

Quartalsbericht 1/2016

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 1. Quartal 2016



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	1
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	2
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	5
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	6
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	8
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
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	27
4.1	Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern	27
4.1.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren	27
4.1.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	28
4.1.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte	29
4.1.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	30
4.1.5	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten	30
4.1.6	Hinweise zur Erstausbildung	31
4.2	Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern	32
4.2.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren	32
4.2.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	33
4.2.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte	33
4.2.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	35
4.2.5	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten	35
4.2.6	Hinweise zur Erstausbildung	35
4.3	Aussagen der Qualifizierungsentwickler vom VMET.....	36
4.3.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren	36
4.3.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	36
4.3.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte	37
4.3.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	37

4.3.5	Hinweise zur Erstausbildung	38
4.4	Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben	38
4.4.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren	38
4.4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	39
4.4.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte	39
4.4.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	39
4.4.5	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten	40
4.4.6	Hinweise zur Erstausbildung	40
4.5	Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen.....	40
4.5.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren	40
4.5.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	41
4.5.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte	42
4.5.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	43
4.5.5	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten	43
4.6	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler	45
AUSBLICK	47

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 4. Quartal	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

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
TMBJS	Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
TMWWDG	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft
VMET	Verband für Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V.
WZ	Wirtschaftszweig

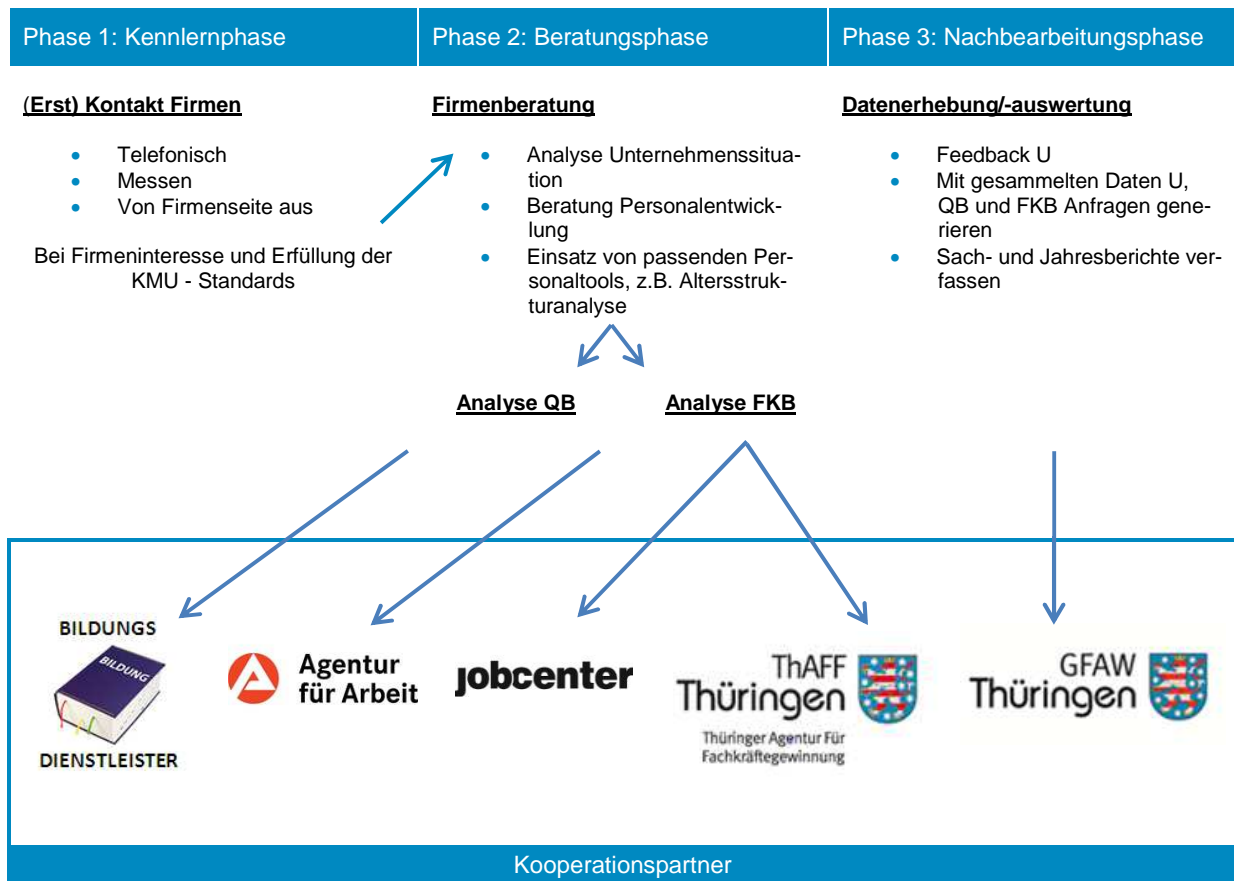
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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 ersten Quartal 2016 haben die 19 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der jeweilige Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt werden. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



Während der Beratung werden Unternehmen auch über geeignete Fördermittel informiert, damit selbst kleinere und ressourcenärmere Firmen Mittel und Wege finden, ihren Mitarbeitern Weiterbildungen zugänglich zu machen. Durch diese umfassende Beratung erfahren kleine und mittlere Unternehmen seit nunmehr 14 Jahren eine erfolgreiche Förderung.

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 624 Betriebe bzw. Unternehmen mit 16.515 durchschnittlichen Beschäftigten beraten. In 206 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 657 Mitarbeiter analysiert und in 142 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 313 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 4. Quartal

QE der Projektträger	Anzahl Beratungen	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	321	126	41 %	287	45	36 %	103
IHK'n	147	24	17 %	46	55	38 %	139
VMET	72	23	38 %	60	28	46 %	48
Arbeit und Leben	51	11	35 %	27	9	29 %	13
Paritätische	85	22	26 %	237	5	5 %	10
Gesamt	676	206	33 %	657	142	23 %	313

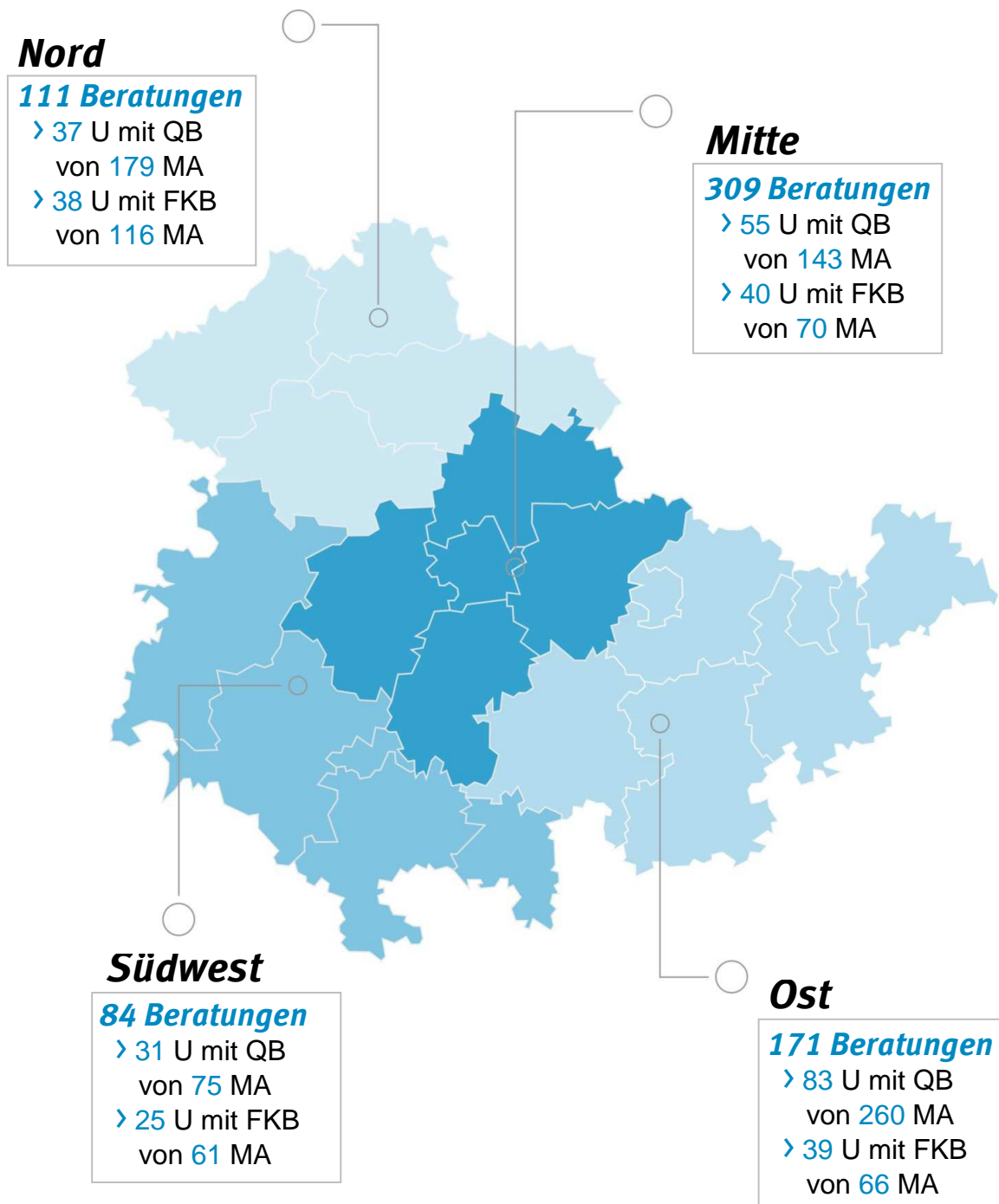
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 1. 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	6	13	11	17	35	14	6	2	6	0	0
Mitte	20	71	60	50	49	19	12	5	2	0	0
Ost	3	67	28	26	17	14	4	2	1	0	0
Südwest	9	20	9	7	9	2	2	3	1	1	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	
Nord	1	1	3	17	5	12	5	10	12	28	3	95	4	11	1	1	3	4	-	-	-	-
Mitte	3	3	4	4	14	18	9	11	11	24	8	19	4	57	1	6	1	1	-	-	-	-
Ost	3	5	34	86	11	41	14	50	11	49	7	15	2	8	-	-	1	6	-	-	-	-
Süd	5	5	5	6	5	14	6	19	4	5	2	5	1	1	2	19	1	1	-	-	-	-

Auf den Osten Thüringens entfielen bei 25 % aller Beratungen erstaunliche 40 % 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	
Nord	-	-	1	1	2	2	6	13	16	67	9	25	1	1	1	3	2	4	-	-	-	-
Mitte	-	-	2	2	7	12	10	12	10	16	5	10	2	6	2	8	2	4	-	-	-	-
Ost	-	-	10	14	8	15	11	13	4	12	3	7	2	4	1	1	-	-	-	-	-	-
Süd	1	1	3	5	4	10	4	12	6	22	2	6	2	2	2	2	1	1	-	-	-	-

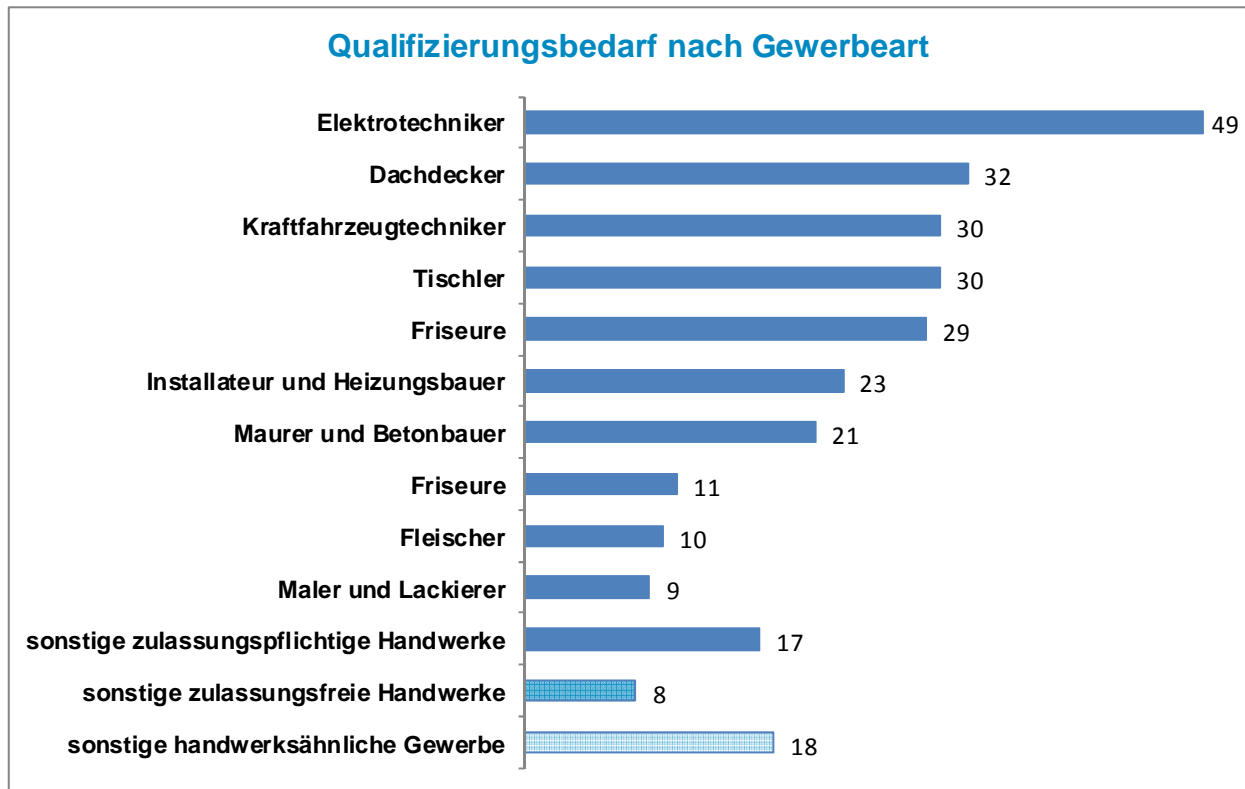
Daher lassen sich keine eindeutigen Aussagen zum Zusammenhang von Region und Qualifizierungsbedarf/ Fachkräftebedarf treffen – es entsteht ein heterogenes Bild des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs in Thüringen. Für Bildungsanbieter und Arbeitsvermittler ist eine solche Aufteilung dennoch sicherlich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

