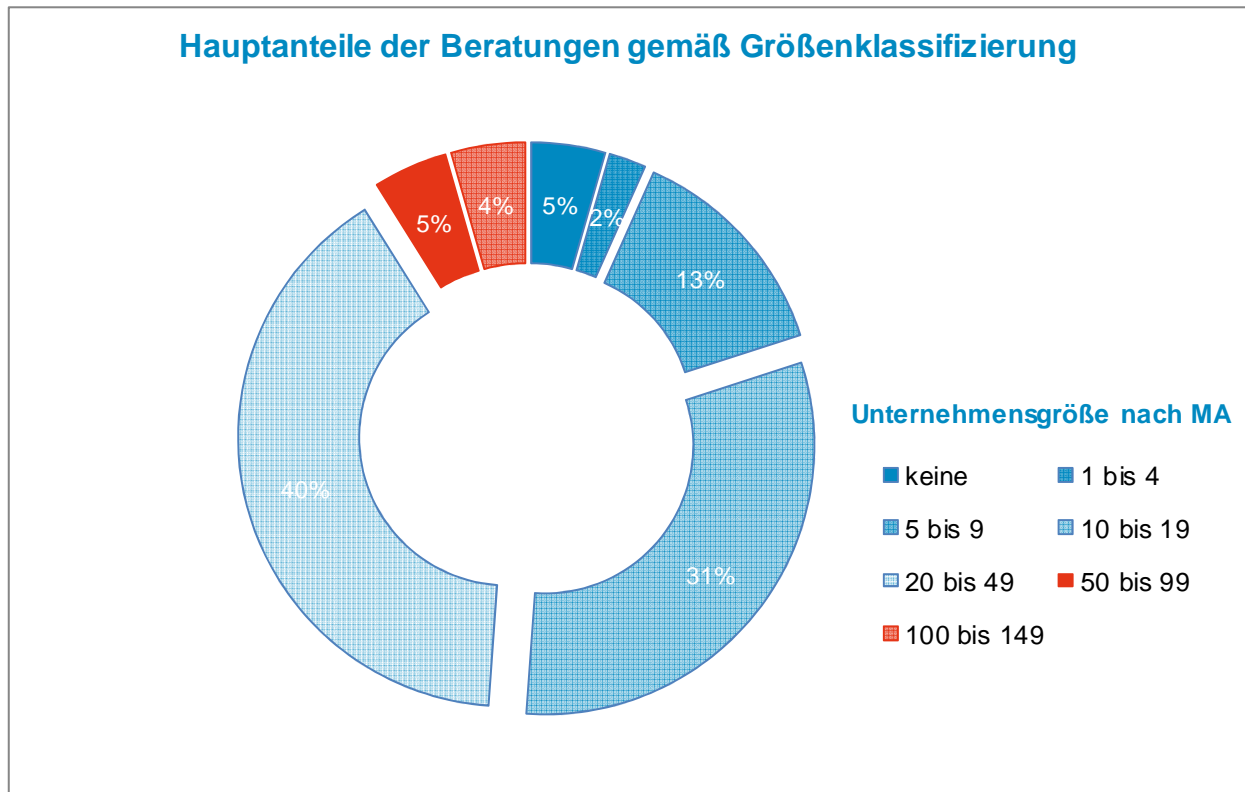
**Abbildung 14: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET**



### 3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 45 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 15: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



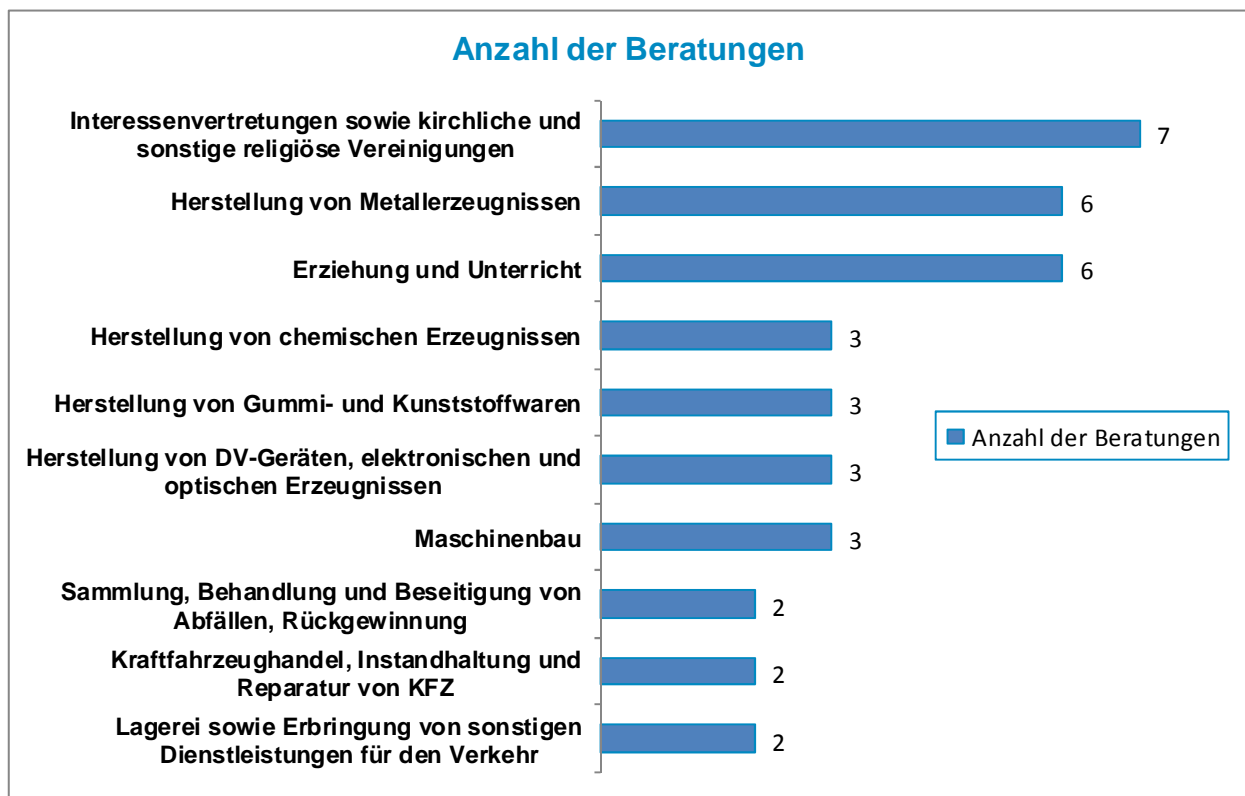
91 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 21: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
0	Nordthüringen
26	Mittelthüringen
18	Ostthüringen
1	Südwestthüringen

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

Abbildung 16: 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 22: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
29	10	34 %	46	10	34 %	18

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 45 durchgeführten Beratungen:

- 10 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 46 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 4,6 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 59 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

**Tabelle 23: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
je 10	Pädagogisch didaktische Qualifizierung zur Integration, rechtliche Zusatzqualifikationen zur Integration
je 4	FK Lager/ Logistik, Pädagogische Ansätze in der Jugendarbeit, Windows 10 und Office 2016, Englisch Aufbau und Grundlagen
je 2	Kunststoff Klebprüfung nach DVS2221, Mess- und Automatisierungstechnik, Sachkunde Asbestarbeiten, Soziale Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Systematische Therapie von Kindern und Jugendlichen

### Zum Fachkräftebedarf:

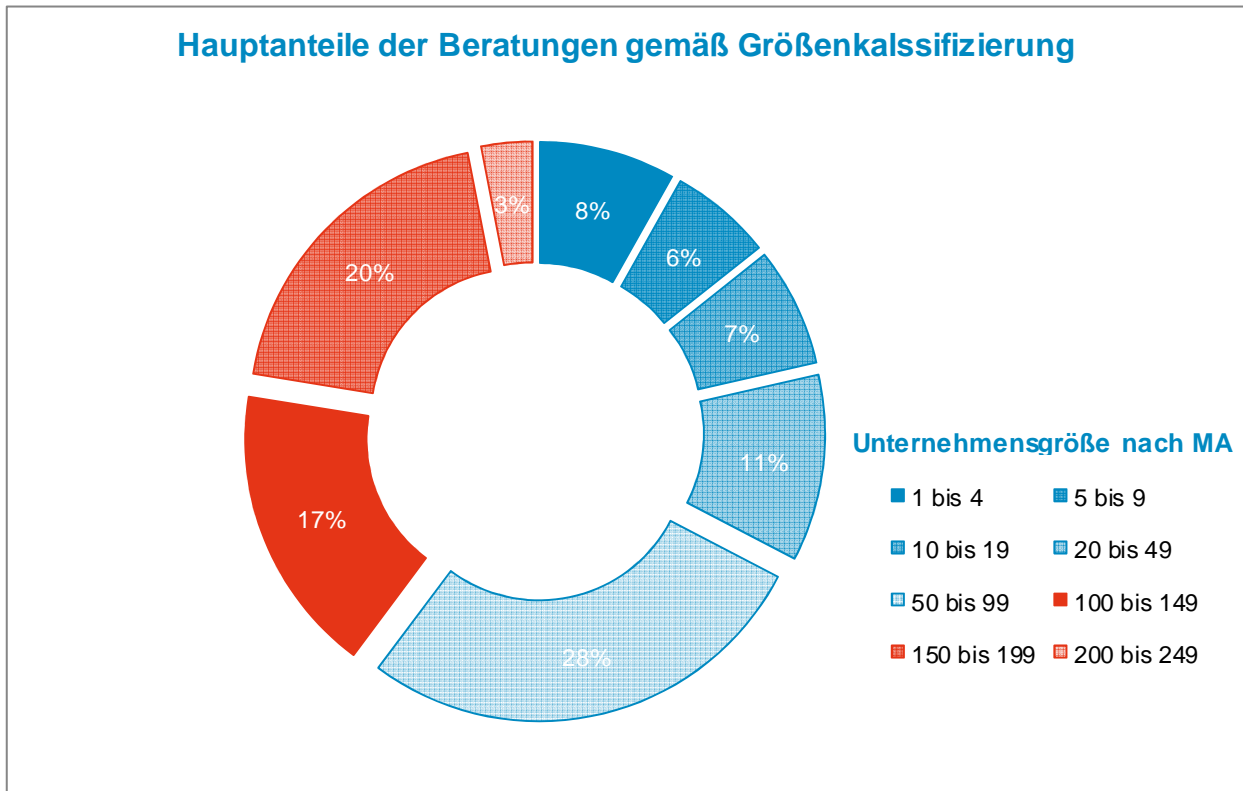
In den verschiedenen Branchen ergaben die 45 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 18 Personen bei 10 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,8 Fachkräfte je Unternehmen.
- 83 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 10 Facharbeiter und 5 Studienabsolventen in der Fertigung, 2 kaufmännische Angestellte im Bereich Verwaltung sowie 1 Facharbeiter im Bereich Lager/ Logistik.

