



Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Quartalsbericht 2/2017

Kurzbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 2. Quartal 2017



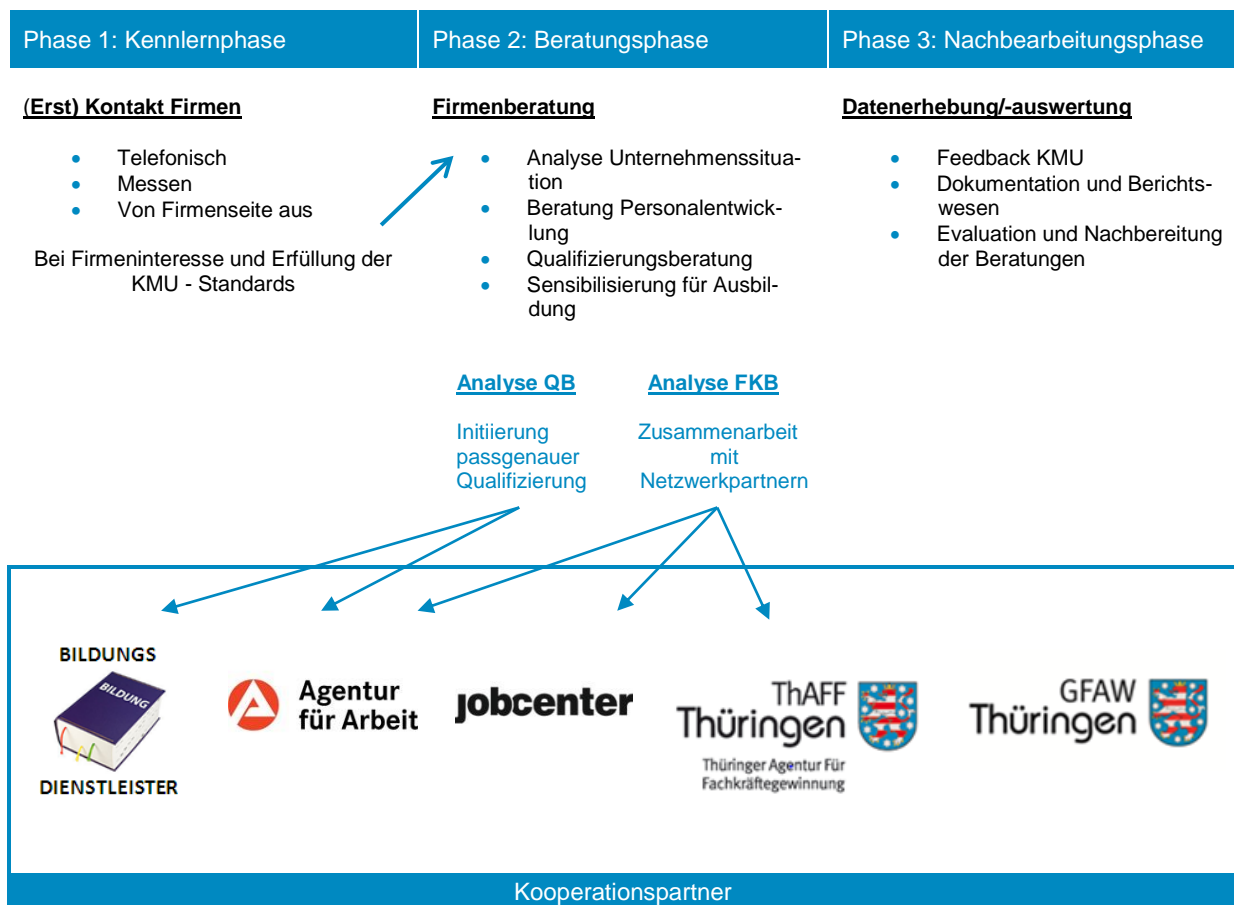
Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	1
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	2
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	4
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	4
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH GEWERBEARTEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN	5
3.1	Die Qualifizierungsentwickler im Handwerk	5
3.2	Die Qualifizierungsentwickler in Industrie, Handel und Sozialwirtschaft	9
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	13
4.1	Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren	13
4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen	14
4.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung.....	15
4.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung	16
4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	17
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	18
4.7	Hinweise zu Besonderheiten	20
5	RÜCK- UND AUSBLICK.....	21

1 Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler

Im 2. Quartal 2017 haben die 20 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der jeweilige Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt werden. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