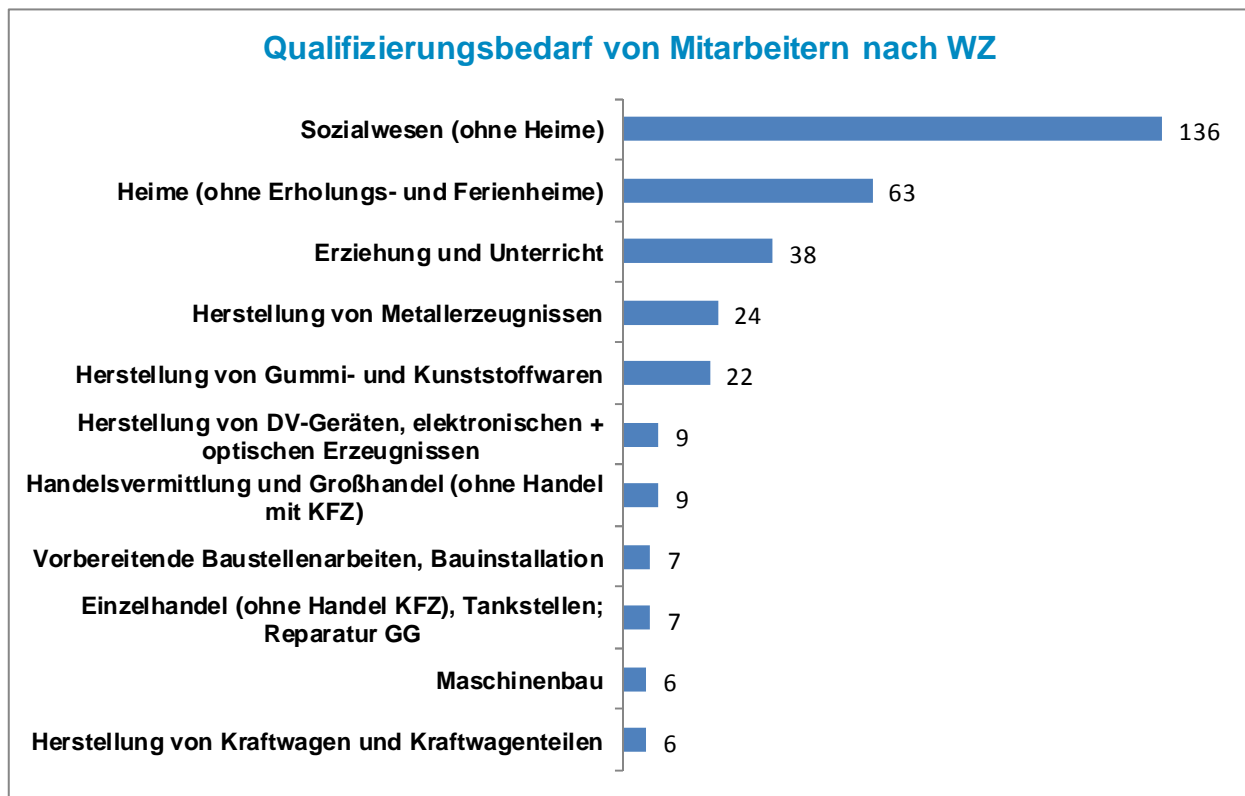
33 % der beratenen Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3,2 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 72 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 657 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 287 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 44 % 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 370 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zu den Quartalen aus 2015 ist sowohl die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf als auch die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf rückläufig, was aber auch mit den weniger durchgeführten Beratungen der Qualifizierungsentwickler sowie den unterschiedlichen Unternehmensgrößen der beratenen Unternehmen zusammen hängt. Trotzdem bewegt sie sich beide Werte weiterhin auf einem hohen Niveau. 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

23 % der beratenen Unternehmen weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,2 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 39 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 313 gesuchten Fachkräften stammen 103 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 33 % ausmacht. 210 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

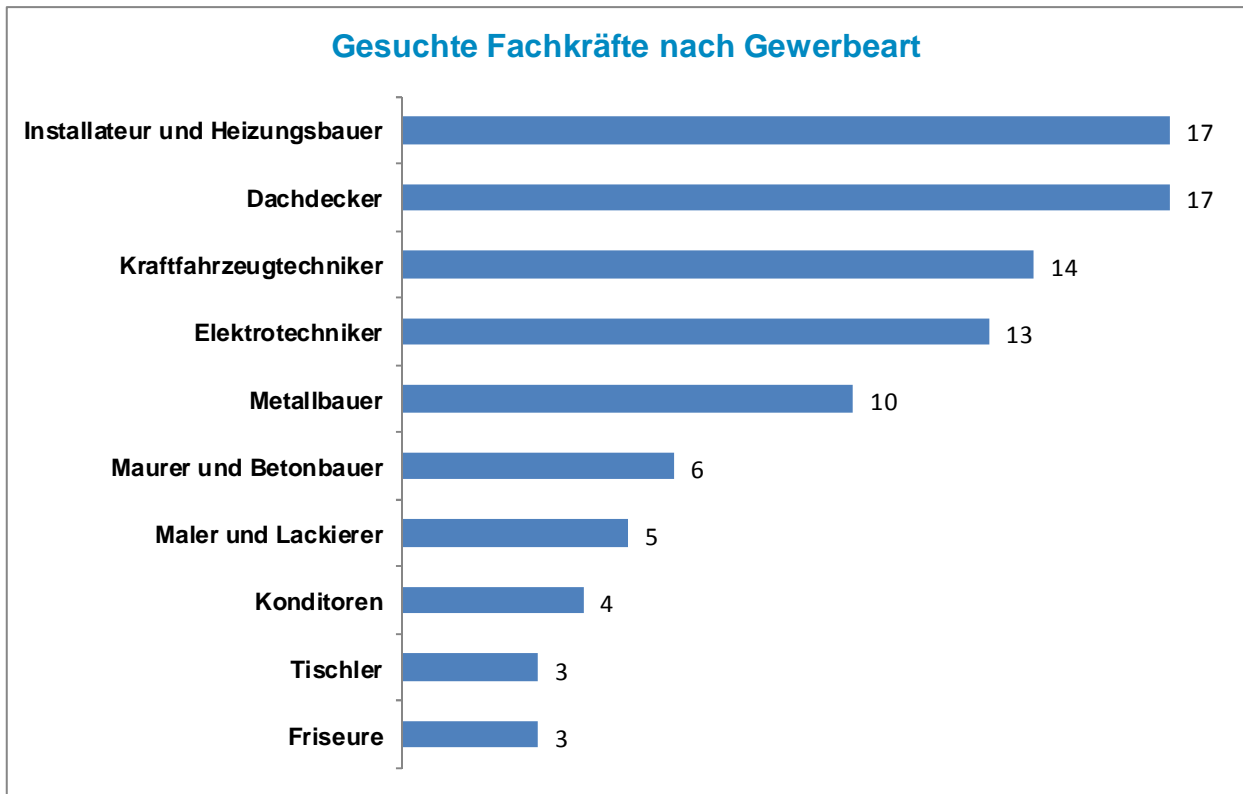


Abbildung 6: Ermittelter Fachkräftebedarf ohne Handwerk

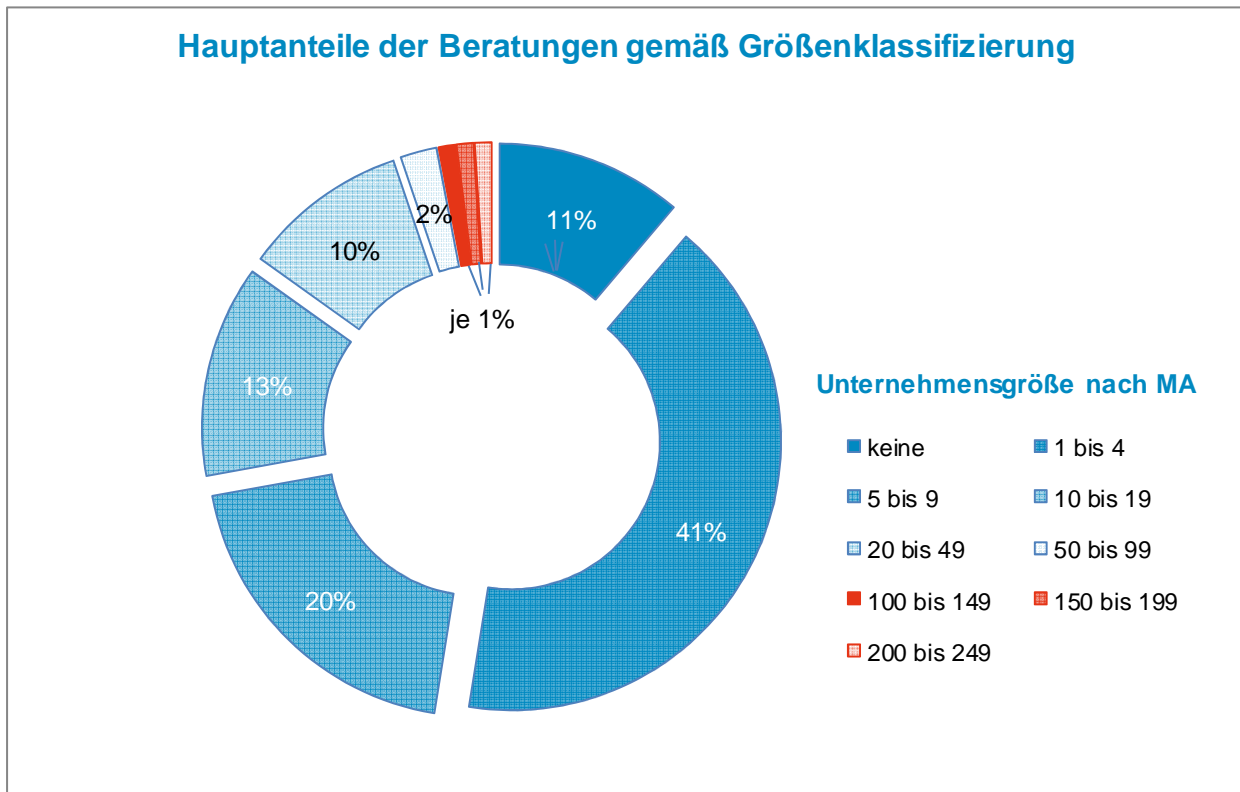


3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 1. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 321 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 7: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



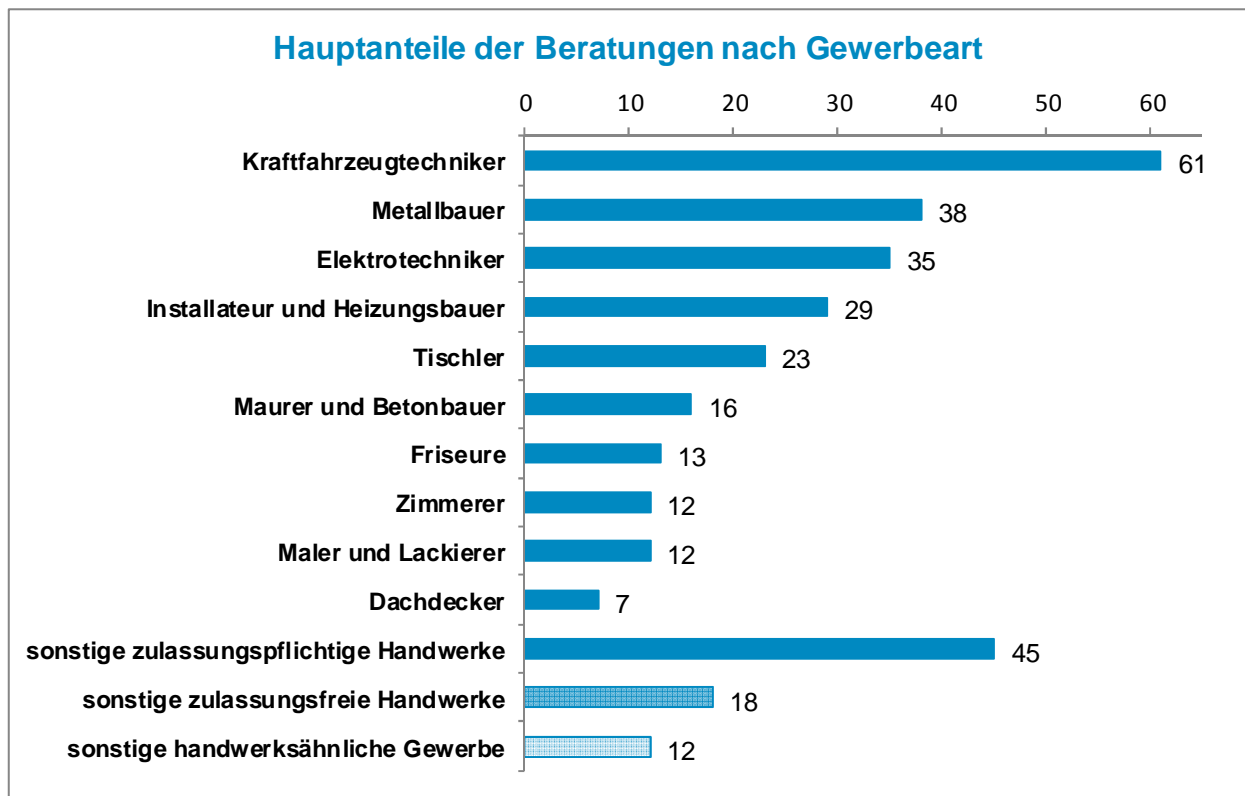
97 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 4: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
41	Nordthüringen
135	Mittelthüringen
89	Ostthüringen
56	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
306	126	41 %	287	45	36 %	103

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 321 durchgeführten Beratungen:

- 126 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 287 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,3 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 63 % 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	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
21	Elektrotechniker	49
4	Dachdecker	32
25	Kraftfahrzeugtechniker	30
7	Tischler	30
17	Friseure	29
8	Installateur und Heizungsbauer	23
7	Maurer und Betonbauer	21
5	Friseure	11
4	Fleischer	10
7	Maler und Lackierer	9

In den Beratungen wurden insgesamt 116 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 7: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
24	Meisterausbildungen (E-Technik, Metall, KFZ, ...)
18	Zeitmanagement
17	Schweißkurse
14	Excel-Schulungen
10	Bilanzkennzahlen
9	Elektrofachkraft
8	Obermonteur Elektro
je 6	Buchführung, Mechaniker für Landmaschinen
je 5	Ausmaß Dachflächen, Verkaufstraining, VOB, Roadshow Unternehmensnachfolge, Kalkulation, Controlling, Änderungen im Steuerrecht

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	22	40
Mittelthüringen	27	32
Ostthüringen	55	179
Südwestthüringen	22	36

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 321 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 103 Personen bei 45 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,3 Fachkräfte je Unternehmen.
- 54 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 86 Facharbeiter, 12 An- und Ungelernte, 3 Meister/Techniker, 2 IT-Fachkräfte

