



Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Quartalsbericht 1/2018

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 1. Quartal 2018



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	5
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	6
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	6
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	8
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	8
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	9
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	9
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	14
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen	19
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen	22
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	25
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	28
4.1	Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren	28
4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen	30
4.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung.....	31
4.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung	32
4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	34
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	35
4.7	Hinweise zu Besonderheiten	37
4.8	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler	38
5	RÜCK- UND AUSBLICK.....	41

Abbildungen

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

Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 1. Quartal 2018	6
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen	9
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen	10
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe	11
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	11
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen	12
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe	12
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	13
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region	14
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	15
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	16
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK	16
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region	16
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	17
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region	17
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	19
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen	20
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET	21
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region	22
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen	23
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	24
Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region.....	25
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen.....	26
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen	27
Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren	28
Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler	29
Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung.....	34
Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner.....	35
Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze	35
Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 1. Quartal 2018	40

Abkürzungen

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

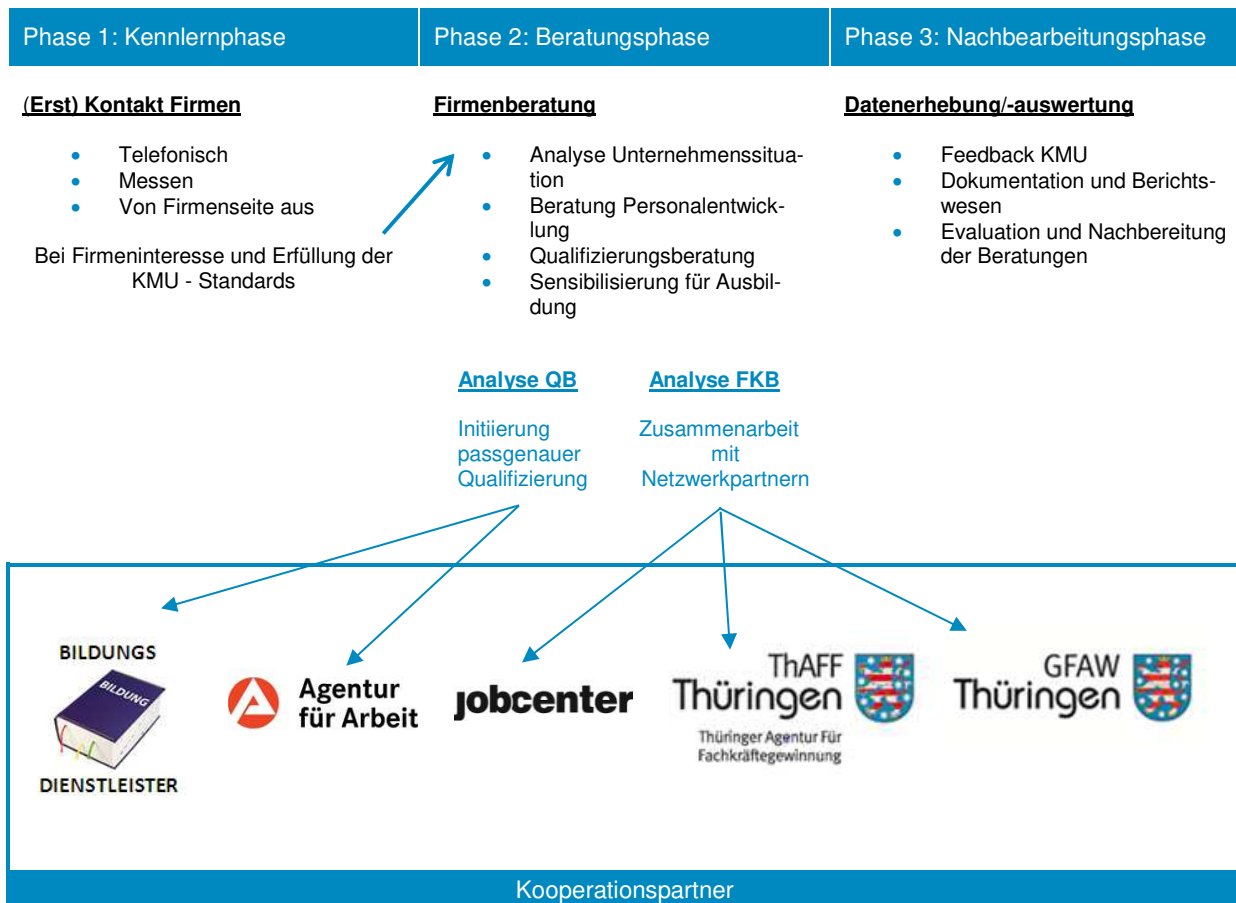
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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

1 Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler

Im 1. Quartal 2018 haben die 16 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der individuelle Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt wird. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



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

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 520 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 184 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 541 Mitarbeiter analysiert und in 135 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 293 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 1. Quartal 2018

QE der Projektträger	Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	334	118	35 %	318	62	19 %	123
IHK'n	35	12	34 %	41	19	54 %	37
VMET	49	19	39 %	58	22	45 %	53
Arbeit und Leben	34	17	50 %	76	20	59 %	52
Der Paritätische	68	18	26 %	48	12	18 %	28
Gesamt	520	184	35 %	541	135	26 %	293

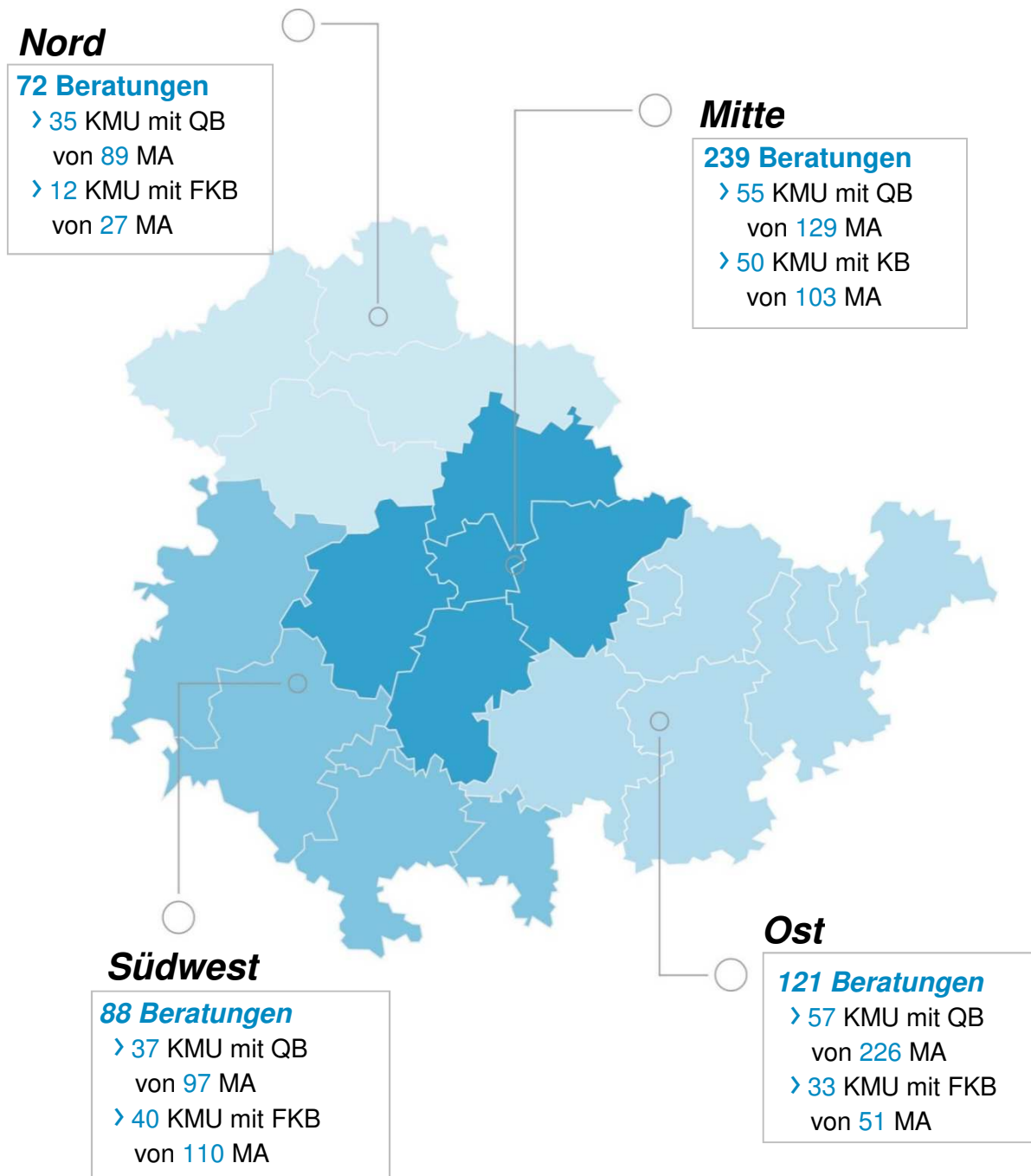
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 1. Quartals 2018, welche jeweils getrennt nach den zusammengefassten Berichten der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammer, des VMET, von Arbeit und Leben und des Paritätischen Thüringen erfolgten.

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

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

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer 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	15	20	13	5	8	3	2	5	1	-	-
Mitte	52	71	34	15	32	16	9	8	2	-	-
Ost	1	42	24	19	11	12	3	6	3	-	-
Südwest	9	23	12	14	12	7	4	4	3	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

29 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 2,9 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 74 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 541 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 318 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 59 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 223 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum 4. Quartal 2017 hat sich die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf um 14 % erhöht. Die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf ist nahezu unverändert. Beide Werte bewegen sich auf einem hohen Niveau, was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

26 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,2 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 64 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 293 gesuchten Fachkräften stammen 123 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 42 % ausmacht. 170 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Im Vergleich ist der Qualifizierungsbedarf in allen Bereichen insgesamt deutlich höher als der Fachkräftebedarf.