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

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 598 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 210 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 724 Mitarbeiter analysiert und in 169 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 391 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 2. Quartal 2017

QE der Projektträger	Anzahl Beratungen	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	390	138	38 %	404	84	23 %	183
IHK'n	86	11	13 %	24	33	39 %	67
VMET	65	25	40 %	60	28	45 %	67
Arbeit und Leben	67	18	47 %	45	13	34 %	41
Der Paritätische	73	18	36 %	191	11	22 %	33
Gesamt	681	210	35 %	724	169	25 %	391

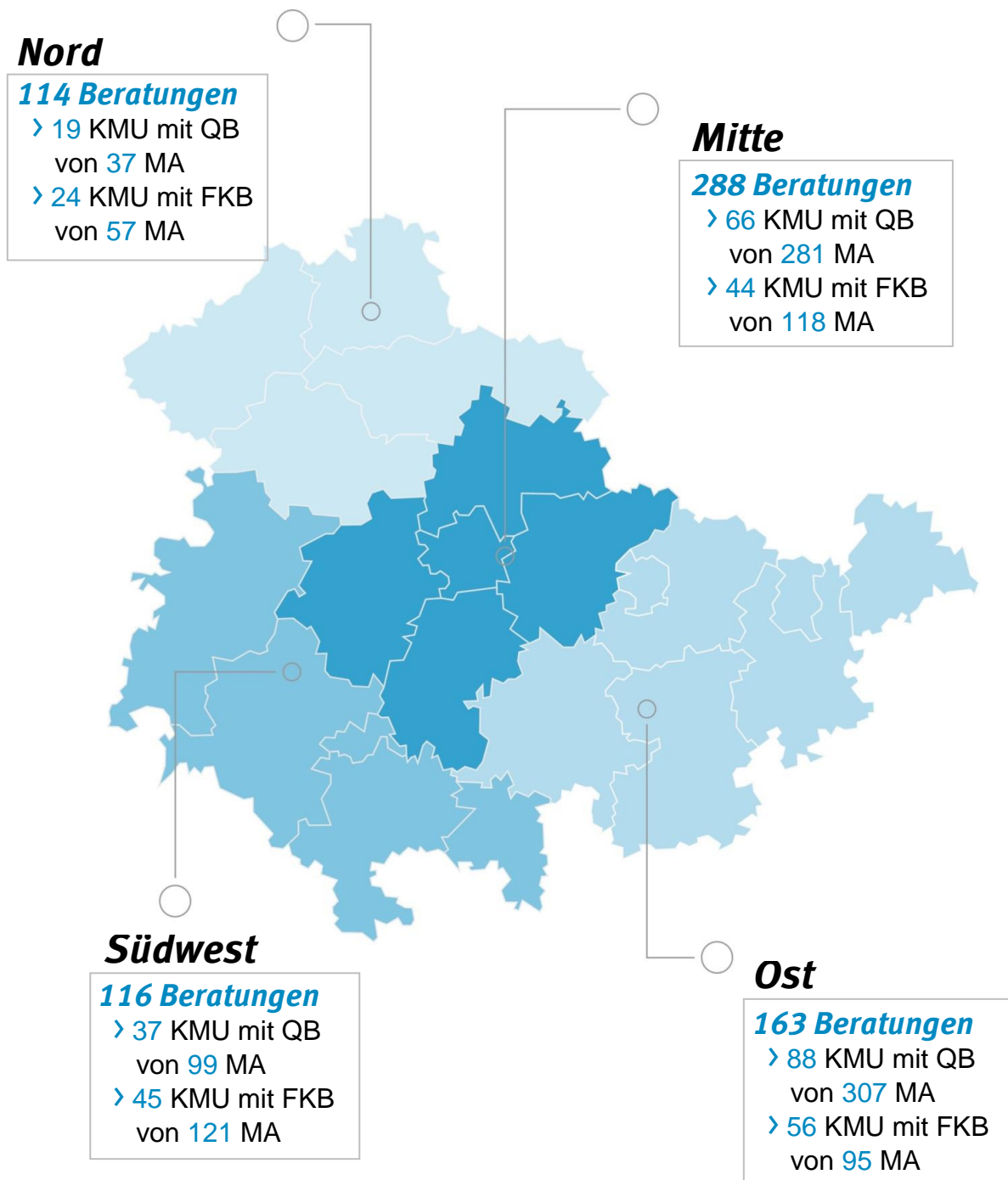
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 2. Quartals 2017, welche jeweils getrennt nach den zusammengefassten Berichten der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern, des VMET, von Arbeit und Leben und des Paritätischen Thüringen erfolgten.