Tabelle 9: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl U	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
7	Installateur und Heizungsbauer	17
3	Dachdecker	17
9	Kraftfahrzeugtechniker	14
4	Elektrotechniker	13
6	Metallbauer	10
2	Maurer und Betonbauer	6
1	Maler und Lackierer	5
1	Konditoren	4
2	Tischler	3
1	Friseure	3

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

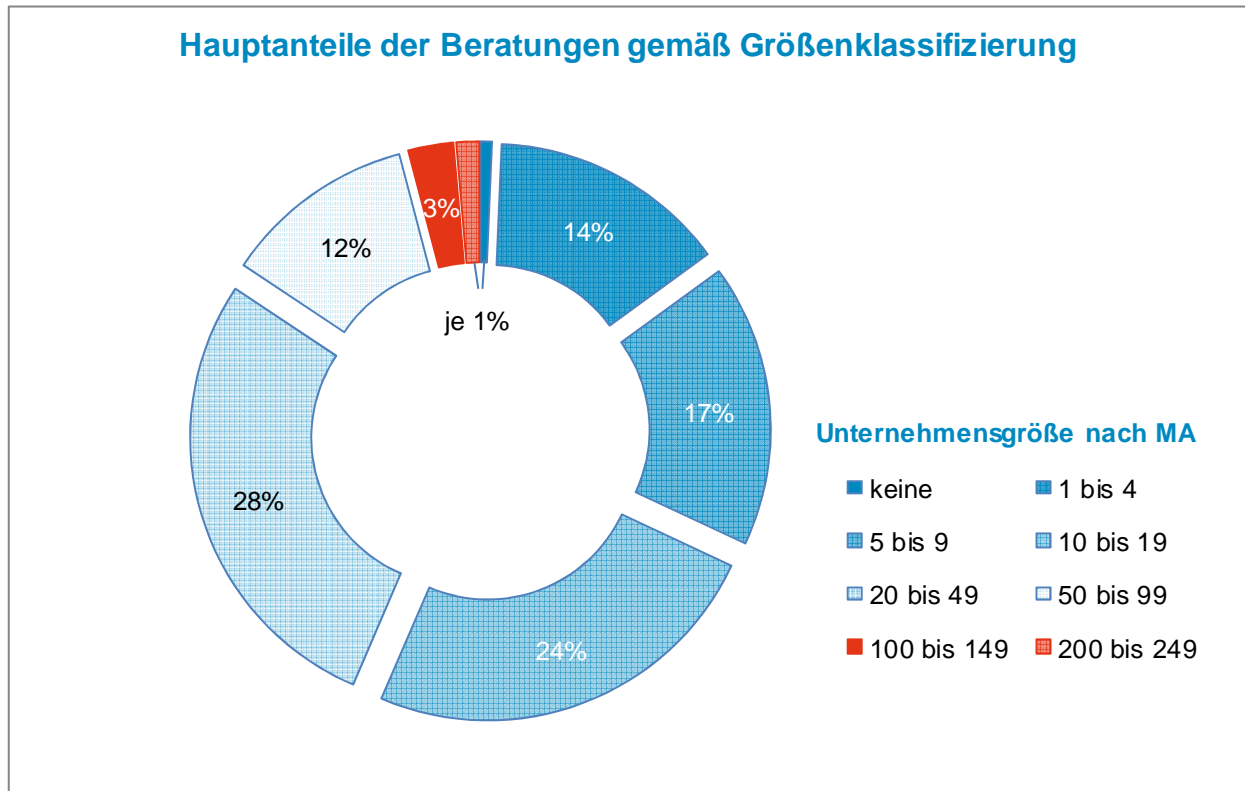
Tabelle 10: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	1	1
Mittelthüringen	3	4
Ostthüringen	23	44
Südwestthüringen	18	54

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 1. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 147 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 9: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



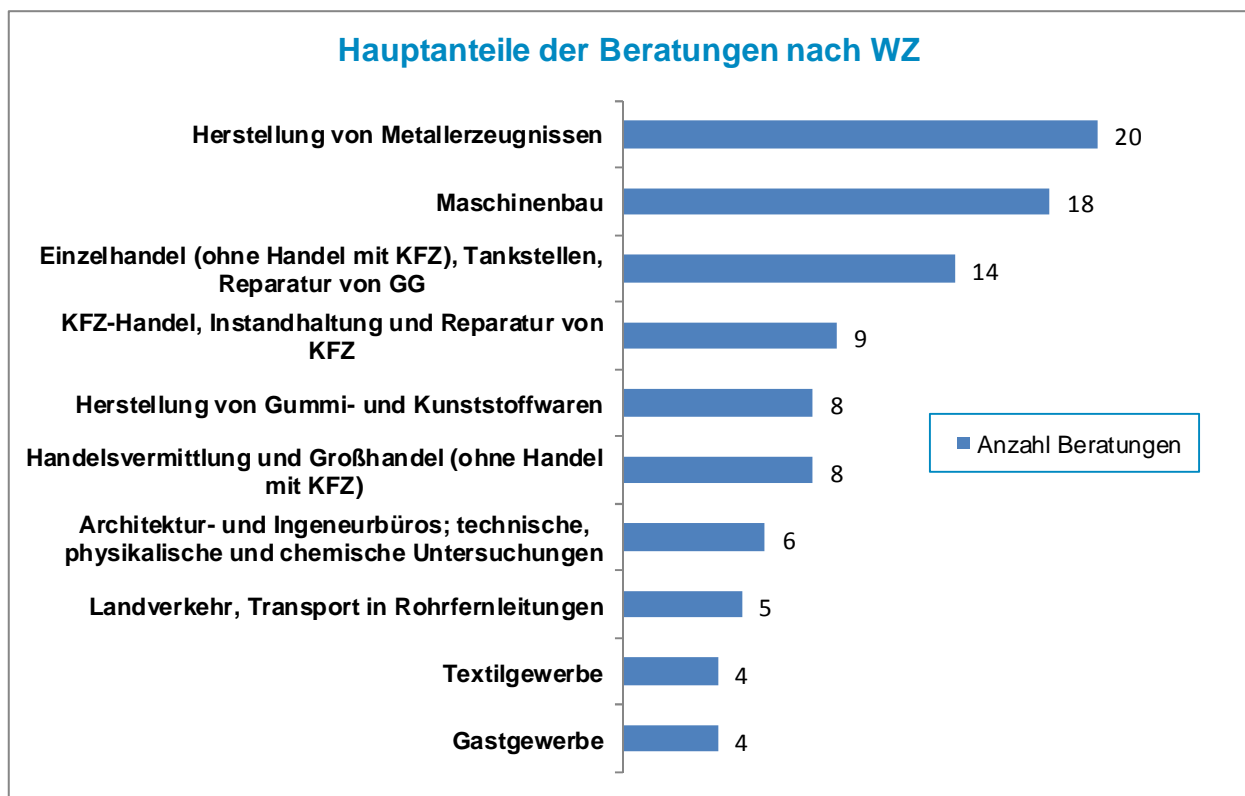
99 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 11: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
50	Nordthüringen
69	Mittelthüringen
28	Ostthüringen
0	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 beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
141	24	17 %	46	55	38 %	139

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 147 durchgeführten Beratungen:

- 24 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 46 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,9 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 62 % 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
2	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	9
2	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur GG	7
2	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	5
4	Maschinenbau	4
2	Gastgewerbe	4
2	Herstellung von Metallerzeugnissen	3
1	Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen + Erden	2
1	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	2
1	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	2
1	Reparatur von DV-Geräten und GG	2

In den Beratungen wurden insgesamt 21 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 14: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
9	Außenwirtschaft, Zoll
5	Verkäufer
je 4	MS Office, Führungskräftetraining
3	Deutschkurs
je 2	Ausbilder der Ausbilder, Buchführung, geprüfter Betriebswirt, KFZ-Meister, Reisekostenrecht, Update neue ISO 9001:2015

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	9	27
Mittelthüringen	8	10
Ostthüringen	7	9
Südwestthüringen	0	0

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 147 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 139 Personen bei 55 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,5 Fachkräfte je Unternehmen.
- 8 % 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
1	Vermietung und Überlassung von Arbeitskräften	27
9	Herstellung von Metallerzeugnissen	25
2	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	17
7	Maschinenbau	11
5	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	10
1	Hochbau	5
4	Architektur und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen	4
2	Metallerzeugung und Bearbeitung	4
2	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	4
2	Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	4
1	Herstellung von Möbeln	4

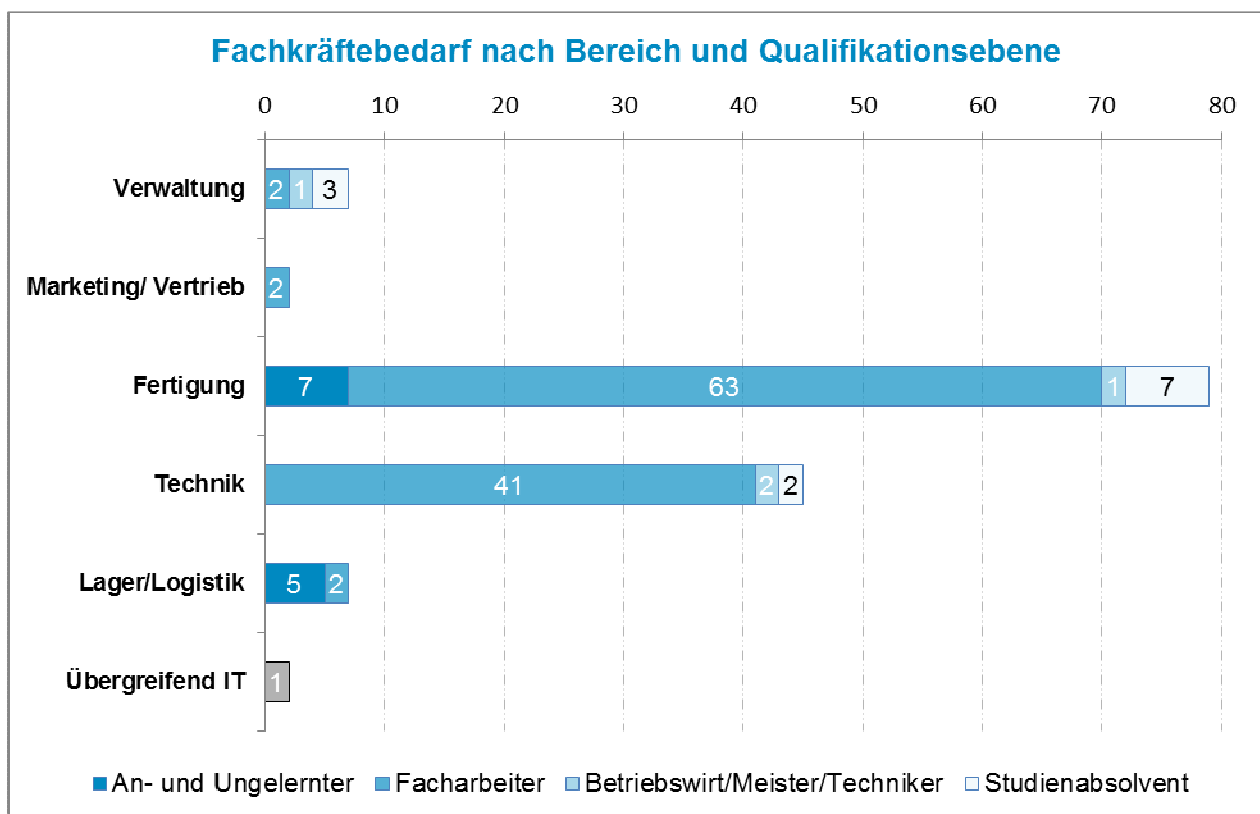
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 17: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	32	104
Mittelthüringen	13	23
Ostthüringen	10	12
Südwestthüringen	0	0

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

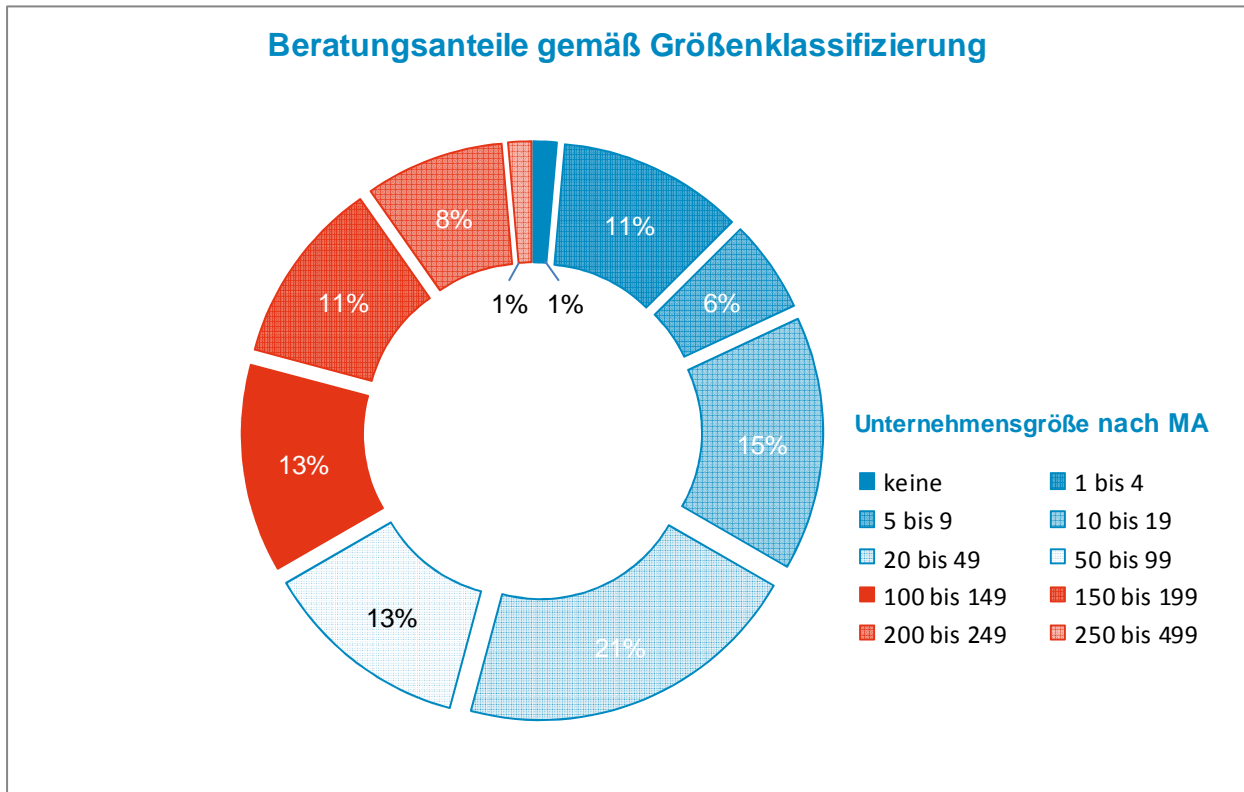
Abbildung 11: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



