



Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Jahresbericht 2017

Jahresbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse in 2017



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	5
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	6
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	6
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	8
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	8
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	9
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	9
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammer	14
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen	19
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen	22
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	25
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	28
5	DIE ARBEIT DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER IM JAHR 2017.....	29
5.1	Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern	29
5.2	Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern	30
5.3	Aussagen der Qualifizierungsentwickler des VMET	32
5.4	Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben	32
5.5	Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen.....	33
5.6	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Qualifizierungsentwickler	35
6	PROJEKTAUSBLICK	37

Abbildungen

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler.....	5
Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler 2017	7
Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung	9
Abbildung 4: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks	10
Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	14
Abbildung 6: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	15
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)	18
Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung	19
Abbildung 9: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	20
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET	21
Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung	22
Abbildung 12: Anteile der AuL-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen	23
Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung	25
Abbildung 14: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen in den verschiedenen WZ	26

Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen 2017	6
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen.....	9
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen	10
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe.....	11
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	11
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen	12
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe	12
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	13
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region	14
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	15
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	16
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK	16
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region	16
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig.....	17
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region.....	17
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen	19
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen.....	20
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET	21
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region.....	22
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen	23
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	24
Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region	25
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen	26
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen.....	27
Tabelle 25: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung.....	28

Abkürzungen

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

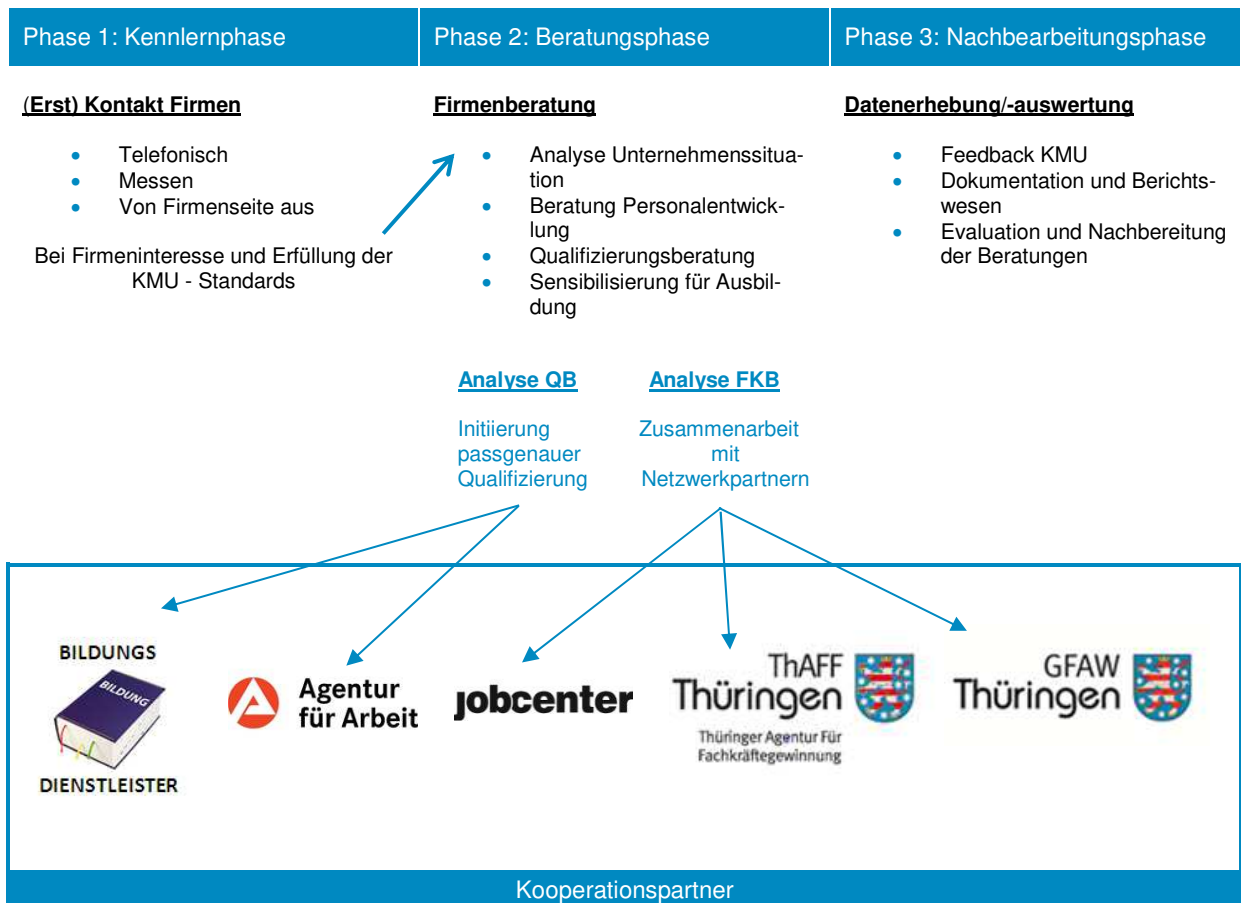
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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

1 Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler

2017 haben die 21 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 individuelle Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt wird. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



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

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 2.236 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 713 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 2.329 Mitarbeiter analysiert und in 636 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 1.547 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen 2017

QE der Projektträger	Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	1.284	469	37 %	1.304	303	24 %	751
IHK'n	377	56	15 %	98	141	37 %	290
VMET	194	70	36 %	174	108	56 %	263
Arbeit und Leben	122	63	52 %	288	56	46 %	159
Der Paritätische	259	55	21 %	465	28	11 %	84
Gesamt	2.236	713	32 %	2.329	636	28 %	1.547

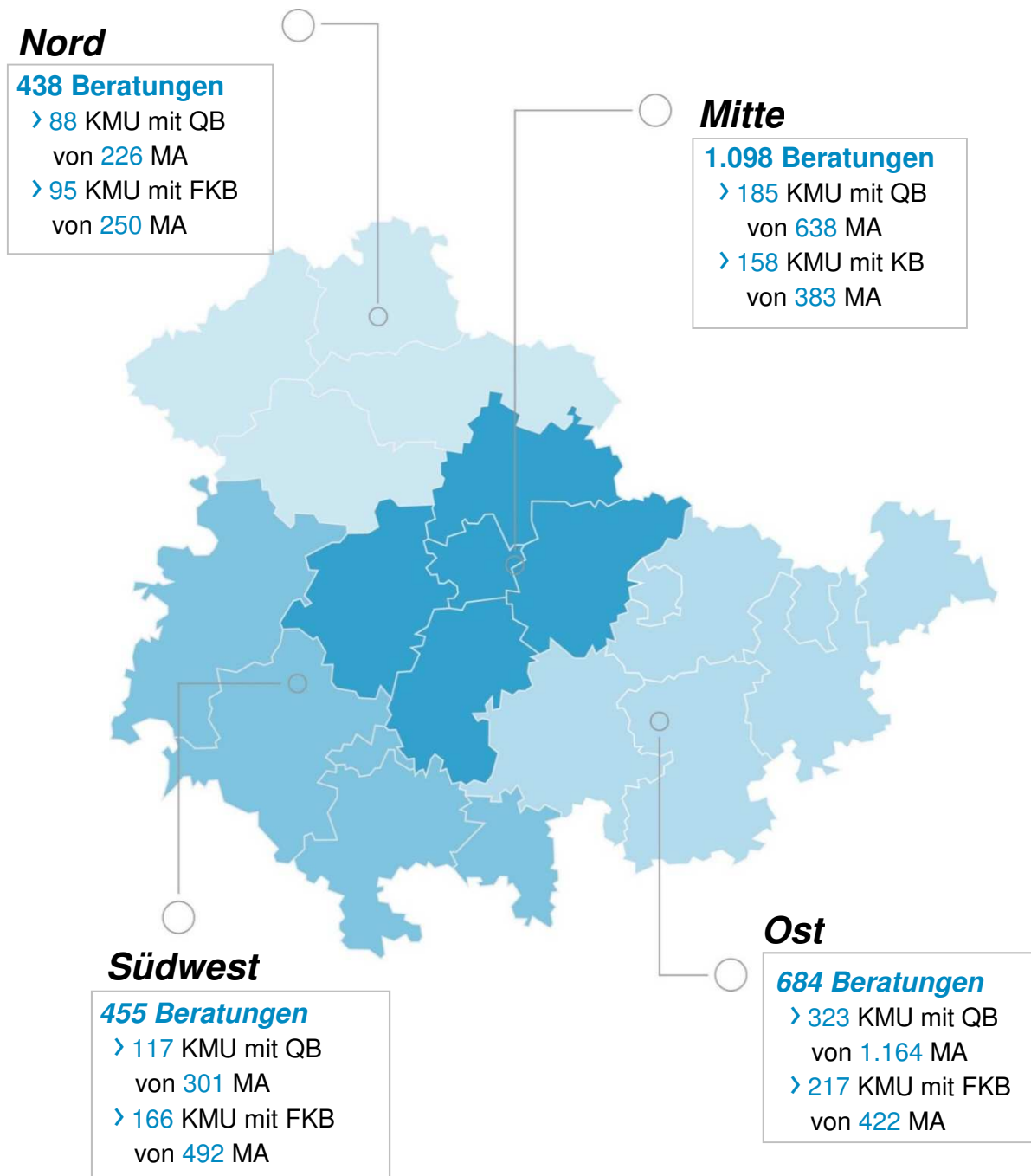
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe

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

Neben diesen Parametern erfassen die Qualifizierungsentwickler auch 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 beheimatete Unternehmen anhand ihrer Größenklassifizierung dargestellt. Somit ergibt sich ein detailliertes Gesamtbild der Beratungen der Thüringer Qualifizierungsentwickler.

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler 2017



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	56	68	36	49	73	37	19	13	9	-	-
Mitte	216	262	130	99	82	54	36	18	11	-	-
Ost	12	215	109	87	71	38	27	16	7	-	-
Südwest	36	107	70	61	47	32	22	4	7	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

32 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3,3 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 64 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 2.329 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 1.304 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 56 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 1.025 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf um 8 % verringert. Die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf ist ebenfalls leicht gesunken.

Dennoch wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf in Thüringen immer noch hoch ist. Jedes dritte beratene KMU benötigt Hilfe bei Weiterbildungsthemen, was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

28 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,3 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 51 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 1.547 gesuchten Fachkräften stammen 751 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 49 % ausmacht. 796 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Im Vergleich ist der Qualifizierungsbedarf in allen Bereichen insgesamt deutlich höher als der Fachkräftebedarf.