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

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

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizungsentwickler



Anzahl beratener Unternehmen nach Größenklassifizierung und Region											
	keine	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 149	150 - 199	200 - 249	250 - 499	Über 499
Nord	21	18	16	14	21	9	8	4	3	-	-
Mitte	59	71	38	42	33	19	14	4	8	-	-
Ost	4	54	33	24	19	18	7	2	2	-	-
Südwest	6	27	27	21	12	13	8	-	2	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

35 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3,4 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 50 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 724 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 404 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 56 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 320 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum vorigen Quartal ist sowohl die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf als auch die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf relativ konstant geblieben. Beide Werte bewegen sich weiterhin auf einem hohen Niveau und sind sogar noch gestiegen. Somit wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf in Thüringer KMU immer noch hoch ist – was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

25 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,3 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 58 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 391 gesuchten Fachkräften stammen 183 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 47 % ausmacht. 208 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Insgesamt fällt der Qualifizierungsbedarf sowohl im Handwerk als auch ohne Handwerk in der Regel höher oder zumindest ähnlich dem Fachkräftebedarf aus.

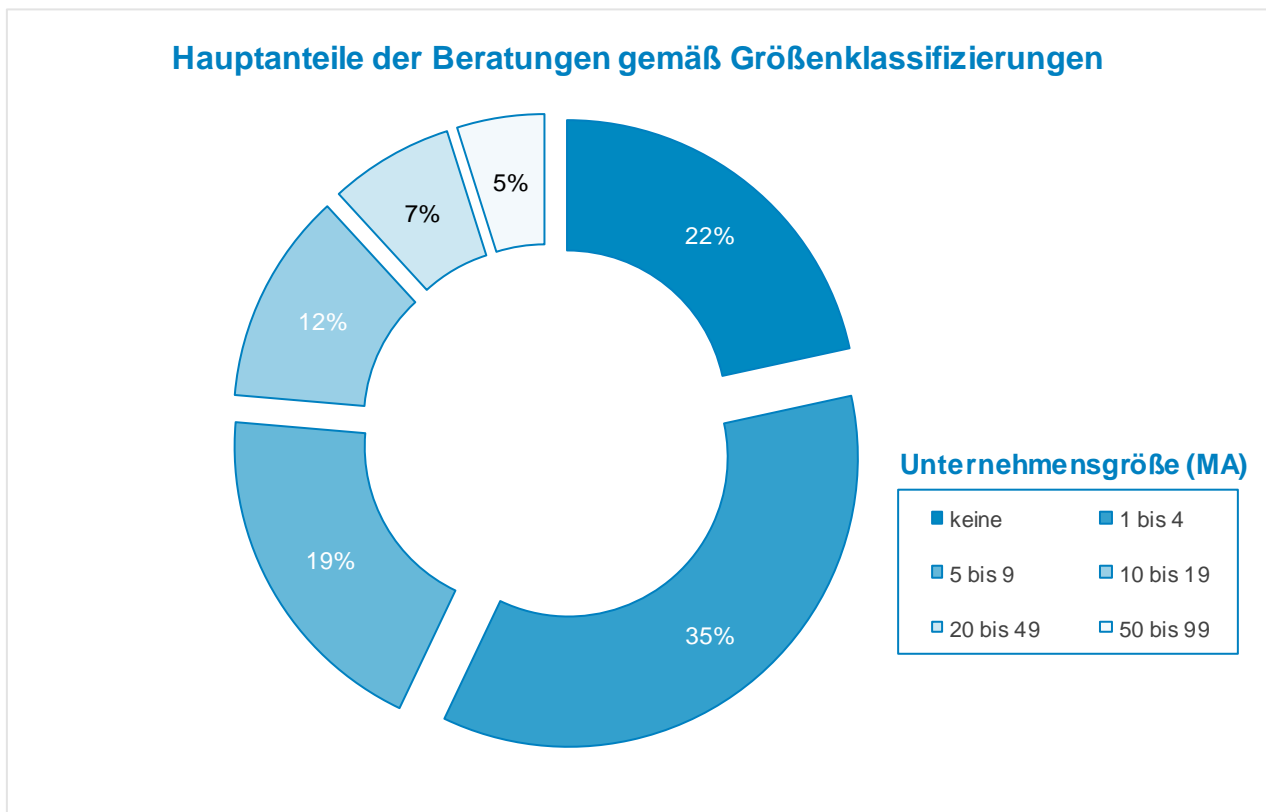
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie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