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

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 72 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 12: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



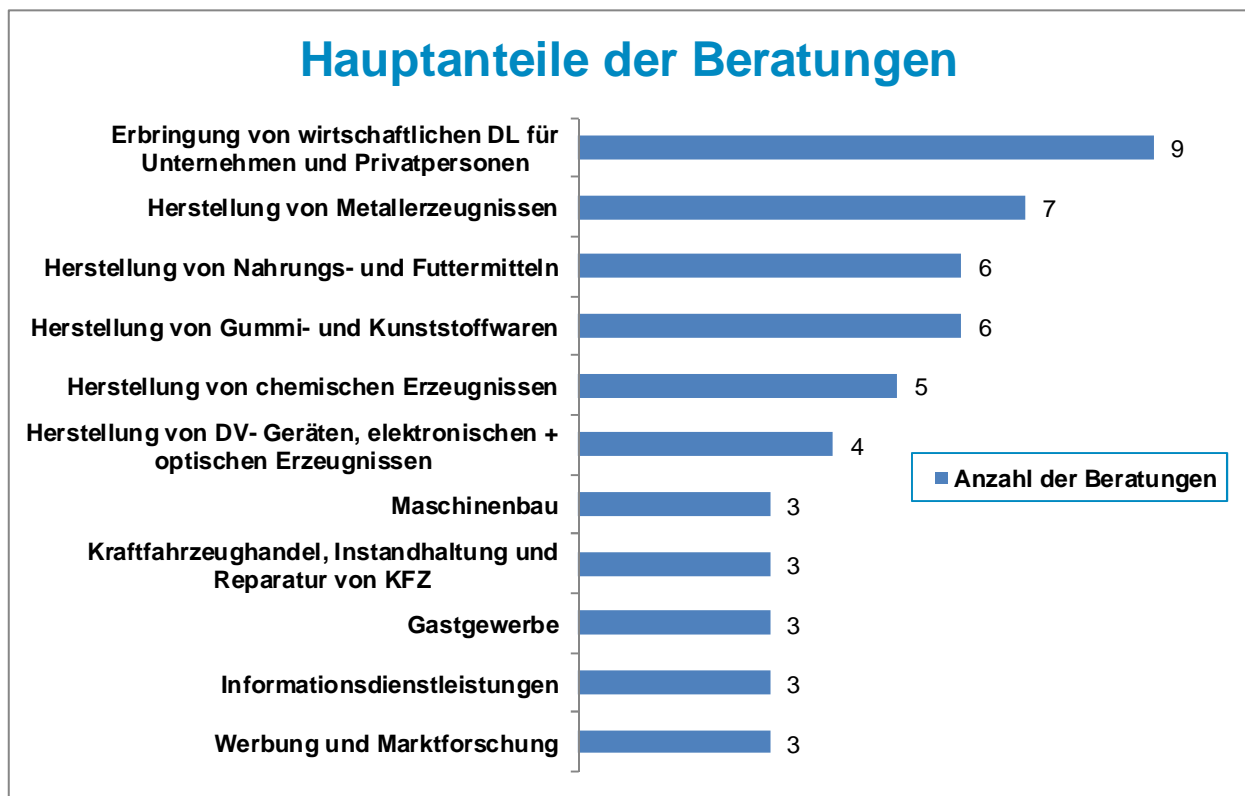
67 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
2	Nordthüringen
43	Mittelthüringen
21	Ostthüringen
6	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 Berater U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
61	23	38 %	60	28	46 %	48

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 71 durchgeführten Beratungen:

- 28 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 60 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,1 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 100 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 21 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 20: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

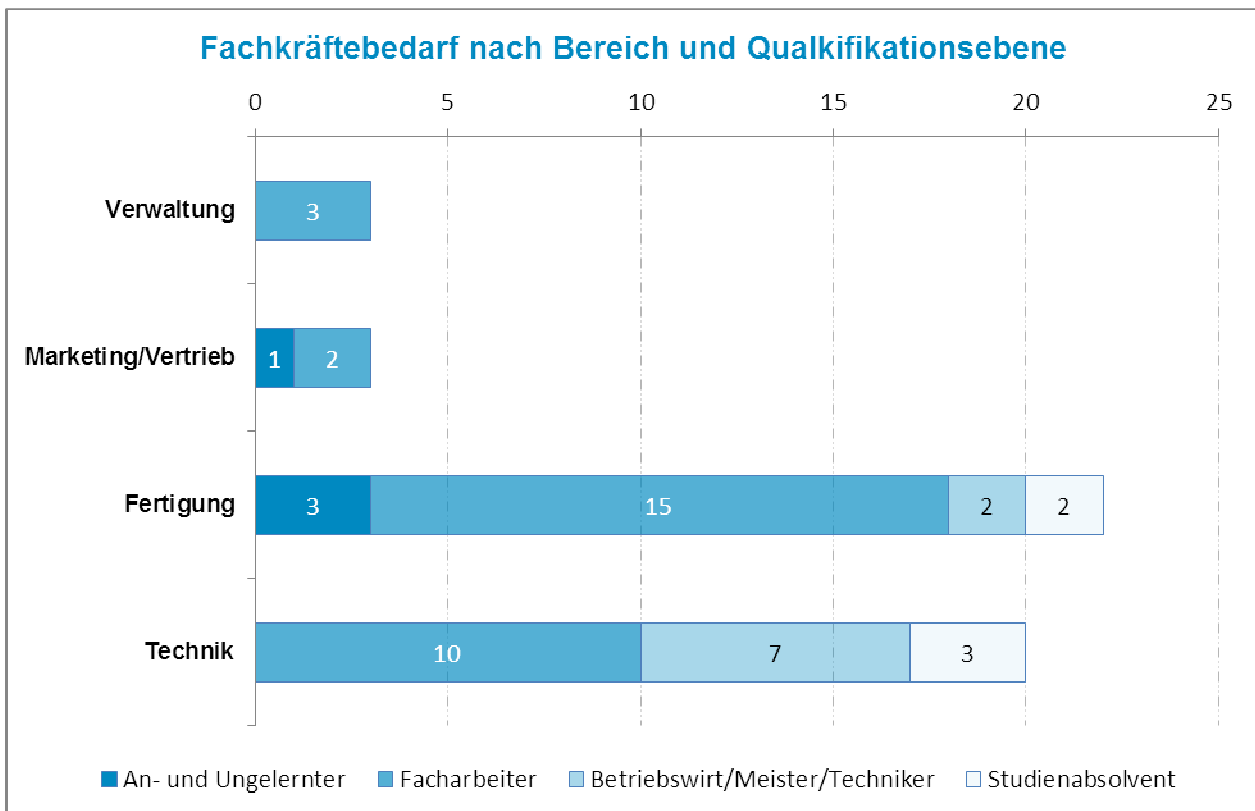
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
12	Führungstraining, Konfliktkompetenz
8	Teamleitertraining
6	Kommunikationstraining für Ausbilder
je 4	Arbeitsrecht, Chancengleichheit Personalpolitik, Training für Nachwuchsführungskräfte
je 3	Kundenkommunikation, Unternehmenskultur
je 2	Führungstraining, KVP, Personalentwicklung, Schweißerschein

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 71 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 48 Personen bei 28 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,7 Fachkräfte je Unternehmen.
- 77 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

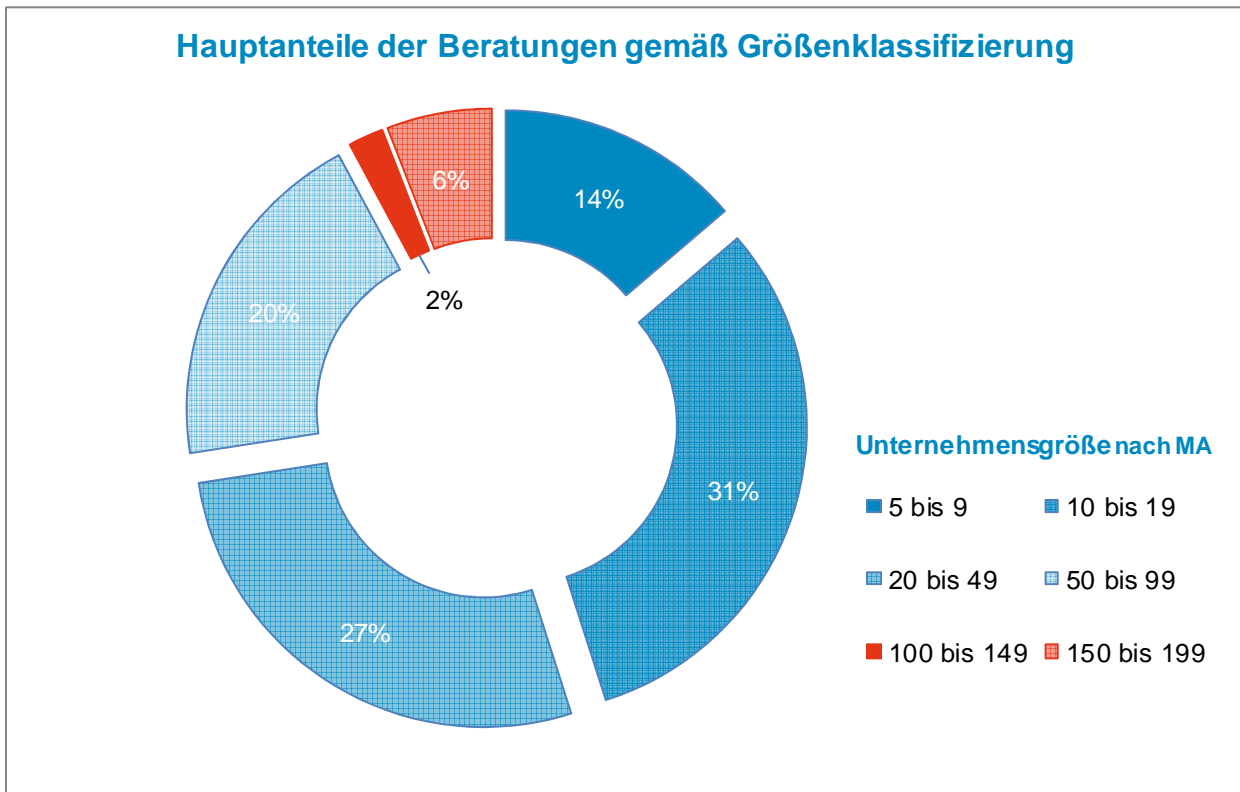
Abbildung 14: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 51 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 15: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



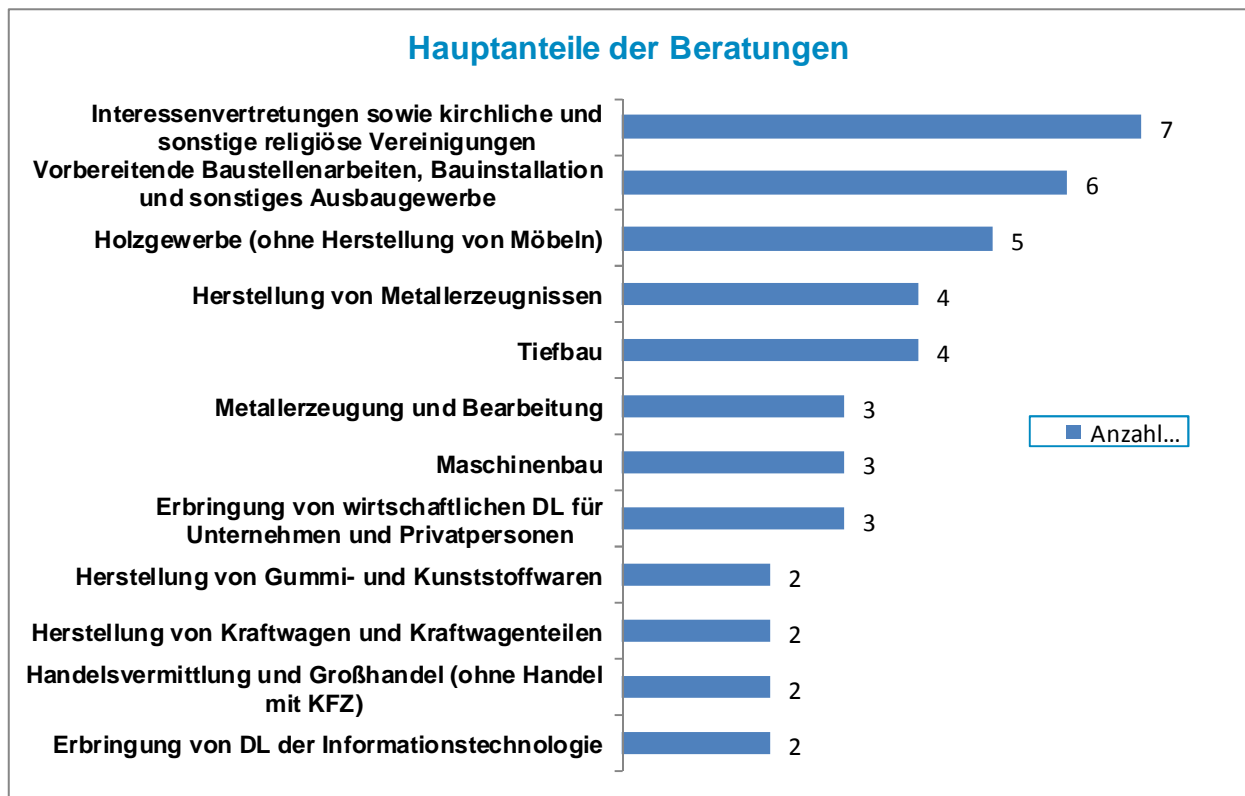
92 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 21: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
3	Nordthüringen
22	Mittelthüringen
12	Ostthüringen
14	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 beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
31	11	35 %	27	9	29 %	13

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 51 durchgeführten Beratungen:

- 11 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 27 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,5 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
6	DIN EN 806/DIN 1988 Teil 200
je 4	Draht- und Senkerodierung, Grundlagen Wirtschaftsendenglisch
je 2	CNC-Programmierung, Fertigungstechnologien, Meister (A), Qualitätssicherungskriterien im Hochbau, Sensornetzwerke

Zum Fachkräftebedarf:

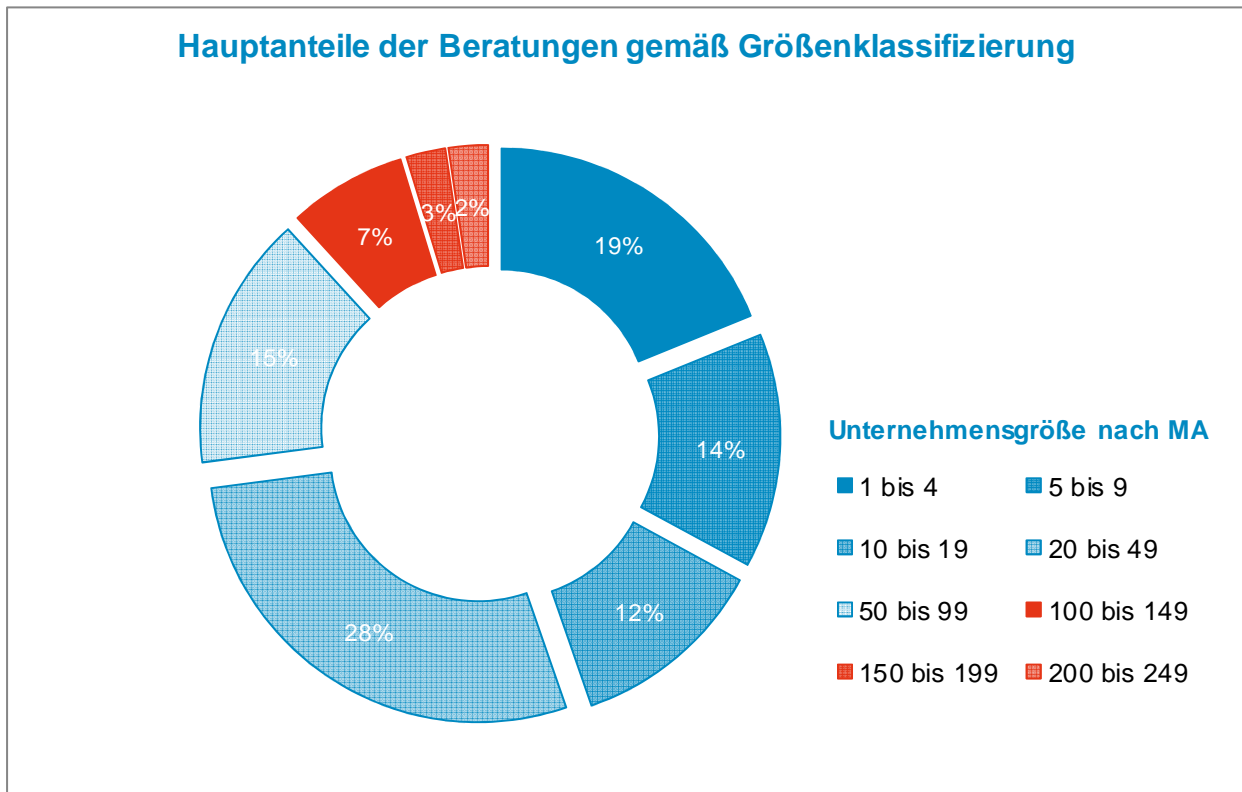
In den verschiedenen Branchen ergaben die 51 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 13 Personen bei 9 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,4 Fachkräfte je Unternehmen.
- 69 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 7 Facharbeiter in der Fertigung und 7 Facharbeiter im Bereich Technik

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2016 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 85 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 17: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



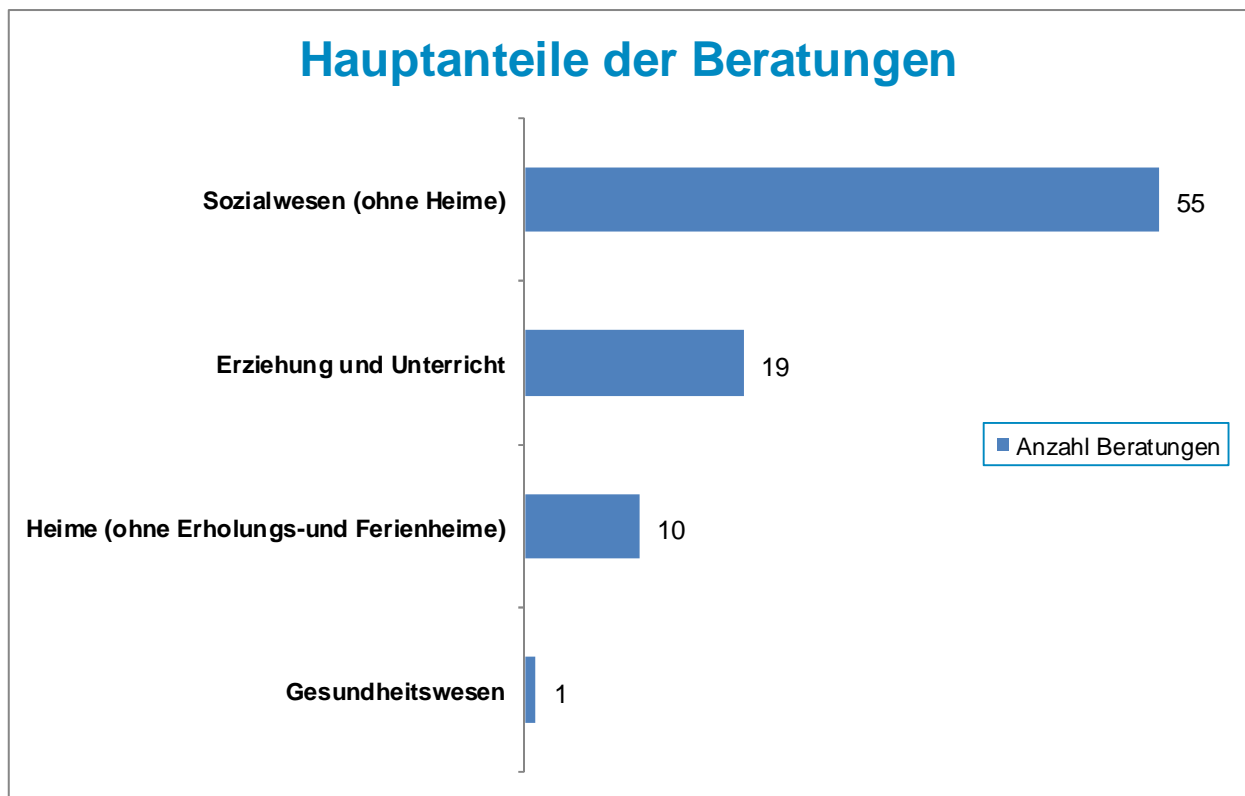
88 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 24: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
15	Nordthüringen
41	Mittelthüringen
21	Ostthüringen
8	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
85	22	26 %	237	5	6 %	10

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 85 durchgeführten Beratungen:

- 22 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 237 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 10,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 78 % 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)
je 20	Umgang mit Betroffenen sexueller Gewalt, Umgang mit herausfordernden Verhalten/ Deeskalation, modulare Qualifizierung für SchulbegleiterInnen
je 15	Aufbau und Programmieren von Statistiken mit Excel, Aufsichtspflicht und Haftpflicht für Ehrenamtliche, Autismus, CRM-Systeme für den Sozialsektor, Deeskalation/ Gruppensysteme beherrschen, Projektmanagement bzw. -steuerung, SROI-Analysen, SRS-Wirkungsberichterstattung
12	Deeskalations- und Selbstbehauptungsstrategie
10	Schulung für Ehrenamtliche (Denk BUNT)
8	Portversorgung

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 85 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 10 Personen bei 5 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 100% dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 9 Fachkräfte im pädagogischen und heilpädagogischen Bereich (beispielsweise pädagogische Fachkraft, Erzieherin, Heilpädagogin) sowie ein Hausmeister.

4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

4.1 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

4.1.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren

Nach wie vor stellen die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen den Qualifizierungsentwicklern der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern und den (über)regional tätigen Qualifizierungsberatern des Freistaates Thüringen sowie umfassende Kenntnisse hinsichtlich der regionalen Bildungsträgerlandschaft eine wichtige Arbeitsgrundlage dar, um die Unternehmen umfassend zu beraten. Die Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ämtern der Wirtschaftsförderung, der ThAFF, dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr, Kreishandwerkerschaften, Innungen des Handwerkes und Bildungsträgern kann für den Berichtszeitraum als sehr gut und konstruktiv bewertet werden. Alle Partner arbeiten aufgeschlossen und zielführend miteinander (HKW für Ostthüringen).

Die ergebnisorientierte Zusammenarbeit im Rahmen der Projektarbeit der Qualifizierungsentwicklerinnen mit den Netzwerkpartnern stellt sich als zuverlässig dar. Bei der Beratung der Betriebe spielen die Qualifizierungen und Weiterbildungen sowie deren Förderungen eine maßgebliche Rolle. Bei Berufen und Betrieben außerhalb der Betreuung der Handwerkskammer Erfurt erfolgt eine Kurzberatung, um die jeweiligen Qualifizierungsentwickler bzw. die Agentur für Arbeit und Jobcenter der betroffenen Region über das Thema zu informieren. Bei unseren Betriebsbesuchen werden zeitgemäße Qualifizierungslehrgänge und freie Stellen in den Betrieben abgefragt und kontinuierlich ergebnisorientiert bearbeitet (HWK Erfurt).

Die Zusammenarbeit mit vielen Netzwerkpartnern, wie den regionalen Agenturen für Arbeit, Jobcentern, verschiedenen Bildungsträgern, ThAFF, Kreishandwerkerschaften und Innungen hat sich weiterhin bewährt. Auf Grund personeller Neubesetzung eines Qualifizierungsentwicklers wurden verstärkt Arbeitstreffen mit diesen Partnern organisiert, um eine ergebnisorientierte Abstimmung zu erreichen. Bedauerlicherweise wurden dabei markante Abweichungen in der Arbeitsweise und Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit und Jobcentern ersichtlich. Dies erhöht den Arbeitsaufwand für den QE. Die HWK Südthüringen führte am 18.01.2016 in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und der SBH Südost GmbH die Arbeitgeber-Infoveranstaltung „Geflüchtete Menschen beschäftigen – Potenziale nutzen“ durch. Diesbezüglich kam es auch zu einem regen Austausch mit den Projekten AktivIAA, ASü und FIF. Bei Bedarf wurde der Kontakt von Betrieben mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit hergestellt. Anfragen von Qualifizierungsentwicklern anderer Träger wurden bearbeitet und ggf. an Bildungsträger weitergeleitet. Mit dem Integrationsfachdienst wurde versucht für schwerbehinderte Fachkräfte einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. In Einzelfällen wurden Kontakte zwischen interessierten Betrieben, Schulen und der regionalen Berufsorientierung (berufsstart 3.0) vermittelt (HWK Südthüringen).

4.1.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Auch im 1. 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 wieder. Zahlreiche Handwerksunternehmen sind zur Deckung der Qualifizierungsbedarfe nach wie vor 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. Konkreten Anfragen an die Qualifizierungsentwickler zum Thüringer Weiterbildungsscheck gab es im Berichtszeitraum nicht. Ein weiteres Element der Förderung der beruflichen Weiterbildung für Angestellte in Handwerksunternehmen stellt die Bildungsprämie dar. Diese relativ unkomplizierte Art der Förderung wird weiterhin gern von Mitarbeitern in Handwerksunternehmen in Anspruch genommen. Für die finanzielle Förderung aller Aufstiegsfortbildungen haben das „Meister-BAföG“ sowie die Begabtenförderung (Weiterbildungsstipendium) einen gleichbleibend hohen Stellenwert. Diese Fördermaßnahmen wurden von den Unternehmen sehr positiv eingeschätzt (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 Weiterbildungsscheck, der Bildungsprämie, dem Meister-BAföG, dem Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium und der Einstiegs- und Nachqualifizierung. Für unsere Handwerksbetriebe wurde das traditionell bedarfsgerecht konzipierte Qualifizierungsprogramm zur Fachkräftesicherung 2016 (Förderung vom ESF) zusammen- und bzw. in den Unternehmen persönlich angeboten. Diese Qualifizierungen laufen von Januar 2016 bis Dezember 2016 (HWK Erfurt).

Im Vordergrund der Beratungen standen auch Hinweise zu Fördermöglichkeiten, welche dankbar angenommen wurden. Eine Rückmeldung der Interessenten zur Nutzung des Thüringer Weiterbildungsschecks gab es bisher nicht. Die Bildungsprämie wird nur vereinzelt genutzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass diese nur direkt vom Arbeitnehmer nutzbar sind, welche mitunter den Verwaltungsaufwand scheuen. Die Arbeitnehmer sind vom Qualifizierungsentwickler während der Betriebsberatungen allerdings auch schwer erreichbar. Eine hohe Hürde für das Zustandekommen einer Betriebsberatung stellt die erforderliche KMU-Bewertung da. Auf Grund dessen wird oft auf eine Beratung verzichtet. Das „Meister-BAföG“ wird wiederum für Aufstiegsfortbildungen häufig in Anspruch genommen. Zu Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit wurde informiert und für weiterführende Beratung an die regionale Agentur für Arbeit verwiesen (HWK Südthüringen).

4.1.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

Um den ständig wachsenden Anforderungen des Marktes gerecht zu werden, sind viele Firmeninhaber bestrebt, ihre Mitarbeiter in fachspezifischen Lehrgängen individuell weiterzubilden. Da es auf dem Arbeitsmarkt keine ausreichend qualifizierten Fachkräfte gibt, werden diese in den verschiedenen Gewerken von den Betrieben gegenseitig abgeworben. Einige Unternehmen haben für sich die Notwendigkeit erkannt, mit Ausbildungsmarketing und Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter den benötigten Fachkräftebedarf zu sichern. Allerdings sind öfters gering qualifizierte Mitarbeiter, trotz Förderung durch den Arbeitgeber, wenig weiterbildungswillig. Die volle Auslastung und gute Konjunkturlage lässt außerdem wenig Freiraum zur Qualifizierung der Arbeitnehmer. Zudem werden fachliche Weiterbildungen oder Produktschulungen oft beim Hersteller durchgeführt. Zunehmend problematisch stellt sich die quantitative und qualitative Bewerberanzahl um Ausbildungsplätze im Handwerk dar. Dem könnte durch eine verstärkte Nutzung der Berufsorientierung entgegen gewirkt werden (HWK Südthüringen).

Die Lösung von Personalentwicklungsfragen und das Fachkräfterekrutierung bleiben als Parameter betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit existenziell. Immer mehr Unternehmen bitten um Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung und Besetzung von vakanten Ausbildungsstellen. Ein weiterer Schwerpunkt sind Beratungen in den Unternehmen zur Sicherung der Betriebsnachfolge. In enger Zusammenarbeit mit den Betriebsberatern der HWK Erfurt und in Kooperation mit dem Thüringer Zentrum für Existenzgründungen und Unternehmertum werden den Betroffenen individuelle Lösungsansätze aufgezeigt (HWK Erfurt).