### 3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2016 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 98 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 17: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



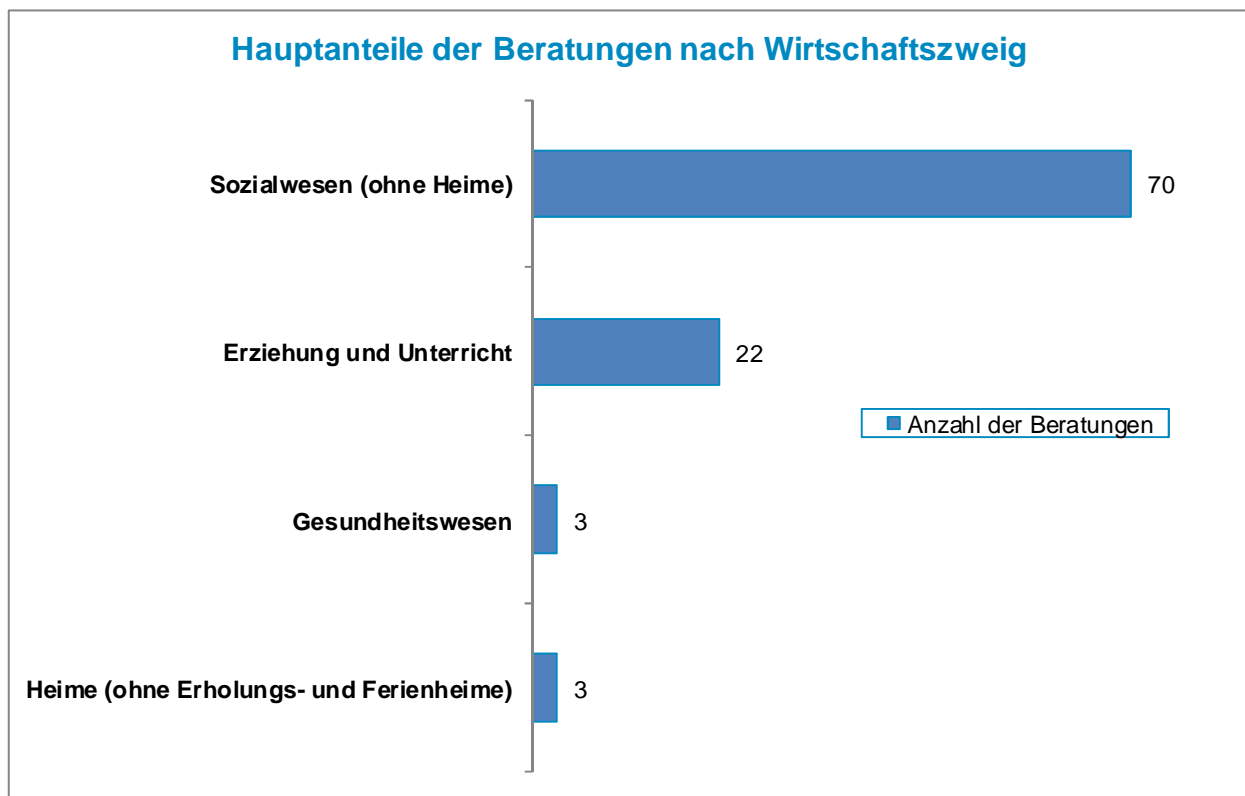
60 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 24: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
20	Nordthüringen
44	Mittelthüringen
28	Ostthüringen
6	Südwestthüringen

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

Abbildung 18: 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 25: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
63	31	49 %	273	12	19 %	25

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 98 durchgeführten Beratungen:

- 31 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 273 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 8,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 85 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 34 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:



**Tabelle 26: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen (alle IH)
60	Haftungsrisiken im Ehrenamt
30	Kassenführung und Controlling im Ehrenamt
25	Aktivierung bei Demenz
20	Vorstandsarbeit für Vereinsrecht
19	Team Building
15	Krankheitsbild Demenz
12	Pädagogik trifft Pflege
je 10	Motivational Interviewing, Fallbesprechung und Erfahrungsaustausch Flüchtlingsarbeit
je 7	Psychische Erkrankungen – Basisseminar, Schulung Integrierte Teilhabeplanung (ITP)

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 98 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 25 Personen bei 12 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- 96 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 11 Fach- und Hilfskräfte in der Pflege, 10 Fachkräfte im pädagogischen und heilpädagogischen Bereich (beispielsweise pädagogische Fachkraft, Erzieherin, Heilpädagogin) sowie 2 HauswirtschafterInnen, 1 GeschäftsstellenleiterIn und 1 VereinsbetreuerIn.

## 4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

### 4.1 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

#### 4.1.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren

Insgesamt erfolgten 127 Gespräche der Handwerkskammern mit den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren, die sich wie folgt aufteilten:

**Tabelle 27: Gespräche der Handwerkskammern mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	HKW Erfurt	HKW OST	HKW SÜD
Arbeitsagentur/ Jobcenter	4	5	10
Bildungsanbieter	3	13	35
Andere Behörden	-	-	9
Andere Verbände	6	4	15
Netzwerke	9	4	10

Im Berichtszeitraum hatten nach wie vor für viele Netzwerkpartner und Arbeitsmarktakteure die Flüchtlingsproblematik sowie deren Integration einen hohen Stellenwert.

Interessierte Unternehmen erhielten durch den Qualifizierungsentwickler aktuelle Informationen zur Einstellung von Praktikanten, bei entsprechender Eignung mit der Option zur Ausbildung zum Beispiel im Kfz-Handwerk, mit Hilfe der Projekte ASü, FIF und AktivIAA. Auf Wunsch einiger Unternehmen wurden auch technische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Beratungen durch die Betriebsberater der Handwerkskammer vermittelt.

Die Zusammenarbeit mit Innungen und Kreishandwerkerschaften wurde intensiv fortgeführt. So kam es zu Vorstellungen des Projektes während der Teilnahme an Innungsveranstaltungen (KFZ) und Kontakten mit Innungsoberrmeistern (SHK, Elektro) und Kreishandwerkerschaften. In der Kursstätte Rohr des „Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.“ kam es zur Vorstellung des Projekts und Initiierung der Zusammenarbeit.

Auch Nicht-Handwerksunternehmen wurden auf Wunsch beraten. Der Kontakt eines Unternehmens zum Modellprojekt „Patenschaften“ des Jobcenters Schmalkalden-Meiningen wurde vermittelt. Mit dem Europa-Service Büro Suhl wurde zur Evaluation des Fachkräftebedarfes in Südwestthüringen zusammen gearbeitet und das Anliegen eines Unternehmens zur Deckung des Fachkräftebedarfes durch Vermittlung von EU-Arbeitskräften vermittelt. Zu intensiven Kontakten zum Thema „Anpassungsqualifizierung B-DKS“ und „Thüringer Weiterbildungsscheck“ kam es mit der GFAW Erfurt und Suhl sowie der HWK Ostthüringen.

Anliegen und Anregungen der beratenen Unternehmen, wie z.B.: Schwarzarbeit, Ausbildungsvergütung, Fördermöglichkeiten in Nachbarbundesländern etc., wurden mit den zuständigen Stellen erörtert. Durch Bereitstellung von Informationsmaterialien wurde die Initiative eines Unternehmers in dem Ferien-Jugendprojekt „Tiberanda“ von uns unterstützt. Die intensive Zusammenarbeit mit dem Projekt MobiPro EU half bei der Besetzung mehrerer freier Ausbildungsplätze unserer Handwerks-Unternehmen.

Die Teilnahme interessierter Unternehmen an einer Berufsinformationsveranstaltung der SBBS Sonneberg zur Deckung des Fachkräftebedarfes konnte initiiert werden. Mit dem Karrierecenter des BFD Erfurt gab es zwecks Zusammenarbeit und Infobeschaffung für interessierte Unternehmen verstärkte Kontakte. Anfragen zu hiesigen Qualifizierungsmöglichkeiten durch die Qualifizierungsentwickler benachbarter Handwerkskammern wurden zügig bearbeitet (HWK Südthüringen).

Auch im 2. Quartal 2016 wurden durch die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammer für Ostthüringen die Kontakt zu anderen Arbeitsmarktakteuren gefestigt und ausgebaut. Um die Unternehmen umfassend zu beraten und Hilfe bei der Deckung verschiedenster Qualifizierungsbedarfe zu leisten ist eine gute Kenntnis der regionalen Bildungsträgerlandschaft eine wichtige Arbeitsgrundlage. Aus diesem Grund wurden mehrere telefonische Beratungen mit Bildungsträgern der Region sowie den angrenzenden Kammern durchgeführt. Die Kreishandwerkerschaften und Innungen sind nach wie vor wichtige Partner um die Kontakte zu den Unternehmen des Kammerbezirkes zu vertiefen. Lobenswert ist auch die gute und unkomplizierte Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Die kontinuierliche, gute Zusammenarbeit aller Qualifizierungsentwickler des Freistaates Thüringen hat sich über Jahre bewährt und muss wieder ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit werden (HWK für Ostthüringen).

Die HWK Erfurt kooperierte wie folgt mit den Arbeitsmarktakteuren:

- In den Treffen mit den Arbeitsagenturen werden die Themen Förderungen der Arbeitnehmer WeGebAU für die von uns beratenden Betriebe im Einzelnen besprochen, sowie der Bedarf an Fachkräften.
- Um schnelle Ergebnisse zu erreichen, erfolgte zum Beispiel ein gemeinsamer Betriebsbesuch bei der Fa. Hainich Holz zur Nachqualifizierung von einem ungelerten Tischler. In diesem Gespräch wurde der Einsatz von Fördermitteln und damit die Bereitschaft vom Unternehmen besprochen.
- Fortführend wurde mit dem Berufsbildungszentrum Leinefelde die Vorgehensweise NQ vom Tischler abgesprochen.
- Weiterhin werden den BFD offene Stellen im Handwerk übermittelt, um nach Ausscheiden aus der Bundeswehr den zukünftigen Arbeitnehmer in der Region Arbeitsstellenanschluss zu bieten.
- Teilnahme an der Innungsversammlung SHK im Kyffhäuserkreis. Den Mitgliedern wurden die Förderungen über Weiterbildungsmöglichkeiten erläutert, um die Fachkräfte im Handwerk zu sichern.

Daneben gab es noch eine Reihe von Unternehmens- und Privatpersonenfragen, welche die Handwerkskammern erreichten: Tabelle 28 listet diese:

**Tabelle 28: Unternehmens- und Privatpersonenfragen an die Handwerkskammern**

Anfrageart	Unternehmen EF/ OST/ SÜD			Privatpers. EF/ OST/ SÜD		
Beratung zu Fördermöglichkeiten	28	39	6	75	10	28
Beratung zu konkreten QB	26	49	4	47	8	10
Koordinierung FKB	108	38	4	42	-	5
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	8	23	3	4	-	6

#### 4.1.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Förderprogramme werden mit Ausnahme des Aufstiegs-BAföG sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. An einem Einzelfallbeispiel wurden viele Hinderungsgründe der einzelnen Förderprogramme deutlich. Zum Fall: Ein 20-jähriger KFZ-Mechatroniker möchte sich zum KFZ-Servicetechniker in Teilzeit (Fr. + Sa.) qualifizieren (Stundenlohn 8,50 €, 320 Unterrichtsstunden):

Der Thüringer Weiterbildungsscheck scheidet in diesem Fall aus wegen zu geringem Einkommen. Die Bildungsprämie scheidet aus wegen dem Alter (unter 25 J.). Eine Anpassungsqualifizierung kam nicht infrage, da der AG nicht auf den AN während der Arbeitszeit verzichten kann und das Aufstiegs-BAföG kommt erst ab 400 Unterrichtsstunden zum Tragen. Weiterhin scheuen die Unternehmer den bürokratischen Aufwand. Allerdings nehmen sie die Hinweise und Erläuterungen zu den Förderprogrammen dankbar an (HWK Südthüringen).