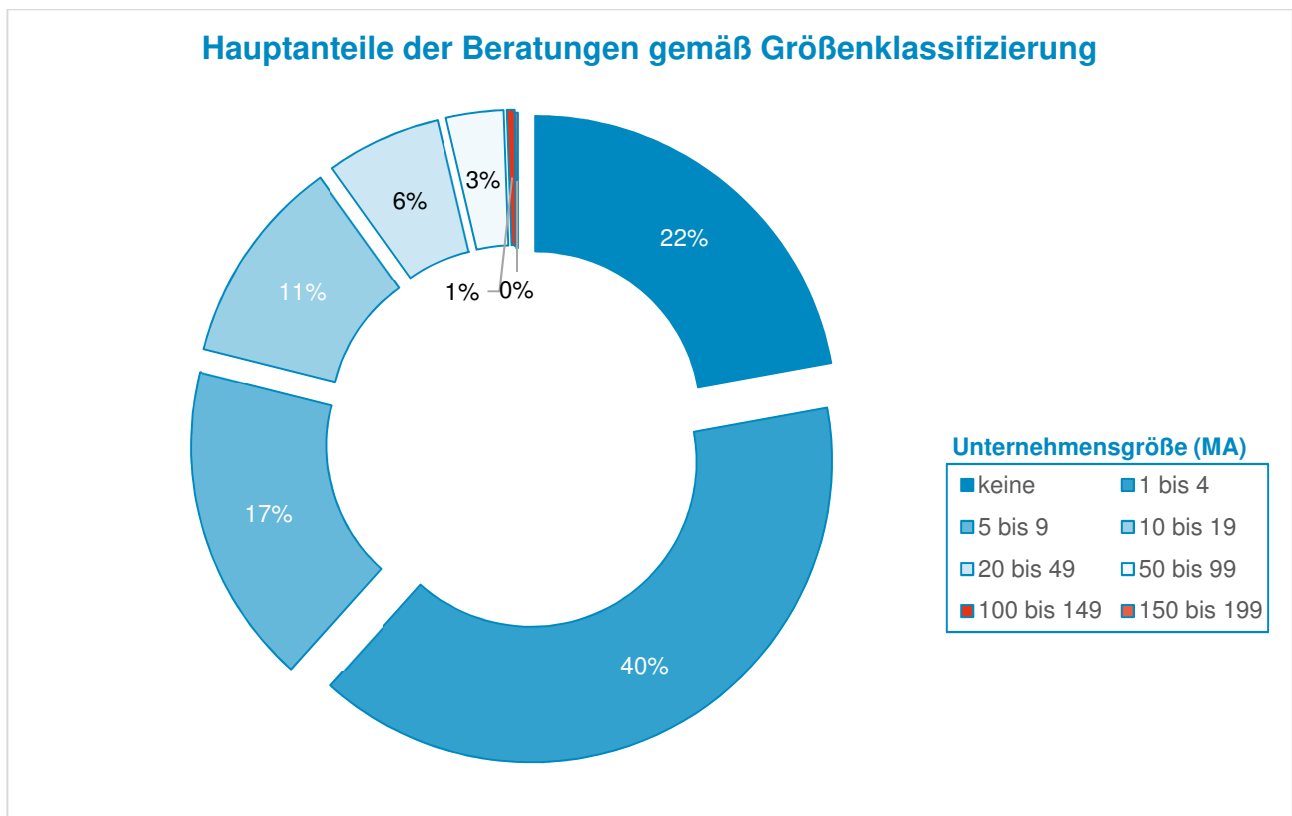
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie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

3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des Jahres 2017 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 1.418 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



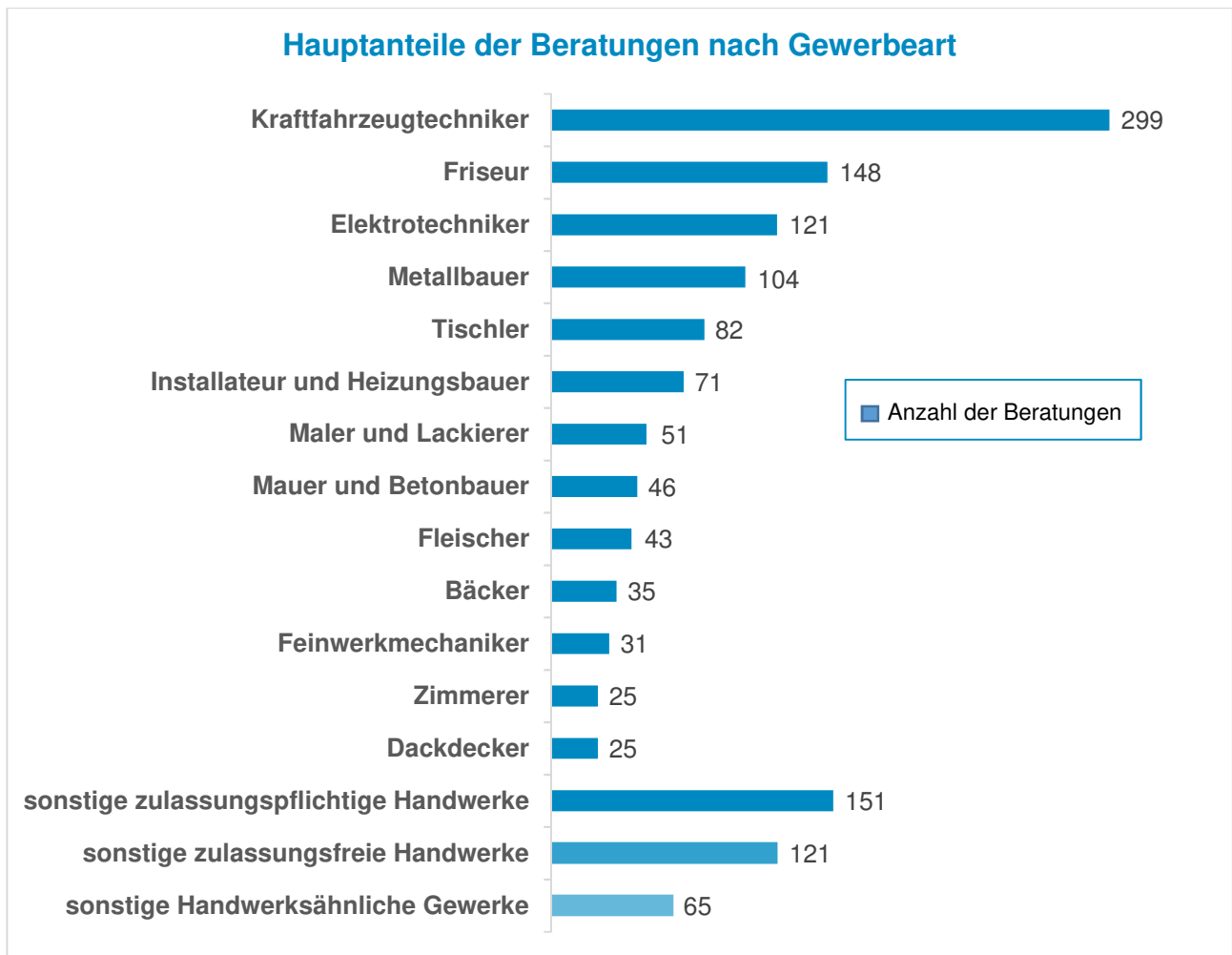
Nahezu alle Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
150	Nordthüringen
593	Mittelthüringen
407	Ostthüringen
268	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
1.284	469	37 %	1.304	303	24 %	751

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 1.418 durchgeführten Beratungen:

- 469 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 1.304 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 59 % innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Handwerkskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:

Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
43	Metallbauer	171
54	Elektrotechniker	164
88	Kraftfahrzeugtechniker	161
30	Installateur und Heizungsbauer	154
44	Friseur	95
10	Dachdecker	56
20	Maler und Lackierer	54
23	Tischler	53
21	Maurer und Betonbauer	47
14	Fleischer	33

In den Beratungen wurden insgesamt 268 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
62	Schweißen
55	Excel
48	Hubarbeitsbühnen
45	Knigge für Handwerker
Je 43	Arbeitsschutzschulung, Verkaufstraining
Je 39	Ersthelfer, Rhetorik
35	Gabelstaplerschein
28	Englisch
26	Buchführung

Aus den Abfragen der Qualifizierungsentwickler lässt sich der Qualifizierungsbedarf nach Regionen ableiten, welchen die folgende Tabelle erfasst:

Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	59	117
Mittelthüringen	81	109
Ostthüringen	236	853
Südwestthüringen	93	225

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 1.418 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 751 Personen bei 303 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,5 Fachkräfte je Unternehmen.
- 45 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 603 Facharbeiter, 126 An- und Ungelernte, 16 Meister/Techniker, 5 Studienabsolventen und 1 IT-Fachkraft.

Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	FKB (Anzahl MA)
40	Elektrotechniker	235
70	Kraftfahrzeugtechniker	115
16	Maler und Lackierer	51
22	Metallbauer	49
24	Installateur und Heizungsbauer	49
10	Feinwerkmechaniker	32
22	Friseur	30
14	Maurer und Betonbauer	26
8	Bäcker	25
7	Fleischer	21
12	Tischler	18