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind qualifizierte Mitarbeiter das wichtigste Kapital, auch wenn es als solches in den Bilanzen noch immer nicht erscheint. Unternehmen müssen dieser Herausforderung mit Maßnahmen begegnen. Dazu gehören die betrieblichen Ausbildung, die berufliche Qualifizierung/Weiterbildung der Mitarbeiter, Rekrutierung neuer Fachkräfte und die Qualifizierung von Arbeitslosen zur Neueinstellung. Weiterbildungen und Qualifizierungen im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich stehen bei den Handwerksunternehmen klar im Vordergrund. Bedingt durch den milden Winter und die gute Auftragslage der meisten Unternehmen mussten teilweise anstehende Weiterbildungen für die Beschäftigten verschoben werden.

Zahlreiche Handwerksunternehmen schätzen das Thema Fachkräftesicherung als sehr kritisch ein. Im ländlichen Raum ist es häufig besonders schwer neue Mitarbeiter bzw. Auszubildende zu finden. Hier spielen auch die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder das unterschiedliche Lohnniveau eine Rolle. Auch im ersten Quartal 2016 wurde eine Vielzahl von Fachkräften gesucht. Zahlreiche Stellenangebote wurden in die Fachkräftebörse der Handwerkskammer oder auch in die Stellenbörse der ThAFF eingestellt (HWK für Ostthüringen).

4.1.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK für Ostthüringen im 1. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
40	366	1.751

Weiterhin wurden 65 Wiederholungsprüfungen Schweißen für 59 Teilnehmer mit einem Umfang von 255 Stunden geplant. 5 Arbeitslose nahmen an 3 Schweißausbildungen mit insgesamt 1.280 Stunden teil.

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK Südthüringen im 1. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
8	97	491

Die Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt organisierten insgesamt 72 Weiterbildungsmaßnahmen sowie 13 Maßnahmen bei anderen Bildungsträgern und 10 Maßnahmen und Beratungen für arbeitslose Personen und andere Schwerpunkt-Personengruppen.

4.1.5 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Angesichts des Fachkräftemangels in einigen Branchen wurde in den Beratungsgesprächen über mögliche Qualifizierungsstrategien gesprochen, um Arbeiten und Lernen miteinander zu verknüpfen. So soll vorhandenes Personal gezielt geschult werden um die fehlenden bzw. nicht am Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte zu kompensieren.

Ein weiteres wichtiges Instrument dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken ist eine familienfreundliche Personalpolitik. Das Thema Familie und Beruf wird in allen Beratungsgesprächen angesprochen um die Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren. Den Unternehmen wurde der kostenlose Selbstcheck zur Familienfreundlichkeit (unter <http://selbstcheck.bwtw.de>) angeboten sowie auf die Möglichkeiten zur Zertifizierung hingewiesen. Ebenso wird auf die digitale Landkarte der Familienfreundlichkeit in Thüringen hingewiesen welche im Rahmen der Allianz für Familie und Beruf entstanden ist. Die „Landkarte“ ist eine Plattform zur Vernetzung familienfreundlicher Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie zeigt einerseits familienfreundliche Unternehmen und alle lokalen Bündnisse für Familien in Thüringen, andererseits Unterstützungssysteme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Familienzentren, Familienferienstätten, Mehrgenerationenhäuser, Frauenzentren, Jobcenter, Arbeitsagenturen, und Pflegestützpunkte HWK für Ostthüringen).

In vielen Fällen sind die Unternehmen nicht bereit, die KMU-Bewertung abzugeben, da dies im Vergleich zur erwarteten Beratungsleistung einen zu hohen Aufwand erahnen lässt. Auch die autorisierten Personen sind nicht immer anzutreffen.

Des Öfteren sind Probleme zur Unternehmensübergabe und –nachfolge zu erkennen. Hier wurden durch die QE z.B. betriebswirtschaftliche Beratungen und Betriebsbewertungen durch die HWK-Berater in die Wege geleitet. Oft scheitert eine Übergabe an verpasster Vorsorge, aber auch am Fachkräftemangel. Starker Fachkräftebedarf herrscht hauptsächlich in Handwerksbetrieben mit großem Anteil an Montagetätigkeiten (Elektro, SHK, Bau, Holz). Trotz Förderbereitschaft des Arbeitgebers scheitert eine Qualifizierung oft an der Motivation des betreffenden Mitarbeiters. Eine steigende Bereitschaft zur Deckung des Fachkräftebedarfes durch Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist zu erkennen. Allerdings stellen die noch oft mangelhaften Deutschkenntnisse der potentiellen Mitarbeiter, sowie die Befürchtungen der Unternehmer und Mitarbeiter, starke Hemmnisse dar. In diesem Bereich ist durch die persönliche Initiative der QE viel erreichbar.

Ein steigender Fachkräftebedarf ist eindeutig erkennbar und über die Erstausbildung mangels Bewerber nicht zu kompensieren. Diese theoretische Erkenntnis liegt bei den Arbeitgebern vor es fehlen aber meist die praktischen Handlungsansätze und Ideen. Deren Tagesgeschäft lässt oft Betrachtung und Entwicklung von Alternativen in den Hintergrund treten. Hier kann die beratende Arbeit der QE zwar sensibilisieren und aufklären, jedoch weniger tiefgründig begleiten und unterstützen. Die Beratungen der QE werden mit Einschränkung durch die bürokratische Hürde KMU-Bewertung größtenteils angenommen. Weiterführend tiefgreifende Begleitung wäre sinnvoll, um Vorgehensweisen auf alternativen Wegen zu professionalisieren und zu etablieren. Grundsätzlich sind bereits viele Angebote dazu am Markt vorhanden. Der Unternehmer wird jedoch weiterhin den Weg durch den „Angebots- und Qualifizierungsdschungel“ scheuen. Es bedarf aus unserer Sicht einer Begleitung (HWK Südthüringen).

4.1.6 Hinweise zur Erstausbildung

Insgesamt ermittelten die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern einen Ausbildungsbedarf von 191 Personen. 22 Auszubildende werden für das laufende Ausbildungsjahr gesucht. 169 Auszubildende werden im nächsten Ausbildungsjahr benötigt.

Eine Reihe von beratenen ausbildungsberechtigten Handwerksunternehmen hat in den vergangenen Jahren erfolglos nach Lehrlingen gesucht und wird voraussichtlich in 2016, 2017 und 2018 keine Ausbildungsplätze anbieten. Handwerksunternehmen in der Region Mittelthüringen sind bereit, Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Gewerken ausbilden zu wollen. Allerdings müssen neben der sprachlichen Kompetenz hierfür noch rechtliche Rahmenbedingungen wie die Aufenthaltsgenehmigung und die Arbeitserlaubnis nach Beendigung der Ausbildung definiert werden (HWK Erfurt).

Die duale Berufsausbildung ist im Handwerk die wichtigste Quelle zur perspektivischen Fachkräftesicherung. Der Wettbewerb der Unternehmen um geeignete Auszubildende hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verstärkt. Zahlreiche Unternehmen bemühen sich

mit einer frühzeitigen und zielgerichteten Akquise um geeignete Jugendliche. Im Rahmen der regionalen Berufsbildungsmessen und -infomärkte wird die Möglichkeit genutzt, auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen die Ausbildungsberufe vorzustellen. (HWK für Ostthüringen).

Die besuchten Unternehmen hatten es schwer, innerhalb des Berichtszeitraums die freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Die ausbildungswilligen Unternehmen wurden in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der HWK und im Rahmen der passgenauen Besetzung unterstützt. Die angebotenen freien Ausbildungsplätze wurden mit Hilfe der QE in der Lehrstellenbörse der HWK veröffentlicht. Zudem gaben die QE Hinweise zur Präsentation der eigenen Firma auf Ausbildungs- und Jobmessen und zur Akquise von Schulabgängern, sowie zur Nutzung der Berufsorientierung.

Auf jeden Fall ist eine Zunahme an Ausbildungsangeboten erkennbar. Dem gegenüber steht eine immer geringere Bewerberzahl mit öfter mangelhaften Zugangsvoraussetzungen. Auch Montagetätigkeiten stellen dabei ein Hemmnis dar.

Einige Unternehmen sind in ihrer Region sehr aktiv und bieten auch benachteiligten Jugendlichen eine Chance zur Ausbildung im Handwerk. Anfragen zur Unterstützung von Auszubildenden wurden an die Bildungsträger mit der Maßnahme ausbildungsbegleitender Hilfen und zur Berufsberatung an die Arbeitsagentur weitergeleitet (HWK Südthüringen).

4.2 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

4.2.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

- Anhaltende Zusammenarbeit mit Arbeits- und Berufsberatern sowie Teamleitern zur Realisierung von Bildungsmaßnahmen, in die beispielsweise auch verschiedene Weiterbildungslehrgänge der IHK Erfurt, z.B. IHK-Fachkräfte, integriert sind
- Regelmäßige Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Schulungen der GFAW
- Abstimmung der Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen in den Regionen (Arbeitgeberservice), der ThAFF sowie dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)
- Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern bzgl. der Abstimmung, was infolge der Qualifizierungsanalyse in den besuchten Betrieben von Interesse ist (IHK Erfurt)

Die Kontakte und die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Arbeitsmarktakteuren wurden bei den verschiedenen regionalen Veranstaltungen, Messen und Workshops vertieft. Zusätzlich gab es individuelle Gespräche mit den Qualifizierungsberatern der Agentur für Arbeit Altenburg-Gera. Dabei wurden vorrangig die neuen Strukturen im Agenturbereich und der Austausch von Informationen thematisiert (IHK Ostthüringen zu Gera).

4.2.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die seit dem 4. Quartal 2015 festgelegte ausführliche Nachweisführung mittels Formular zur KMU-Bewertung beeinflusst weiterhin die Qualität und Quantität der Unternehmensbesuche. Die Argumentation der Unternehmen ist dabei vielschichtig und in den letzten Berichten bereits mehrfach dargestellt worden.

Die Weiterbildung hat in vielen Ostthüringer Firmen auch weiterhin einen hohen Stellenwert und das unabhängig von vorhandenen Fördermöglichkeiten. Bei den Gesprächen mit den Geschäftsführern und Personalverantwortlichen wird immer wieder betont, dass die Weiterbildung der Motivation, Anerkennung sowie der Entwicklung der Mitarbeiter dient und gleichzeitig einen Baustein zur Fachkräftesicherung des Unternehmens darstellt. Deswegen ist die Weiterbildung nicht zwingend von Fördermöglichkeiten abhängig. Dennoch werden die Informationen über mögliche Förderinstrumente gern angenommen. Inwieweit diese Informationen an die Arbeitnehmer als Nutzer und Antragsteller einer Förderung weitergeleitet werden, ist nicht dokumentierbar (IHK Ostthüringen zu Gera).

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).

4.2.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

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.

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.

Die Nachfrage nach Seminaren im I. 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.

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 Ostthüringer Konjunkturmfrage vom Januar 2016 bringt zum Ausdruck, dass sich die Wirtschaftslage erstmals seit 2 Jahren wieder verbessert hat. Ein Beschäftigungsaufbau durch neue Stellen ist aktuell aber nicht zu erwarten. Diese Entwicklung bestätigt sich auch bei den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen, Geschäftsführern und Inhabern der Unternehmen. Häufig erfolgen nur Nachbesetzungen. Dabei haben die Firmen oft die Schwierigkeit, auf adäquates Fachpersonal zuzugreifen. Das zeigt sich auch bei den bestehenden Kontakten zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, die bei vielen Stellenausschreibungen der Unternehmen, insbesondere bei qualitativ anspruchsvollen Aufgabengebieten, keine geeigneten Fachkräfte zur Verfügung haben. Die Hinweise auf die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) als eine zusätzliche Möglichkeit, geeignete Fachkräfte zu finden, werden weiterhin gern angenommen. Dabei ist erneut festzustellen, dass die ThAFF mit seinem Dienstleistungsangebot in vielen Firmen noch gänzlich unbekannt ist.

Der Einsatz und die Ausbildung ausländischer Fachkräfte und Flüchtlinge ist ein fortwährendes Thema. Mehrere Firmen beschäftigen bereits erfolgreich ausländische Fachkräfte, wobei die Rahmenbedingungen nicht immer einfach zu bewältigen sind. Eine der grundlegendsten Voraussetzungen bleibt weiterhin die Verständigung in deutscher Sprache (IHK Ostthüringen zu Gera).

4.2.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der IHK Ostthüringen zu Gera im 1. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
63	203	1.564

Als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung waren bei der IHK Erfurt im 1. Quartal insbesondere Seminare/Lehrgänge (8-240 Std. / Kurs) bei den besuchten Unternehmen gefragt. So konnten 27 Teilnehmer auf insgesamt 10 verschiedene Kurse bei Kooperationspartnern und der IHK vermittelt werden. Aufstiegsfortbildungen wurden mit 6 Teilnehmern in 3 Kursen nachgefragt.

4.2.5 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Im Rahmen der Kontakte zu Bildungsträgern erfolgte vor dem Hintergrund einer hohen Zahl von Studienabbrechern eine Abstimmung mit dem Projekt „Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss“ (PereS)“. Dabei ging es vor allem um die Möglichkeiten der Zusammenarbeit sowie die Sensibilisierung der Unternehmen bei den Beratungen der Qualifizierungsentwickler.

Im Rahmen der regelmäßigen Beratungen der Qualifizierungsentwickler wurde das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) und deren Umsetzung in der Praxis ausführlich vorgestellt und diskutiert. Mit dem damit erworbenen Hintergrundwissen können den Firmen bei Bedarf zielgerichtet Informationen vermittelt werden.

Die Chancen und Integrationsmöglichkeiten ehemaliger Bundeswehrangehöriger waren ein Themenschwerpunkt der Regionalkonferenz mit dem Karrierecenter der Bundeswehr Erfurt (KarrC Bw Erfurt) und dem Berufsförderungsdienst (BFD), Standortteam Gera. Damit können bedarfsgerechte Hinweise an die Unternehmen durch die Qualifizierungsentwickler noch zielgerichteter erfolgen (IHK Ostthüringen zu Gera).

4.2.6 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)

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 verschiedenen Arbeitsmarktakteuren zusammengearbeitet. Dazu gehörten die Bundesagentur für Arbeit mit dem Arbeitgeberservice, verschiedene Bildungsträger, das IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens, den Thüringer Netzwerken TND, IQ und Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen NAT, dem fdr Fachverband Drogen- und Suchthilfe sowie den Arbeitsmarktprojekten "BLEIBdran" des Instituts für Berufsbildung und Sozialmanagement IBS und "PereS" des Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK zur Betreuung von Flüchtlingen und zur Begleitung von Studienabbrechern. Diese Initiativen sind konkrete Beiträge, um weitere Potenziale für die Fachkräftesicherung zu erschließen.