Auch im 2. Quartal 2016 wurde die Förderung über die Weiterbildungsrichtlinie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen von allen Unternehmen sehr geschätzt. Dies spiegelt sich deutlich in den Teilnehmerzahlen der angebotenen Weiterbildungen wider. Gleichzeitig wurden durch zahlreiche Unternehmen schon jetzt geförderte Qualifizierungsbedarfe für die Wintermonate benannt.

Viele Handwerksunternehmen sind nach wie vor zur Deckung der Qualifizierungsbedarfe auf Fördermittel angewiesen. Die verschiedenen Bundes und Landesförderprogramme wurden in den besuchten Unternehmen bekannt gemacht und erläutert. Wie bisher wurden unternehmensseitig die unterschiedlichsten Standpunkte zum Thema Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen vertreten. In Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten sowie in Familienbetrieben werden die Förderprogramme gern in Anspruch genommen, in größeren Handwerksunternehmen spielen sie eine untergeordnete Rolle. Der Thüringer Weiterbildungsscheck wurde in den beratenen Unternehmen vorgestellt und als Möglichkeit zur Förderung der individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmern beworben.

Für die finanzielle Förderung aller Aufstiegsfortbildungen haben das „Meister-BAföG“ sowie die Begabtenförderung (Weiterbildungsstipendium) einen gleich-bleibend hohen Stellenwert.

Gezielte Anfragen seitens der Unternehmen gab es zu Fördermöglichkeiten über das Förderprogramme der Arbeitsagenturen „ WeGebAU „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“. Diese Möglichkeit der finanziellen Unterstützung für dringend benötigte, kostenintensive fachliche Weiterbildungen wurde sehr positiv bewertet (HWK für Ostthüringen).

Die grundsätzlichen Informationen zu allen Bundes- und Landesfördermöglichkeiten einschließlich ESF wurden in der jeweils erlassenen Fassung in die Beratungsgespräche eingebaut sowie die Informationen in den Gesprächen in den Innungsversammlungen vorgestellt. Schwerpunkte bildeten Informationen zu dem Weiterbildungschek, der Bildungsprämie, der Veränderung des Meister-BAföG, dem Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium und der Einstiegs- und Nachqualifizierung sowie der Anpassungsqualifizierung und den Sonderprogramm WeGebAU.

- Zur Unterstützung der Firma Leitec GmbH die Inhouse Schulung „ Obermonteur Elektro“, erfolgte für 7 Mitarbeiter die finanzielle Unterstützung auf Grundlage der Anpassungsqualifizierung.
- Der Weiterbildungschek wurde aufgrund der Beratung - von 4 Mitarbeitern bei der Fa. GTS für Schweißerlehrgänge in Nordhausen genutzt.
- Christin Lopusch bei Fa. Hundeshagen kann aufgrund der Beratung und Unterstützung, das Weiterbildung- Stipendium in Anspruch nehmen und wird 2017 mit der Meisterausbildung Friseurin beginnen (HWK Erfurt).

#### 4.1.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Kleine Unternehmen bzw. Kleinstunternehmen sehen das Thema Weiterbildung eher kritisch:

- aufgrund Zeitmangels;
- zu wenig Personal und kaum Resonanz auf vakante Stellenangebote – Fachkräftemangel;
- Weggang/Abwerbung des qualifizierten Personals durch Industrie im Landkreis Sömmerda konkret durch Unternehmen MDC Power und im Landkreis Gotha durch Automobilzulieferer-Unternehmen;
- Hohe Gebundenheit an Vertragshändler speziell in der Automobilbranche durch Marken wie Audi, VW, Citroen, ...
- In Nordthüringen ist bei Bereitschaft der Weiterbildung, die Entfernungen zwischen Erfurt und den Unternehmensstandorten ausschlaggebend. Bedarfe werden aus diesem Grund bei ansässigen Bildungsträgern durchgeführt.
- Qualifizierungen zur Fachkräftegewinnung werden für die Betriebe gebührenfrei angeboten, die bei Bedarf und vorhandener Freistellungsbereitschaft gerne genutzt werden (HWK Erfurt).

Die schnellen Änderungen in Technik und Wirtschaft sowie der Trend zu gewerkübergreifenden Dienstleistungen erfordern in zahlreichen Gewerken eine Umorientierung sowie eine enorme Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Nur durch eine kontinuierliche, lebenslange Weiterbildung der Mitarbeiter lassen sich die aktuellen Herausforderungen bewältigen.

Durch die langjährigen Serviceleistungen der Qualifizierungsentwickler im Kammerbezirk der Handwerkskammer für Ostthüringen und den dadurch bestehenden Bekanntheitsgrad werden häufig zielgerichtete Qualifizierungsanfragen, Fragen zu Fördermöglichkeiten oder Fachkräftebedarfe der Unternehmen per E-Mail, Telefon oder persönlichen Besuch an die Qualifizierungsentwickler herangetragen. Ein Hemmnis bei der Realisierung der anstehenden Weiterbildungen stellt oft die gute Konjunkturlage und somit volle Auslastung der Unternehmen dar – anstehende Qualifizierungen werden zeitlich verschoben. Zudem werden fachliche Weiterbildungen oder Produktschulungen oft beim Hersteller durchgeführt (HWK für Ostthüringen).

Die Unternehmer erkennen zunehmend, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels auch mit geringer qualifizierten Arbeitskräften arbeiten müssen. Dem gegenüber stehen der hohe Qualitätsanspruch der Kundschaft und die Komplexität der Handwerksarbeit. Zur Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte fehlt allerdings wegen der guten Konjunktur und dem Arbeitskräftemangel oft die Zeit. Speziell im Bauhandwerk wurde eine schriftliche und persönliche Befragung der Interessenten für eine mögliche Qualifizierung durchgeführt. Hier ist überwiegend die Qualifizierungsmöglichkeit in den Wintermonaten favorisiert (HWK Südthüringen).

#### 4.1.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Im 2. Quartal wurde in 38 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 56 Beschäftigten ermittelt. Viele Handwerker sehen die Fachkräftesituation als äußerst kritisch. Gut ausgebildetes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist sehr schwierig. Oftmals wird versucht, Mitarbeiter aus anderen Unternehmen abzuwerben oder bei sich abzeichnenden Insolvenzen das frei werdende Personal zu übernehmen. Zur Fachkräftegewinnung wird häufig die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler angefordert. Aber auch deren Möglichkeiten sind begrenzt. Selbstverständlich werden, so-fern gewünscht, alle offenen Stellen in die Fachkräftebörsen der ThAFF und der Handwerkskammer für Ostthüringen eingestellt - andere Netzwerkpartner werden aktiviert. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und anderen Bildungsträgern hat hier eine große Bedeutung. Leider können im 2. Quartal keine direkten Vermittlungserfolge abgerechnet werden.

Bei allen Betriebsbesuchen werden die Handwerksunternehmen auch zum Thema der Integration von Flüchtlingen als Praktikanten, Auszubildende oder Arbeitnehmer befragt. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besteht in den Unternehmen eine hohe Bereitschaft zur Einstellung von Flüchtlingen - sofern Sprachkenntnisse vorliegen und der Aufenthaltsstatus geklärt ist (HWK für Ostthüringen).

Der Fachkräftebedarf entwickelt sich zunehmend zum Problem für viele Betriebe. Darauf wird oft mit Abwerbung der Fachkräfte von anderen Unternehmen reagiert. Obgleich von einigen Betrieben mit Weitsicht und Innovationskraft frühzeitig gegengesteuert wurde. Andere erkennen langsam, dass sie diesbezüglich neue Wege beschreiten müssen. Mit Stellenausschreibungen und Annoncen in Tageszeitungen sowie auf den Internetseiten der Unternehmen wird ständig um Fachkräfte geworben. Die Ergebnisse der Vermittlungsaufträge bei der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter werden als unbefriedigend angesehen. Deshalb wurden die Hinweise auf die Möglichkeiten bei der ThAFF dankbar aufgenommen (HWK Südthüringen).

Für die Unternehmen ist es sehr schwer, Fachkräfte zu gewinnen. Sie können, so die Aussage, oftmals nicht die Gehälter zahlen, wie es in der Industrie möglich ist. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur körperlich schweren Arbeit und zur Arbeit an Wochenenden fehlt. Genutzte Kanäle sind die Agentur für Arbeit/ Jobcenter/Internetseiten/ Stellenbörse ThAFF/ mündliche Verbreitung

Auf gemeldete/ vakante Stellenangebote kommt kaum Resonanz. Vielleicht erscheint das Handwerk in puncto Arbeitszeiten sowie der Entlohnung gegenüber der Industrie als nicht lukrativ genug - dies fängt bereits in der Ausbildung bei den Lehrlingsvergütungen an.

Hinzu kommen Probleme wie regionale Verkehrsanbindungen – konkret: es fahren zu wenig öffentliche Verkehrsmittel in den ländlichen Regionen z. B. kommt ein Bäckerlehrling bzw. Konditorlehrling oder auch die ausgebildete Fachkraft nicht zu den Arbeitszeiten z. B. Beginn 3.00 Uhr morgens ins Dorf XY. Viele Unternehmen resignieren. Die Lösung von Personalentwicklungsfragen und das Fachkräfterekrutierung bleiben als Parameter betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit existenziell. Immer mehr Unternehmen bitten uns um Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung und Besetzung von vakanten Ausbildungsstellen (HWK Erfurt).

#### 4.1.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK für Ostthüringen im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<b>Maßnahmen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Stundenumfang</b>
<b>46</b>	<b>348</b>	<b>942</b>

Weiterhin wurden 68 Wiederholungsprüfungen Schweißen für 41 Teilnehmer mit einem Umfang von 192 Stunden geplant. 3 Arbeitslose nahmen an 3 Schweißausbildungen mit insgesamt 992 Stunden teil.

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK Südthüringen im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<b>Maßnahmen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Stundenumfang</b>
<b>7</b>	<b>33</b>	<b>306</b>

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK Erfurt im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<b>Maßnahmen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Stundenumfang</b>
<b>64</b>	<b>72</b>	<b>19.427</b>

Somit wurden von den Handwerkskammern insgesamt 117 Maßnahmen mit 453 Teilnehmern und einem Stundenumfang von 20.675 Stunden koordiniert.

#### 4.1.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Die Zusammenarbeit mit den regionalen Netzwerkpartnern wurde in diesem Quartal durch die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler wesentlich verbessert. So konnten die Kontakte zu der Kfz-Innung und Elektro-Innung im Kammerbezirk intensiviert werden. Diese erhielten Angebote zu Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Vermittlung von Fachkräften. Eine konstruktive Zusammenarbeit erfolgte mit dem „Internationalen Bund“ zur Sicherung der Fachkräfte in der Region. Freie Lehrstellen und Stellenangebote für Fachkräfte wurden durch die Qualifizierungsentwickler stets angeboten bzw. zu den Stellenbörsen der ThAFF, HWK und Arbeitsagentur vermittelt.