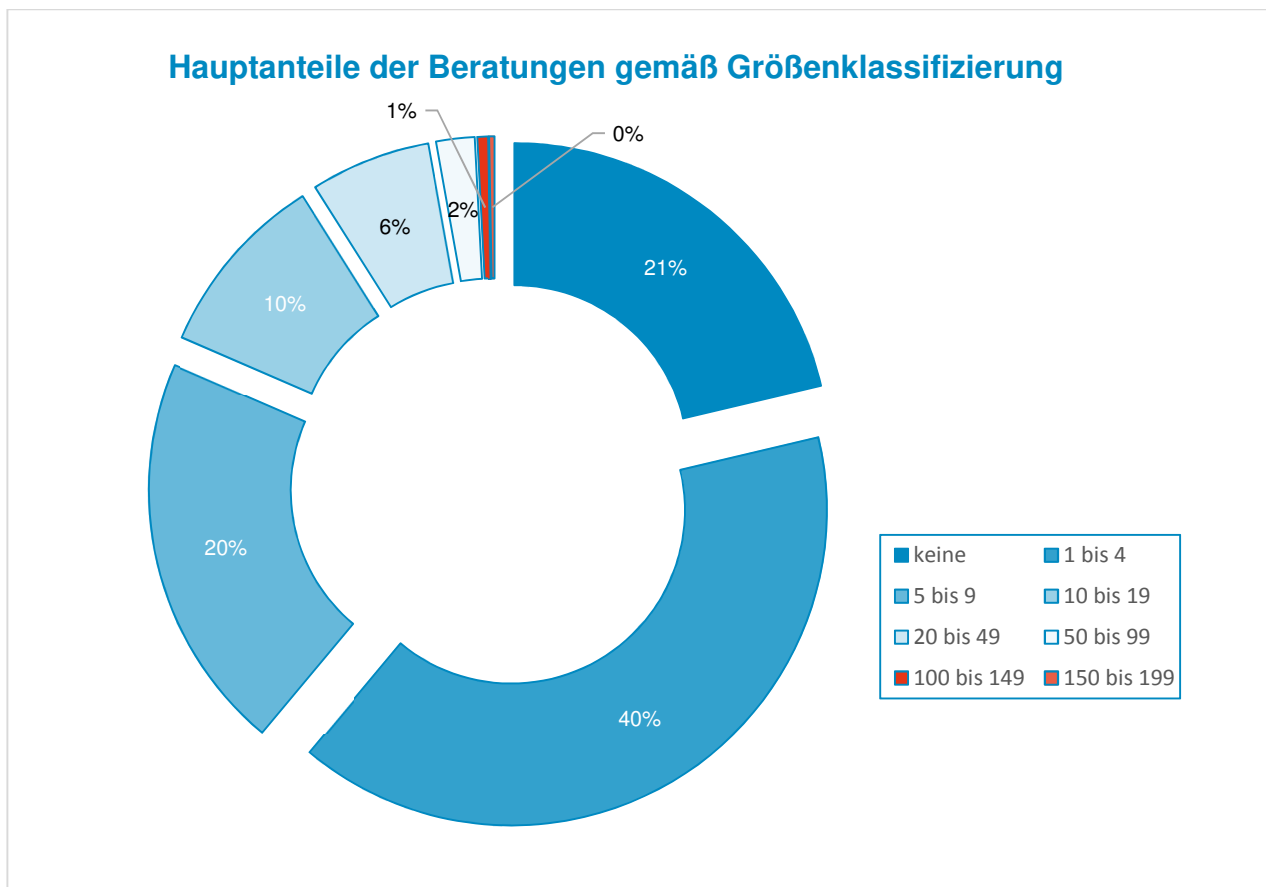
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie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

3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 1. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 357 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



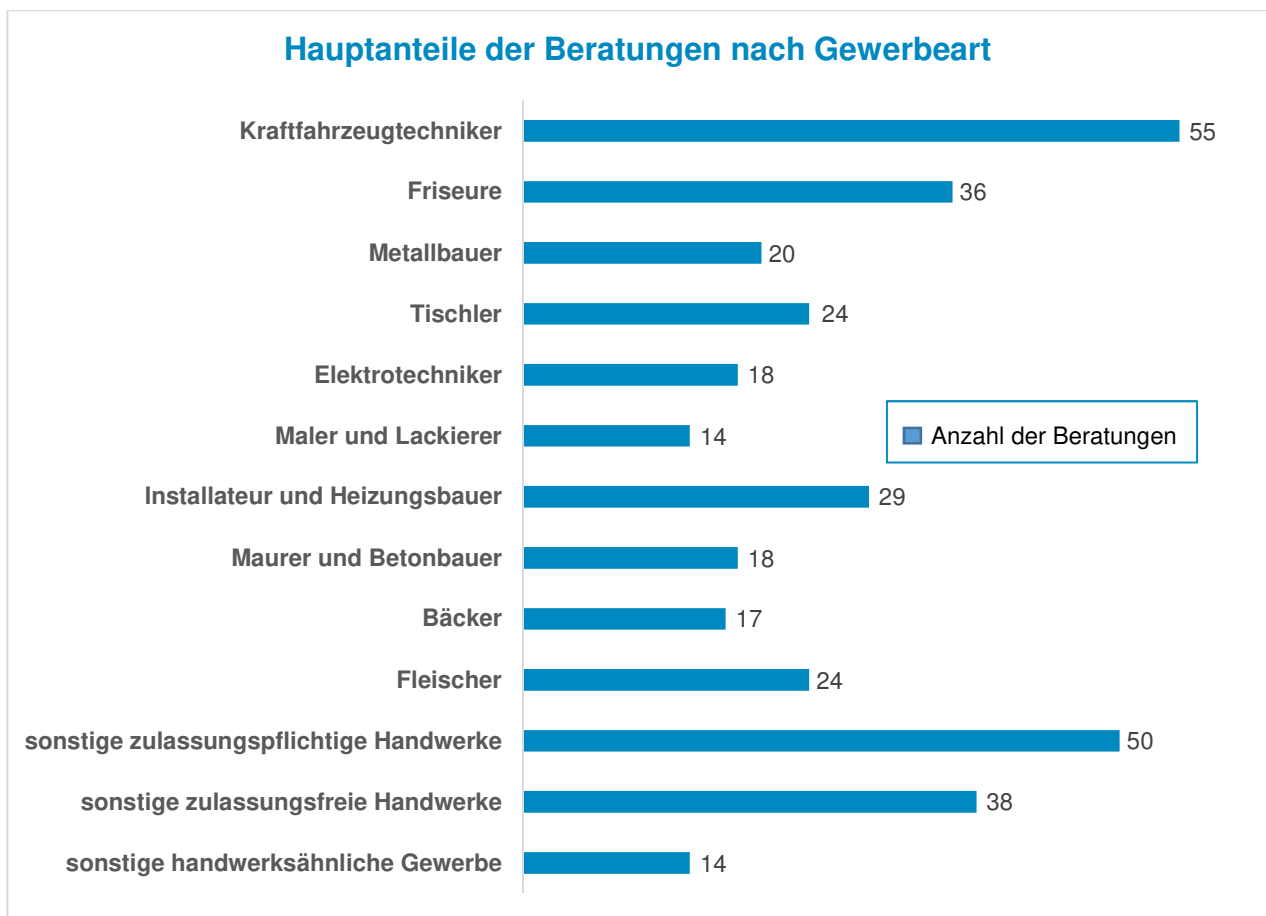
Nahezu alle Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
48	Nordthüringen
145	Mittelthüringen
89	Ostthüringen
75	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
334	118	35 %	318	62	19 %	123

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 357 durchgeführten Beratungen:

- 118 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 318 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,7 Mitarbeiter pro Unternehmen.

- Dieser Bedarf soll zu 75 % innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Handwerkskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:

Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
12	Elektrotechniker	41
16	Kraftfahrzeugtechniker	36
3	Augenoptiker	32
9	Maurer und Betonbauer	32
9	Tischler	29
11	Installateur und Heizungsbauer	27
8	Friseur	14
3	Zimmerer	12
7	Metallbauer	12
2	Bäcker	9

In den Beratungen wurden insgesamt 151 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
24	Zeitmanagement
15	Ersthelferausbildung
14	Berufseinstieg Elektroniker
12	Ersthelfer
12	Prüfung ortsfester elek. Anlagen
9	Verkaufstraining
8	Teambildung
6	Buchführungsgrundkurs
je 5	Änderungen im Steuerrecht Hubarbeitsbühnen Neue Datenschutzverordnung

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

Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	28	46
Mittelthüringen	17	25
Ostthüringen	48	188
Südwestthüringen	25	59

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 357 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 123 Personen bei 62 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 67 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 84 Facharbeiter, 32 An- und Ungelernte und 7 Meister/Techniker.

Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
7	Metallbauer	23
9	Kraftfahrzeugtechniker	14
5	Installateur und Heizungsbauer	12
4	Elektrotechniker	12
4	Maurer und Betonbauer	9
4	Tischler	9
2	Karosserie- und Fahrzeugbauer	6
4	Fleischer	6
5	Friseur	5
1	Straßenbauer	5
2	Zimmerer	4

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

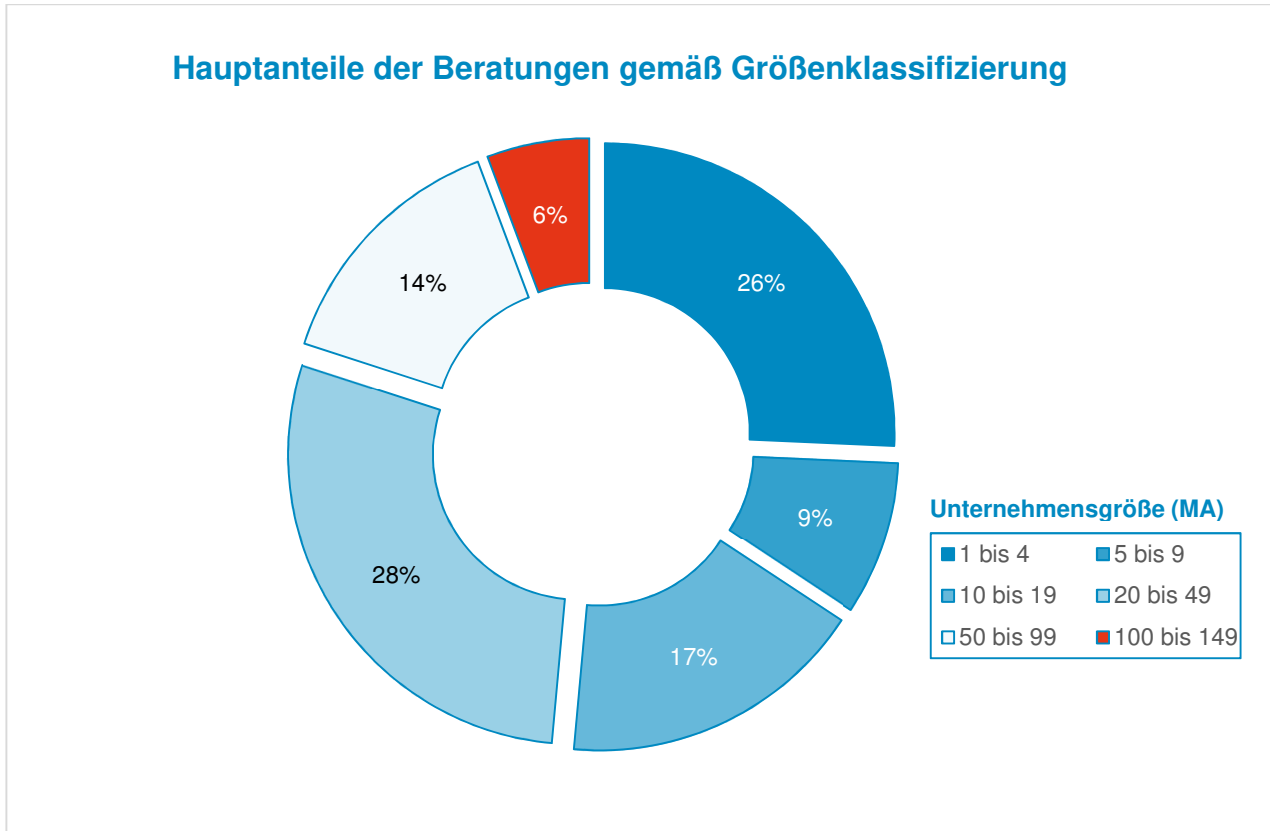
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	6	12
Mittelthüringen	7	7
Ostthüringen	22	33
Südwestthüringen	27	71

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammer

Grundlage der Auswertung ist der Bericht des 1. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt. Im 1. Quartal fanden insgesamt 35 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