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

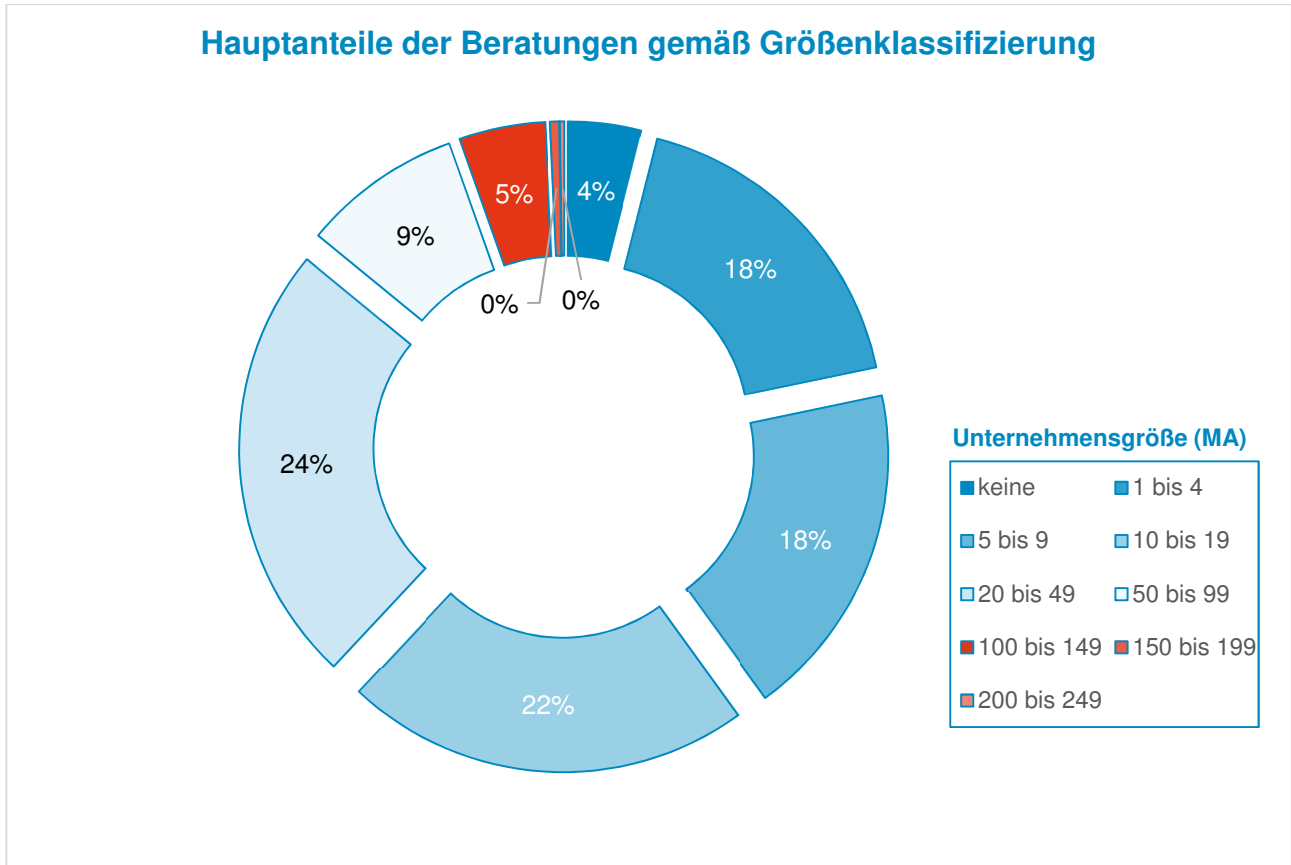
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl KMU	FKB (Anzahl MA)
Nordthüringen	6	15
Mittelthüringen	41	79
Ostthüringen	158	290
Südwestthüringen	98	367

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammer

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Quartalsberichte der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 405 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



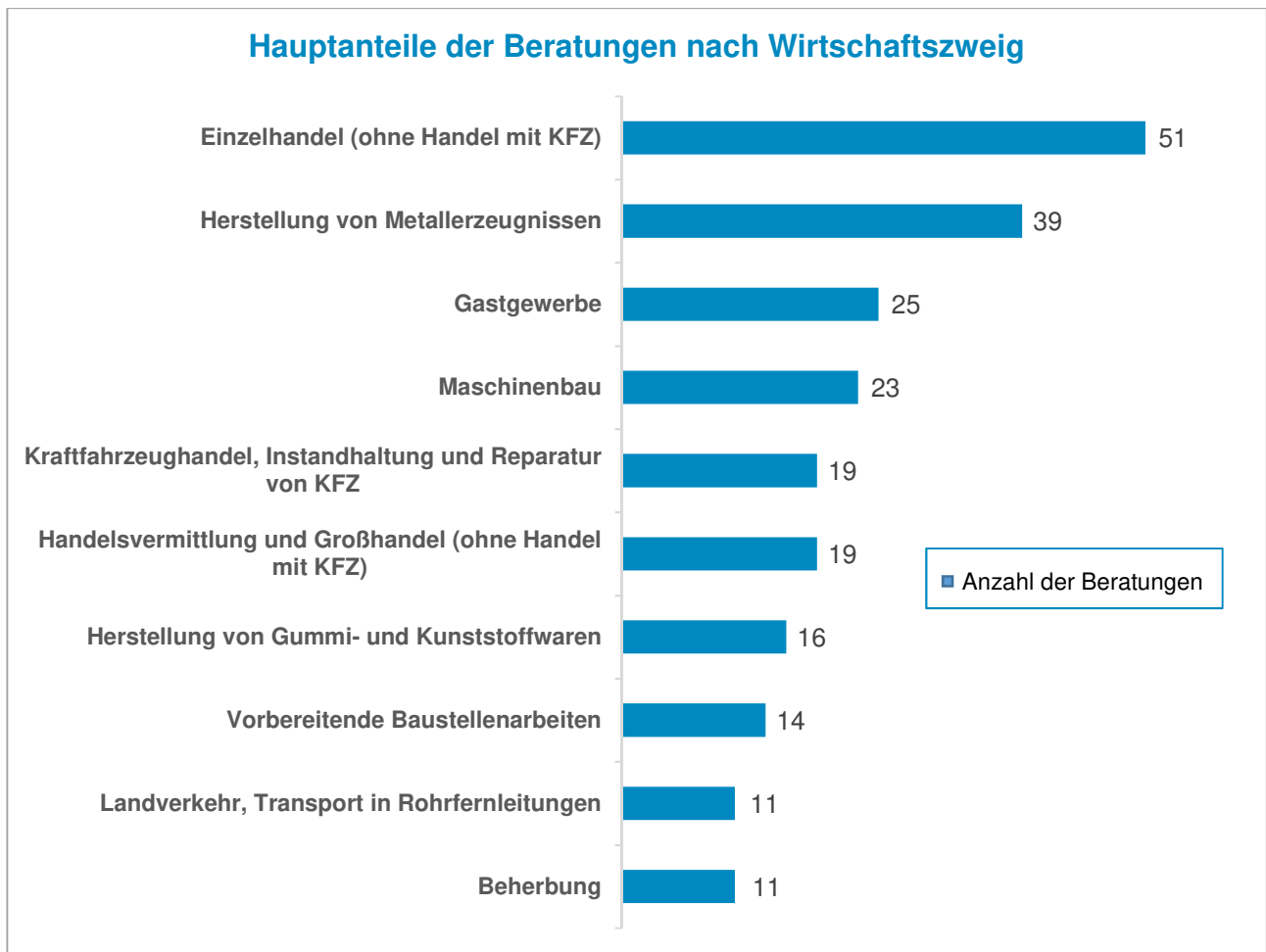
94 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
149	Nordthüringen
62	Mittelthüringen
72	Ostthüringen
122	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
377	56	15 %	98	141	37 %	290

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 405 durchgeführten Beratungen:

- 56 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 98 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 74 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
15	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	31
4	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	14
4	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	6
4	Gastgewerbe	5
3	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	4
2	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5

In den Beratungen wurden insgesamt 39 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
9	Gabelstaplerschein
8	AEVO
8	Führungskräftetraining
8	Hygieneschulung
8	Psychologische Schulung
7	Verkaufstraining

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

Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	2	2
Mittelthüringen	6	21
Ostthüringen	37	61
Südwestthüringen	11	14

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 405 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 290 Personen bei 141 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 14 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	FKB (Anzahl MA)
16	Herstellung von Metallerzeugnissen	30
12	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	29
9	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonst. Ausbaugewerbe	24
7	Maschinenbau	22
7	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	13
4	Metallerzeugung und Bearbeitung	12
4	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	12
6	Beherbung	11

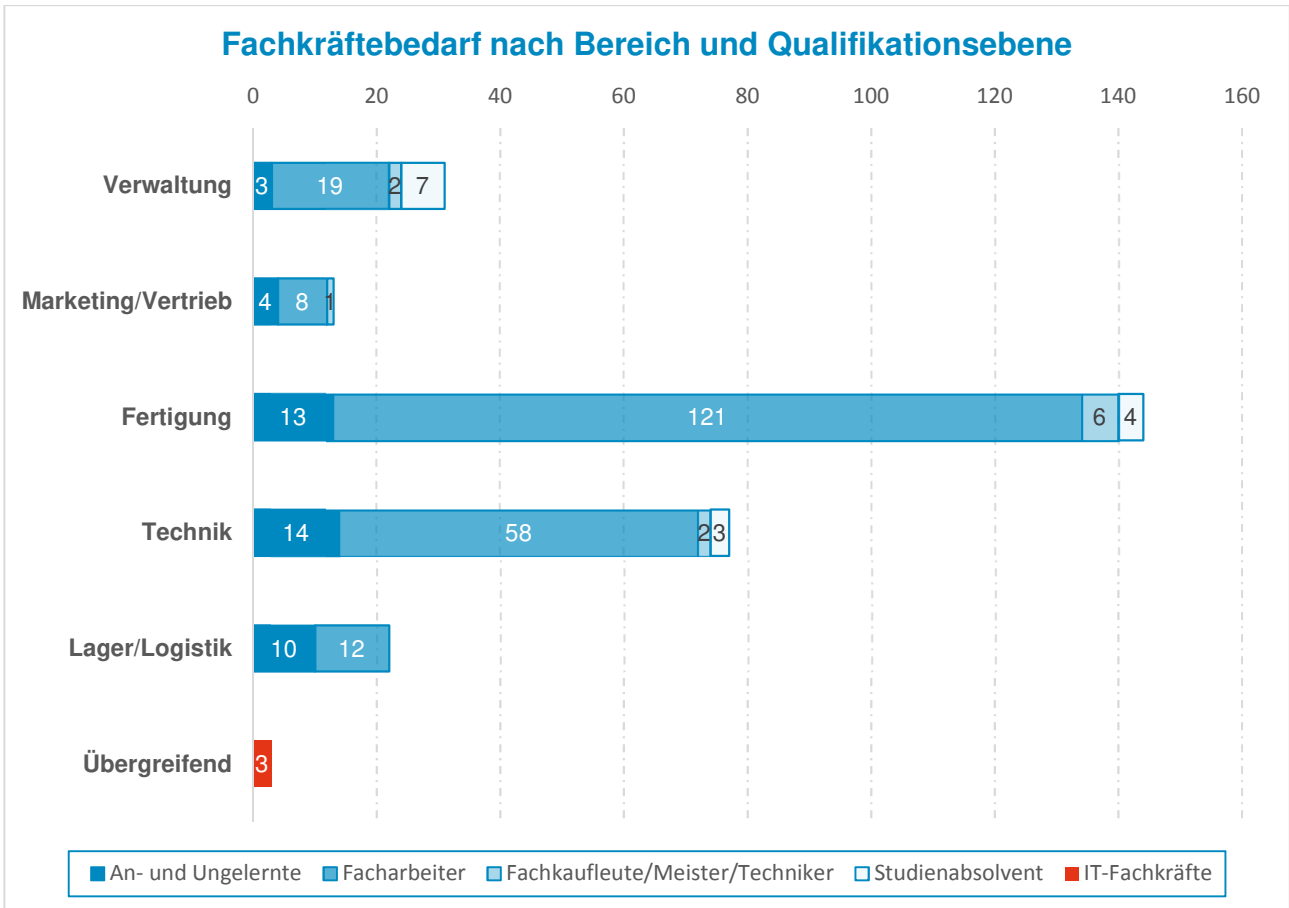
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	FKB (Anzahl MA)
Nordthüringen	66	180
Mittelthüringen	14	25
Ostthüringen	18	23
Südwestthüringen	44	62