Ein Qualifizierungsangebot in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung zum Thema Gesundheitsvorsorge für Arbeitnehmer sowie Altersvorsorge für Arbeitgeber befindet sich in der Entwicklung. Als Netzwerkpartner konnte die Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gewonnen werden. Hier finden Teilnehmer Unterstützung zur beruflichen Rehabilitation, Vermittlung und Integration (HWK Südthüringen).

#### 4.1.7 Hinweise zur Erstausbildung

Innerhalb des Berichtszeitraumes hat sich die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt nicht wesentlich verbessert, dies lag nach Aussage der Unternehmen u. a. an der mangelnden beruflichen Reife der Schulabgänger. Angebote der Qualifizierungsentwickler die Schulabgangsklassen und Messen zu besuchen, werden oft aus Zeitmangel nicht realisiert.

Auch zur Ausbildung ist jedoch ein zaghaftes Umdenken der Unternehmer erkennbar. Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der Qualifizierungsentwickler steigt langsam auch hier die Bereitschaft neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wäre hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe über das Projekt MobiPro im 2. Jahr zu nennen. Ebenso steigt durch die persönliche Beratung der Qualifizierungsentwickler im Einzelfall die Bereitschaft für Praktika von Asylbewerbern (HWK Südthüringen).



Ausbildung ist nach wie vor ein sehr wichtiges Thema im Handwerk. So ist die Ausbildung eigener Lehrlinge die wichtigste Quelle für den Fachkräftenachwuchs. Die Ausbildung und Qualifizierung der Schulabgänger von heute bestimmt die Wettbewerbsfähigkeit der Handwerksunternehmen von morgen. Zahlreiche Unternehmen beklagen die sehr geringe Anzahl von Bewerbern.

Einige Handwerksunternehmen bemühen sich mit einer zielgerichteten und frühzeitigen Akquise um geeignete Jugendliche. Um Schüler auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen und perspektivisch als Auszubildende zu gewinnen, gehen die Unternehmen direkt in Schulen oder bieten Praktikumsplätze an. Im Rahmen der regionalen Berufsbildungsmessen nutzen Unternehmen die Möglichkeit, ihre Ausbildungsberufe praxisnah vorzustellen (HWK für Ostthüringen).

Laut Unternehmen gibt es zu wenig Jugendliche, die nach der Schulbildung eine Ausbildung absolvieren wollen. Es gibt zu viele andere Angebote wie z. Bsp. ökologisches Jahr, Abitur bzw. Studium; dann mangelt es den Jugendlichen an Grundvoraussetzungen/ Soft-Skills wie z. B. Pünktlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Durchhaltevermögen -- keiner will sich mehr die „Hände schmutzig machen“.

Auszubildende sind schwer zu finden. Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz im Handwerk sind stark zurückgegangen. Mögliche Bewerber besitzen sehr geringe Leistungsfähigkeit vor allem in naturwissenschaftlichen Fächern. Durchhaltevermögen und Zuverlässigkeit sind nicht ausreichend vorhanden. Ebenso liegen die beruflichen Interessen in anderen Fachrichtungen (HWK Erfurt).

Insgesamt haben die Handwerkskammern Bedarfe für 87 Ausbildungsstellen, überwiegend für das laufende bzw. beginnende Ausbildungsjahr, erfasst. Gesucht wurden vor allem Anlagenmechaniker (15 zu besetzende Stellen), KFZ-Mechatroniker (10) und Metallbauer (7).

## **4.2 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern**

### **4.2.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren**

Im 2. Quartal 2016 haben die Qualifizierungsentwickler der IHK Ostthüringen 13 Beratungen mit Vertretern von Arbeitsmarktakteuren, Bildungsträgern und Kooperationspartnern durchgeführt, um die ermittelten Bedarfe umsetzen zu können. Darüber hinaus wurden Erfahrungen aus dem Beratungsalltag besprochen, die weitere Zusammenarbeit abgestimmt sowie über neue Projekte und Förderinstrumente in den Bereichen Aus- und Weiterbildung gesprochen (IHK Ostthüringen zu Gera).

Bei regionalen Veranstaltungen und Messen wurden die bestehenden Kontakte zu den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren vertieft. Ein besonderer Schwerpunkt lag bei den Kontakten zu regionalen Bildungsträgern. Hier wurden insbesondere die Zusammenarbeit, neue Strukturen und Ausrichtungen, deren aktuelle Bildungsangebote und die Möglichkei-

ten der Vermittlung qualifizierter Fachkräfte für die Unternehmen thematisiert (IHK Ostthüringen zu Gera).

Insgesamt führten die Industrie- und Handelskammern 49 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren, welche sich wie folgt verteilten:

**Tabelle 29: Gespräche der Industrie- und Handelskammern mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	11
Bildungsanbieter	26
Andere Behörden	7
Andere Verbände	-
Netzwerke	5

Neben dem Kontakt zu den aufgezählten Arbeitsmarktakteuren erreichte die IHK Ostthüringen zu Gera noch eine Unternehmensanfrage zur Beratung zu Fördermöglichkeiten, 1 Unternehmensanfrage hinsichtlich Qualifizierungsbedarfen, 1 Anfrage eines Unternehmens bezüglich den Themen Ausbildung und Nachqualifizierung sowie 2 Unternehmensanfragen zur Koordinierung von Fachkräftebedarfen.

#### 4.2.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Betriebe legen viel Wert auf die Eigeninitiative der Beschäftigten in Bezug auf ihre Qualifizierung, auch wenn diese möglicherweise nicht betriebsspezifisch ist. Eine Kostenbeteiligung der Betriebe ist nicht immer selbstverständlich. Daher ist eine verstärkte Bewerbung der Förderung von Qualifizierung durch die Bildungsprämie, das Meister-BAföG und das Weiterbildungsstipendium notwendig. Der Weiterbildungsscheck der GFAW wird intensiv angeboten. Die Gesprächspartner der Qualifizierungsentwickler, Firmeninhaber bzw. Personalchefs sind jedoch nicht die richtigen Ansprechpartner. Die Programme WeGebAU und IFlaS der Arbeitsagenturen wurden weiterhin angeboten.

Hemmnisse der Unternehmen zum Einsatz von Fördermitteln für Qualifizierungen sind zum einen der bürokratische Aufwand, sowie die teils nicht auf die Bedürfnisse zugeschnittenen Bedingungen. (IHK Erfurt).

Die Informationen zu den verschiedenen Förderinstrumenten werden von den Unternehmen gern angenommen. Die Weiterleitung dieser Informationen an die Arbeitnehmer als Antragsteller und Nutzer ist nicht überprüfbar. Die Pauschalaussage einzelner Unternehmen bezüglich der Kompliziertheit der Antragstellung ist häufig nicht untersetzbar (IHK Ostthüringen zu Gera).

#### 4.2.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Die Nachfrage nach Seminaren im 2. Quartal 2016 ist vergleichbar zum vorhergehenden Quartal geblieben. Die Aufstiegsfortbildungen sind beständig nachgefragt und werden von

den Unternehmen häufiger in die Planung für das kommende Jahr mit aufgenommen. Vorbereitungslehrgänge auf die Ausbildereignungsprüfung finden weiterhin regen Zuspruch.

Als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung waren im I. Quartal insbesondere Seminare/Lehrgänge (8-240 Std. / Kurs) bei den besuchten Unternehmen gefragt. So konnten 31 Teilnehmer auf insgesamt 11 verschiedene Kurse bei Kooperationspartnern und der IHK vermittelt werden. Aufstiegsfortbildungen wurden mit 10 Teilnehmern in 6 Kursen nachgefragt. Das Meister-BAföG ist das Mittel der Wahl bei der berufsbezogenen Weiterbildung.

Im Berichtszeitraum endeten 54 Bildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende, die durch die Qualifizierungsentwickler mit organisiert und betreut wurden (Abschluss mit IHK-Zertifikat oder Bescheinigung nach BAVBVO). Diese Bildungsmaßnahmen mit 206 Teilnehmern hatten einen Umfang von mindestens 120 Unterrichtsstunden pro Lehrgang und wurden mit einem lehrgangsinternen Test und/oder einer Projektarbeit beendet (IHK Erfurt).

In den Ostthüringer Unternehmen hat die Qualifizierung und Weiterbildung weiterhin einen hohen Stellenwert, der dann noch an Bedeutung gewinnt, wenn es den Unternehmen nicht gelingt, ihren bestehenden Fachkräftebedarf zu decken. Die Weiterbildung dient somit neben der Motivation, Anerkennung und Entwicklung der Mitarbeiter auch der Fachkräftesicherung des Unternehmens und ist nicht zwingend von Fördermöglichkeiten abhängig (IHK Ostthüringen zu Gera).

#### 4.2.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Der von den Unternehmen angezeigte Fachkräftebedarf hat eine steigende Tendenz. Selbst Stellen für Produktionshelfer können nicht zeitnah besetzt werden. Der Fachkräftemangel nimmt mit der Notwendigkeit an geforderten Kompetenzen und Fertigkeiten am Arbeitsplatz zu (besonders zu merken im Metall- und Elektrobereich der Industrie). Im industriell-technischen Bereich ist dieser Mangel deutlicher spürbar, als in kaufmännischen Berufen. Dies hat zur Folge, dass durch Weiterbildung erfahrener Mitarbeiter diese in neuen Positionen eingesetzt werden. Ein Nachbesetzungsbedarf an Arbeitsplätzen mit niedriger Qualifikation ergibt sich als Folge. Das sogenannte Paternostermodell findet dabei Anwendung. Hierbei wird durch die Qualifizierungsentwickler aktuell weit mehr sensibilisiert, auch was die Nachbesetzung durch Ausbildung betrifft.

Leiharbeitsfirmen haben ihren festen Stand in der Wirtschaft und dienen den Unternehmen auch oftmals zur Bereitstellung/Einstellung von Arbeitskräften über die Zeitarbeit hinaus. Die Zeitarbeitsfirmen merken zudem selbst einen deutlich spürbaren Rückgang an Bewerbungen. So können Zeitarbeitnehmer die in ein festes Beschäftigungsverhältnis wechseln nur mühevoll wieder nachbesetzt werden. Selbiges ergibt sich für Unternehmen die sich primär nur auf die Personalvermittlung, also ohne Leiharbeit spezialisiert haben.

Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ist den Betrieben zunehmend wichtig. Insbesondere kleinere Betriebe spüren zunehmend die Auswirkungen der

sich verändernden Altersstruktur in den Unternehmen sowie die Auswirkungen der geänderten Gesetzeslage beim Thema Renteneintritt. Besonders in Unternehmen mit für Auszubildende eher unattraktiven Ausbildungsberufen ist der fehlende Nachwuchs bzw. Nachbesetzung ein ernsthaftes Problem. Daher erkennen immer mehr Unternehmen auch die eigene Außenwirkung durch gezieltes Personalmarketing, Teilnahme an Messen und breiterer Bewerbersuche als notwendiges Mittel um eine entsprechende Personalstärke zu gewährleisten. Auch die Möglichkeiten ausländische Fachkräfte für offene Stellen oder Ausbildungsplätze einzustellen wird immer mehr von den Betrieben nachgefragt. Mehr geförderte Sprachkurse, schnellere Integrationsregeln und breiter aufgestellte Unterstützung würden den Prozess vereinfachen. Die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler in diesen Beratungsfragen sowie bei der Vermittlung zwischen weiteren Netzwerkpartnern zur Fachkräftegewinnung wird umfassend genutzt (IHK Erfurt).