3 Beratungsergebnisse nach Gewerbearten und Wirtschaftszweigen

3.1 Die Qualifizierungsentwickler im Handwerk

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 390 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



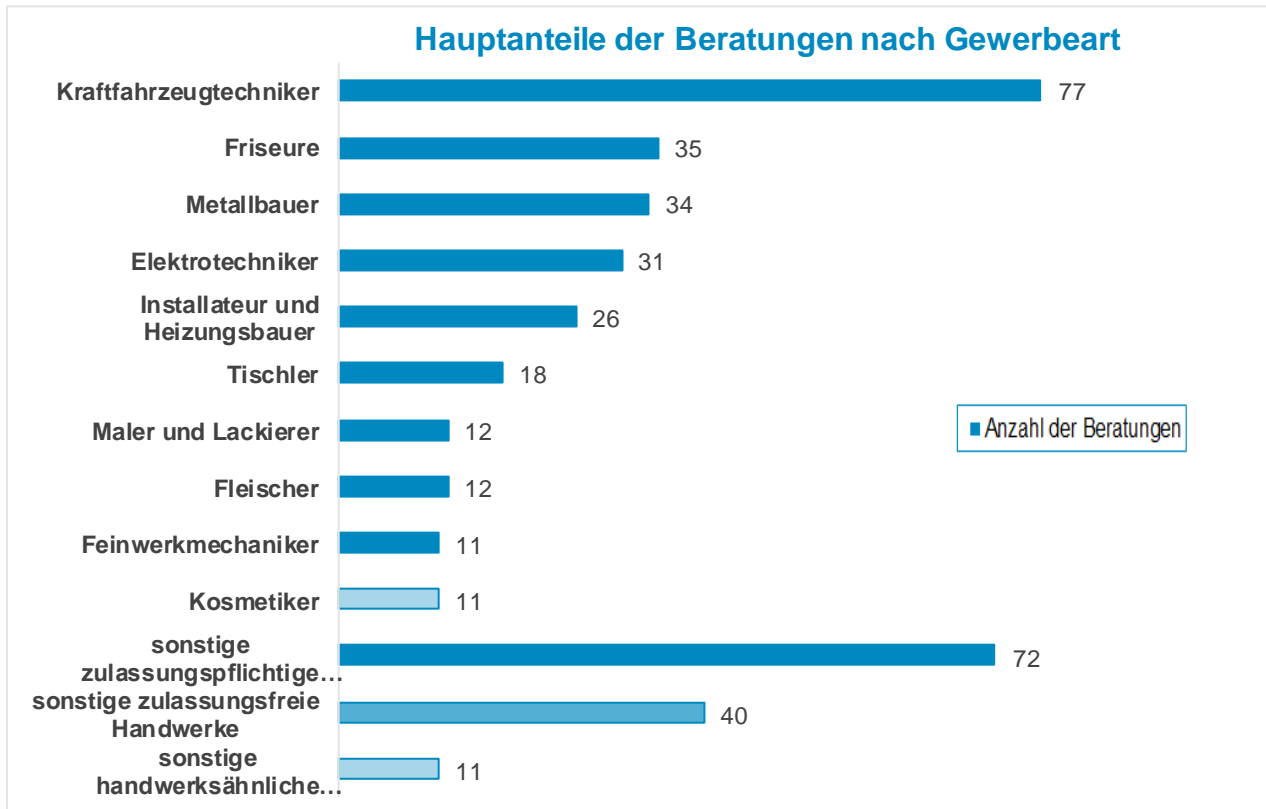
100 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
43	Nordthüringen
173	Mittelthüringen
106	Ostthüringen
68	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
364	138	38 %	404	84	23 %	183

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 390 durchgeführten Beratungen:

- 138 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 404 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,9 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 40 % 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
14	Metallbauer	77
10	Installateur und Heizungsbauer	63
26	Kraftfahrzeugtechniker	51
16	Elektrotechniker	44
13	Friseure	22
3	Landmaschinenmechaniker	18
5	Maler und Lackierer	16
7	Tischler	15
4	Maurer und Betonbauer	13
3	Zimmerer	13

In den Beratungen wurden insgesamt über 150 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
35	Schweißlehrgänge
27	Meisterausbildungen
25	Ersthelfer-Kurse
23	Rhetorik und >Kommunikation
21	MS Excel
je 16	Verkaufstraining, Hubarbeitsbühnen
je 10	MS Word, Elektrofachkraft
7	KFZ Lehrgänge