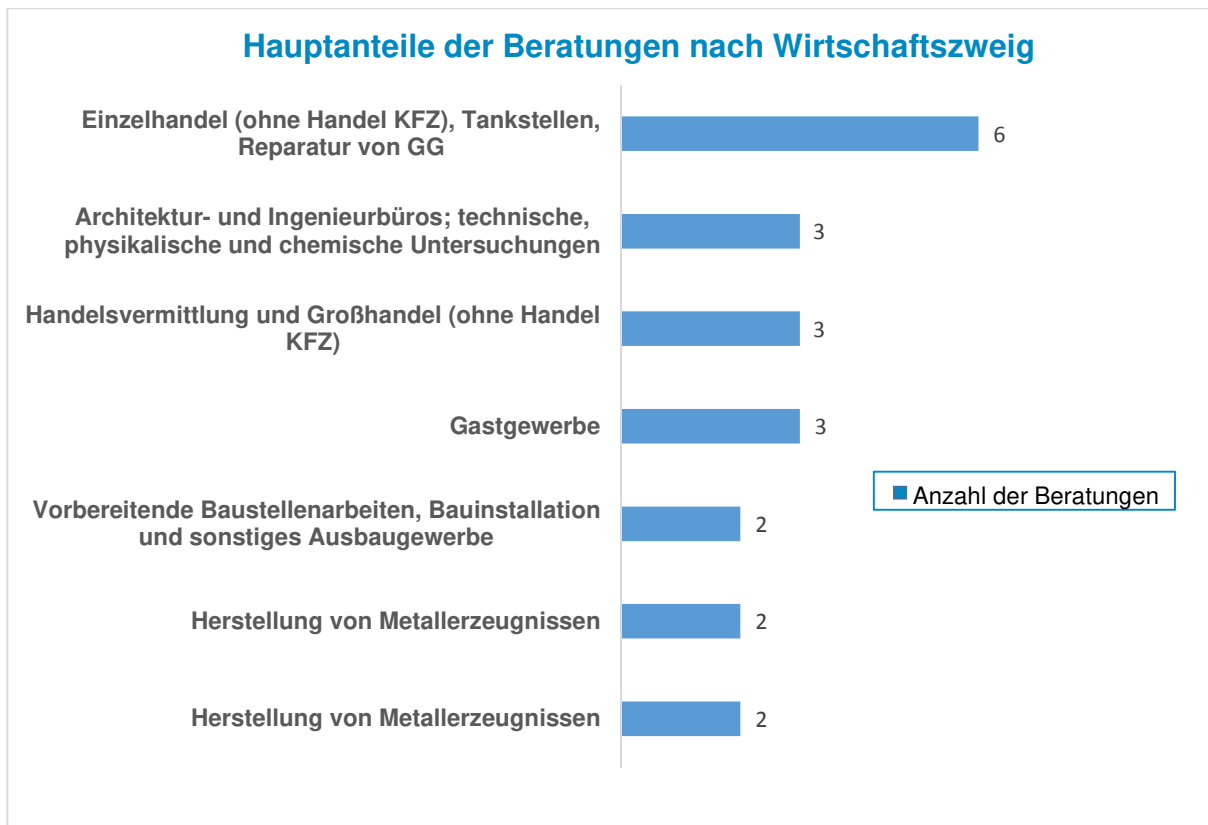
94 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
1	Nordthüringen
25	Mittelthüringen
-	Ostthüringen
3	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
35	12	34 %	41	19	54 %	37

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 35 durchgeführten Beratungen:

- 12 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 41 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3,4 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 37 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
2	Gastgewerbe	20
1	Telekommunikation	8
2	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen	6
1	Druckgewerbe (ohne Verlagswesen)	2
1	Herstellung von Metallerzeugnissen	1
1	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	1

In den Beratungen wurden insgesamt 10 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
15	Warenwirtschaft
8	Wirtschaftsenglisch
6	Qualitätsmanagement
5	Telefontraining
2	Warenursprung und Präferenzen

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

Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	3	28
Mittelthüringen	8	12
Ostthüringen	-	-
Südwestthüringen	1	1

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 35 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 37 Personen bei 19 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- Der Bedarf soll bei allen befragten Unternehmen langfristig (über sechs Monate hinaus) gedeckt werden.

Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
3	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen	7
2	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	6
2	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	4
2	Gastgewerbe	4
1	Herstellung von Möbeln	4
2	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonst. Ausbaugewerbe	3
1	Maschinenbau	3
1	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1
1	Telekommunikation	1
1	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	1

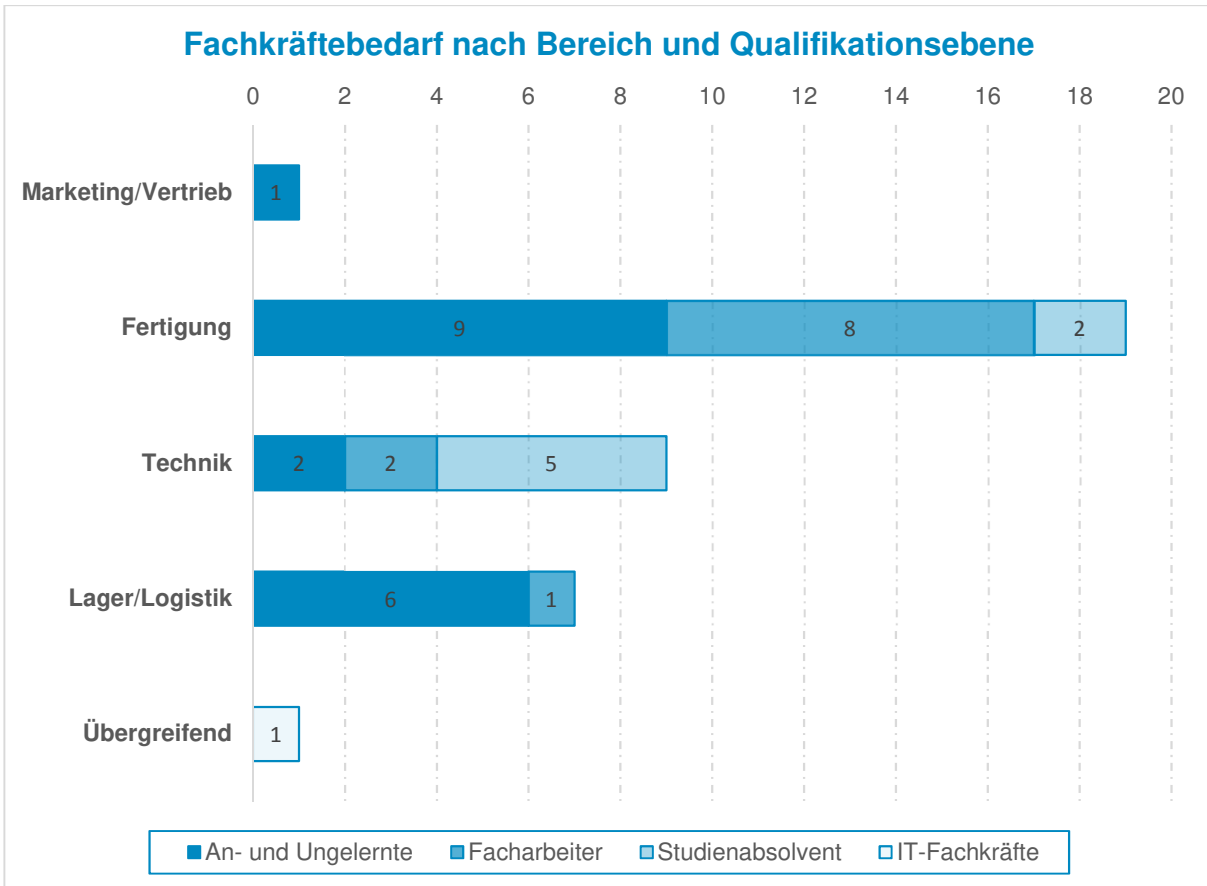
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	4	8
Mittelthüringen	13	25
Ostthüringen	-	-
Südwestthüringen	2	4

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

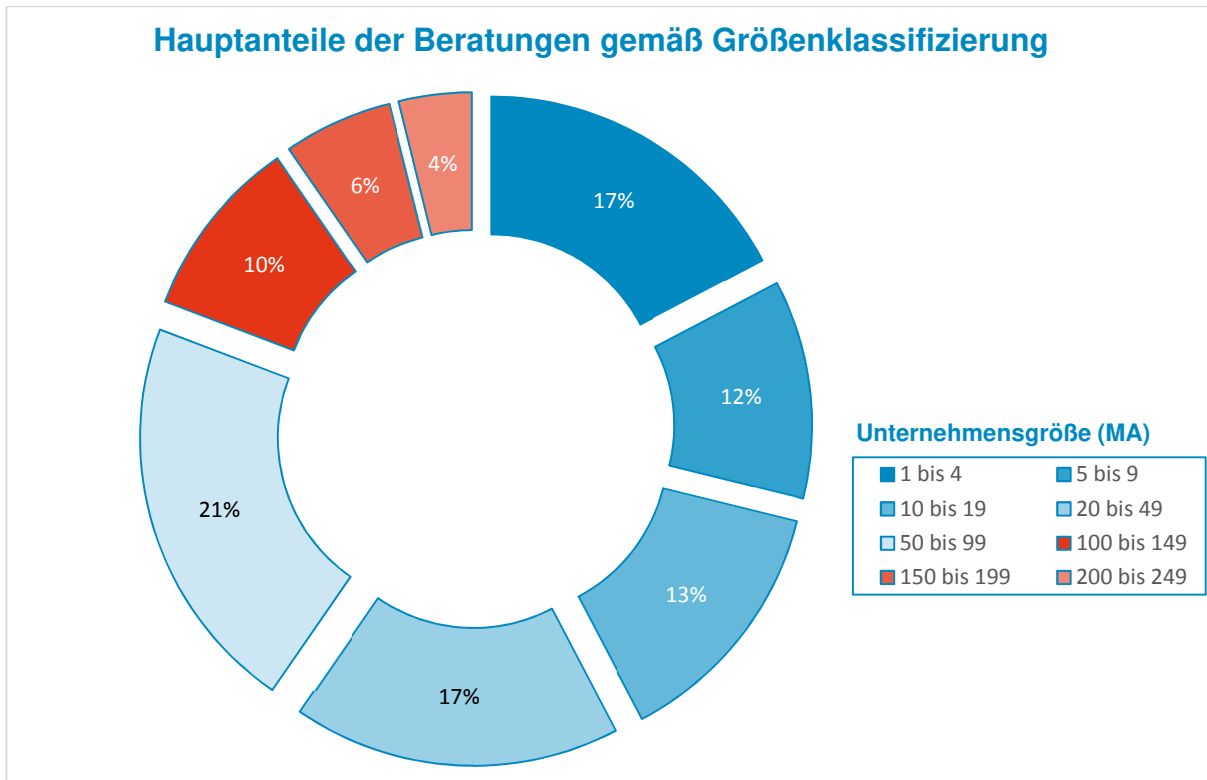
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



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

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 54 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