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

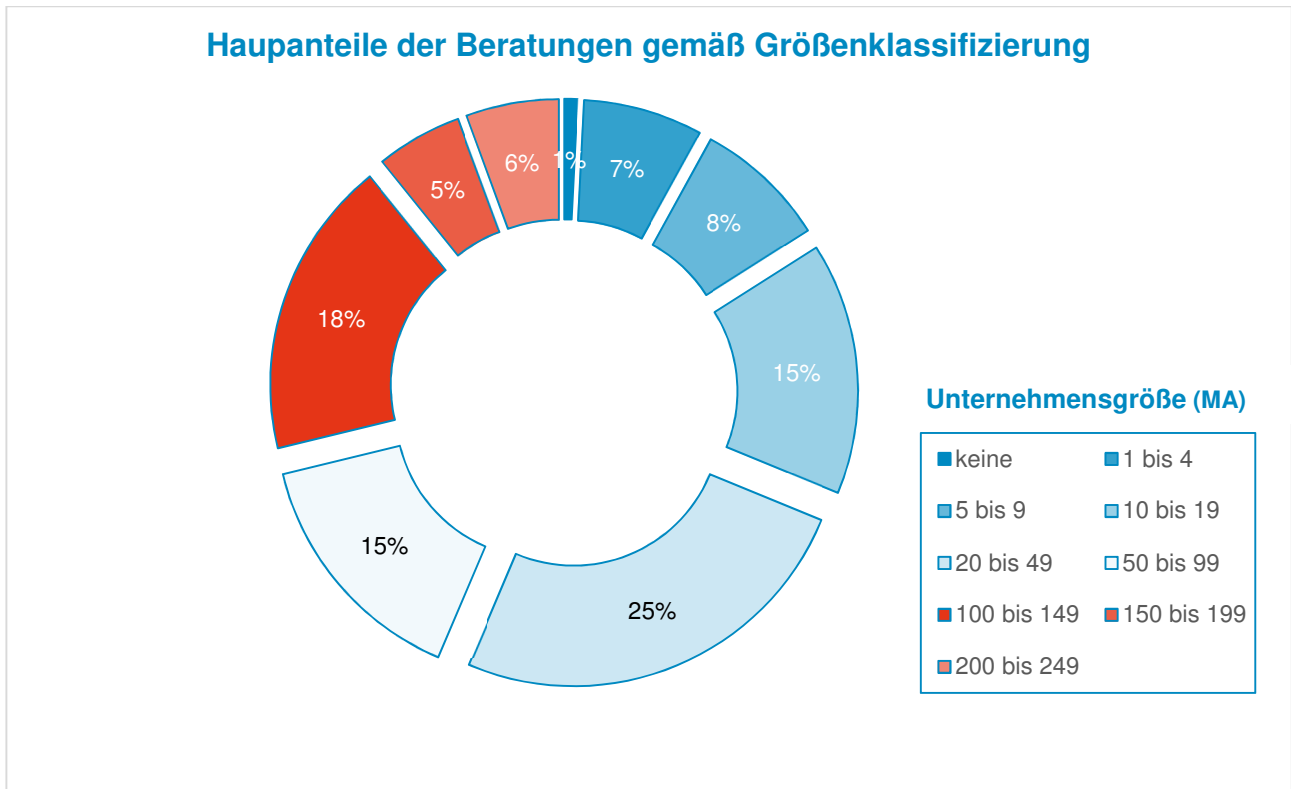
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



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

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Quartalsberichte der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 250 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



71 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
19	Nordthüringen
138	Mittelthüringen
61	Ostthüringen
32	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
194	70	36 %	174	108	56 %	263

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 250 durchgeführten Beratungen:

- 70 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 174 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,5 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 99 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 42 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

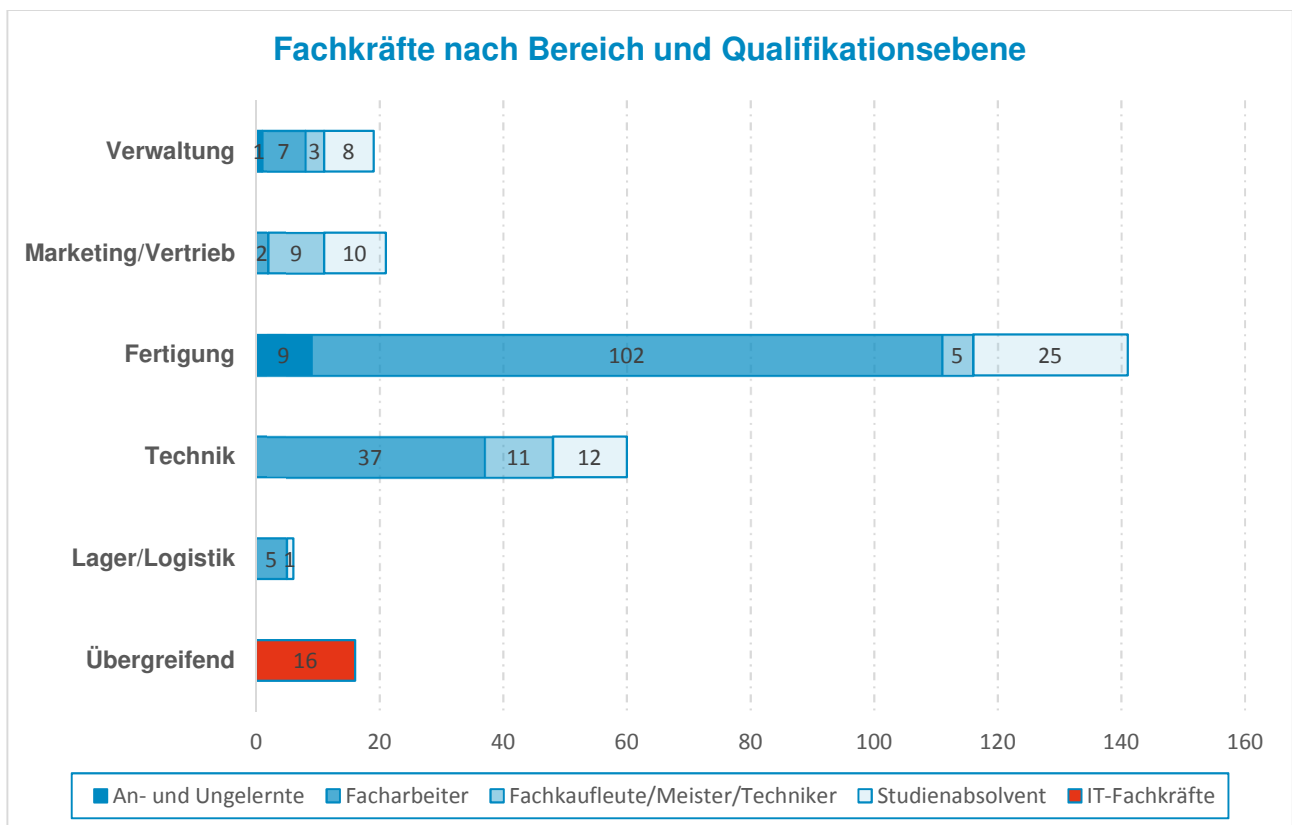
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
28	Führungstraining
Je 17	Zeit- und Selbstmanagement, Fachenglisch
15	Kommunikationstraining
12	Personalmanagement
9	Verkaufstraining
7	Arbeitsrecht

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 250 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 263 Personen bei 108 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,4 Fachkräfte je Unternehmen.
- 85 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

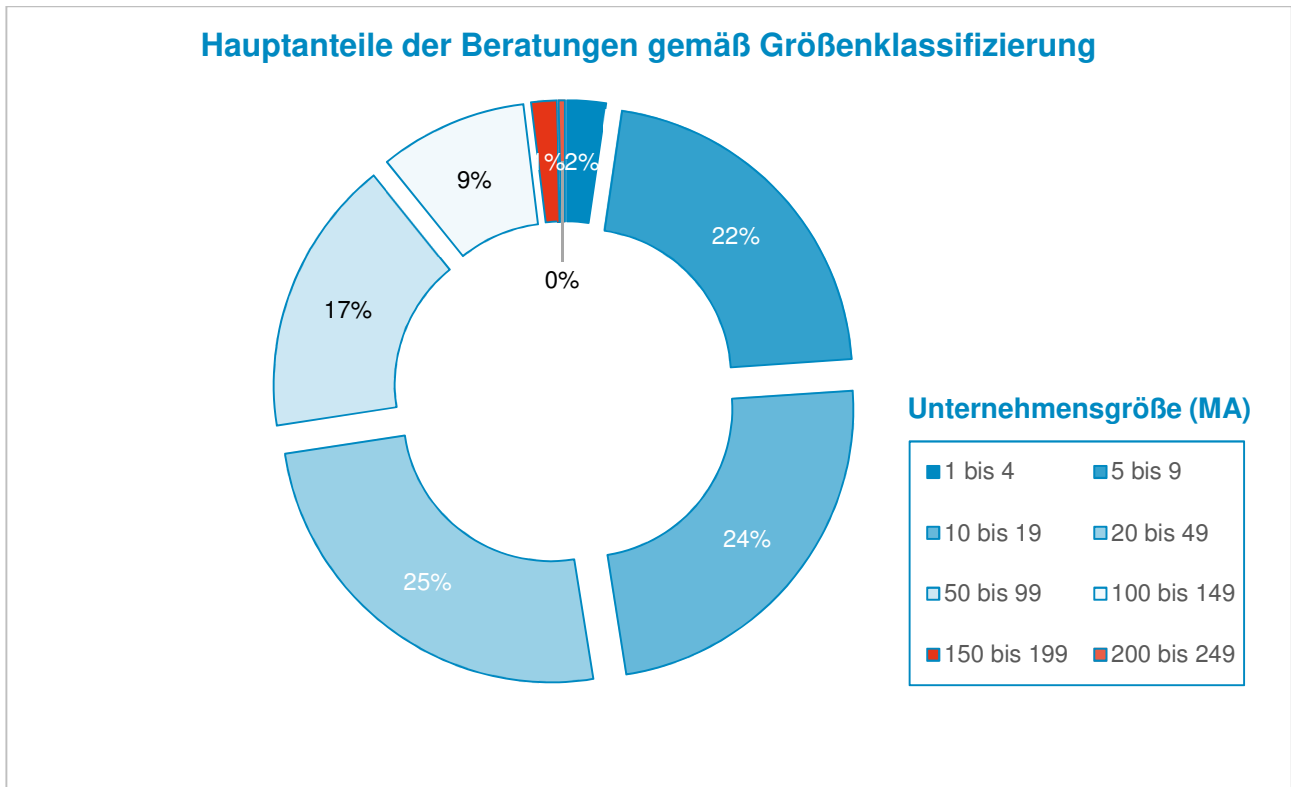
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Quartalsberichte der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 259 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