Die Qualifizierungsentwickler VMET nutzten im Berichtszeitraum diverse Plattformen für persönliche Gespräche und Kontaktanbahnungen mit Thüringer KMU, z. B. verschiedene Veranstaltungen und Arbeitskreise des Trägerverbandes, die Ausbildungsmesse am Erfurter Kreuz, eine Unternehmerkonferenz der IHK Erfurt, die Fachtagung "Strategisches Personalmanagement" der LEG Thüringen und die "Thüringer Arbeitsschutztagung" in der FH Erfurt. Ein Arbeitskreis für Arbeitsrecht der Verbände thematisierte die krankheitsbedingte Kündigung und berufliche Integration von Flüchtlingen.

Es wurden viele persönliche Gespräche mit weiteren Arbeitsmarktakteuren zu Aspekten der Fachkräftegewinnung, des lebenslangen Lernens, Mitarbeiterqualifizierung und Fördermöglichkeiten (Weiterbildungsscheck) sowie Ausbildungsmarketing geführt.

Ein besonderer Höhepunkt für den Trägerverband VMET war eine Veranstaltung über chancengleiche Personalarbeit im Unternehmen, die von den Qualifizierungsentwicklern initiiert und begleitet wurde. Zwei Unternehmensvertreter gaben als Best Practise einen praxisnahen Einblick ihres Engagements zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie betrieblichen Arbeitgeberleistungen.

Die Auffassung des Trägerverbandes zu politisch aktuellen Themen des Arbeitsmarktes wurde in der externen Kommunikation stets vertreten, z. B. Bildungsfreistellungsgesetz

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. Auf das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks wurde in einem Artikel in den Verbandsnachrichten (AUFU) 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

Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmern ab, die in Thüringen in verschiedenen Branchen spürbar fehlen. Das betrifft Facharbeiter für ingenieurtechnische und metallverarbeitende Berufe, IT Berufe, freie Stellen in der Elektroindustrie und Pflegebranche sowie bei wirtschaftlichen Dienstleistern. Die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung ThAFF warb bundesweit mit 1.850 freien Stellen für Thüringen als attraktiven Arbeitsort.

Unternehmen setzen bei Fachkräfteengpässen verstärkt auf die bedarfsgerechte Ausbildung mit anschließender Übernahmeperspektive sowie Mitarbeiterqualifizierung. In den Beratungsgesprächen waren Themen wie Aufstiegsqualifizierung, Arbeitgeberattraktivität und Chancengleichheit von großer Relevanz.

Die Qualifizierungsentwickler VMET arbeiten branchenunabhängig mit verschiedenen Bildungsträgern zusammen um ihre Projektaufgaben auf den Gebieten der Mitarbeiterqualifizierung und des Fachkräftematching noch besser erfüllen zu können. Dazu gehören das Erfurter Bildungszentrum (ebz), das Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK, FAW Jena GmbH und Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft (BWTW).

Die Qualifizierungsentwickler VMET besuchten im Berichtszeitraum den Arbeitskreis für Arbeitsrecht und den Arbeitskreis "Soziale Sicherung" des VWT, der Herausforderungen und den Umgang mit Sucht im Betrieb behandelte.

Die berufliche Integration von Flüchtlinge und Asylbewerbern stand im Berichtszeitraum weiterhin im Fokus der Arbeitsmarktakteure. Ein wichtiges Anliegen ist weiterhin der Dialog aller Beteiligten dazu und der Informationsaustausch über die komplexen Aktivitäten.

4.3.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 1. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
13	271	96

Im Berichtszeitraum wurden 13 Weiterbildungsmaßnahmen mit 96 Kursstunden für 271 Beschäftigte aus Thüringer Unternehmen koordiniert und begleitet. Mit Bildungspartnern in, Eisenach, Ilmenau, Jena und Erfurt wurden insbesondere die Themen Arbeitsrecht, Konfliktmanagement, Interkulturelle Kompetenz und MS Office Anwendungen vermittelt und trainiert. Für weitere Zielgruppen (Arbeitsuchende, Rehabilitanden) fanden im gleichen Zeitraum 6 Weiterbildungsmaßnahmen mit 400 Kursstunden für 44 Teilnehmende statt.

4.3.5 Hinweise zur Erstausbildung

Die Nachfrage auf dem Thüringer Ausbildungsmarkt ist anhaltend hoch. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen stieg im März 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 1,9 Prozent auf knapp 10.800 betriebliche Ausbildungsstellen. Der Bestand an unbesetzten Ausbildungsstellen ging im gleichen Zeitraum um 2,3 Prozent auf circa 7.600 Stellen zurück.

Freie Ausbildungsstellen und Jobs werden zunehmend erfolgreich über die Firmenhomepage und in sozialen bzw. regionalen Netzwerken, auf Ausbildungsmessen oder direkt über persönliche Kontakte zu regionalen Schulen beworben. Die Kooperationen zwischen Schulen und der Wirtschaft bewährt sich und nimmt weiter zu. Schulkooperationen haben sich als Instrumente zur Fachkräftesicherung etabliert und dienen der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität in der Region. Der Trägerverband unterstützt Schule und Wirtschaft durch den Einsatz von Berufsinformations-Trucks.

Die Ausbildungsbereitschaft der Mitgliedsunternehmen des VMET ist weiterhin hoch. Moderne Firmen gehen individuelle Wege im Ausbildungsmarketing. Bei der Nachwuchsgewinnung präsentieren sich zahlreiche Unternehmen verstärkt auf regionalen Berufsmessen. Sie bieten den Schülern interessante Praktika an und setzen beim Ausbildungsmarketing auf die eigenen Mitarbeiter und Azubis, da diese positive Erfahrungen die beste Eigenwerbung darstellt und Zufriedenheit nach außen vermitteln sowie für ein positives Image sorgen. In den Unternehmensberatungen wurden 11 freie Ausbildungsstellen identifiziert.

4.4 Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben

4.4.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Im I. Quartal 2016 wurde mit der Agentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaft in Schmalkalden sowie der Agentur für Arbeit in Erfurt und Jena zusammengearbeitet. Im Zentrum stand dabei die Informationsgewinnung zum Umgang mit der Förderung der Weiterbildung (FbW-Programme) und im Speziellen das WeGebAU-Programm. Dieses hat dieses sich in vielen beratenden Unternehmen bewährt und soll auch für weitere Qualifizierungen genutzt werden. Dabei wurde von Seiten der Qualifizierungsberater auf die Arbeitgeberberatung der Arbeitsagentur verwiesen.

Gemäß der Projektzielsetzung, die Trägervielfalt in Thüringen bei der Suche nach passgenauen Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen, wurden wieder zahlreiche Kontakte zu Bildungsträgern aufgenommen bzw. ausgebaut. Zur Umsetzung der Nachqualifizierung von Beschäftigten in Vorbereitung auf die Berufsabschlussprüfung wurde mit den Bildungsträgern, wie z.B. die Eichenbaum GmbH, iab Erfurt bzw. den bfw Kontakt aufgenommen.

Darüber hinaus arbeiten die Qualifizierungsberater in Arbeitsgruppen von Arbeit und Leben Thüringen und dem DGB Thüringen mit, um aktiv ihre Erfahrungen zu den Themenbereichen Personalentwicklung und Fachkräftesicherung einzubringen.

4.4.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Relevanz von Weiterbildungen, welche aus Mitteln der Agentur für Arbeit (FbW) getragen werden, ist weiterhin gegeben. Sie sind in Thüringen ein wichtiger Baustein der Qualifizierung, da gerade für Thüringer Unternehmen, in denen zahlreiche Niedrigqualifizierte bzw. Mitarbeiter mit einem fachfremden Abschluss arbeiten, die Weiterbildung als sinnvoll angesehen wurde. Ebenso ist auch das Interesse der Betriebe an der Weiterbildungsrichtlinie anzusehen. Vor allem mittlere Unternehmen sehen darin die Möglichkeit zur Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen.

Im Zusammenhang mit der Thüringer Weiterbildungsrichtlinie wurde auch beratend auf die Fördermöglichkeiten zur individuellen Weiterbildung der Arbeitnehmer verwiesen. Zwar nutzen in diesem Zusammenhang die Beschäftigten die Möglichkeit der individuellen Beratung und Förderung, entweder von Seiten der Arbeitsagentur, über die Beratungsstellen des Bildungsschecks oder über die GFAW in Form des Thüringer Weiterbildungsschecks. Doch kann von Seiten der Qualifizierungsentwickler keine Einschätzung getroffen werden, welche Effekte auf die Qualifizierung der Arbeitnehmer hat.

4.4.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

Wenn die Geschäftsleitung ebenfalls die erfassten Qualifizierungsbedarfe bestätigt, folgen dem nicht immer entsprechende Maßnahmen. Diesbezügliche Nachfrage ergaben folgende Gründe:

- Den Unternehmen fehlen häufig, selbst bei vorliegenden Fördermöglichkeiten, die finanziellen Ressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen.
- Andere Themen sind im Unternehmen zu diesem Zeitpunkt wichtiger oder die Bedarfe gehen aufgrund von alltäglichen Problemen unter.
- Die Unternehmen haben aufgrund der niedrigeren Beschäftigtenzahl Schwierigkeiten bei der Freistellung der zu Qualifizierenden.
- Sehr spezielle Qualifizierungsbedarfe erschweren außerdem die Bündelung zu Kursen, mit der Folge höherer Kosten für die Qualifizierungen selbst.

4.4.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 4. Quartal 2015 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
2	20	42

Alle Maßnahmen wurden bei externen Bildungsanbietern in Thüringen realisiert. Des Weiteren erreichten die Qualifizierungsentwickler 3 Unternehmens- sowie 5 Privatanfragen zu Fördermöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfen und zur Ausbildung/ Nachqualifizierung.

4.4.5 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

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 niederschlagen. 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 Qualifizierungsentwicklern und beratenen Unternehmen. Der bürokratische Aufwand steht, nach Ansicht der Unternehmen, in keiner Relation zu der in Anspruch genommenen Beratungsleistung.

4.4.6 Hinweise zur Erstausbildung

Erstausbildung spielte in der Beratung insoweit eine Rolle, wenn von Seiten des Unternehmens Probleme bei der Akquise von Auszubildenden bestanden. In den Beratungen wurde ein Bedarf von 2 Auszubildenden festgestellt, wovon 1 im laufenden Ausbildungsjahr und 1 nächstes Ausbildungsjahr benötigt werden. Alle Auszubildenden wurden im Berufsfeld Anlagenmechaniker gesucht.

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 Thüringen 50 Gespräche mit Ministerien, Bildungsanbietern und anderen Arbeitsmarktakteuren.

Die Qualifizierungsentwicklerin Ramona Klein führte ein Gespräch mit der Fachaufsicht über weiterführende Schulformen der berufsbildenden Schulen beim Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport, Frau Stunz. Ziel des Gesprächs war, sich über das Vorgehen bei der Einzelfallanerkennung von Bildungsabschlüssen zu informieren, welches Voraussetzung zur Aufnahme einer ErzieherInnenausbildung ist.

Frau Steinbrück führte ein Gespräch mit Frau Rudloff und Frau Mielenz vom Institut für Talententwicklung (iT) zu den Möglichkeiten der Zusammenarbeit bei der Messe vocatium (resp. vocati-um Jena) und parentum Erfurt 2016. Des Weiteren nahm Frau Steinbrück an einer Arbeitsberatung im Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport unter Federführung von Frau Wenk teil. In dieser Abstimmung wurde die weitere Verfahrensweise der Konzipierung der Qualifizierung „Deutsch als Zweitsprache“ für LehrerInnen von Schulen in freier Trägerschaft diskutiert. Die Rolle der Qualifizierungsentwicklerin bestand darin, die Qualifizierungsbedarfslagen der freien Schulträger aus der Praxis, welche in persönli-

chen Beratungsgesprächen eruiert wurden, darzulegen. Die Auswirkungen auf eine Förderung über den ESF-Weiterbildungsscheck bei finanzieller Beteiligung/Unterstützung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten erfragte Frau Steinbrück bei Frau Petschel, GFAW.

Die Qualifizierungsentwicklerin Nicole Walther beteiligte sich im März an einem gemeinsamen Arbeitstreffen der Jugendberufshilfe Thüringen und Vertreterinnen der LIGA-Verbände zum Thema „Qualifizierungsbegleitende Hilfen für Pflegeauszubildende (QBH)“. Beratungsschwerpunkte waren die Auswertung der Ergebnisse bezogen auf die Ausweitung des Projektes auf Gesamtthüringen, sowie die Erörterung des aktuellen Verlaufs und aktueller Probleme im Projekt „QBH“.

4.5.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Das hohe Interesse sozialwirtschaftlicher Unternehmen an Informationen zu Fördermöglichkeiten für die individuelle berufliche Qualifizierung blieb auch im I. Quartal 2016 weiter bestehen. Dies belegen die Anfragen von Unternehmen an die QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft: Im Zeitraum von Januar bis März 2016 fragten 11 Unternehmen der Sozialwirtschaft Informationen zu Fördermöglichkeiten für die individuelle berufliche Qualifizierung an. Daneben fragten 3 Privatpersonen Informationen zu den Förderinstrumenten nach.

Die QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft informierten die Kleinstunternehmen, sowie kleine und mittlere Unternehmen der frei gemeinnützigen Wohlfahrtspflege in persönlichen Beratungsgesprächen und im Rahmen von PARITÄTISCHEN Fach- und Kreisgruppen über die Förderinstrumente für die individuelle berufliche Qualifizierung.

Hinsichtlich des ESF-Weiterbildungsscheck äußerten die Unternehmen folgende Hemmnisse bei der Inanspruchnahme dieses Förderinstrumentes: Eine Antragsstellung vor der verbindlichen Anmeldung zur Teilnahme ist häufig schwer zu realisieren, da eine Anmeldung zu fachspezifischen Weiterbildungen oftmals eine frühzeitige Anmeldung bei dem Bildungsanbieter erfordert. Dies schließt vor dem Hintergrund der Gültigkeitsdauer des ESF-Weiterbildungsschecks von 6 Monaten eine Antragsstellung häufig zum ESF-Weiterbildungsscheck aus, da der Beginn der Weiterbildung länger als 6 Monate voraus liegt.

Die mit der Antragsstellung einzureichenden Unterlagen (v.a. die Kopien des Arbeitsvertrags und des Einkommenssteuerbescheids) stellen eine große Hürde für Mitarbeitende dar. Die Unternehmen der Sozialwirtschaft berichteten von einer aufwändigen Verwendungsnachweisführung. Dabei stellen v.a. das Einreichen des Kontoauszuges zum Nachweis des Mittelflusses und der Teilnahmebescheinigung sowie der Rechnung im Original wesentliche Hürden für die Mitarbeitenden dar. Zudem besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme lediglich alle 2 Jahre.