Die aktuelle Ostthüringer Konjunkturumfrage vom Mai 2016 dokumentiert die weiterhin gute Lage der Ostthüringer Wirtschaft. Ein Beschäftigungsaufbau durch neue Stellen ist jedoch vorerst nicht zu erwarten.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen, Geschäftsführern und Inhabern der Unternehmen im Berichtszeitraum wider. In vielen Fällen erfolgen nur Nachbesetzungen. Dabei haben insbesondere kleinere Firmen in vermeintlich weniger attraktiven Lagen Schwierigkeiten, adäquates Fachpersonal für qualitativ anspruchsvolle Aufgabenstellungen zu gewinnen. Die Hinweise auf die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) als eine zusätzliche Möglichkeit, geeignete Fachkräfte zu finden, werden weiter gern angenommen. Dabei hat sich verfestigt, dass die ThAFF mit ihrem Dienstleistungsangebot in vielen Firmen noch gänzlich unbekannt ist. Die Suche nach geeigneten Fachkräften lässt sich auch durch den Einsatz ausländischer Fachkräfte und Flüchtlinge nicht kompensieren. Eine der grundlegendsten Voraussetzungen bleibt die Verständigung in deutscher Sprache (IHK Ostthüringen zu Gera).

#### 4.2.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der IHK Ostthüringen zu Gera im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<b>Maßnahmen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Stundenumfang</b>
<b>10</b>	<b>54</b>	<b>256</b>

Als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung waren bei der IHK Erfurt im 2. Quartal insbesondere Seminare/Lehrgänge (8-240 Std. / Kurs) bei den besuchten Unternehmen gefragt. So konnten 41 Teilnehmer auf insgesamt 17 verschiedene Kurse bei Kooperationspartnern und der IHK vermittelt werden. Aufstiegsfortbildungen wurden mit 10 Teilnehmern in 6 Kursen nachgefragt. Insgesamt wurden bei den Industrie- und Handelskammern 27 Kurse mit 95 Teilnehmern koordiniert.

#### 4.2.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Im Rahmen der regelmäßigen Beratungen der Qualifizierungsentwickler wurde das Projekt „Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss“ (PereS) vorgestellt. Dabei ging es vor allem um die Möglichkeiten des Projektes und diese bei Bedarf den Firmen gezielt weitergeben und den Kontakt zu den Projektverantwortlichen vermitteln zu können.

Mit Wirkung vom 13.06.2016 ist Herr Dr. Peter Babrikowski als Qualifizierungsentwickler aus dem Projekt ausgeschieden. Nach dem Ende der Elternzeit wird Frau Nadine Werlich ab 20.07.2016 wieder als Qualifizierungsentwicklerin tätig sein (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die Einholung der KMU Erklärungen von den zu beratenden Unternehmen führt weiterhin zu einer Reduzierung der Beratungsgespräche.

#### 4.2.7 Hinweise zur Erstausbildung

- KMU haben Probleme bei der Suche nach passenden Azubis (insb. industriell./techn.)
- Kritik an der Ausbildungsreife von neuen Auszubildenden (Rechnen, Schreiben, Naturwissenschaften, persönliche Kompetenzen, Softskills)
- Mangelnder Wille zur Ausbildung und mangelnde Ausbildungsreife führen oftmals ohne Umwege in die Beschäftigungslosigkeit
- Betriebe die z.T. Jahre nicht mehr ausgebildet haben, kehren mangels Fachkräften zurück zur klassischen Ausbildung
- gute Erfahrungen gibt es mit älteren Auszubildenden (ca. ab 25 Jahre)
- ausländische Auszubildende sind zugänglicher und leistungsbereiter als heimische Azubis
- Bemängelung des Wegfalls bzw. der Verlagerung div. Programme (Ausbildungsbegleitung, Einstiegsqualifizierung) (IHK Erfurt)

Die Ausbildung ist für viele Unternehmen immer noch eine gute Möglichkeit, sich den eigenen Fachkräftenachwuchs zu entwickeln. Allerdings wird aufgrund der Schwierigkeit, die Ausbildungsplätze mit einem dem Anforderungsprofil entsprechenden Jugendlichen zu besetzen und der sich daraus ergebenden Wettbewerbssituation, auch vermehrt ein Verzicht auf die eigene Ausbildung festgestellt. Das Interesse der Unternehmen, freie Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen zu besetzen, ist mehrfach vorhanden, führt aber aktuell noch zu keiner grundlegend anderen Einschätzung (IHK Ostthüringen zu Gera).

## 4.3 Aussagen der Qualifizierungsentwickler vom VMET

### 4.3.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Um alle Projektaufgaben bestmöglich zu erfüllen, wurde mit vielen Arbeitsmarktakteuren zusammengearbeitet und zu den Themen Fachkräftegewinnung, lebenslanges Lernen, Mitarbeiterqualifizierung, Fördermöglichkeiten (Weiterbildungsscheck) sowie Ausbildungsmarketing kooperiert. Dazu gehörten die Bundesagentur für Arbeit mit dem Arbeitgeberservice, verschiedene Bildungsträger (BWTW, tabor), das Projekt Integration durch Qualifizierung (IQ) und das Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT). Darüber hinaus wurde über die Arbeitsmarktprojekte "Ausbildungsservicestelle für KMU in Erfurt und im Kyffhäuserkreis" des BWTW zur Unterstützung der regionalen Ausbildungsstrukturen, "Pe-reS" zur Begleitung von Studienabbrechern und "Berufliche Qualifikation und Integration von Flüchtlingen" des Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK sowie über Projekte der Innovationsförderung für den Mittelstand (ZIM) informiert. Diese Initiativen dienen der Erschließung weiterer Potenziale für die Fachkräftesicherung und Stärkung der KMU.

Die Qualifizierungsentwickler VMET nutzten im Berichtszeitraum diverse Veranstaltungen und Plattformen für persönliche Gespräche und Kontaktanbahnungen mit Thüringer KMU, z. B. die Arbeitskreise Arbeitsrecht, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Arbeitssicherheit des Trägerverbandes in Erfurt, Apolda, Arnstadt, Gotha und Eisenach, den 7. Wirtschaftsfrühling in Arnstadt, eine IT-Leistungsschau im ThEx (IHK Erfurt), den Erfurter Wirtschaftskongress ERWICON, den 18. Unternehmertag in der Wartburgregion in Merkers sowie zwei Veranstaltungen zum Stipendiatenprogramm der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULE-WIRTSCHAFT in Erfurt. Ein Arbeitskreis für Arbeitsrecht der Verbände thematisierte das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), Mutterschutz und Elternzeit.

Die Auffassung des Trägerverbandes zu politisch aktuellen Themen des Arbeitsmarktes wurde in der externen Kommunikation stets vertreten, z. B. Integrationsgesetz, Mindestlohn, Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz. Verschiedene individuelle Anfragen zu Aus- und Weiterbildung, zu Förderoptionen und Integrations- und Sprachkursen wurden bearbeitet sowie die allgemeine Netzwerkarbeit unterstützt.

### 4.3.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

In den persönlichen Beratungsgesprächen wurden die Unternehmensvertreter über Bundes- und Landesförderung der Weiterbildung, z. B. Bildungsprämie und Meister-Bafög informiert. Auch wurden Arbeitnehmer über Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierungen z. B. Duales IT-Bachelorstudium beraten. Auf das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks wurde in Vorträgen im Rahmen einer IT-Netzwerkveranstaltung und während der Mitgliederversammlung eines Fachverbandes besonders hingewiesen. In Gesprächen mit Unternehmen wurde auch auf Förderprogramme/-projekte (z. B. IQ Netzwerk, MobiPro) zur beruflichen Integration von ausländischen Fachkräften und Flüchtlinge aufmerksam gemacht.

### 4.3.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

Der Thüringer Arbeitsmarkt ist weiterhin robust. Die Arbeitslosenquote betrug im Juni 2016 6,5 Prozent. Ob die Arbeitslosigkeit weiter zurückgeht, wird die weitere wirtschaftliche Entwicklung Thüringens zeigen, z. B. der Außenhandel mit Großbritannien aufgrund des EU-Austritts.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt darüber hinaus entscheidend ab, ob freie Stellen der Unternehmen weiterhin mit gut qualifizierten Arbeitnehmern besetzt werden. Besonders Facharbeiter für ingenieurtechnische und metallverarbeitende Berufe, IT Berufe, Fachkräfte in der Elektroindustrie und Pflegebranche sowie bei wirtschaftlichen Dienstleistern werden nachgefragt. Die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung ThAFF warb bundesweit mit 1.930 freien Stellen für Thüringen als attraktiven Arbeitsort.

Die Qualifizierungsentwickler VMET arbeiten branchenunabhängig mit verschiedenen Bildungsträgern zusammen, um einen breiteren Einblick hinsichtlich nachgefragter gewerblich-technischer, kaufmännisch und steuerrechtlicher sowie kommunikativer Qualifizierungsbedarfe zur Kompetenzverbesserung zu erhalten und damit noch zielorientierter auf die Aspekte der Mitarbeiterqualifizierung und des Fachkräftematching Einfluss nehmen zu können. Dazu gehören die tiber GmbH, das Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK, die FAW Jena GmbH, die Steuerakademie Thüringen e. V. das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW) und die TÜV Akademie GmbH in Erfurt.

### 4.3.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
22	214	266

Im Berichtszeitraum wurden 22 Weiterbildungsmaßnahmen mit 266 Kursstunden für 214 Beschäftigte aus Thüringer Unternehmen koordiniert und begleitet. Mit Bildungspartnern in, Eisenach, und Erfurt wurden insbesondere die Themen *Arbeitsrecht, Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Englisch Sprachkurse und MS Office Anwendungen* vermittelt und trainiert.

### 4.3.5 Hinweise zur Erstausbildung

Die Nachfrage auf dem Thüringer Ausbildungsmarkt ist besonders in der Metall- und Elektro-Industrie anhaltend hoch. Eine aktuelle Verbandsumfrage unter Ausbildungsleitern von Firmen der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen ergab, dass 30 Prozent der befragten Firmen ein Fachkräfteproblem haben. Bei der Suche nach geeigneten Azubis gaben 78 Prozent der Unternehmen diese über Empfehlungen der Beschäftigten oder durch Mundpropaganda zu finden.

Die Ausbildungsbereitschaft der Mitgliedsunternehmen des VMET ist weiterhin hoch. Moderne Firmen gehen individuelle Wege im Ausbildungsmarketing. Im Berichtszeitraum unterstützte der Trägerverband die Veranstaltung "M+E Aktionstage", bei der Firmen aus der M+E Industrie der Wartburgregion teilnahmen. Ziel war es, Schülern zu zeigen, wie abwechslungsreich und hochtechnisiert M+E Berufe sind.

Bei der Nachwuchsgewinnung unterstützten die Qualifizierungsentwickler VMET Unternehmen, die sich auf der regionalen Berufsmesse Jobfinder in Erfurt präsentierten.