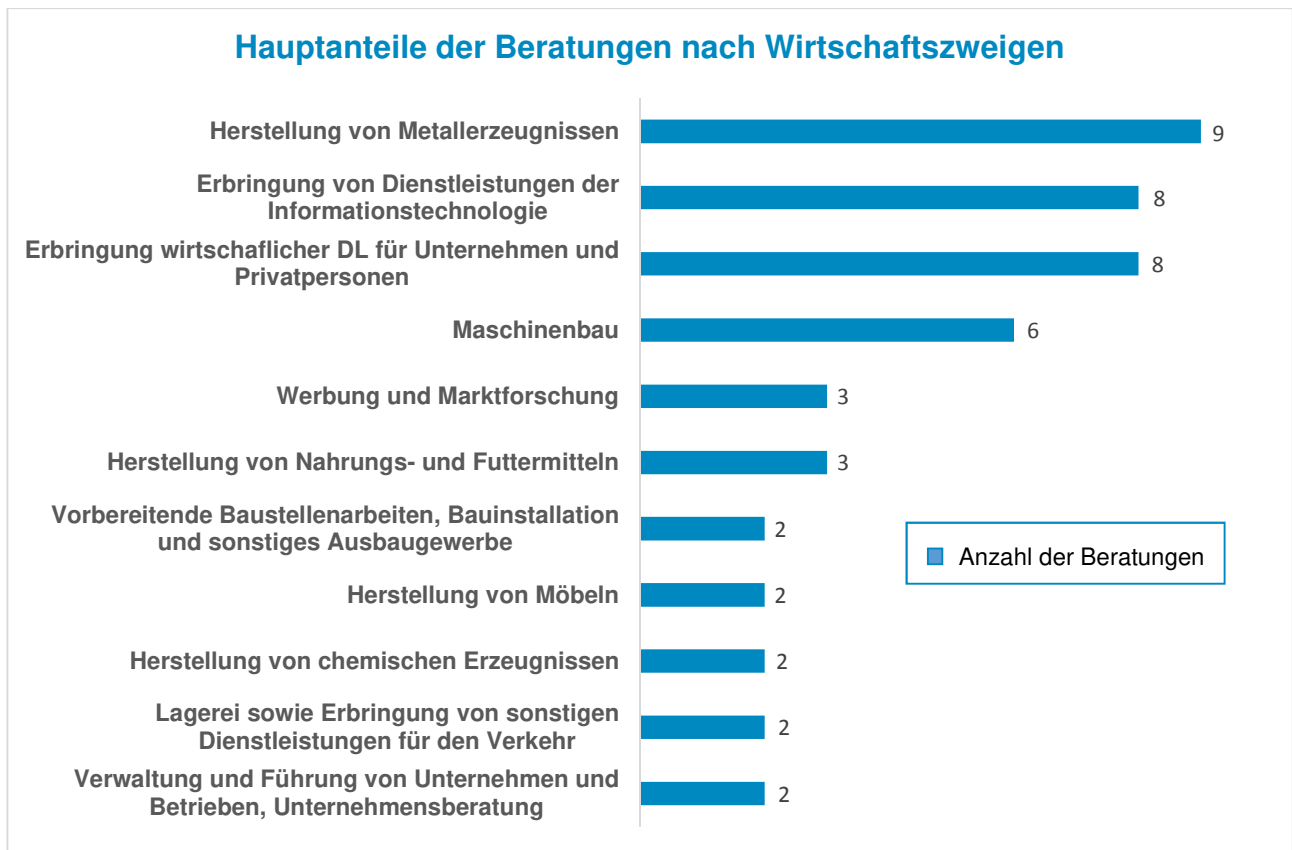
80 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
5	Nordthüringen
29	Mittelthüringen
13	Ostthüringen
7	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
49	19	39 %	58	22	45 %	53

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 54 durchgeführten Beratungen:

- 19 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 58 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für alle Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 18 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

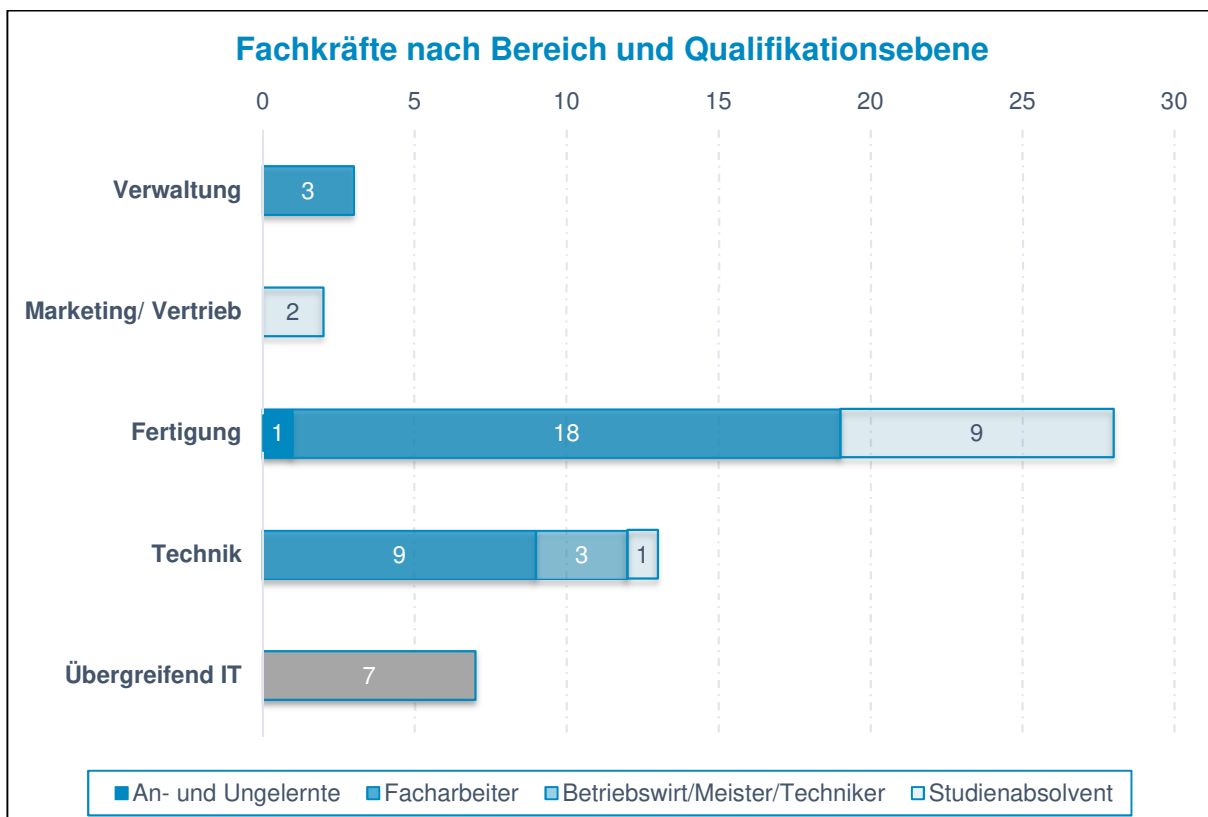
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
9	Führen - Entscheiden
9	Führungstraining
8	Grundkurs Polnisch für FK
6	Englisch Aufbau
4	Führungstraining Basics
je 3	Personalentwicklung Teamentwicklung

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 54 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 53 Personen bei 22 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,4 Fachkräfte je Unternehmen.
- 92 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

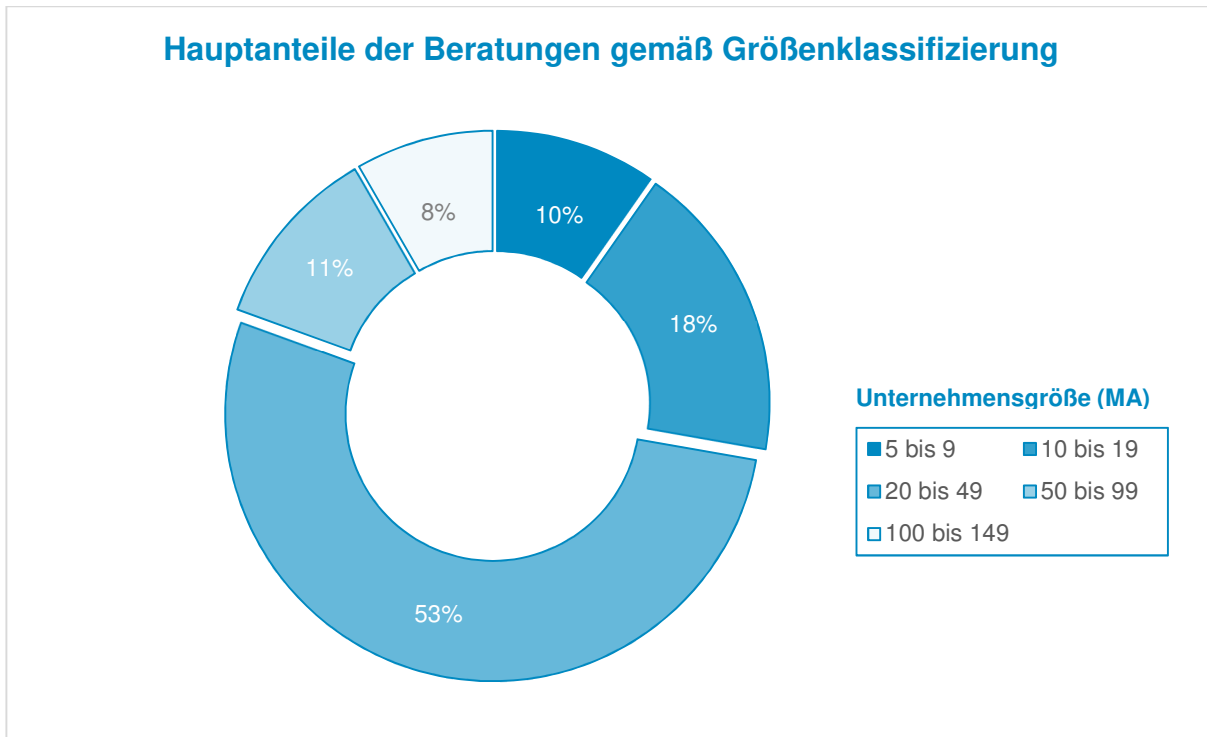
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 72 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



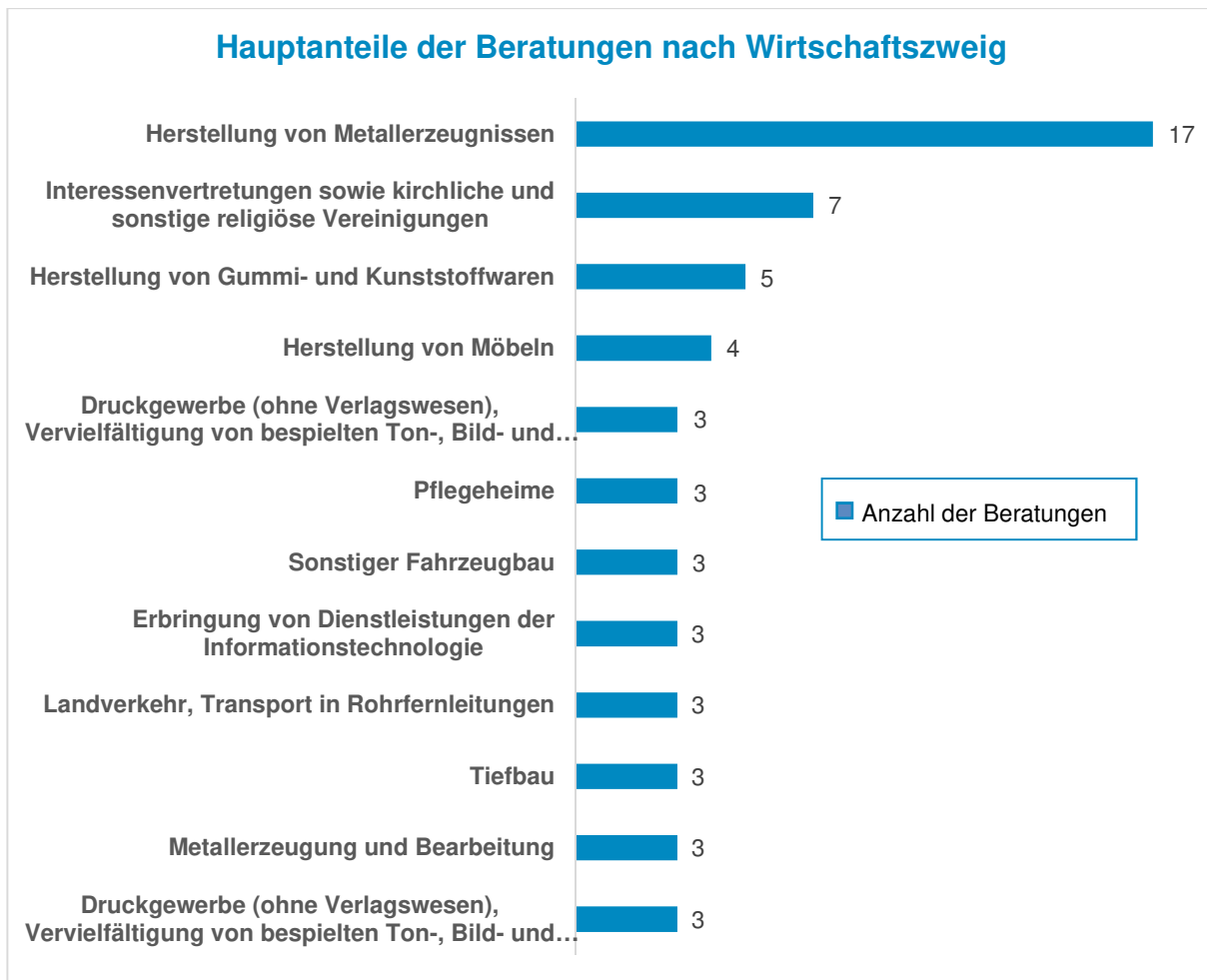
92 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
3	Nordthüringen
47	Mittelthüringen
3	Ostthüringen
19	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
34	17	50 %	76	20	59 %	52