Als positiv bei der Inanspruchnahme – vor allem im Vergleich zur Bundesbildungsprämie – äußerten die sozialwirtschaftlichen Unternehmen neben der fehlenden Altersbeschränkung für die Inanspruchnahmen und der fehlenden Begrenzung der Weiterbildungskosten vorzugsweise die Festbetragsfinanzierung. Jedoch ist anzumerken, dass Mitarbeitenden, deren zu versteuerndes Einkommen in den Einkommensgrenzen der Bundesbildungsprämie liegen, diese jedoch aufgrund der Beschränkung der Weiterbildungskosten auf max. 1.000 € gerade für kostenintensivere Weiterbildungen nicht in Anspruch nehmen können. Für diesen Personenkreis existiert aktuell leider kein adäquates Förderinstrument.

4.5.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

Wie bereits in den vergangenen Quartalen sind auch in diesem Berichtszeitraum die Anpassungsqualifizierungen mit 224 zu qualifizierenden Mitarbeitenden deutlich stärker nachgefragt als die Aufstiegs- und Zusatzqualifizierungen mit insgesamt 8 Mitarbeitenden. Die Anpassungsqualifizierungen lassen sich dabei in fachlich-methodische und sozial-kommunikative Qualifizierungen unterteilen:

12 Unternehmen meldeten konkrete Qualifizierungsbedarfe mit *fachlich-methodischem Schwerpunkt* für insgesamt 160 Mitarbeitende zurück. Folgende Themen waren dabei relevant: betriebswirtschaftliche Steuerung von sozialen Organisationen, modulare Qualifizierung für SchulbegleiterInnen, Umgang mit Betroffenen sexueller Gewalt, Aufsichtspflicht und Haftpflicht für Ehrenamtliche sowie Projektmanagement in der Sozialwirtschaft. Weiterhin sollen 59 Mitarbeitende aus 5 Unternehmen mit *sozial-kommunikativem Kernpunkt* qualifiziert werden. Exemplarisch lassen sich hier der „Umgang mit herausforderndem Verhalten/ Deeskalation“ und „Lügen und Selbstwert“ nennen.

Auch im 1. Quartal des Jahres 2016 stellen Inhouse-Schulungen den größten Bereich dar: Insgesamt 8 Unternehmen meldeten einen Bedarf an 12 Schulungen für 190 Mitarbeitende an. Die Themenfelder dieses Qualifizierungsformates bezogen sich auf die Deeskalation von Konflikten, Autismus und Schulungen für Ehrenamtliche im Bereich Vielfalt, Diversität und Interkulturalität.

Darüber hinaus benannten zwei Unternehmen einen Qualifizierungsbedarf im Bereich des beruflichen Aufstiegs. Insgesamt 5 Mitarbeitende sollen als SuchtberaterIn, Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen, als Steuerfachangestellte oder Pflegedienstleitung qualifiziert werden.

Überdies zeigten 3 Unternehmen einen Bedarf an Zusatzqualifizierungen für insgesamt 3 Mitarbeitende an. Hier ist die „Betriebswirtschaftliche Zusatzqualifizierung“, die „Insoweit erfahrene Fachkraft nach §8a SGB VIII“ und der/die „Hygienebeauftragte/r“ zu nennen.

Des Weiteren signalisierten im Berichtszeitraum 5 Unternehmen einen Bedarf an insgesamt 10 Fachkräften. Die vakanten Stellen lagen mit 9 Fachkräften weitestgehend im pädagogischen und heilpädagogischen Bereich (z.B. pädagogische Fachkraft, ErzieherIn oder HeilpädagogIn). Ein Hausmeister komplementierte die Bedarfe.

In dem Berichtszeitraum erfolgten zahlreiche Gespräche mit Frauen- und Familienzentren. Diese nutzen verstärkt das Angebot des Bundesfreiwilligendienstes (BFD). Sowohl die Unternehmen haben ein großes Interesse an der Qualifizierung mit Weiterbeschäftigung der Bundesfreiwilligendienstleistenden, als auch die Teilnehmenden des BFDs interessieren sich vermehrt für eine Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen, die sie nach dem Freiwilligendienst ausführen können. Daher signalisierten in diesem Quartal 4 Einrichtungen für 5 Mitarbeitende den Bedarf an einer Umschulung / Nachqualifizierung zum / zur staatlich anerkannten ErzieherIn oder HeilerziehungspflegerIn. Dabei ist anzumerken, dass adäquate Nachqualifizierungsangebote für die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens nicht existieren, sondern sich die Möglichkeiten auf (verkürzte) Ausbildungen/Umschulungen beschränken.

4.5.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 1. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
9	56	253

4 Maßnahmen fanden bei der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen statt. Die restlichen 5 Maßnahmen wurden über andere Bildungsträger realisiert. 6 Maßnahmen waren als Anpassungsqualifizierung konzipiert, die restlichen 3 Qualifizierungen fielen unter Zusatzqualifizierungen.

4.5.5 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Das Team der Qualifizierungsentwicklung für Unternehmen der Sozialwirtschaft war an der Konzipierung und Ausgestaltung eines Fachtages am 24.02.2016 in Neudietendorf unter dem Titel „Willkommen in der Sozialwirtschaft – Wie Unternehmen für Fachkräfte attraktiv(er) werden“ maßgeblich beteiligt. Gemeinsam mit Mitgliedsorganisationen wurde diskutiert, wie eine Arbeitgebermarke aufgebaut und Arbeitgeberattraktivität umgesetzt werden kann.

Am Vormittag referierten die QualifizierungsentwicklerInnen Susann Steinbrück, Ramona Klein und Jan Montag über strukturelle und demografische Gegebenheiten. Hier wurde Mithilfe unterschiedlicher Perspektiven der Fachkräftemangel in Thüringen, aber auch in ganz Deutschland, herausgearbeitet. Neben dem demografischen Wandel und der Fachkräfteabwanderung aus dem Freistaat sind auch systemische Gegebenheiten, wie eine fehlende adäquate Nachqualifizierung in der Sozialwirtschaft, ausschlaggebend für diesen Trend. Aufgrund dessen ist es im Gegensatz zu anderen Branchen kaum möglich, dieses Potential zu nutzen.

Fachkräfte finden, binden und entwickeln und junge Interessierte zu einer Ausbildung in einem Beruf des Gesundheits- und Sozialwesen zu motivieren, ist eine Hauptaufgabe der

Sozialwirtschaft. Eine attraktive Präsentation der vielfältigen sozialwirtschaftlichen Unternehmen auf verschiedenen Kanälen und der persönliche Kontakt mit der Zielgruppe erleichtern die Suche nach passenden Fachkräften enorm. Daher stellen sich seit einigen Jahren Mitgliedsorganisationen gemeinsam mit den QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft auf überregionalen Berufs- und Informationsmessen in Thüringen vor.

Um die Messeauftritte für 2016 planen, koordinieren und organisieren zu können, fand am 08.03.2016 ein Vorbereitungsworkshop in Neudietendorf statt. Bei diesem zeigten die Qualifizierungsentwicklerinnen die unterschiedlichen Formate und Ausrichtungen der Berufs- und Informationsmessen auf und boten den Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, sich über ihre Erfahrungen mit den unterschiedlichen Messeformaten auszutauschen. Mit Blick auf eine effektive und effiziente Firmenpräsentation berieten sie die Mitgliedsorganisationen zudem individuell, welche Berufsmesse am besten zum Unternehmenskonzept und zur Zielgruppe passt. Somit konnte für jede Berufsmesse ein attraktiver Mix aus Einsatzfeldern und Unternehmen zusammengestellt werden. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde zudem der neue Messestand des PARITÄTISCHEN Thüringen vorgestellt. Eine ansprechende und aussagekräftige Präsentation verstärkt somit zukünftig die Attraktivität des Messestandes. Hierdurch kann noch intensiver für die Berufe und Einsatzfelder der Sozialwirtschaft geworben und die Tätigkeitsfelder sichtbar gemacht werden.

Die im September 2015 erfolgreich stattgefundenene 1. Firmenkontaktbörse für sozial- und heilpädagogische Berufe in Leinefelde wird auch in 2016 unter Organisation und Koordination der Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft ausgerichtet. Dieses Veranstaltungsformat bringt SchülerInnen, StudentInnen und Interessierte sowie frei gemeinnützige Unternehmen der Sozialwirtschaft in der Region Nordthüringen zusammen. Die SchülerInnen und StudentInnen erhalten einen Einblick in die Einsatzmöglichkeiten nach Abschluss der Aus-bildung oder des Studiums, können Praktikaplätze anbahnen oder direkt vereinbaren sowie sich über Einstiegsmöglichkeiten informieren. Für die Unternehmen bietet die Firmenkontaktbörse eine ideale Plattform zur Selbstdarstellung und zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte.

Am 1. März 2016 fand das 4. Fachforum Schulbegleitung mit VertreterInnen von PARITÄTISCHEN Trägern der Schulbegleitung statt. Im Rahmen des Fachforums stimmte Susann Steinbrück die von der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen erstellte Qualifizierung mit den PraxisvertreterInnen ab. Im Fokus dieser Abstimmung standen die Qualifizierungsinhalte, die organisatorischen Rahmenbedingungen und mögliche Förderprogramme für berufliche Weiterbildungen. Im Ergebnis sprachen sich die Träger für ein modulare Qualifizierung mit ein- bis zweitägigen Modulen aus. Im Weiteren wird die Qualifizierung durch die PARITÄTISCHE Akademie Thüringen mit Beginn des Schuljahres 2016/2017 geplant.

Im Rahmen der LIGA-Steuerungsgruppe Fachkräfteentwicklung informierte die Qualifizierungsentwicklerin Susann Steinbrück regelmäßig über aktuelle Veranstaltungsformate, wie Firmenkontaktbörsen und Messen. Diese regelmäßige Einbindung stellt einen wichtigen Anknüpfungspunkt der Qualifizierungsentwicklung an die Kollegialverbände sicher. Des

Weiteren erfolgten regelmäßige Absprachen zu verschiedensten Aktivitäten der Fachkräftegewinnung und –bindung der einzelnen Verbände mit dem Ziel Synergieeffekte zu erzeugen und die Frei gemeinnützige Wohlfahrtspflege in Thüringen als attraktive Arbeitgeber darzustellen.

4.6 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 1. 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 QualifizierungsentwicklerInnen 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.

Im Zuge der Projektverlängerung zum 01.01.2016 und der Personalveränderung zum 01.03.2016 wurden die Projektbeschreibungen, resp. die Kontaktdaten der Qualifizierungsentwicklerinnen auf den Webseiten des PARITÄTISCHEN Thüringen, der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen und der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen aktualisiert.

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

Zur täglichen Arbeit der Qualifizierungsentwickler VMET gehört die Werbung für aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Bildungsträger in den Verbandsnachrichten und Rundschreiben des Trägers. Auf der Internetseite des Trägerverbandes wird für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben. In den persönlichen Beratungsgesprächen sowie im Verbandsrundschreiben wurden die Unternehmen über aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Mitgliedsbildungsträger monatlich informiert. In einem Artikel der Verbändezeitung wurde der Thüringer Weiterbildungsscheck als attraktives Förderinstrument beschrieben und beworben.

Alle im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt gehörenden Möglichkeiten der Handwerksorganisation werden nach erfolgter Einarbeitung der zwei neuen Kolleginnen ausgeschöpft. Im Einzelnen mit Info-Broschüren, DHZ, Flyer, Internetpräsenzen und entsprechende Verlinkungen, Messen/Foren, Gesprächsrunden, mündliche und schriftliche Informationen an Fachabteilungen, Kreishandwerkerschaften, Innungen und Verbände (HWK Erfurt).

Nach Inkrafttreten der neuen „Fachkräftenrichtlinie“ in der 5. ESF-Förderperiode und dem erteilten Zuwendungsbescheid der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH (GFAW) für das Projekt „Beratung, Begleitung und Unterstützung durch Qualifizierungsentwicklerinnen und Qualifizierungsentwickler in den Bereichen Aus- und Weiterbildung“ wurden alle relevanten Informationen auf der Internetseite der IHK Ostthüringen an die neuen Erfordernisse angepasst. Die Qualifizierungsentwickler sind dort wiederum als erste Ansprechpartner für die Themen Qualifizierung, Personalentwicklung, Ausbildung sowie Fachkräftesicherung und -gewinnung benannt.

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 Qualifizierungsberatung erreicht.

Ausblick

Das Jahr 2016 hält einige Änderungen für die Qualifizierungsentwicklung bereit. Der Fördergegenstand Qualifizierungsentwickler ist nicht mehr der Beratungsrichtlinie zugehörig, sondern nun in der Fachkräfte richtlinie angesiedelt. Inhaltlich ändert sich allerdings nichts.

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. Sicherlich ergeben sich auch für die von den Thüringer Qualifizierungsentwicklern beratenen Unternehmen Fragen hinsichtlich der Umsetzung des neuen Gesetzes. Demzufolge wurden die Qualifizierungsentwickler im Arbeitstreffen über die Gesetzesinhalte und deren Anwendung informiert, um fundierte Auskünfte geben zu können.

Am 22.03.2016 hat die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung, eine gemeinsame Initiative des TMASGFF, des TMBJS, des TMWWDG, der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V., der Thüringer Industrie- und Handelskammern, der Thüringer Handwerkskammern, des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen sowie der LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V., strategische Ziele und Maßnahmen für die nächsten Jahre veröffentlicht, um die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen positiv zu beeinflussen. Hierbei werden die Qualifizierungsentwickler unter „Ziel 3: Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen weiter ausbauen“ als Instrument der Sensibilisierung – besonders von klein- und mittelständischen Unternehmen – für eine gezielte Personalentwicklung genannt. Somit wird es spannend zu sehen sein, wie die angeführten Maßnahmen untereinander agieren und welche jährlichen Ergebnisse durch die Allianz – auch mit Hilfe der Qualifizierungsentwickler – erreicht werden. Seitens der Qualifizierungsentwickler soll vor allem die Netzwerkarbeit ausgebaut werden, um die kleinen und mittleren Unternehmen bedarfsgerecht und bestmöglich zu beraten und bei Fragen auch an andere Projekte weiterleiten zu können.

Insgesamt fällt im 1. Quartal 2016 auf, dass die Zahl der Beratungen im Vergleich zu den Quartalen in 2015 teilweise zurückging. Ein Grund hierfür sind nach dem Feedback der Qualifizierungsentwickler die neuen Richtlinien zur Erfassung der KMU-Kriterien.

Die Zahlen der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im 1. Quartal 2016 sind weiterhin ein starker Indikator dafür, dass die Qualifizierungsberatung von Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen ist.

Impressum

Herausgeber
GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:
GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

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