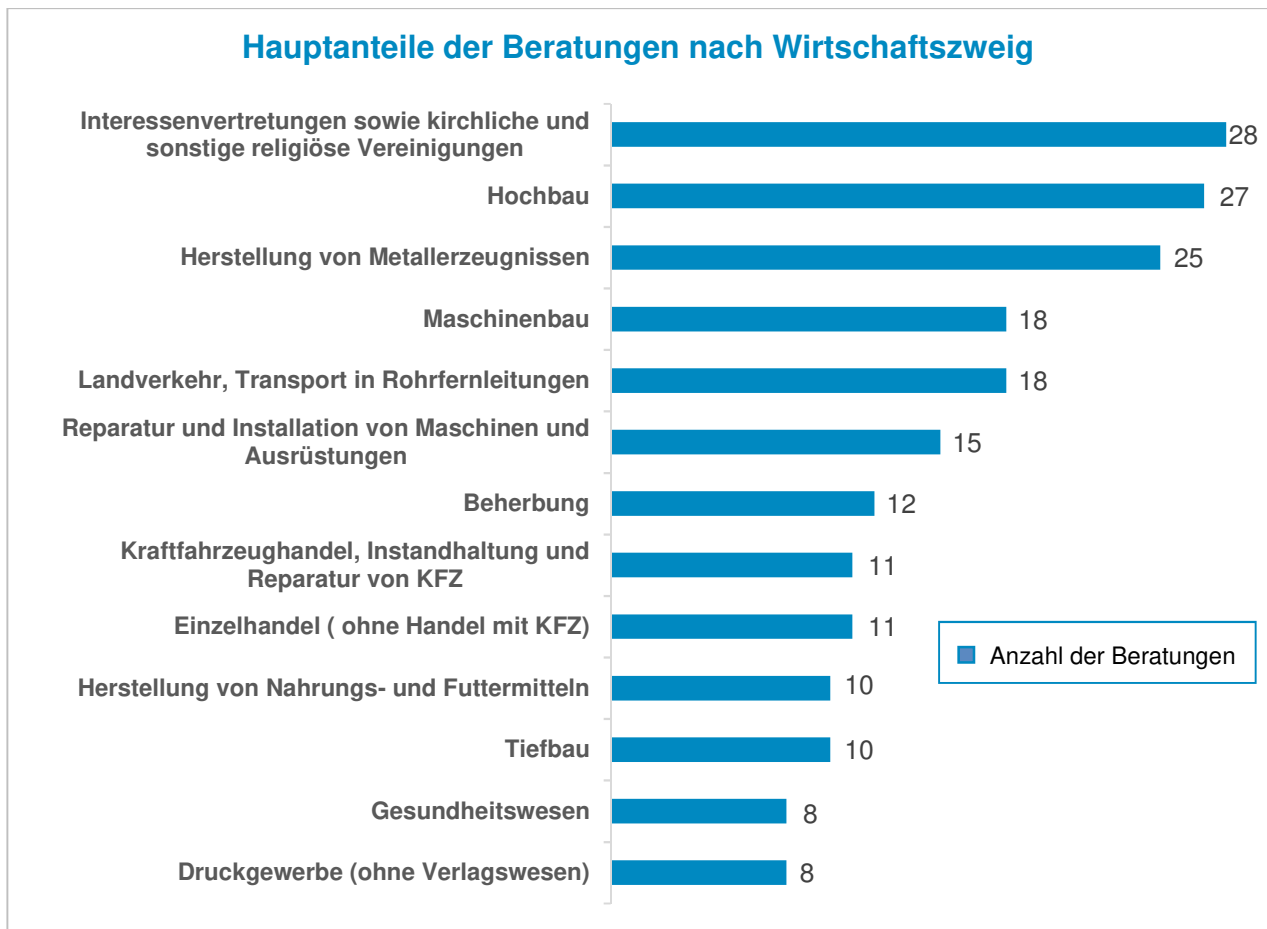
90 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
42	Nordthüringen
138	Mittelthüringen
65	Ostthüringen
14	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
122	63	52 %	288	56	50 %	159

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 259 durchgeführten Beratungen:

- 63 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 288 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 4,6 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 58 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 55 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
47	Englisch Grundlagen
43	CNC-Programmierung
19	Fahrsicherheitstraining
18	Schweißberpass
11	Projektmanagement

Zum Fachkräftebedarf:

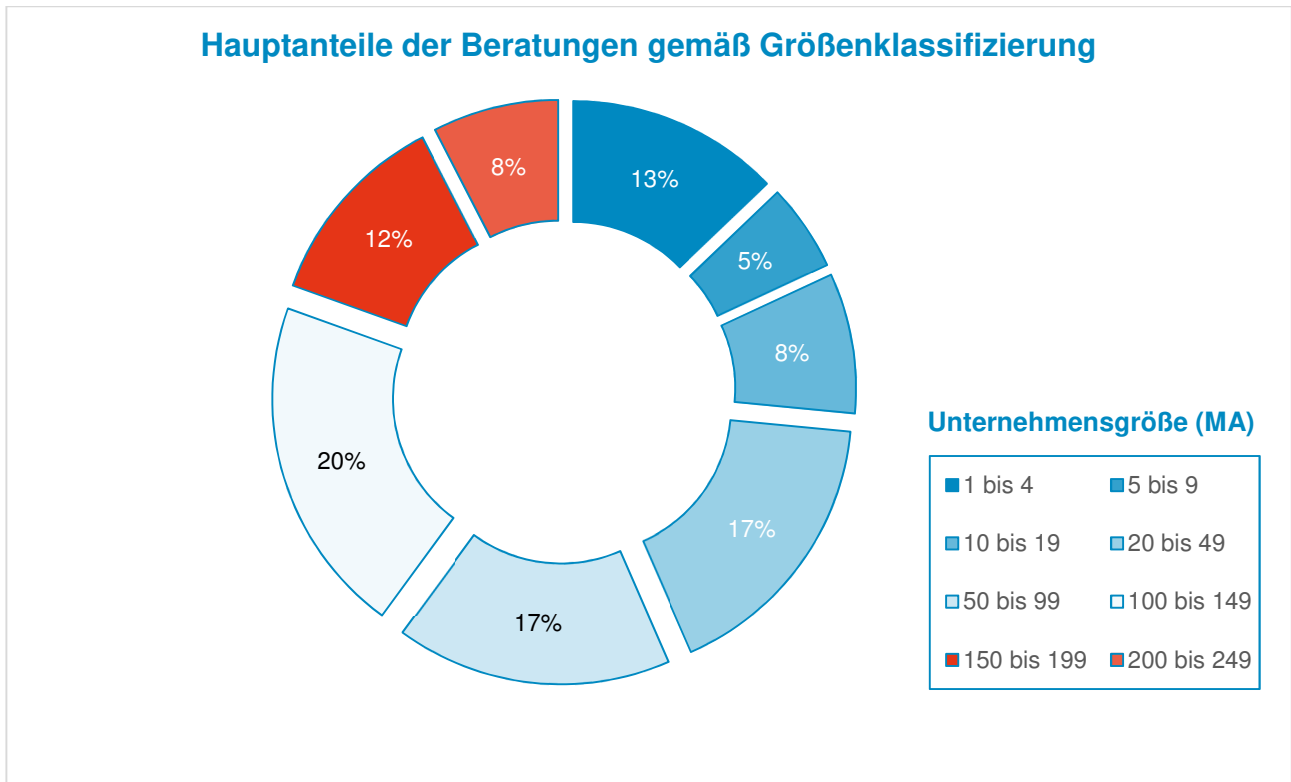
In den verschiedenen Branchen ergaben die 259 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 159 Personen bei 56 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,8 Fachkräfte je Unternehmen.
- 65 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 5 kaufmännische Angestellte in der Verwaltung, 9 kaufmännische Angestellte und 2 Studienabsolventen im Bereich Marketing/Vertrieb, 7 An- und Ungelernte, 88 Facharbeiter, 6 Meister/Techniker und 3 Studienabsolventen in der Fertigung, 7 Facharbeiter und 3 Studienabsolventen im Bereich Technik sowie 4 An- und Ungelernte und 25 Facharbeiter im Bereich Lager/Logistik.