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- 17 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 76 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 4,5 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 57 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 19 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
15	CNC-Programmierung
je 10	Englisch in der HOGA Schweißpass
9	Englisch
6	Schweißverfahren (MiG)
je 4	Baustellensicherheit Gabelstaplerschein Kundenreklamation Schaltberechtigung (Mittelspannungsanlagen)

Zum Fachkräftebedarf:

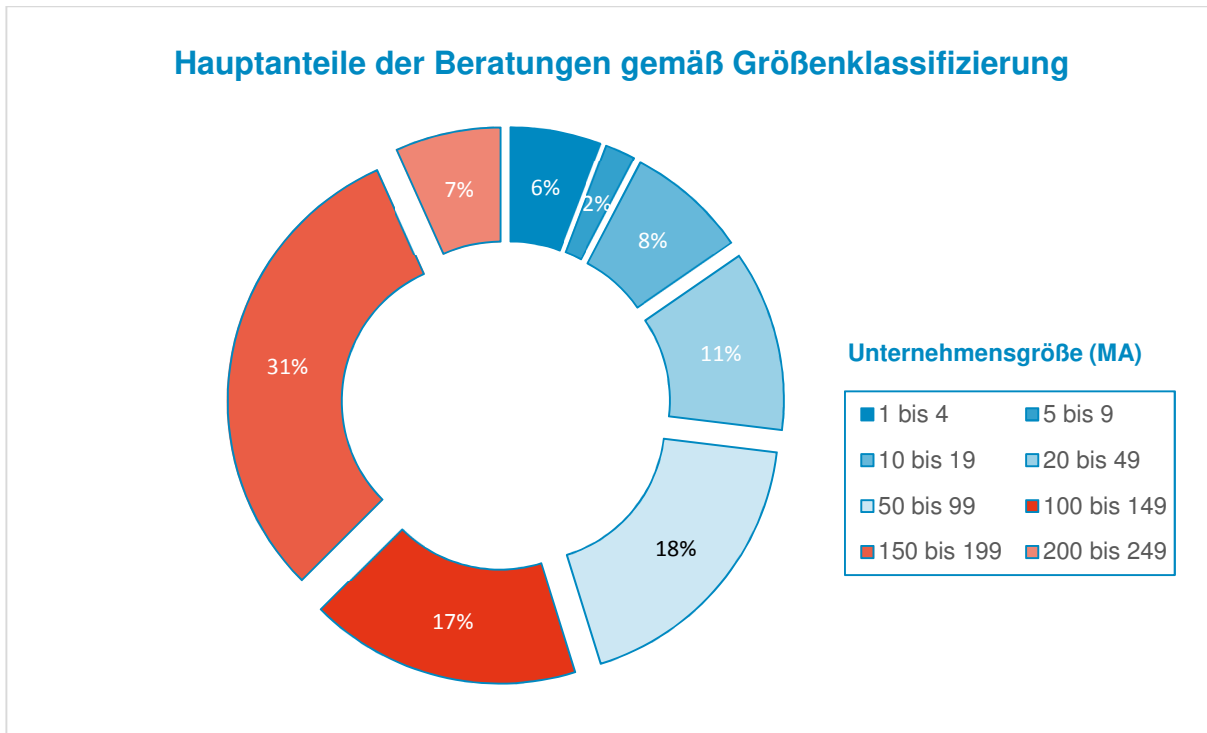
In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 52 Personen bei 20 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,6 Fachkräfte je Unternehmen.
- 60 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 2 kaufmännische Angestellte in der Verwaltung, 4 kaufmännische Angestellte im Bereich Marketing/Vertrieb, 40 Facharbeiter in der Fertigung, 3 Facharbeiter und 2 Studienabsolventen im Bereich Technik sowie 1 Facharbeiter im Bereich Lager/Logistik.

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 1. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen. Im 1. Quartal fanden insgesamt 104 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



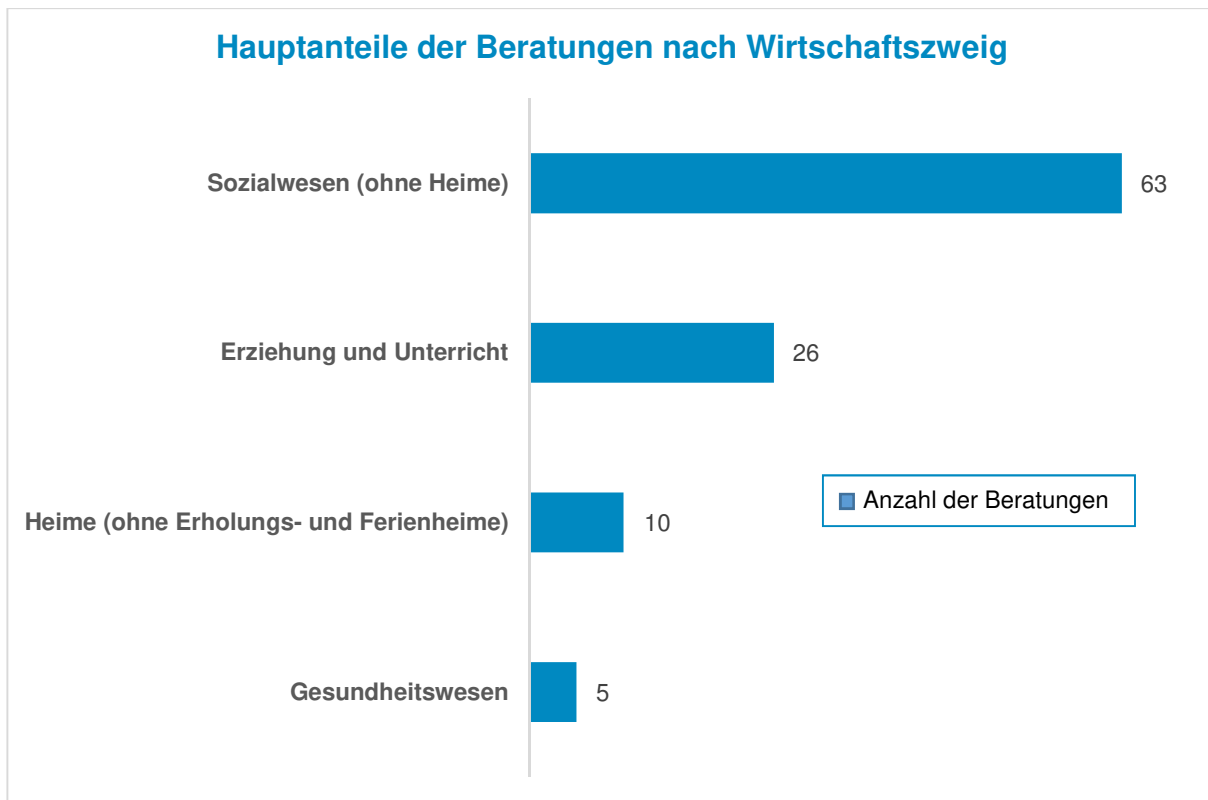
45 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
21	Nordthüringen
47	Mittelthüringen
27	Ostthüringen
9	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
68	18	26 %	48	12	18 %	28

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 104 durchgeführten Beratungen:

- 18 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 48 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,6 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 94 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
20	Motivational Interviewing für die KiJuHi
6	Aufbaukurs: Heilpädagogische Zusatzqualifikation
4	Arbeiten mit suchtgefährdeten & suchtkranken Menschen
je 3	Suchterkrankungen – Basisseminar Heilpädagogische Zusatzqualifikation

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 104 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 28 Personen bei 12 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,3 Fachkräfte je Unternehmen.
- 89 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfasste der pädagogische und heilpädagogische Bereich mit 19 Fachkräften. Für Studenten bzw. Hochschulabsolventen wurden zwei vakante Stelle gemeldet: eine Bachelor-/ Masterarbeit o. Praktikum „Sucht im Alter“ sowie ein Mitarbeiter Sucht. Ein Ergotherapeut, ein Hausmeister, drei Lehrkräfte sowie zwei Leitungspositionen komplettierten die Bedarfe.

4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

4.1 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren

Um eine bestmögliche Umsetzung der Projektaufgaben zu gewährleisten, befinden sich die Thüringer Qualifizierungsentwickler in einem stetigen Austausch mit verschiedenen regionalen Arbeitsmarktakteuren und Netzwerkpartnern. Wenn in Beratungen Fragen aufkommen, die nicht den Schwerpunkten Qualifizierung, Ausbildung und Fachkräftegewinnung zuzuordnen sind oder die spezifisches Expertenwissen voraussetzen, suchen die Entwickler den Kontakt zu den passenden Institutionen, wie Arbeitsagenturen, Behörden oder anderen Verbänden. Aber auch im Prozess der Mitarbeiterqualifizierung wird mit den unterschiedlichsten Bildungsanbietern kooperiert. Eine Auflistung der 266 Gespräche und Beratungen aller Thüringer Qualifizierungsentwickler mit den Arbeitsmarktakteuren im 1. Quartal 2018 ist in Tabelle 25 abgebildet.

Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	22
Bildungsanbieter	99
Andere Behörden	28
Andere Verbände	80
Netzwerke	37

Die Qualifizierungsentwickler nahmen am 28.03.2018 am 7. Unternehmer-Talk der Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH in Jena zu dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Steuerlicher Fluch oder Segen?“ teil. Hier hatten sie die Möglichkeit, dank der vielseitigen Erfahrungen von Unternehmern und BGM-Verantwortlichen der unterschiedlichsten Branchen, sich über steuerliche Vorteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu informieren. Durch Beispiele aus der Praxis, konnten die Qualifizierungsentwickler sogleich erfahren, wie die steuerlichen Vorteile angewandt werden und wie sie darüber hinaus in ihrer persönlichen Beratung informieren können. (Der Paritätische)

Um mehr Menschen den Anreiz zu geben, ihre Karriere in der Heimatregion zu gestalten, haben die Wirtschaftsförderungen des Wartburgkreises und der Stadt Eisenach mit „Karriere Heimat Wartburgregion“ eine Kampagne ins Leben gerufen. Das Projekt ist ein Ergebnis der Wirtschaftsförderer in Südwestthüringen und wird vom Regionalbeirat der GfAW begleitet. Dazu kam es zu einem Vorstellungstreffen in der GfAW-Regionalstelle Suhl. Inhalt des Treffens war die Abstimmung zum Ansatz, wie die QE zukünftig als Multiplikatoren für die Karriere Heimat eingebunden werden können. Zudem wurden die Möglichkeiten besprochen, wie sich die Handwerkskammer Südthüringen im Rahmen Karriere Heimat verstärkt zur Promotion des Handwerks in der Region einbringen und die Ausdehnung des Projektes Karriere Heimat auf den gesamten Südwestthüringer Raum unterstützen kann. (HWK Südthüringen)

Die Netzwerkkontakte zu zahlreichen Arbeitsmarktakteuren und Thüringer Bildungsanbietern wurden im Berichtszeitraum weiter ausgebaut, z. B. mit SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen, TIBOR GmbH, FAW gGmbH Jena, Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK und TOTAL E-QUALITY. Im Berichtszeitraum gab es einen Erfahrungsaustausch mit einer Vertreterin des TIBOR-Projekts SüfiFa zu Rekrutierungsstrategien. Das Projekt unterstützt die Integration ausländischer Fachkräfte in Industriebetriebe im Raum Südthüringen. Die QE VMET unterstützten die Akquise des Projekts in den Medien unseres Trägers. (VMET)

Gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice des Kyffhäuserkreises haben die Qualifizierungsentwickler die Beratung eines Unternehmens zur Nachqualifizierung vorbereitet und geplant. Es handelt sich dabei um die vorgesehene Integration eines afghanischen Bürgers ohne Ausbildung. Die Qualifizierungsentwickler haben am Arbeitslosenparlament von TALISA teilgenommen. (HWK Erfurt).