#### 4.4 Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben

##### 4.4.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Im 2. Quartal 2016 fanden insgesamt 9 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren statt, wie Tabelle 30 verdeutlicht:

**Tabelle 30: Gespräche von Arbeit und Leben mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	3
Bildungsanbieter	4
Andere Verbände	1
Netzwerke	1

Mit der Arbeitsagentur in Erfurt wurde das Thema Nachqualifizierung eines Mitarbeiters in der Metallverarbeitung erörtert. Die Fragenstellungen beliefen sich auf die Anwendbarkeit des Programms WeGebAU auf diesem Fall. Dazu werden von Seiten der Agentur die Voraussetzungen des zu Fördernden geprüft.

Mit dem Projekt „Betriebsräte aktiv in Thüringen“ wurde in einem Koordinierungsgespräch erörtert, inwieweit die Themen Weiterbildung und Fachkräftesicherung zur Stärkung der Betriebsrätearbeit einfließen können. Hierzu werden die Qualifizierungsentwickler einen Vortrag vor beteiligten Betriebsräten im III. Quartal 2016 halten.

Weiterhin erreichten die Qualifizierungsentwickler insgesamt 2 Anfragen von Unternehmen, sowie 5 Anfragen von Privatpersonen, welche Tabelle 31 thematisch abbildet:

**Tabelle 31: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen an Arbeit und Leben**

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	1	2
Beratung zu konkreten QB	-	2
Qualifizierungsentwicklung erwünscht	-	-
Koordinierung FKB	-	-
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	1	1



#### 4.4.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Fördermöglichkeiten für Unternehmen zur Fachkräfteentwicklung, Weiterbildung und Fachkräftesicherung war den beratende Unternehmen zumeist nicht bekannt. Weiterhin angenommen wurden von Seiten der Unternehmen die Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur aus den FbW-Programmen. Über die gegebenen Förderinstrumente ist eine sinnvolle Ergänzung der unternehmenseigenen Maßnahmen zur Qualifizierung älterer und fachfremder MitarbeiterInnen gegeben. Zur weiteren Beratung wurde von Seiten der QualifizierungsentwicklerInnen auf die Beratung der Arbeitsagenturen verwiesen.

Auf Interesse stieß ebenso die Möglichkeit der individuellen Förderung von Weiterbildung über den Thüringer Weiterbildungsscheck bzw. über die Bildungsprämie des Bundes. Eine Weiterreichung der Informationen an die Mitarbeitenden wurde in Aussicht gestellt. Von deren Seite wurde auch großes Interesse gezeigt, jedoch wird neben der reinen Antragsberatung eine Beratung zu geeigneten Maßnahmen nach Interesse der Beschäftigten gewünscht. Von Seiten der QualifizierungsentwicklerInnen kann bisher keine Einschätzung getroffen werden, welche Effekte auf die Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen gegeben sind.

#### 4.4.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung

Die Weiterbildungsbedarfe lagen in diesem Quartal vor allem im Bereich von Zusatzqualifikationen/Anpassungsqualifizierung. Die beratenen Unternehmen stehen dem Thema Weiterbildung sehr aufgeschlossen gegenüber, da in den Branchen Qualifizierung einen großen Stellenwert einnimmt.

Die Weiterbildung/Qualifizierung der Mitarbeitenden verläuft in einem Teil der beratenen Unternehmen nach dem „Just-in-Time“-Prinzip. Längerfristige Konzepte werden aufgrund kurzfristiger Entwicklungsziele des Unternehmens (Planung auf 1 Jahr) selten gestaltet. Umsetzungsschwierigkeiten ergeben sich auch aus der Unternehmensgröße, da aufgrund der niedrigen Beschäftigungszahl eine Freistellung Schwierigkeiten bereitet. Das in diesem Zusammenhang ebenfalls erwähnte Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz hat bisher noch keine Auswirkungen auf die Weiterbildung der Beschäftigten.

#### 4.4.4 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung

Im Gegensatz zu Unternehmen in großen Städten bestehen in den ländlichen Regionen Thüringens Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Infolge der demografischen Entwicklung, aber auch durch die Sogwirkung größerer Unternehmen im weiteren Umfeld der Region bilden sich Fachkräfteengpässe. Die Unternehmen wenden zahlreiche Methoden (Messen, Netzwerke) an, um diesen entgegenzuwirken. Auch hier stehen oft die mangelnden eigenen personellen Ressourcen dagegen. Die fehlende Unterstützung durch Jobcenter und Arbeitsagenturen wird von einigen beratenen Unternehmen kritisiert.

#### 4.4.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
2	13	84

Alle Maßnahmen wurden bei externen Bildungsanbietern in Thüringen realisiert.

#### 4.4.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Zum 31. März 2016 verließ Holger Adam temporär das Projekt der QualifizierungsentwicklerInnen. In dem Zeitraum bis zum Jahresende 2016 nimmt seine Stelle Cornelia Rost ein. Wie unter 4.2 erwähnt, wird von Seiten der Unternehmen ein verstärktes Marketing für den Thüringer Weiterbildungsscheck gewünscht, um dessen Bekanntheitsgrad zu steigern. Ebenfalls wird eine bessere Informationspolitik zum Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz gewünscht.

Weiterhin besteht die Diskussion um die Änderung der bisherigen KMU-Nachweise. Auch in diesem Berichtszeitraum führte dies zu extremen Verwerfungen in der Beratungspraxis, welche sich auch im derzeitigen Rückgang der Fallzahlen niederschlägt. Neben dem zusätzlichen Zeitaufwand führen diese Anforderungen damit häufig auch zu schweren Störungen des Vertrauensverhältnisses innerhalb der Betriebe und belasten teilweise langjährig aufgebaute Arbeitsbeziehungen zwischen QualifizierungsentwicklerInnen und beratenen Unternehmen. Der bürokratische Aufwand steht, nach Ansicht der Unternehmen, in keiner Relation zu der in Anspruch genommenen Beratungsleistung.

#### 4.4.7 Hinweise zur Erstausbildung

Im Bereich der Erstausbildung zeichnet sich für das beginnende Ausbildungsjahr 2016 ab, dass zahlreiche Ausbildungsstellen schwer zu besetzen sind, da bestimmten Ausbildungsgängen „erschwerte“ Bedingungen nachgesagt werden. Die Unternehmen sehen weiterhin entstehende Probleme durch das Sinken der AbsolventInnen allgemeinbildender Schulen, den gestiegenen Betreuungsaufwand der Auszubildenden sowie Mehrfachbewerbungen auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen, die zu einer Nichtbesetzung führen. Diese Unternehmen nutzen aber verstärkt die Werbung über Ausbildungsmessen und -börsen.

Insgesamt wurde ein Bedarf an 4 Auszubildenden erhoben. Hierbei suchten Unternehmen 2 KFZ-Mechatroniker, 1 Analgenmechaniker und 1 Werkzeugmechaniker. Alle Bedarfe beziehen sich auf das startende Ausbildungsjahr.

## 4.5 Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen

### 4.5.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Insgesamt führten die Qualifizierungsentwicklerinnen des Paritätischen Thüringens 97 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren, welche sich wie folgt verteilten:

**Tabelle 32: Gespräche des Paritätischen Thüringen mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Ministerien und Behörden	3
Agentur für Arbeit	2
GFAW	3
Bildungsanbieter	19
Liga der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.	4
Öffentlichkeitsarbeit	10
Sonstige Partner (Behörden, Verbände, Netzwerkpartner)	45
Fort- und Weiterbildung	11

Die Qualifizierungsentwicklerinnen Ramona Klein, Susann Steinbrück und Nicole Walther führten ein Gespräch mit Frau Elle und Frau Czyganowski vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Erfurt. Im Mittelpunkt dieses Gespräches stand der Austausch zu aktuellen und angedachten Programmen und Reformen im SGB II und SGB III, zu der Förderung der Umschulung/ Weiterbildung in der Altenpflege, zu Förderprogrammen (resp. WeGebAU) sowie zu den Erfahrungen in der Vermittlung, Beschäftigung und Qualifizierung von ausländischen Arbeitskräften. Daneben informierten die Qualifizierungsentwicklerinnen zu den Änderungen im Projekt Qualifizierungsentwicklung und tauschten sich mit den QualifizierungsberaterInnen beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Erfurt über Beratungsvorgehen und –erfahrungen aus.

Im Rahmen der Projektgruppe 2 des Thüringer Pflegepaktes lud das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) zu einem ersten Strategiegelgespräch Anfang Mai ein. Unter dem Schwerpunktthema „Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte für die Pflegeberufe in Thüringen“ war es das Ziel, u.a. mit VertreterInnen des TMBJS, der LIGA-Verbände, der RD SAT, der Pflegekassen und der Jugendberufshilfe Thüringen über die Potentiale und Hindernisse zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit im Pflegebereich zu diskutieren sowie Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren und diese der PG 2 als Maßnahmenvorschläge zu zuarbeiten. Innerhalb des sehr aktiven Austauschs aller Akteure über bisherige Erfahrungen mit der Zielgruppe, aktuelle Maßnahmen und Projekte oblag es der Qualifizierungsentwicklerin, Nicole Walther, die Erfahrungswerte und Handlungsbedarfe vorrangig aus Trägersicht widerzuspiegeln. Mit dem Ergebnis, dass die Teilnehmenden weitere Überlegungen zu möglichen Initiativen konkretisieren und vorhandene Förderprogramme dafür prüfen, wurde eine weitere Besprechung vor der Sommerpause 2016 vereinbart.

Ein Arbeitsschwerpunkt im II. Quartal war die Bearbeitung der Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), welches der Bundestag im Februar 2016 beschlos-

sen hat. Neben den finanziellen Leistungsverbesserungen, welche aus Teilnehmersicht die Attraktivität dieses Förderprogramms sicher erhöhen, wurden auch strukturelle Veränderungen in der AFBG-Förderung vorgenommen. Innerhalb eines Gespräches der Qualifizierungsentwicklerin, Nicole Walther, mit der für die sozialen und pflegerischen Aufstiegsfortbildung zuständigen Behörde (Frau Feuerstein, Thüringer Landesverwaltungsamt) stellte sich jedoch heraus, dass die Änderungen bei der Fortbildungsdichte zu erheblichen Problemen (bis hin zur Ablehnung) bei der Förderung der Erzieherausbildung in Thüringen führen können. Frau Walther wird diese Problemlage im III. Quartal weiterführend bearbeiten, da das Landesverwaltungsamt gegenwärtig noch keine verbindliche Auskunft zum Umgang mit den Förderanträge für das bevorstehende Schuljahr 2016/2017 der Erzieherausbildung geben konnte.

Ramona Klein führte mit Frau Lehmann vom Thüringer Netzwerk für Demografie, welches beim Institut der Wirtschaft Thüringen angesiedelt ist, ein Gespräch über das Gütesiegel „Demografieorientiertes Unternehmen“. Zahlreiche Träger der Sozialwirtschaft, vorrangig aus dem Pflegebereich, haben sich bereits (re-)zertifizieren lassen und möchten sich mithilfe des Siegels als attraktive Arbeitgeber präsentieren.