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Quartalsberichte der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 343 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



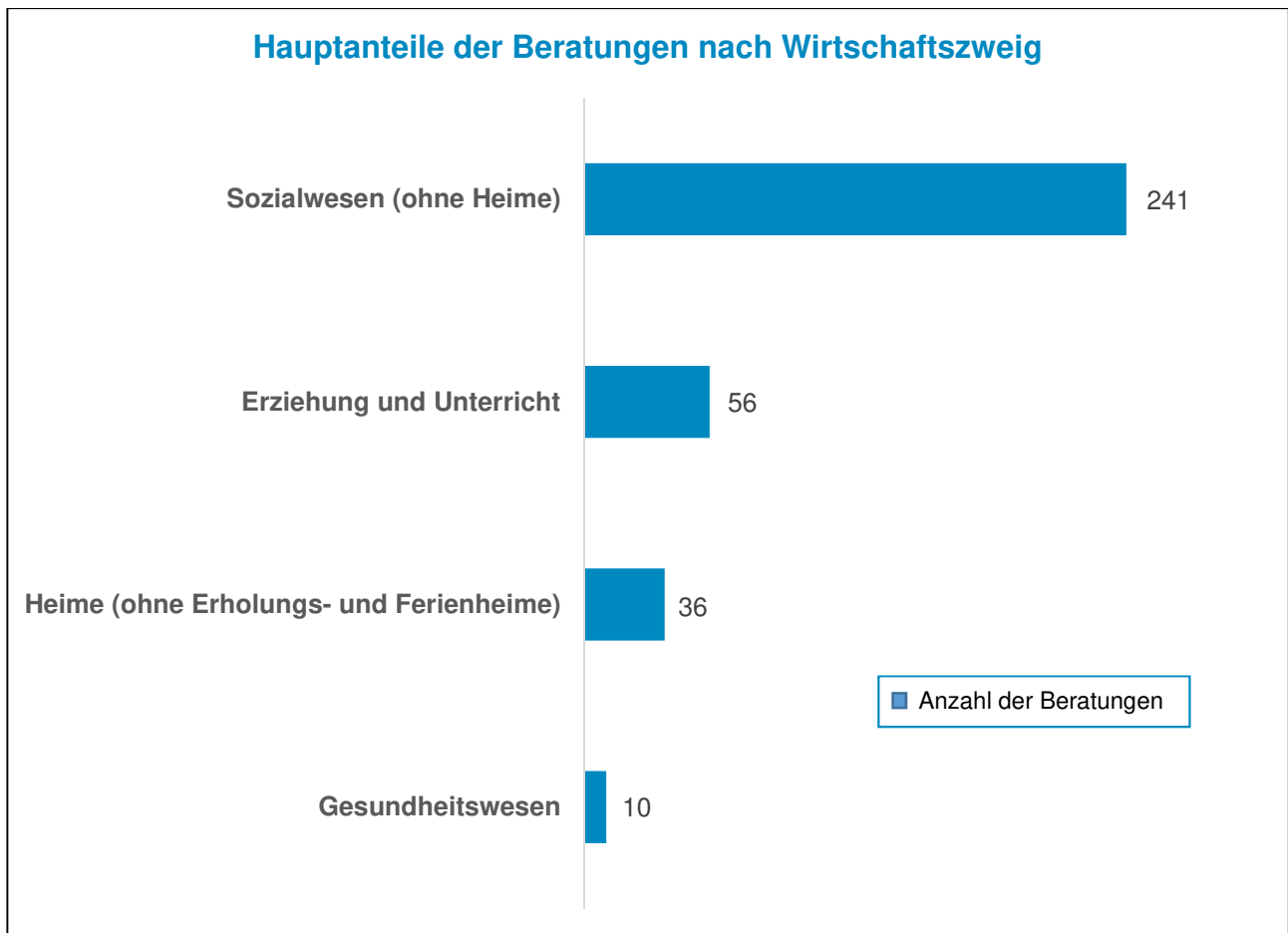
60 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
78	Nordthüringen
167	Mittelthüringen
79	Ostthüringen
19	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
259	55	21 %	465	28	11 %	84

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 343 durchgeführten Beratungen:

- 55 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 465 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 8,5 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 65 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 89 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
26	QM-Einführung in der Verwaltung
26	Serviceorientiertes Telefonieren
23	Burn-Out-Prophylaxe/ Resilienztraining
23	Umgang mit Demenzerkrankten
Je 20	DIN-Normen im Büro, Word & Excel Rhetorik und Schriftwechsel Umgang mit schwierigen Eltern

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 343 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 84 Personen bei 28 KMU. Das sind im Durchschnitt 3 Fachkräfte je Unternehmen.
- 90 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfasste der pädagogische und heilpädagogische Bereich mit 56 Fachkräften. Für Praktikanten (FSJ/BFD) wurden 15 vakante Stelle gemeldet. Ein Sachbearbeiter, ein Fundraiser, ein Hausmeister, ein Hauswirtschafter, zwei Auszubildende sowie sieben Leitungspositionen komplettierten die Bedarfe.

4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

Anhand der erfassten Qualifizierungsbedarfe haben die Thüringer Qualifizierungsentwickler auch im Jahr 2017 zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen koordiniert. Eine Übersicht der Maßnahmen je Träger liefert Tabelle 25.

Tabelle 25: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung

	Kursanzahl	Teilnehmer	Stunden
HWK'n	428	1.447	115.999
IHK'n	54	215	8.937
VMET	54	681	2.529
AuL	19	159	3.974
Paritätische	36	197	11.775
Gesamt	591	2.699	143.214

Hierbei reichen die Kurse von einer 4 Stunden Fortbildung zu Steuerlichen Änderungen bis hin zum 1.571-stündigen Meister im Elektrotechnikerhandwerk (Teil I bis IV). Die Kurse werden durch die Bedarfsanalyse des Unternehmens sowie die Vorstellungen des Arbeitnehmers so passgenau, wie möglich ermittelt. Zudem werden den Unternehmen passende Fördermöglichkeiten aufgezeigt und mehr und mehr Inhouse-Schulungen für individuelle Bedürfnisse vermittelt. Die Höhe der Kurs- und Teilnehmerzahlen verdeutlichen eindrucksvoll, dass die Qualifizierungsentwickler einen wichtigen Anteil zur Mitarbeiterqualifizierung in Thüringen beitragen.

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

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

5 Die Arbeit der Qualifizierungsentwickler im Jahr 2017

5.1 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Im Jahr 2017 konnten die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammer Erfurt laut Statistik zu 187 Kursen mit 194 Teilnehmer und 74715 Stunden beraten.

Im Handwerk sind Fort- und Weiterbildungen unumgänglich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich mit neuen Techniken, Maschinen und Verfahren nicht auseinandersetzen, sind nicht in der Lage, geforderte Arbeiten auszuführen. Diese Anforderungen an die Fachkräfte sind ohne Fort- und Weiterbildung nicht zu leisten. Betriebe, die sich diesen Branchentrends stellen, müssen ihr Wissen auf den höchstmöglichen Stand bringen.

Intensiven Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler mit individuellen Lösungsansätzen kamen 2017 bei ca. 50 Prozent der Beratungen zum Tragen.

Mit 740 durchgeführten persönlichen Beratungen erreichten die Qualifizierungsentwickler von der Handwerkskammer Erfurt das Ziel 2017 überdurchschnittlich.

Mit den Angeboten der passgenauen Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen und der Entlastung der Beratungsleistungen und Service für die Unternehmen wurde ein Meilenstein von den Qualifizierungsentwicklern gesetzt, die Wirtschaft voranzutreiben.

Die Handwerkskammer Erfurt stellt sich dem Ziel, die Handwerksbetriebe möglichst individuell zu betreuen. Die neuen Herausforderungen für die Betriebe sind in alle Bereiche zu Hause, von der Auftragslage, Wettbewerbsfähigkeit, Fachkräfte gewinnen und entwickeln bis hin zur Analyse und der Entwicklung. Die Qualifizierungsentwickler sind nicht selten, bei den Betriebsbesuchen die ersten Ansprechpartner von der Kammer.

Erfasste Bedarfe, die nicht das Projekt betreffen, gelangen über das System an die geeigneten Ansprechpartner zur zielführenden Bearbeitung. Mit dieser Vorgehensweise wird erreicht, dass der Betrieb in erster Linie ein persönlicher Kunde ist und dass Festlegungen eingehalten werden.

2018 möchten die Projektmitarbeiter die erfolgreichen Beratungen fortführen und für die Betriebe im Kammerbezirk Ansprechpartner sein. (Handwerkskammer Erfurt)

Im Berichtszeitraum ist ein deutlicher Anstieg des Fachkräftebedarfs im Südthüringer Handwerk erkennbar. Qualifizierungsbedarf ist auch verstärkt vorhanden, wobei dessen Deckung durch den Auftragsdruck behindert wird. Dies bestätigen auch die deutlich gestiegenen Bedarfszahlen. Die Anzahl der Betriebsberatungen konnte um 39 % gesteigert werden. Dies hängt sicherlich auch mit der krankheitsbedingten Neubesetzung einer QE-Stelle ab 02.05.17 zusammen.

Trotz etwas geringerer Teilnehmerzahlen gegenüber dem Vorjahr, kam es zu einer sehr erheblichen Steigerung der Weiterbildungsstunden. Gründe sind die Zunahme von stundenintensiven Aufstiegsfortbildungen und eine intensivere Nutzung von Firmen- und Inhouse-Schulungen.

Die ermittelten Qualifizierungsbedarfe sowie die geäußerten Ideen für passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen wurden zeitnah und direkt mit dem Bildungsservice und den Fachbereichsleitern des BTZ Rohr-Kloster oder anderen geeigneten Bildungsanbietern erörtert, um gezielte Impulse für eine bedarfsgerechte Entwicklung von Bildungsangeboten zu geben.

Intensiv wurde im Jahr 2017 an der Vorbereitung eines mehrwöchigen Berufseinstieges für Elektroniker-Lehrlinge als Ergänzungslehrgang und an einer modularen Anpassungsqualifizierung für Metallbauer mit anschließender Externen-Prüfung gearbeitet. Dabei wurden alle Fördermöglichkeiten sondiert und bestmöglich für die beratenen Unternehmen genutzt. Gerade die Anzahl der Förderberatungen nimmt stetig zu. (HWK Südthüringen).

Für die besuchten und beratenen Unternehmen der Handwerkskammer für Ostthüringen kann für das Jahr 2017 eine durchaus positive Bilanz gezogen werden. Zahlreiche Unternehmen bestätigten eine gute bis sehr gute Auftragslage innerhalb des Jahres und auch für 2018 wird eine Fortsetzung der positiven konjunkturellen Entwicklung erwartet.

Im Jahr 2017 wurden durch die beiden Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammer für Ostthüringen insgesamt 406 Unternehmen persönlich beraten. Darin sind auch Mehrfachbesuche enthalten, etwa zur ausführlichen Beratung in Qualifizierungsfragen und bei der Deckung von Fachkräftebedarfen. Außerdem wurden 161 telefonische Beratungen zu Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfen sowie Fördermöglichkeiten durchgeführt.

Angesichts des erhöhten Fachkräftebedarfs in der Thüringer Wirtschaft und dem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stehen Standorte und Unternehmen immer mehr im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Die Qualifizierungsentwickler bieten insbesondere für die zahlreichen kleinen Unternehmen in Thüringen, die wenige Ressourcen für Personalplanung und -entwicklung haben, flankierende Hilfen zur Fachkräftesicherung an. Aufgrund der langjährigen Erfahrungen im Bildungs- und Beratungsbereich agieren die Qualifizierungsentwickler in einem flächendeckenden und funktionierenden Beratungsnetzwerk und verfügen über detaillierte Kenntnisse. Ziel ist es, die Qualität der Beratungsleistung der Qualifizierungsentwickler stets weiter zu entwickeln und bedarfsorientiert zu gestalten. Die Schulungen der GFAW zu aktuellen Themen und der ständige Austausch der Qualifizierungsentwickler untereinander haben hierbei einen hohen Stellenwert.