Im I. Quartal 2018 wurde die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ämtern der Wirtschaftsförderung, der ThaFF, Kreishandwerkerschaften, Innungen des Handwerkes und anderen Bildungsträgern auf guten und hohen Niveau fortgeführt. Nach wie vor ist eine gute Kenntnis der regionalen Bildungsträgerlandschaft eine wichtige Arbeitsgrundlage um die Unternehmen umfassend zu beraten. (HWK für Ostthüringen)

Im I. Quartal 2018 wurde insbesondere mit der Arbeitsagentur in Erfurt kooperiert. Dabei standen Fragen zum Thema der Förderung der Weiterbildung im Vordergrund. Hierbei ging es um die neu eingeführte Weiterbildungsprämie sowie die Förderung der Lehrgangsgebühren für Kleinstunternehmen bis zu 100%. (Arbeit und Leben)

Auch im 1. Quartal 2018 erreichten die Thüringer Qualifizierungsentwickler wieder eine Vielzahl an Anfragen von Unternehmen und Privatpersonen zu Fördermöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfen und anderen Themenschwerpunkten. Diese Anfragen werden in Tabelle 26 zusammengefasst.

Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	99	28
Beratung zu konkreten QB	68	35
Koordinierung FKB	61	11
Beratung zu Ausbildung/Nachqualifizierung	28	10

Beim Paritätischen Thüringen wurden darüber hinaus auch Anfragen von 10 Unternehmen registriert (hauptsächlich zu Fördermöglichkeiten), welche die Kriterien für KMU nicht erfüllen. In diesen Fällen sind kurze Informationen möglich, eine umfassende Beratung der Qualifizierungsentwickler kann aber nicht geleistet werden.

4.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Aufstiegs-BAföG ist das bevorzugte Finanzierungsmittel bei der Höheren Berufsbildung. Auf den Weiterbildungsscheck wurde besonders hingewiesen, wie auch auf die Programme der Agentur für Arbeit. Die Förderprogramme sprechen zwar als Zielgruppe die Arbeitnehmer an, die Firmeninhaber bzw. Personalleiter stellen in diesem Falle die Multiplikatoren dar. Arbeitgeber, die an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert sind, finanzieren diese oft selbst. Aufwand und Nutzen stehen für viele Unternehmer bei der Beantragung einer Förderung mittels Anpassungsqualifizierung in keinem lukrativen Verhältnis. (IHK Erfurt)

Zahlreiche Unternehmen sind an den Förderinstrumenten interessiert. Jedoch scheuen sie oftmals den formalen Aufwand. Die mit der Antragsstellung verbundenen erforderlichen Verpflichtungen und Aufwände sind besonders für kleine Unternehmen im Vorfeld nicht zu überblicken. Das wiederum erzeugt Zurückhaltung gegenüber den Förderinstrumenten. (VMET)

Auf Interesse in den Betrieben stieß die Weiterbildungsrichtlinie. Vor allem mittlere Unternehmen sehen darin die Möglichkeit zur Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen. Positiv aufgenommen wurde die Möglichkeit, über den Weiterbildungsträger die Förderung zu beantragen, sowie, dass auch größere Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen anteilig gefördert bekommen. Auch das Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit wurde sehr positiv aufgenommen, um den in berufsfremden Tätigkeiten Arbeitenden eine (Teil-)Qualifizierung zu ermöglichen und somit auch eine fachliche Anerkennung zuzusprechen. (Arbeit und Leben)

Durch die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler bei der Ermittlung der geeigneten Maßnahme sowie bei der Antragsstellung ist für Unternehmer bzw. Teilnehmer eine Erleichterung zu erkennen. Die Anpassungsqualifizierung möchten die Betriebe mehr in Anspruch nehmen, die Antragstellung und die 6 Wochen Vorlauf stellen dabei eine große Hürde dar, sodass im Endresultat darauf verzichtet wird. (Handwerkskammer Erfurt)

Wie bisher wurden unternehmensseitig auch im I. Quartal 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. Besonders positiv wurde die Möglichkeit der kostenfreien Weiterbildung - gefördert über die Weiterbildungsrichtlinie - in allen Unternehmen gewertet. Als Kritikpunkt wurde in verschiedenen Unternehmen benannt, dass Unternehmensdaten bzgl. Jahresumsatz und Bilanzsummen angegeben werden müssen (Datenschutz). Auf Grund dieser Tatsache wurde in einzelnen Fällen auf die Förderung verzichtet. Generell fordern die Unternehmen Bürokratieabbau bei Förderanträgen, Flexibilität bei erforderlichen Korrekturen und Ergänzungen und zeitnahe Bearbeitungsfristen. (HWK für Ostthüringen)

Die Förderprogramme werden mit Ausnahme des AFBG zurückhaltend in Anspruch genommen. Allerdings nehmen die KMU die Hinweise und Erläuterungen zu den Förderprogrammen dankbar an und wenden sich zunehmend bei Änderung der Bedarfslage hilfesuchend

an die QE. Gerade die Unterstützung der QE bei einer Erstantragstellung ist sehr gefragt. (HWK Südthüringen)

Vor allem die Flexibilität des Förderprogrammes gemäß 2.1 Weiterbildungsrichtlinie bezogen auf die Ausgestaltung der Qualifizierung (Inhouse, Außerhaus) sowie die Anzahl der Teilnehmenden wird von den Unternehmen begrüßt. Überdies wird von den Unternehmen der intensive Informationsfluss durch die Qualifizierungsentwickler im Rahmen der Antragsstellung des Weiterbildungsschecks begrüßt. Das Hinweisen auf Spezifika, Fristen, Organisatorisches wird sowohl von Antragsstellenden als auch von Geschäftsführenden positiv wahrgenommen. (Der Paritätische)

4.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Allgegenwertig erscheint auf Grund der guten Konjunktur der enorme Auftragsdruck. Deshalb werden bei entsprechend quantitativem Bedarf verstärkt Inhouse-Schulungen nachgefragt. Besonders in der Baubranche versucht man die Winterpause für Weiterbildungen zu nutzen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Weiterbildungsangebote lieber in Anspruch genommen werden, wenn sie über einen bekannten QE vermittelt werden. Subjektiv ist eine leichte Verbesserung der Qualifizierungsbereitschaft erkennbar. (HWK Südthüringen)

Der Trend zu individualisierten und spezialisierten Qualifizierungen setzt sich auch im I. Quartal 2018 fort. Dabei lassen sich folgende drei Schwerpunktthemen benennen:

1. Die Umsetzung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)
2. Die Heilpädagogische Zusatzqualifizierung (HPZ) für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen
3. Die Thüringer Verordnung über die Anerkennung und Förderung von Angeboten Pflegebedürftiger im Alltag (ThürAUPAVO (Der Paritätische)

Im 1. Quartal 2018 wurde bei knapp 54 Prozent der beratenen Unternehmen ein Qualifizierungsbedarf ermittelt. Fachliche Weiterbildungen werden meist zeitnah benötigt und manchmal ist es nicht möglich, einen geeigneten Bildungsanbieter in der Region zu finden. Für die Bildungsanbieter wiederum spielt die Anzahl der Teilnehmer eine entscheidende Rolle - die zur Realisierung spezieller Weiterbildungsbedarfe oft zu gering ist. Fachliche Weiterbildungen oder Produktschulungen werden häufig von Herstellern angeboten und durchgeführt. (HWK für Ostthüringen)

Die im Quartal beratenden Unternehmen haben einen Blick auf Weiterbildung im Zusammenhang ihrer Personalentwicklungskonzepte, können aber aufgrund von Auftragsschwankungen bzw. Freistellung selten Umsetzungskonzepte vorlegen. Oft fehlen auch die finanziellen Ressourcen, trotz Förderungsangeboten. (Arbeit und Leben)

Bei der Reflexion von Weiterbildungsveranstaltungen stellten Teilnehmer immer wieder ihr besonderes Interesse an Kommunikations- und Führungskompetenzen sowie arbeitsrecht-

lichen Themen heraus. Über 90 Prozent der Teilnehmenden aus Schulungen, die wir begleitet haben, bestätigten mit sehr guten Feedbacks ihre hohe Zufriedenheit mit den Angeboten. (VMET)

Für ländliche Gebiete sind die Anfahrtswege für geeignete Qualifizierungen oft zu weit und damit zu kostspielig. Dieses betrifft nicht nur die Fahrkosten, sondern auch die Ausfallzeiten der Mitarbeiter für die Unternehmen. (HWK Erfurt)

Die Nachfrage nach Seminaren ist im ersten Quartal 2018 gestiegen, während die Nachfrage zur Höheren Berufsbildung beständig sinkt. Neben Firmenschulungen in Form von Herstellerunterweisungen waren auch Seminare/Lehrgänge (8-160Std./Kurs) als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gefragt. (IHK Erfurt)

4.4 *Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung*

Der Arbeitskräfterrückgang ist auf dem Thüringer Arbeitsmarkt spürbar. Im März 2018 lag die Arbeitslosenquote bei 6,0 Prozent. Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften stieg im Vergleich zum Vorjahresmonat um 16,2 Prozent auf 26.429 offene Stellen. (VMET)

Der Fachkräftebedarf entwickelt sich zunehmend besorgniserregend für viele Betriebe. Einige Unternehmen wenden sich mittlerweile hilfesuchend an die QE.

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

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

Die Stellenbörse in der Zusammenarbeit mit der ThAFF wird rege von den Handwerksbetrieben genutzt, so wurden in diesem Quartal 36 Stellen für die Betriebe eingestellt, um Fachkräfte zu akquirieren. Vor allem in den Gewerken Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik sowie Elektrotechnik arbeiten die Firmen mit Ihren Fachkräften am Limit. Für planbare Arbeiten werden Anfang 2018 die Termine in 2019 vergeben.

Aussagen der Betriebe:

- Aufträge, die zu aufwendig sind, werden nicht angenommen.
- Kleinere Betriebe resignieren und sind nicht mehr motiviert Personal einzustellen.

(HWK Erfurt)

Bemerkbar machen sich die regionalen Unterschiede beim Thema Personal. Offene Stellen im ländlichen Raum bleiben im Vergleich zu den Ballungszentren häufig sehr lange unbesetzt, womit eine Mehrbelastung des vorhandenen Personals einhergeht. Für die Regionen

Nord- und Ostthüringen haben die Qualifizierungsentwickler ein eigenes Format geschaffen. Die Firmenkontaktbörse für sozial- und heilpädagogische Berufe findet jährlich, abwechselnd in den genannten Regionen statt und bringt Fachschüler und Unternehmen der Region zusammen.