Weiterhin erreichten die Qualifizierungsentwicklerinnen 12 Anfragen von KMU, 10 Anfragen von Nicht-KMU sowie 7 Anfragen von Privatpersonen hinsichtlich Beratungsleistungen, die sich themenmäßig wie folgt aufteilen lassen:

**Tabelle 33: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen beim Paritätischen Thüringen**

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	8	3
Beratung zu konkreten QB	9	1
Qualifizierungsentwicklung erwünscht	3	-
Fragen zur Gewinnung und Integration ausländischer FK	-	1
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung/ Umschulung	2	2

Bei den Unternehmensanfragen waren auch Anfragen von Nicht-KMU enthalten (4 zu Beratung Fördermöglichkeiten, 2 zu Beratung konkreter Qualifizierungsbedarf, 2 zu Qualifizierungsentwicklung erwünscht).

#### 4.5.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Zum Förderprogramm „Prämiengutschein“ meldeten Unternehmensvertreterinnen im Gespräch mit der Qualifizierungsentwicklerin, Nicole Walther, zurück, dass es ein großer Nachteil ist, dass der Gutschein nicht zurück gegeben werden kann, wenn die Qualifizierungsmaßnahme mangels TeilnehmerInnen durch den Bildungsanbieter abgesagt wird und der Gutschein somit nicht eingelöst werden kann. Somit ist eine Förderung für zwei Jahre versagt, ohne eine konkrete finanzielle Unterstützung in Anspruch genommen zu haben.

Bei der Information zu Fördermöglichkeiten für die individuelle berufliche Qualifizierung, resp. des ESF-Weiterbildungsschecks begegneten den Qualifizierungsentwicklerinnen vonseiten der Unternehmen der Sozialwirtschaft Nachfragen zur Berechnung des zu versteuernden Jahreseinkommens bei Fehlen einer Einkommenssteuererklärung und folglich eines entsprechenden Bescheides. Aus diesem Grund kontaktierte Susann Steinbrück Herrn Gersdorf von der GFAW, um eine Information zu den pauschalen Abzügen bei fehlendem Einkommenssteuerbescheid zu erhalten. Die fehlenden öffentlich einsehbaren Regelungen zum Umgang mit Interessierten ohne einen Einkommenssteuerbescheid sowie der Verweis der GFAW auf die Antragsstellung sind für die Unternehmen unbefriedigend. Es wäre wünschenswert, wenn konkrete Regelungen im Falle eines fehlenden Einkommenssteuerbescheides in die ESF-Weiterbildungsrichtlinie aufgenommen werden. Zudem berichteten die Unternehmen von Problemen bei der Antragstellung: Die Offenlegung sensibler personenbezogener Daten im Rahmen der Antragsstellung (z. B. durch die einzureichende Kopie des Arbeitsvertrages) stellt ein großes Hemmnis für die Mitarbeitenden bei der Inanspruchnahme dar. Zudem äußerten die Unternehmen der Sozialwirtschaft den Wunsch einer stärkeren Serviceorientierung der GFAW sowie einer Kompromissbereitschaft bei kleineren Formfehlern in der Antragsstellung.

In einem Beratungsprozess mit der Geschäftsführung eines kleinen Vereins wurde der Bedarf erhoben, zwei beschäftigte Pflegehilfskräfte zu examinierten AltenpflegerInnen zu qualifizieren. Hierzu ist das WeGebAU-Programm der Arbeitsagenturen ein geeignetes Förderinstrument. Bisherige Erfahrungen des Trägers mit dieser Förderung machten jedoch deutlich, dass die finanziellen Leistungen während der Umschulungszeit für den Arbeitgeber nicht durchweg für Entlastung sorgen. So war der Arbeitsentgeltzuschuss mit einer Höhe von 80 v.H. ausschließlich auf die Ausfallzeiten an der Berufsfachschule begrenzt. Unter Beachtung der besonderen Situation eines kleinen Unternehmens und der mangelnden BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung wäre es wünschenswert, dass diese Träger eine größere finanzielle Unterstützung durch die Arbeitsagenturen während der kompletten Umschulungszeit erhalten.

#### 4.5.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Die Qualifizierungsbedarfe lassen sich in Anpassungs-, Aufstiegs- und Zusatzqualifizierungen unterscheiden. Wie bereits in den vergangenen Quartalen zeigte sich auch in diesem Berichtszeitraum, dass der Bedarf an Anpassungsqualifizierungen mit 246 zu qualifizierende MitarbeiterInnen deutlich höher war, als die Aufstiegs- und Zusatzqualifizierungen, welche insgesamt 23 Mitarbeitende umfasst. Die Anpassungsqualifizierungen lassen sich in die drei Bereiche fachlich-methodische, sozial-kommunikativ sowie führungsbezogene Qualifizierungen unterteilen. Dabei ergaben sich für das II. Quartal 2016 folgende Bedarfe:

- 21 Unternehmen meldeten konkrete Qualifizierungsbedarfe mit fachlich-methodischem Schwerpunkt für insgesamt 198 MitarbeiterInnen zurück. Dabei ist in diesem Quartal auffällig, dass 5 Unternehmen eine Qualifizierung zum Thema Entbürokratisierung der Pflegedokumentation sowie 2 Unternehmen eine Schulung zur Integrierten Teilhabeplanung nachfragten. Weitere relevante Themen waren bei-

spielsweise psychische Erkrankungen, das Krankheitsbild Demenz, Haftungsrisiken im Ehrenamt oder Vereinsrecht für Vorstandsarbeit.

- Im sozial-kommunikativen Bereich meldeten 7 Unternehmen für insgesamt 46 Mitarbeitende Qualifizierungsbedarfe. Dabei fragten 2 Unternehmen Qualifizierungen hinsichtlich der Methode des „Motivational Interviewing“ an. Weitere Themen in diesem Bereich waren unter anderem Teambildung oder Lösen von Teamkonflikten.
- Im Bereich führungsbezogene Qualifizierungen meldeten 2 Unternehmen konkrete Bedarfe. Die zwei relevanten Qualifizierungen waren zum einen ein Führungskräfte-Training und zum anderen Führungsverhalten und Rollenverständnis.

Auch im II. Quartal des Jahres 2016 stellen Inhouse-Schulungen den größten Bereich dar: Insgesamt meldeten 6 Unternehmen einen Bedarf an 8 Schulungen für 191 Mitarbeitende an. Die Themenfelder dieses Qualifizierungsformates bezogen sich unter anderem auf die Kassenführung und das Controlling im Ehrenamt, die Verbindung von Pädagogik und Pflege oder die Thematik Demenz.

Darüber hinaus benannten 6 Unternehmen einen Qualifizierungsbedarf im Bereich des beruflichen Aufstiegs. Hierbei sollen insgesamt 6 MitarbeiterInnen zur verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI, staatlich anerkannte/r HeilpädagogIn, HauswirtschaftlerIn oder SozialpädagogIn qualifiziert werden.

Auffällig hoch im Vergleich zum vorherigen Quartal waren die Nachfragen an Zusatzqualifizierungen. Hier meldeten 13 Unternehmen für insgesamt 17 Mitarbeitende einen Bedarf. Dabei wurden unter anderem Zusatzqualifizierungen zum/zur PraxisanleiterIn, PflegeberaterIn für Angehörige nach §§ 37 u. 45 SGB XI oder als Fachkraft für Palliativversorgung nachgefragt.

#### 4.5.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Resultierend aus aktuellen Anfragen und Unterstützungsbedarfen sozialwirtschaftlicher Unternehmen einerseits und Gesprächen mit NetzwerkpartnerInnen andererseits, planen die Qualifizierungsentwicklerinnen weitere Aktivitäten und trafen erste Vorbereitungen, um ihr Beratungsportfolio vor allem im Aufgabenschwerpunkt „Fachkräftesicherung“ sowie „Unterstützung bei bestehendem Fachkräftebedarf“ zu erweitern.

Im Bereich der langfristigen Fachkräfteakquise avisiert das Projektteam eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem FSJ-Bereich bei der PARITÄTISCHEN BuntStiftung. Die Qualifizierungsentwicklerinnen beabsichtigen, junge Menschen während dieses Freiwilligenjahres über Berufsbilder des Gesundheits- und Sozialwesens zu informieren, ihnen Zugangswege und vor allem berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in dieser Branche aufzuzeigen. Hintergrund ist, dass diese Zielgruppe bereits einen Zugang zu einem sozialwirtschaftlichen Unternehmen hat. Ziel ist, einen Verbleib der Freiwilligendienstleistenden in der Branche zu erreichen, indem man berufliche Perspektiven bietet. Auf diesem Wege werden die Unternehmen durch die Qualifizierungsentwicklerinnen unterstützt, Mitarbeitende, deren Fähigkeiten und Neigungen sie bereits kennen und denen die betrieblichen Abläufe und die Organisationsstruktur bereits geläufig sind, weiterführend zu beschäfti-

gen. Möglichkeiten sind bspw. die Praktika während der schulischen Ausbildungen oder während eines Studiums, ein duales Studium an einer Berufsakademie oder ein Ausbildungsstelle in der (Alten-)Pflege.

Aufgrund des zunehmenden Wettbewerbes um qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen begeben sich immer mehr freigemeinnützige Träger und Einrichtungen auf dem Weg, sich über unternehmensspezifische Anreizsysteme zur Fachkräftegewinnung und -bindung zu erkundigen und diese zu entwickeln. Demzufolge initiierten die Qualifizierungsentwicklerinnen einen unternehmensinternen Input zum Thema „steuerfreie Arbeitgeberleistungen“, um zukünftig auch hierfür kompetente Ansprechpartnerin für kleine und mittelständische Unternehmen der Thüringer Sozialwirtschaft zu sein.

Ferner begegneten den Qualifizierungsentwicklerinnen beim PARITÄTISCHEN Thüringen verstärkt dem unternehmerischen Interesse, Social Media zur Fachkräftegewinnung einzusetzen. Darüber hinaus zeigen Erkenntnisse einer Studie der Uni Bamberg, dass der Mittelstand enorme Potenziale im Social Web hat, diese aber bei Weitem nicht ausnutzt. Infolgedessen strebt das Projektteam an, sich durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zu diesem Thema fachlich fit zu machen. Erste Gespräche (z.B. mit Bildungsanbietern) zur Entwicklung einer solchen Qualifizierung fanden im 2. Quartal statt.

#### 4.5.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwicklerinnen im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
15	129	416

12 Maßnahmen waren als Anpassungsqualifizierung konzipiert, die restlichen 3 Qualifizierungen fielen unter Zusatzqualifizierungen. 10 Maßnahmen fanden bei der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen statt, die restlichen 5 Seminare wurden bei anderen Bildungsträgern durchgeführt.

#### 4.5.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Bereits zum 3. Mal präsentierten sich die Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft des PARITÄTISCHEN Thüringen e.V. gemeinsam mit drei Mitgliedsorganisationen – dem Internationalen Bildungs- und Sozialwerk e.V., dem Albert-Schweitzer-Kinderdorf und Familienwerke Thüringen e.V. sowie dem Lebenshilfe-Werk Weimar/Apolda e.V. – auf der Berufsmesse „comeback“ am 14.05.2016 im ComCenter in Erfurt. Da der PARITÄTISCHE Gemeinschaftsstand als Einziger die Aufgaben und Arbeitsbereiche der freigemeinnützigen Wohlfahrtspflege präsentierte, konnten sich die Mitgliedsorganisationen und die Qualifizierungsentwicklerinnen über stetigen Zulauf und qualifizierte Gespräche freuen. Die hohe Besucherzahl und die daraus resultierenden Neuein-

stellungen verdeutlichen, dass Firmenkontaktmessen einen immer größer werdenden Stellenwert als Instrument der Fachkräfteentwicklung einnehmen.