Um die Unternehmen im Hinblick auf die Themen Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe zu unterstützen, ist der Einsatz von Qualifizierungsentwicklern nach wie vor immens wichtig und muss langfristig fortgeführt werden. Die Beratungstätigkeit der Qualifizierungsentwickler auch im Jahr 2018 erfolgreich fortzusetzen ist unser Anliegen. (HWK für Ostthüringen).

5.2 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Die ermittelten Zahlen unterstreichen, dass auch im Jahr 2017 Qualifizierung und Fachkräftegewinnung ein Schwerpunktthema in Thüringer Unternehmen war. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen, der starken Spezialisierung und der vor der Globalisierung weiter aufstrebenden Wirtschaft spürten die Unternehmen deutlich den Druck auf ihre Personalentwicklungs- und Rekrutierungsstrategien. Durch die Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt bleiben die Unternehmen sensibilisiert für den Fachkräftenachwuchs durch Ausbildung und die Notwendigkeit der Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

Das Feedback aus den besuchten Unternehmen spricht für die Fortsetzung der mittlerweile mehrjährigen Arbeit der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt. Mit Blick auf die zukünftige

Arbeit der Qualifizierungsentwickler werden für die Unternehmen Themen wie Familie und Beruf, Arbeit und Gesundheit sowie auch Qualifizierung von Mitarbeitern 50plus zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Seit 2016 wird das Projekt unter der Fachkräftenrichtlinie des Operationellen Programms Europäischer Sozialfonds 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen umgesetzt. Die Qualifizierungsentwickler beraten, begleiten und unterstützen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung wie bereits in der vorangegangenen Periode einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“. Auch zukünftig wird sich der Kern der Beratungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen konzentrieren, wobei sich der Umfang der Gespräche zunehmend in den kleineren Betrieben steigern wird. Gezielte betriebliche Personalstrategien werden in der Notwendigkeit weiter zunehmen. Exakt an dieser Stelle setzen die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt an. Auch in 2018 wird diese gezielte Maßnahme weiter zur Verbesserung im Bereich der Fachkräftegewinnung und -sicherung, als auch der damit verbundenen Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Thüringer Unternehmen beitragen. (IHK Erfurt)

Die Ostthüringer Wirtschaft befand sich 2017 auf Wachstumskurs. Erstmals seit Ende 2014 haben die Beschäftigungsabsichten wieder spürbar an Dynamik gewonnen, so dass von einem Personalaufbau ausgegangen werden konnte. Dadurch war auch die Einstellungsbereitschaft bei den Unternehmen hoch. Neben Nachbesetzungen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern oder von anderweitig frei werdenden Stellen erfolgte auch eine Neuschaffung von Stellen. Vor allem Industrie- und Dienstleistungsbetriebe haben Personal eingestellt. Damit hat sich jedoch auch der Wettbewerb um Fachkräfte weiter verstärkt.

Unter Mitwirkung der Qualifizierungsentwickler wurden in 2017 insgesamt 35 Schulungen und Lehrgänge für 178 Teilnehmer koordiniert und realisiert. Dies waren sowohl firmenspezifische Inhouse-Schulungen als auch externe Weiterbildungsmaßnahmen bei Bildungsträgern. Die Maßnahmen waren mit durchschnittlich 5 Teilnehmern und einem Stundenumfang von rund 27 Unterrichtsstunden pro Kurs gut ausgelastet. Die Aufschlüsselung der Kursinhalte ist in den Quartalsberichten detailliert dargestellt.

Die Arbeit der Qualifizierungsentwickler im Berichtsjahr war stets von dem guten, konstruktiven Zusammenwirken mit Kooperationspartnern, wie Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren geprägt. Netzwerkarbeit in unterschiedlichen Regionen Ostthüringens diente der Entwicklung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte und somit der Standortsicherung sowie der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen.

Die IHK Ostthüringen zu Gera wird die Mitarbeit im Projekt Thüringer Qualifizierungsentwicklung zum Jahresende 2017 beenden. (IHK Ostthüringen)

5.3 Aussagen der Qualifizierungsentwickler des VMET

Die Leistungskennziffern wurden im Berichtszeitraum 2017 mit insgesamt **250 persönlichen Kontakten** und **213 weiteren Aktivitäten** übererfüllt und in den Quartalsberichten nachgewiesen.

Durch zahlreiche individuelle Beratungen zu Fragen der passgenauen Weiterbildung von Beschäftigten und die Begleitung personalwirtschaftlicher Prozesse insbesondere in Thüringer KMU aller Branchen konnten die Qualifizierungsentwickler VMET die Personalarbeit unterstützen sowie Entlastung der betrieblichen Kapazitäten bieten.

Damit wurde die erfolgreiche Bilanz der Arbeit der QE VMET im Berichtszeitraum bestätigt und ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung in Thüringen geleistet.

Die Aufgaben der Thüringer Qualifizierungsentwickler haben große politische Relevanz, denn die Sicherung des Fachkräftebedarfes durch mehr betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie eine strategische Personalarbeit in den Betrieben gehören zu den wichtigsten Herausforderungen einer erfolgreichen Thüringer Wirtschaftspolitik der nächsten Jahre.

Weiterbildung und Qualifizierung wird im Zuge des digitalen Wandels und der Arbeit 4.0 weiter an Bedeutung gewinnen.

5.4 Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben

Die Erfahrungen aus der Tätigkeit der Qualifizierungsberater sowie -entwickler seit 2002 zeigen, dass sich ein Beratungsansatz etabliert hat, der neben Personalverantwortlichen auch die Betriebsräte in die Beratung einbezieht.

Im Vergleich zum Vorjahr ist auch dieses Jahr wieder, sowohl quantitativ als auch qualitativ, eine deutlich progressive Entwicklung in der Arbeit der Qualifizierungsentwickler zu erkennen. Damit wird deutlich, dass mit zunehmender Erfahrung innerhalb des Projektes die Betriebe besser angesprochen und unterstützt werden konnten.

Ob und in welcher Art bzw. Intensität eine weitere Unterstützung durch die Qualifizierungsentwickler erfolgte, gestaltete sich unterschiedlich. Die besuchten Betriebe können in drei Kategorien eingeteilt werden:

- **Betreuungskontakte:** Diese Betriebe artikulierten einen konkreten Unterstützungsbedarf. Die Bedarfe reichten von Beratungen über Erhebungsmethoden bis zur Vermittlung passgenauer Bildungsangebote. Diese Prozesse wurden durch uns - je nach Notwendigkeit - kontinuierlich begleitet.
- **Ansprechpartner:** Betriebe sahen zum Zeitpunkt des Erstkontaktes noch keinen konkreten Unterstützungsbedarf, wünschten jedoch regelmäßige Gespräche. Hier entstanden nach weiteren Beratungen vielfältige Betreuungskontakte.

- Kein weiteres Gesprächsinteresse: Nach dem Erstgespräch bestand aus Sicht der Unternehmen wegen der gut funktionierenden Personalentwicklung im Betrieb und der umfassenden Einbindung des Betriebsrates in diese Prozesse kein weiterer Gesprächsbedarf. Für andere Akteure dieser Kategorie stellte das Thema Weiterbildung kein prioritäres Handlungsfeld dar.

Neben den Beratungen zeichnet sich die Sensibilisierung der Betriebe für die Bedeutung der Personalplanung und -entwicklung für die Zukunft ihres Betriebes als wichtiges Handlungsfeld für die Qualifizierungsentwicklung ab. Hierzu gehört die persönliche und telefonische Ansprache, die Vorstellung des Beratungsangebots in Fachgruppen, aber auch Vorträge zu konkreten Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten.

Positiv wurden Spezialthemen aufgenommen. Dies betrifft z.B. die Personalentwicklung im Betrieb, Früherkennung von Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf, Alternde Belegschaften, Ausbilderqualifizierungen sowie Ergänzungs- und Zusatzlehrgänge für Auszubildende. Bei Interesse wurde entsprechendes Informationsmaterial zugeschickt oder passende Ansprechpartner vermittelt.

Die Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen erfolgte entweder in einem zweiten Gespräch, nach der Beratung mit dem Betriebs- oder Personalrat oder der Betriebsrat ging mit den neuen Informationen selber auf die Geschäftsführung zu. Dies ist abhängig vom Verhältnis der beiden Akteure im Betrieb. Damit ist ein konstruktives Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat unabdingbare Voraussetzung für ein derartiges Vorgehen.

5.5 Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen

Resümierend bleibt festzuhalten, dass das Projekt Qualifizierungsentwicklung für Unternehmen der Sozialwirtschaft“ trotz der personellen Veränderungen und der Einschränkung der zu beratenden Unternehmen auf kleinst-, kleine und mittelständige Unternehmen, auch im Jahr 2017 erfolgreich umgesetzt wurde. Dies belegen unter anderen die stabilen Beratungszahlen, die erhobenen und koordinierten Qualifizierungsbedarfe, die steigende Zahl an Anfragen an die Qualifizierungsentwickler sowie die koordinierenden Gespräche mit Netzwerkpartnern. Zwar nahm die Zahl der koordinierten Qualifizierungsbedarfe mit 36 im Vergleich zum Vorjahr (2016: 57) ab, trotz dessen zeigt die steigende Anzahl an Anfragen an die Qualifizierungsentwickler den hohen Bedarf an der Beratungsleistung und die stetig steigende Bekanntheit des Projektes (vgl. Kapitel 3.1: Anfragen an die Qualifizierungsentwickler). Konkludierend ist zu bilanzieren, dass die in diesem Sachbericht dargelegten statistischen Zahlen den effektiven Beitrag der Beratungsaktivitäten zur systematischen Qualifizierung von Mitarbeitenden in sozialwirtschaftlichen Unternehmen, zur Inanspruchnahme von Förderinstrumenten für die individuelle und teamübergreifende berufliche Qualifizierung sowie zur frühzeitigen Fachkräftegewinnung und möglichst langfristigen -bindung bestätigen.