Ein weiterer Trend ist der Rückgang von Messeaktivitäten. Viele Einrichtungen zweifeln aufgrund der Erfahrungen aus vergangenen Messebeteiligungen an dem Kosten-Nutzen-Verhältnis. Meist scheitert eine Teilnahme auch an personellen Engpässen. Deshalb bieten die Qualifizierungsentwickler aktiv ihre Unterstützung im Rahmen der Messeorganisation an sowie die Möglichkeit, sich auf bestimmten Formaten mithilfe von Flyern und Stellenausschreibungen vertreten zu lassen. (Der Paritätische)

Die Fachkräftesituation wird als äußerst kritisch eingeschätzt. Oft wurde die Unterstützung der Handwerksunternehmen durch die Qualifizierungsentwickler angefordert. Sofern gewünscht, werden die offenen Stellen in die Fachkräftebörsen der Handwerkskammer für Ostthüringen und/oder der ThAFF sowie in die Stellenbörse der Bundeswehr eingestellt. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und anderen Netzwerkpartnern hat für die Unterstützung der Unternehmen bei der Fachkräftesuche eine große Bedeutung.

In den Beratungsgesprächen wurde die Vermittlung ausländischer Fachkräfte sowie die am 11.04.2018 in Gera stattfindende Bewerbermesse „connecting thüringen“ angesprochen. Die Einstellung von Flüchtlingen scheitert häufig an den vorhandenen Deutschkenntnissen, dem Aufenthaltsstatus und im ländlichen Raum oftmals an der Mobilität. Trotz großer Schwierigkeiten konnte ein Betrieb (Fleischerei) gefunden werden, die einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen. (HWK für Ostthüringen)

In den Unternehmen ist weiterhin ein Anstieg des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen. Der Fachkräftemangel steigt besonders bei Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungsprofilen, aber auch Helferstellen lassen sich nur schwer besetzen. Im industriell-technischen Bereich ist der Mangel deutlicher spürbar, als in kaufmännischen Berufen. Zudem befördern vermehrte Renteneintritte diese Entwicklung. Die Qualifizierungsentwickler sensibilisieren deshalb in den Beratungsgesprächen für rechtzeitige Nachbesetzung, Berufsausbildung und die Einstellung von Migranten. Die Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gewinnt für die Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll in den Unternehmen zu einem festen Bestandteil werden. (IHK Erfurt)

Kleinstunternehmen, aber inzwischen ebenso größere, haben Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Fachkräften. In ländlich geprägten Regionen Thüringens findet die Fachkräftesuche häufig über „Mund-zu-Mund-Propaganda“ statt. Zwar gibt es Unterstützung von Seiten der Jobcenter bzw. der Arbeitsagenturen – doch diese führen inzwischen häufiger nicht mehr zum gewünschten Erfolg.

Das Angebot der Thüringer Agentur für Fachkräftesicherung war den beratenden Unternehmen noch nicht bekannt und wurde mit großem Interesse aufgenommen und als Ergänzung zu den bereits bestehenden Gewinnungsmaßnahmen (Messen, Netzwerke) gesehen. (Arbeit und Leben)

4.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

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

Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung

Träger	Maßnahmen	Teilnehmer	Kurstunden
HWK Erfurt	62	70	15.702
HWK Ost	50	467	1.265
HWK Süd	30	58	4.891
IHK Erfurt	7	39	555
VMET	5	114	63
Arbeit und Leben	4	47	89
Der Paritätische	5	17	256
Gesamt	163	812	22.821

Hierbei reichen die Kurse von einer 4 Stunden Fortbildung zu Steuerlichen Änderungen bis hin zum 1.571-stündigen Meister im Elektrotechnikerhandwerk (Teil I bis IV). Die Kurse werden durch die Bedarfsanalyse des Unternehmens sowie die Vorstellungen des Arbeitnehmers so passgenau, wie möglich ermittelt. Teilweise begleiten die Qualifizierungsentwickler auch Inhouse-Schulungen.

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

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

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

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

Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner

Träger	Stelleneinträge	Vermittlungen zu anderen Projekten
HWK Erfurt	36	43
HWK Ost	-	32
HWK Süd	41	144
IHK Erfurt	-	-
VMET	-	-
Arbeit und Leben	-	3
Der Paritätische	26	42
Gesamt	156	264

Die IHK ist bei Fragen zu Stellengesuchen behilflich, stellt jedoch selbst keine online. Bei den Beratungen des VMET waren alle 53 Fachkräftebedarfe bereits bei den Arbeitsagenturen oder Jobbörsen gemeldet, sodass keine weitere Einstellung nötig war.

4.6 Hinweise zur Erstausbildung

Eine weitere Aufgabe der Thüringer Qualifizierungsentwickler ist die Sensibilisierung der KMU für die Ausbildung sowie die Hilfestellung bei aufkommenden Fragen zum Thema Ausbildung. Hierbei wird auch der Bedarf an freien Ausbildungsplätzen ermittelt, welcher sich auf 101 Stellen beläuft. Die Ausbildungsbedarfe im Handwerk sind hier weiterhin am höchsten. Tabelle 29 enthält eine Übersicht mit den häufigsten Gesuchen der beratenen Betriebe, welche von den Handwerkskammern, der VMET, der Industrie- und Handelskammer Erfurt und von Arbeit und Leben ermittelt wurden.

Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze

Anzahl Stellen	Bezeichnung
16	Mechaniker (versch. Ausrichtungen)
9	Elektroniker/Elektrotechniker
9	Kfz-Mechatroniker
6	Metall/Elektro
je 4	Tischler Tiefbau

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

Innerhalb des Berichtszeitraumes hat sich die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt nicht verbessert, dies lag nach Aussage der Unternehmen u. a. an der mangelnden beruflichen Reife und oft geringen Lernmotivation der Schulabgänger. Laut Aussage der Unternehmer steigt die Anzahl der Ausbildungsabbrüche stetig. Vereinzelt lehnen Unternehmer deshalb Ausbildung strikt ab.

Angebote der QE, die Schulabgangsklassen und Messen zu besuchen, werden oft aus Zeitmangel nicht realisiert, obgleich hier immer häufiger ein zaghaftes Umdenken erkennbar und eine Teilnahme unter dem Dach der HWK erwogen wird.

Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der QE steigt langsam die Bereitschaft, neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wären hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Teilnahme an der Berufsorientierung durch Praktika zu nennen.

Großes Hindernis in der Baubranche ist nach wie vor die Verlagerung der Berufsschule von Meiningen nach Erfurt. Durch die Beschulung in Erfurt ist die Wettbewerbsfähigkeit jedoch massiv untergraben worden. Dies gefährdet die Existenz der Handwerksbetriebe in Südthüringen. Es wächst die Gefahr der Abwanderung zukünftiger Fachkräfte, weil die Beschulung vor Ort ein wichtiges Ausbildungskriterium für Eltern und Lehrlinge darstellt. (HWK Südthüringen)

Zahlreiche Unternehmen bemühen sich mit einer zielgerichteten und frühzeitigen Akquise um geeignete Jugendliche/Bewerber. Um Schüler auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen und perspektivisch als Auszubildende gewinnen zu können, nehmen größere Unternehmen verstärkt an Bildungsmessen teil und gehen zur Eigenwerbung in Schulen oder bieten Praktikumsplätze an. Nach wie vor beklagt ein Großteil der besuchten Unternehmen die sehr geringe Anzahl von Bewerbern. (HWK für Ostthüringen)

Den Ausbildern in den Betrieben kommt bei der qualifizierten Umsetzung der Digitalisierung und der digitalen Vermittlung von Lerninhalten als Lehrer und Experten eine besondere Rolle zu. In Gesprächen wurde immer wieder die mangelnde Ausbildungsreife von jungen Bewerbern für die Ausbildung thematisiert, was u. a. durch zu wenig Berufswahlvorbereitung und Unterrichtsausfälle in Thüringer Schulen verursacht wird. (VMET)

Den Ausbildern in den Handwerksbetrieben ist bewusst, dass es schwer ist, geeignete Lehrlinge zu finden. In Unternehmen, wo sich bereits Auszubildende befinden bzw. ein jüngeres Durchschnittsalter existiert, erfolgt die Gewinnung vermehrt durch Mund zu Mund Werbung. Dagegen haben es kleine Unternehmen mit einem hohen Durchschnittsalter schwer, einen passenden Auszubildenden zu finden. Die Attraktivität schwindet bei der Jugend. Die verbleibende Zeit für die Akquise von geeigneten Lehrlingen ist bei kleinen Betrieben gering und bei keinen Bewerbungen von potenziellen Auszubildenden, wird Abstand von der Ausbildung eines Auszubildenden genommen. (HWK Erfurt)

Im laufenden Ausbildungsjahr konnten in einigen der beratenden Unternehmen die Ausbildungsstellen nachbesetzt werden. Für das kommende Ausbildungsjahr läuft die Bewerbungsfrist, doch die Unternehmen sehen sich hier vor ähnlichen Problemen bei der Qualität der Bewerber. (Arbeit und Leben)

KMU haben Probleme bei der Suche nach passenden Azubis (insbes. im industriell-techn. Bereich). Die Unternehmen kritisieren nach wie vor die Ausbildungsreife von neuen Azubis (insbes. im Rechnen, Schreiben, den Naturwissenschaften und bei Soft Skills). Es besteht bei vielen Bewerbern Interessenlosigkeit und mangelnder Wille zur Ausbildung. Aktuell bestehende Berufsschulstandorte in Verbindung mit einem ausgedünnten Nahverkehr werden im ländlichen Raum zu einer großen Hürde für die duale Berufsausbildung. Aus Sicht des Fachkräftemangels nehmen Unternehmen die Berufsausbildung wieder auf, andere Betriebe stellen diese wegen der mangelhaften Qualität der eingestellten Azubis ein. Die Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besteht in vielen Unternehmen (bei entsprechender sprachlicher Qualifikation), jedoch wird die Beschäftigung dieser Zielgruppe oft auch mit der Begründung abgelehnt, dass das Betriebsklima nicht gestört werden darf (IHK Erfurt).

4.7 Hinweise zu Besonderheiten

In diesem Quartal war eine eindeutige Zunahme an Förderberatungen mit anschließender Hilfe bei der Antragstellung durch die QE zu verzeichnen. Durch die QE wurden Anregungen zu konkreten Entwicklungsthemen (z. B.: Berufseinstieg Elektroniker; Geprüfter Obermonteur FR Elektrotechnik) im BTZ Rohr-Kloster eingebracht und von dessen Bildungsservice und Fachbereichen dankbar aufgenommen. Gerade die enge Zusammenarbeit ermöglicht hier teilweise effektive Lösungskonzepte für Qualifizierungsbedarfe.