Auch im Jahr 2016 präsentierten sich die Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft auf der Messe JOBfinder – Die Messe für Aus- & Fortbildung, Beruf & Karriere, welche am 11.06.2016 auf dem Messegelände Erfurt stattfand. Die Qualifizierungsentwicklerinnen berieten gemeinsam mit VertreterInnen des Albert-Schweitzer Kinderdorfs und Familienwerke Thüringen e.V., des Internationalen Bildungs- und Sozialwerkes e.V., des Lebenshilfe-Werkes Weimar/Apolda e.V. sowie der PARITÄTISCHEN BuntStiftung interessierte MessebesucherInnen zu den Berufsbildern des Gesundheits- und Sozialwesens sowie zu Einstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Dabei stießen die aktuellen Stellenangebote auf besonders hohes Interesse der BesucherInnen. Die Standpräsentation wurde in diesem Jahr dahingehend weiterentwickelt, dass sich die Qualifizierungsentwicklerinnen an einem eigenen Messestand und sich die Mitgliedsorganisationen an dem Nachbarstand präsentierten. Diese Aufteilung führte zu einer klareren und ansprechenderen Standgestaltung und ermöglichte den Mitgliedsorganisationen zugleich die Präsentation als eigenständiges Unternehmen ohne dabei die Zugehörigkeit zum PARITÄTISCHEN zu negieren. Bei den Gesprächen mit den MessebesucherInnen fiel die Themenvielfalt der Beratungen auf. Diese reichte von Gesprächen mit Eltern über Ausbildungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesens, über Einstiegsmöglichkeiten für QuereinsteigerInnen bis hin zu Anfragen zu aktuellen Jobangeboten.

Weiterhin nutzten die Qualifizierungsentwicklerinnen die Möglichkeiten im Rahmen eines Fachvortrages interessierte MessebesucherInnen einen Einblick in die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens zu geben. Unter dem Titel „Geht nicht, gibt's nicht – Karriereprung-brett soziale Berufe“ informierten Nicole Walther und Susann Steinbrück zu den Zugangsvoraussetzungen, den Ausbildungsverlauf, den Einstiegs- sowie Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens. Nach Aussage der Organisatoren von SAYS-Marketing besuchten in diesem Jahr fast 8.200 Interessenten die „JOBfinder - Die Börse für Aus- & Fortbildung, Beruf & Karriere“. Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Besucherzahlen demnach um rund 500 BesucherInnen.

Studierende und HochschulabsolventInnen sind eine wichtige Zielgruppe für Unternehmen der Sozialwirtschaft. Im Wettstreit um zukünftige Fachkräfte beginnen Träger bereits frühzeitig, mithilfe von Praktika oder StudentInnenjobs, Interessierte für ihr Unternehmen zu gewinnen und an diese zu binden. Daher präsentierten sich am 22.06.2016 die Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft, Manja Hönniger und Ramona Klein, gemeinsam mit der PARITÄTISCHEN Mitgliedsorganisation Seniorenwerk gemeinnützige Heimträgersgesellschaft mbH auf der Praxismesse der HS Nordhausen. Bei intensiven Gesprächen mit Studierenden der Studiengänge Gesundheits- und Sozialwesen, Heilpädagogik und Sozialmanagement konnten sozialwissenschaftliche Praxispartner und potentielle Arbeitgeber vorgestellt, sowie unterschiedlichste Einsatzgebiete erläutert werden. Die hohe Besucherzahl und das große Interesse der Studierenden verdeutlicht, dass Praxismessen eine optimale Möglichkeit darstellen, um mit zukünftigen Fachkräften ins



Gespräch zu kommen und diese für eine Tätigkeit in der Thüringer Sozialwirtschaft zu gewinnen.

Im 2. Quartal 2016 intensivierten die Qualifizierungsentwicklerinnen die Vorbereitung auf die 2. Firmenkontaktbörse für sozial- und heilpädagogische Berufe, welche am 30.08.2016 im Foyer der Obereichsfeldhalle stattfinden wird. Folglich wurden die Akquise der teilnehmenden Unternehmen der Sozialwirtschaft abgeschlossen, Absprachen mit den Unternehmen sowie den Fachschulen getätigt und die Feinplanung hinsichtlich räumlicher, sächlicher und inhaltlichen Ausstattung vorangetrieben.

Dieses – von der Qualifizierungsentwicklung konzipierte und erstmals in 2015 umgesetzte Veranstaltungsformat – bringt sozialwirtschaftliche Unternehmen der Region Nordthüringen auf der einen Seite und FachschülerInnen aus sozial- und heilpädagogischen Ausbildungsberufen auf der anderen Seite zusammen. Die Ziele der Veranstaltung lassen sich wie folgt benennen:

- Einblick für die FachschülerInnen in die Einsatzmöglichkeiten nach Abschluss der Ausbildung
- Anbahnen bzw. Akquise von Praktikaplätzen
- Eruiieren von Einstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung
- öffentlichkeitswirksame Präsentation des Unternehmens als potentieller Arbeitgeber für die zukünftigen Fachkräfte.

#### **4.6 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler**

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 2. Quartal 2016 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. Bei Messebesuchen, Bildungsanbietern und Arbeitstreffen mit Arbeitsmarktakteuren wurden alle Informationen und Hinweise zur Internetpräsenz der GFAW Thüringen weitergeleitet.

Um den Bekanntheitsgrad weiter zu steigern, erhielten zusätzlich zu den beratenen auch alle anderen besuchten Unternehmen (nicht statistisch erfasst) die Visitenkarten und den Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ von den Qualifizierungsentwicklern HWK Südthüringen).

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

Auf der Internetseite des Trägerverbandes wurde für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben. In den persönlichen Beratungsgesprächen sowie im Verbandsrundschriften wurden die Unternehmen über aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Mitgliedsbildungsträger monatlich informiert. In einem Artikel der Verbändezeitung AUFU wurde in der Maiausgabe über das Projekt PereS des Jenaer Bildungszentrums informiert (VMET).

Die Qualifizierungsentwickler VMET stellten sich auf den Mitgliederversammlungen des ITnet Netzwerks Thüringen in Erfurt und des Fachverbandes SHK Thüringen in Neudietendorf mit dem Projekt der Thüringer Qualifizierungsentwicklung im Rahmen von Vorträgen einem breiten Publikum von Unternehmensvertretern vor.

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

Im Zuge der personellen Veränderungen im Projektteam „Qualifizierungsentwicklung für Unternehmen der Sozialwirtschaft“ wurden die Einleger zum Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ sowie die Online-Auftritte auf den Webseiten des PARITÄTISCHEN Thüringen, der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen und der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen aktualisiert (Paritätische Thüringen).

Eine sehr gute Plattform der Öffentlichkeitsarbeit ist auch die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen. So wurde in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft Saalfeld- Pößneck-Rudolstadt am 16.06.2016 zum sechsten Mal ein Unternehmerinnenfrühstück organisiert. Wieder gab es einen „bunten Marktplatz“ mit Informationsständen seitens der Arbeitsagentur, verschiedener Krankenkassen und Bildungsträger. Außerdem wurde Existenzgründerinnen die Möglichkeit gegeben, sich mit ihren Produkten und Leistungen vorzustellen. 45 Frauen hatten neben dem Schulungsangebot genügend Zeit sich über Qualifizierungsmöglichkeiten, Förderungen und Beratungsleistungen zu informieren und sich untereinander auszutauschen. Grundanliegen des Unternehmerinnenfrühstückes ist die Bildung eines stabilen Netzwerkes der Unternehmerfrauen im Handwerk (HWK für Ostthüringen).

Generell erhalten beratene Unternehmen den Flyer der Thüringer Qualifizierungsentwickler, auf dem auch auf die Homepage sowie die Förderung durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds hingewiesen wird. Somit werden auch geltende Publizitätsvorschriften eingehalten.

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. Im aktuellen Weiterbildungskatalog 2016 der IHK Ostthüringen zu Gera, der in einer Auflage von 2.000 Stück den Mitgliedsunternehmen und Bildungsinteressierten kostenfrei zur Verfügung gestellt wird, ist das Leistungsangebot der Qualifizierungsentwickler auf einer kompletten Seite dargestellt. Damit wird eine nachhaltige Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit in der Qualifizierungsentwicklung erreicht.

## Ausblick

Am 01.01.2016 trat das Bildungsfreistellungsgesetz in Thüringen in Kraft. Arbeitnehmer in Thüringen erhalten damit die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden, gesellschaftspolitisch zu informieren sowie Kenntnisse für ihre ehrenamtliche Tätigkeit zu erwerben und dafür von ihrem Arbeitgeber bis zu fünf Tage pro Jahr freigestellt zu werden. In der ersten Jahreshälfte gab es aber noch keine Auskünfte zu anerkannten Bildungsveranstaltungen, wodurch Bildungsfreistellungen noch nicht bewilligt werden konnten. Ende Juni erschien eine Liste der anerkannten Bildungsveranstaltungen zum Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz auf der Homepage des TMBJS. Somit werden im 3. Quartal 2016 auch die ersten Fälle von Bildungsfreistellung in die Praxis umgesetzt, was die Fragen der Unternehmen zu diesem Thema bei Beratungen der Qualifizierungsentwickler häufen wird. Durch eine Schulung im 1. Quartal 2016 sind die Qualifizierungsentwickler auf potentielle Fragen vorbereitet wurden und können qualifizierte Auskünfte geben.

Im Arbeitstreffen im Juni wurde auch das Projekt „PereS Fachkräfte für Thüringen - Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss“ durch den Projektleiter Dietmar Naue vorgestellt. Da Studienabbrecher eine interessante Zielgruppe für Unternehmen darstellen, um deren Ausbildungsplätze zu besetzen, ist dieses Projekt auch für die Arbeit der Qualifizierungsentwickler im Allgemeinen und die Schließung von Fachkräftelücken im Speziellen von hoher Bedeutung. Daher werden die Qualifizierungsentwickler zukünftig umfangreicher mit PereS kooperieren, wovon sicher beide Projekte profitieren können. Ein erster Anfang wurde bereits vollzogen, indem PereS Listen mit Unternehmen, welche an Studienabbrechern interessiert sind, von den Qualifizierungsentwicklern zu Verfügung gestellt bekam.

Dieses Beispiel der Netzwerkarbeit zeigt, dass unter den zahlreichen geförderten Projekten durchaus Synergien entstehen können, die nicht nur den Projekten, sondern auch anderen Arbeitsmarktakteuren zu Gute kommen. Deshalb werden die Netzwerkaktivitäten der Thüringer Qualifizierungsentwickler in Zukunft verstärkt, um den Bekanntheitsgrad des Projekts weiter zu erhöhen und Unterstützung bei der Zielerreichung zu erhalten.

Die Zahlen der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im 2. Quartal 2016 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.

Nach dem Rückgang der Beratungen, auch verursacht durch die KMU-Regelung, sind die Beratungszahlen im Vergleich zum ersten Quartal wieder leicht gestiegen. Dieses Ergebnis gilt es zu bestätigen.

# Impressum

**Herausgeber**  
GFAW Thüringen  
Servicestelle

**Kontakt:**  
GFAW mbH  
Warsbergstraße 1  
99092 Erfurt

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