Rückblickend auf die für das Jahr 2017 angestrebten Aktivitäten konnten diese wie folgt umgesetzt werden:

- Im Zuge der Weiterentwicklung des Projektes, der sich verändernden Bedarfslagen sowie Rahmenbedingungen für sozialwirtschaftliche Unternehmen und der Einarbeitung neuer Kolleginnen wurden im Berichtsjahr 2017 bewährte Instrumente weiterentwickelt (Gesprächsleitfaden der Qualifizierungsentwicklung, Handreichungen zu den Angeboten des Projektes, Verweisblätter zu Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Übersicht zur Teilzeitausbildung in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens, Übersicht von Stellenportalen, Übersicht zu den Förderinstrumenten für die individuelle berufliche Qualifizierung) und neue Instrumente hervorgebracht (umfassende Übersicht über regionale und überregionale Messen sowie Handout zur erfolgreichen Messebeteiligung auf Job- und Berufsinformationsmessen).
- Innovative Veranstaltungsformate im Bereich des Personalmarketings und der frühzeitigen Mitarbeitergewinnung wurden für und mit Unternehmen der freigemeinnützigen Thüringer Sozialwirtschaft (weiter)entwickelt, verstetigt und umgesetzt. Hierzu gehören die Workshops zur beruflichen Orientierung von FSJlerInnen und Inputs zu der Ansprache der Generation Y und Z (vgl. S. 23 ff.).
- Die Mitarbeiterinnen im Projektteam der Qualifizierungsentwicklung haben durch die Teilnahme an Fachaustauschen, Fachtagungen und Seminaren Ihre fachlichen und methodischen Kenntnisse in den Arbeitsfeldrelevanten Themenkomplexen aktualisiert und erweitert (vgl. S. 34ff.)

Angesichts des anhaltenden und steigenden Bedarfs an den Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Qualifizierungsentwicklung in der Thüringer Sozialwirtschaft, der erfolgreichen Umsetzung und verstetigten Etablierung des Projektes sowie den aktuellen als auch zukünftigen Herausforderungen der Sozialwirtschaft (u.a. der Ansprüche an Fachkräfte durch das Bundesteilhabegesetz und ThürKitaG) ist eine Fortführung des geförderten Beratungsangebotes unumgänglich. Dies impliziert sowohl eine Beständigkeit in den personellen Ressourcen, als auch eine Fortführung und Ausweitung der inhaltlichen Aktivitäten auf den Bereich Berufsorientierung.

Zu den für das Jahr 2018 geplanten Aktivitäten in der Qualifizierungsentwicklung zählen u.a.:

- Die kontinuierliche Weiterentwicklung von bewährten und die Konzipierung neuer Instrumente, welche in der Beratungsarbeit eingesetzt werden, soll fortgesetzt werden. Dazu zählen bspw.
 - o Eine Infobroschüre über Ausbildungsberufe der Sozialwirtschaft, deren Voraussetzungen und Inhalten
 - o eine Kategorisierung von Bildungsanbietern für Qualifizierungsbedarfe in der Sozialwirtschaft angelehnt am Feedback der Unternehmen und der TeilnehmerInnen
- Die aktive Mitwirkung bei der Umsetzung von (landes-)spezifischen Programmen, Initiativen, Netzwerken und Projekten wird weiterhin angestrebt bzw. fortgeführt werden. Hierzu gehören insbesondere:
 - o die Steuerungsgruppe „Fachkräfteentwicklung“ der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen

- die Arbeitsgruppe im Rahmen der LIGA-Steuerungsgruppe „Fachkräfteentwicklung“ zur Planung und Organisation eines Fachtages zum Thema „Internationale Fachkräfte für die Thüringer Sozialwirtschaft“ im September 2018
 - Arbeitskreis zur Fortbildungsreihe im Sinne der Berufsorientierung für Berufsorientierungskordinatoren in Zusammenarbeit mit dem THILLM
 - Zusammenarbeit mit dem Projekt „PersonalentwicklungMitWirkung“ im Rahmen der angestrebten Denkwerkstätten
- Des Weiteren planen die Qualifizierungsentwickler für Unternehmen der Sozialwirtschaft die Weiterentwicklung und Erprobung von Konzepten und verschiedenen Veranstaltungsformaten im Bereich des Personalmarketings, welche auf die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens, der (frühzeitigen) Gewinnung und möglichst langfristigen Bindung von (potentiellen) Fachkräften abzielen:
 - Workshops zur Planung von Messeauftritten und weiterer PARITÄTISCHER (Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in 2018,
 - 1. Firmenkontaktbörse für sozial- und heilpädagogische Berufe in Ostthüringen
 - Workshops zur beruflichen Orientierung von FSJlerInnen
 - Sprechstunden bei den Trägern vor Ort für Mitarbeitende zu Fragen der individuellen beruflichen Weiterbildung und Fördermöglichkeiten für Qualifizierungen
 - Angesichts des Handlungsbedarfes sozialwirtschaftlicher Unternehmen und deren verbalisierter Nachfrage nach (weiteren) Ansatzpunkten zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung, sind unterschiedliche Aktivitäten (z.B. Teilnahme an Fachseminaren) zur kontinuierlichen Erweiterung der fachlichen und methodischen Kenntnisse der Projektmitarbeiter in den Themenkomplexen der Ausbildung, Qualifizierung, Fachkräftegewinnung und -bindung sowie des Personalmarketings vorgesehen.
 - Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen, digitalem Personalrecruiting sowie von Weiterbildungsangeboten in Form von E-Learning werden die Qualifizierungsentwickler 2018 verstärkt zu diesen Themen beraten (u.a. Social Media, Darstellung der Arbeitgeberattraktivität auf Karrierewebsites, Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen, Fernlehrgänge)
 - Im Zuge der verstärkten Nutzung von Instrumenten, die von Netzwerkpartnern wie KOFA und INQUA zur Verfügung gestellt werden, beabsichtigen die Qualifizierungsentwickler die Beratungsleistung mithilfe von digitalen Endgeräten zu verbessern.

5.6 Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Qualifizierungsentwickler

Bei den Betriebsbesuchen übergaben die Qualifizierungsentwickler Visitenkarten sowie ausgewählte und individuell zusammengestellte Informationsmaterialien. An alle Unternehmen wurde der GFAW-Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ ausgehändigt. Zudem wurde auf die Web-Seite www.qualifizierte-fachkraefte.de hingewiesen.

Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen nutzen neben den üblichen Verbreitungswegen auch die Infrastruktur des DGB und dessen Einzelgewerkschaften zur Werbung für das Projekt. Betriebliche Personalentwicklung und Personalplanung wird von den Betriebsleitungen sowie den DGB-Gewerkschaften zunehmend als ein notwendiges Handlungsfeld betrachtet. Dies zeigen die zum Thema durchgeführten Betriebsräteschulungen und zunehmende Rückfragen der Gewerkschaften zur betrieblichen Personalentwicklung an die Qualifizierungsentwickler und vermehrte Gesprächsvermittlungen in die Betriebe.

Es wurden vielfältige Möglichkeiten genutzt, um öffentlich über die Projektarbeit und die Zusammenarbeit mit zahlreichen Arbeitsmarktakteuren zu informieren, z. B. auf trägerinternen Fachveranstaltungen, Druckmaterialien Jahresrückblicke VMET, AGVT und VWT, IQ Workshops, Arbeitskreise Arbeitsrecht, Soziale Sicherung und Ausbilderarbeitskreise. Darüber hinaus wurden **25 Beiträge** für die trägerinterne Pressearbeit verfasst, die in den Rundschreiben und den Verbandsnachrichten "Aus Unternehmen Für Unternehmen" AUFU erschienen sind (VMET).

In den Berichten der Landesgeschäftsführung des Paritätischen Thüringen wurden aktuelle Beiträge über die erfolgreiche Arbeit der Qualifizierungsentwickler veröffentlicht. Auch in 2017 nutzten die Qualifizierungsentwickler Medienmitteilungen, um über Messeaktivitäten zu berichten, auf Veranstaltungen aufmerksam zu machen oder über neue Services und Förderbedingungen zu informieren.

Auf der Website des Paritätischen Thüringen sowie im Jahresprogramm der Paritätischen Akademie Thüringen wurden für 2017 - neben einer Beschreibung des Beratungsangebotes und der Kontaktdaten der Qualifizierungsentwickler - offizielle Informationen zu Förderprogrammen des Bundes, des Landes und des ESF für die individuelle berufliche Qualifizierung publiziert.

Die Qualifizierungsentwickler traten im Rahmen von (Bildungs)Messen, Fachkräftebörsen, regionalen Veranstaltungen (z.B. Wirtschaftstag der Region Greiz) sowie bei Innungsver-sammlungen und in den Kreishandwerkerschaften auf. Zu allen regionalen Job- und Ausbildungsmessen und öffentlichen Veranstaltungen wurden die Roll-up's der Qualifizierungsentwickler sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwickler eingesetzt. Um eine Nachhaltigkeit sicherzustellen, werden bei allen Betriebsbesuchen und Veranstaltungen Visitenkarten, Flyer und das Informationsmaterial der Qualifizierungsentwickler an die Unternehmen/beratenen Personen überreicht. (HWK für Ostthüringen).

6 Projektausblick

In nunmehr über 18 Jahren erfolgreicher Beratungsarbeit hat sich der Name der Berater von den Qualifizierungskordinatoren über die Qualifizierungsberater hin zu den Qualifizierungsentwicklern geändert.

Entwicklung spielt nicht nur bei den Themen Qualifizierung und Fachkräftebedarf eine wichtige Rolle, sondern wird auch innerhalb des Projekts angeschoben. Um eine größtmögliche Hilfe für kleine und mittlere Unternehmen darzustellen, gilt es, das Projekt anhand der gespiegelten Bedürfnisse der Unternehmen sowie aufkommender Trends passgenau auszurichten.

Hierzu werden verstärkt Kooperationen mit Netzwerkpartnern und neuen Akteuren gesucht. Die Kooperation und Vernetzung der Qualifizierungsentwickler mit den Regionalstellen der GFAW wirken sich positiv auf die jeweiligen Beratungsaktivitäten aus und sollen 2018 sukzessive weiter ausgebaut werden. Bei Beiratsveranstaltungen sind die Qualifizierungsentwickler gern gesehene Gäste. Sie stehen den teilnehmenden KMU bei Fragen zu Mitarbeiterqualifizierung oder Fachkräftegewinnung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Im Vordergrund der Aktivitäten steht immer der Servicegedanke. Die Qualifizierungsentwickler versuchen die anfallenden Fragen der Unternehmen selbst zu beantworten und Lösungskonzepte in den Bereichen Qualifizierung, Fachkräftebedarf und Ausbildung zu vermitteln. Bei spezifischen Fragen zu anderen Themengebieten kann aber auch der Kontakt zu einem Netzwerkpartner hergestellt werden, der mit seinem Expertenwissen übernimmt. Somit sollen auch im Jahr 2018 kleine und mittlere Unternehmen die bestmögliche Unterstützung in Personalangelegenheiten durch die Qualifizierungsentwickler erfahren.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

Jana Kummer
Kordinatorin der Qualifizierungsentwickler
Tel.: +49 361 2223 - 149