Das Thüringer Handwerk leidet zunehmend unter dem Mangel an Fachkräften. Viele gut ausgebildete Handwerker sind in andere Branchen abgewandert. Das führt zu einer kritischen Kehrtwende im Handwerk: Statt zu wachsen, werden Firmen zusammengelegt und bewusst verkleinert. (HWK Südthüringen)

Im Berichtszeitraum wurde das in Kooperation mit ausgewählten Unternehmen erarbeitete Best-Practice Beispiel aus unserer Beratungspraxis auf der Projekthomepage veröffentlicht. Persönliche Profile der QE VMET wurden erarbeitet und ebenfalls auf der Website des Projektes veröffentlicht. (VMET)

Im Berichtszeitraum haben sich die Qualifizierungsentwickler unterstützend in zwei Denkwerkstätten des Projektes „PersonalentwicklungMitWirkung“ eingebracht. Dabei nehmen Organisationen und Einrichtungen aller LIGA-Verbände teil. Denkwerkstätten sind zweitägige Entwicklungsworkshops, in denen sich intensiv mit dem komplexen Thema „Personalentwicklung im weiten Sinn von Fachkräftesicherung“ beschäftigt wird. Ziele sind das Hervorbringen eines Branchenbewusstseins und wirksamen Branchenhandelns verbunden mit dem Aufbau eines Branchennetzwerks zur Fachkräftesicherung. An der 1. Denkwerkstatt vom 11./12.01.2018 beteiligten sich die Qualifizierungsentwickler sowohl organisatorisch als auch inhaltlich an den Workshops. Die 2. Denkwerkstatt am 15./16.03.2018 stand ganz unter dem Zeichen von der Rekrutierung von Fachkräften. Unter der Verwendung der Methode „Service Design“ unternahmen die teilnehmenden Geschäftsführer und Personalverantwortlichen eine kreative Reise, um die Perspektive ihrer Mitarbeitenden einzunehmen. Über zwei

Tage hinweg wurden neue Instrumente zur Anwerbung und Bindung von Fachkräften entwickelt. An der Entwicklung waren die Qualifizierungsentwickler eingebunden und beteiligt. (Der Paritätische)

Kleine mittelständige Unternehmen verfügen nicht über entsprechende Zeitkapazitäten sich mit den Themen Fort-, Weiter- und Ausbildung zu beschäftigen. Die Qualifizierungsentwickler zeigen Wege und Fördermöglichkeiten auf sowie unterstützen die Unternehmen im Rahmen ihres Projektes bei den Zielsetzungen. (HWK Erfurt)

In einigen Betrieben kam das Thema Betriebsübergabe zur Sprache, die in rund 1.400 Unternehmen der Handwerkskammer für Ostthüringen in den nächsten 5 Jahren ansteht. Beim Thema Betriebsübergabe und anderen spezifischen Anfragen der Unternehmen unterstützen die Qualifizierungsentwickler durch Verweisberatung und Kontaktvermittlung an spezialisierte Berater der Handwerkskammer und andere Institutionen. (HWK für Ostthüringen)

Informationen zu Aufstiegsqualifizierungen wurden durch Unternehmen in diesem Quartal verstärkt nachgefragt. Qualifizierungen beim Personalab- bzw. Umbau spielten ebenfalls eine große Rolle. Hier konnte umfassende Unterstützung durch Vorschläge zu möglichen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen gegeben werden. In den Beratungen wird deutlich, dass das Thema der „Fachkräftebindung in Unternehmen“ im Zuge der demografischen Entwicklung an Bedeutung gewinnt. (Arbeit und Leben)

Die Einholung der KMU-Erklärungen begrenzt die Anzahl der zu beratenden Unternehmen mittlerweile erheblich. Sie stellt folglich ein wachsendes Beratungshemmnis dar. Verbundene Unternehmen und Partnerunternehmen, deren Mutterunternehmen auch im Ausland ihren Sitz haben, müssen sich individuell um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter kümmern, können aber nicht beraten werden. Zudem verweigern sich zuweilen eigenständige Unternehmen einer Beratung aufgrund der abgefragten Daten auf den KMU-Bewertungsbögen, was eine Beratungsleistung trotz grundsätzlichem Interesse seitens der Betriebe verhindert. Weiterhin erkundigen sich die beratenen Betriebe vermehrt zu Fragen der Unternehmensnachfolge. (IHK Erfurt)

4.8 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 1. Quartal 2018 eine gute Plattform, um das Beratungsprofil und die Leistungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu präsentieren. Dabei wurden seitens der Qualifizierungsentwickler auch die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen oder Bildungsträger, vertieft. Die Qualifizierungsentwickler setzen zu regionalen Job- und Ausbildungsmessen die Roll-ups 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.

Um den Bekanntheitsgrad weiter zu steigern, erhielten zusätzlich zu den beratenen auch alle anderen besuchten Unternehmen (nicht statistisch erfasst) die Visitenkarten und den

neuen Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ von den QE. Dabei werden nach Möglichkeit Terminvereinbarungen getroffen. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) und regionalen Ansprechpartnern wurde informiert und der „Thüringer Weiterbildungsscheck“ sowie die „Anpassungsqualifizierung B-DKS“ publiziert. Bei Messebesuchen und Arbeitstreffen mit Arbeitsmarktakteuren wurden alle Informationen und Hinweise zur Internetpräsenz der GFAW Thüringen weitergeleitet.

Die neuen und wesentlich verbesserten Flyer der GFAW zur individuellen und beruflichen Weiterbildung werden regelmäßig eingesetzt. (HWK Südthüringen)

Die Beratungsangebote der Qualifizierungsentwickler wurden bei Netzwerkpartnern (BFD, ThAFF, AA, Bildungsdienstleister) beworben. Zu den Jobmessen Berufsorientierungstag des Landkreises Eichsfeld in Leinefelde und Forum Berufsstart in Erfurt erfolgte die Standbetreuung durch die Qualifizierungsentwickler. (IHK Erfurt)

Unsere tägliche Beratungspraxis umfasst die Vorstellung des Projektes, die Streuung der Projektflyer, die Informationen zum Thüringer Weiterbildungsscheck und die Unterstützung der Akquise für aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Bildungsträger. Auf der Homepage des Trägerverbandes wird für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben. Die Mitgliedsunternehmen wurden in den monatlichen Verbandsnachrichten AUFU und in den Verbänderundschreiben sowie in wöchentlichen Verbandsinformationen über aktuelle Qualifizierungsangebote und Veranstaltungen informiert. Eine Veranstaltung zu TOTAL E-QUALITY in Meiningen wurde durch die QE VMET begleitet. In einem Artikel in der Mitgliederzeitschrift "konkret und aktuell" des Nachhaltigkeitsabkommens Thüringen wurde darüber berichtet. Der Internetauftritt zur Qualifizierungsentwicklung auf der Website unseres Trägers wurde im Berichtszeitraum von uns umfassend überarbeitet. (VMET)

Zum Jahresbeginn 2018 überarbeiteten und aktualisierten die Qualifizierungsentwickler ihren Internetauftritt auf der Website des Paritätischen Landesverbandes Thüringen e.V. Dies geschah sowohl im Zuge der Personalwechsel als auch hinsichtlich der Terminankündigungen für die Messetermine des Jahres 2018. Außerdem luden die Projektmitarbeitenden über Ihre News-Seite zum Messeworkshop am 06.03.2018 ein. Daneben enthält der Auftritt des Projektes zahlreiche aktualisierte Informationen zum Leistungsangebot der Qualifizierungsentwicklung sowie zu gängigen Fördermöglichkeiten des Landes und des Bundes. Im Jahresverlauf folgen regelmäßige Updates zu den unterschiedlichen Aktivitäten der Qualifizierungsentwickler. (Der Paritätische)

Zu vielen Seminaren und Lehrgängen wird durch die Qualifizierungsberater die Möglichkeit genutzt, den Teilnehmern das Projekt der „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ kurz vorzustellen und den Wiedererkennungswert durch die Übergabe von Flyern und Visitenkarten zu festigen. Eine sehr gute Plattform der Öffentlichkeitsarbeit ist auch die Präsenz und aktive Mitwirkung bei Bildungs- und Fachkräftemessen. (HWK für Ostthüringen)

Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen nutzen neben den üblichen Verbreitungswegen auch die Infrastruktur des DGB und dessen Einzelgewerkschaften zur Werbung für das Projekt.

Weiterhin werden bei Beratungen die Informationsmaterialien der GFAW Thüringen den Unternehmen zur Verfügung gestellt. (Arbeit und Leben)

Abschließend bildet Tabelle 30 eine Auswahl der Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 1. Quartal 2018 ab.

Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 1. Quartal 2018

HWK für Ostthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbörse Zeulenroda • Berufsinformmarkt, Volkshaus Jena 	<ul style="list-style-type: none"> • ARBEITen im Saale-Holzland-Kreis, Hermsdorf
HWK Südthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • Treffen mit Wirtschaftsförderung WAK und GFAW Suhl, Projekt „Karriereheimat“ • Metallinnung, Vorstellung Projekt QE 	<ul style="list-style-type: none"> • BIW Walldorf, Aus- und Fortbildungszentrum Walldorf • Sonneberger Ausbildungszentrum SAZ
HWK Erfurt	
<ul style="list-style-type: none"> • VOB Kongress (Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen) • Landesinnungsversammlung Maler und Lackierer 	<ul style="list-style-type: none"> • Runder Tisch der sozialen Verantwortung und Arbeitslosenparlament von TALISA e.V.
Arbeit und Leben	
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Arbeitsgruppen von Arbeit und Leben und dem DGB Thüringen 	
VMET	
<ul style="list-style-type: none"> • Tagung Digitale Arbeitswelten, Jena • Erfahrungsaustausch mit TIBOR-Projekt SüfiFa 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch mit Europabüro Erfurt • Molsdorfer Gespräche des VWT • Arbeitskreis für Arbeitsrecht, Erfurt
Der Paritätische Thüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppentreffen BO-Lehrer, ThILLM • Paritätischen Kreisgruppen • Paritätischen Fachgruppen • Personalentwicklungstag: Wertschöpfende Zusammenarbeit im Verband 	<ul style="list-style-type: none"> • 7. Unternehmer-Talk der FAW Jena • Infoveranstaltung unternehmenswertMensch • Berufsorientierungsmesse Lyonel-Feininger-Gymnasium • Tagung „Alles! Immer! Jetzt! Entgrenzung und Berufseinstieg

5 Rück- und Ausblick

Die Anzahl der Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf ist im Vergleich zum 4. Quartal 2017 unverändert hoch. Wogegen sich die Anzahl der benötigten Fachkräfte deutlich verringert hat. Die Anzahl der Unternehmen mit Qualifizierungsbedarf ist im Vergleich zum 4. Quartal leicht gestiegen. Die Anzahl der Unternehmen mit Fachkräftebedarf dagegen leicht gesunken. Dies könnte ein Zeichen für gesteigerte Sensibilisierung der Unternehmen für eigene/interne Personalentwicklung sein. Die Schwerpunkte des Qualifizierungsbedarfs im Handwerk liegen nach wie vor in den Gewerben Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik. Bei der IHK ist der Qualifizierungsbedarf im Gastgewerbe deutlich gestiegen.

Die Kooperation und Vernetzung der Qualifizierungsentwickler mit den Regionalstellen der GFAW steht nach wie vor im Vordergrund. Die entstandenen Synergien wirken sich positiv auf die jeweiligen Beratungsaktivitäten aus und sollen sukzessive weiter ausgebaut werden. Beispielsweise kann die Regionalstelle Anfragen zu Förderprogrammen oder Konditionen passgenau beantworten. Bei Beiratsveranstaltungen sind die Qualifizierungsentwickler gern gesehene Gäste. Sie stehen den teilnehmenden KMU bei Fragen zu Mitarbeiterqualifizierung oder Fachkräftegewinnung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die im 1. Quartal 2018 ermittelten Bedarfe an Qualifizierungen und Fachkräften zeigen, dass die Arbeit der Qualifizierungsentwickler für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen wichtig ist.

Das geforderte Ausfüllen der KMU-Erklärung erschwert nach wie vor die Arbeit der Qualifizierungsentwickler und begrenzt die Anzahl der zu beratenden Unternehmen mittlerweile erheblich. Die dafür aufgebrauchte Zeit fehlt den Qualifizierungsentwicklern dann für die eigentliche Beratung. Da es sich fast immer um KMU handelt, stößt das Abverlangen der Daten auf Gegenwehr und Unverständnis. Zuweilen verweigern sich Unternehmen, trotz anfänglichen Interesses, einer Beratung.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

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