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 390 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 183 Personen bei 84 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 50 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 127 Facharbeiter, 47 An- und Ungelernte und 5 Meister/Techniker und 2 Fachhochschulabsolventen

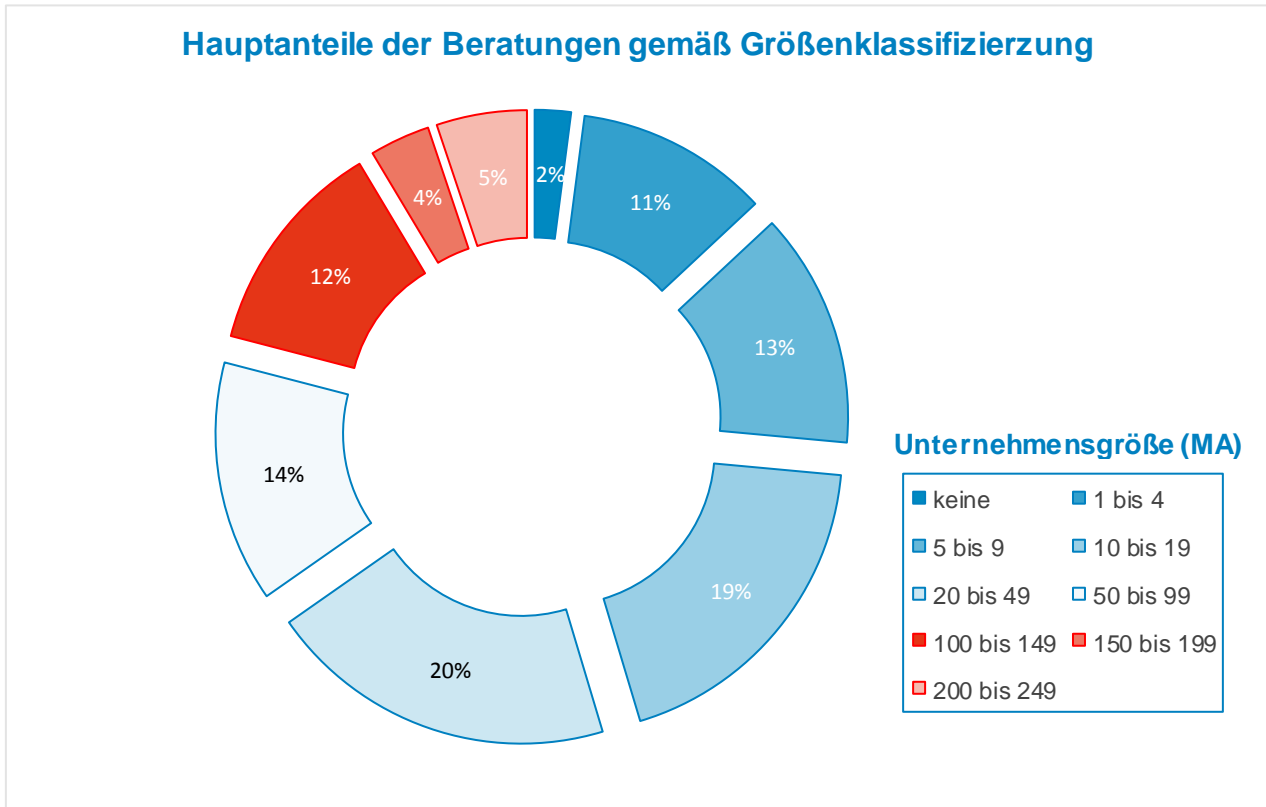
Tabelle 6: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
23	Kraftfahrzeugtechniker	27
8	Metallbauer	25
8	Elektrotechniker	21
6	Feinwerkmechaniker	20
3	Maler und Lackierer	16
3	Fleischer	16
4	Installateur und Heizungsbauer	12
5	Maurer und Betonbauer	10
6	Friseure	8
1	Kälteanlagenbauer	4
1	Landmaschinenmechaniker	3

3.2 Die Qualifizierungsentwickler in Industrie, Handel und Sozialwirtschaft

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt, der IHK Ostthüringen zu Gera, des Verband für Metall- und Elektroindustrie e.V., des Paritätischen Thüringen und von Arbeit und Leben. Im 2. Quartal fanden insgesamt 291 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilten:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



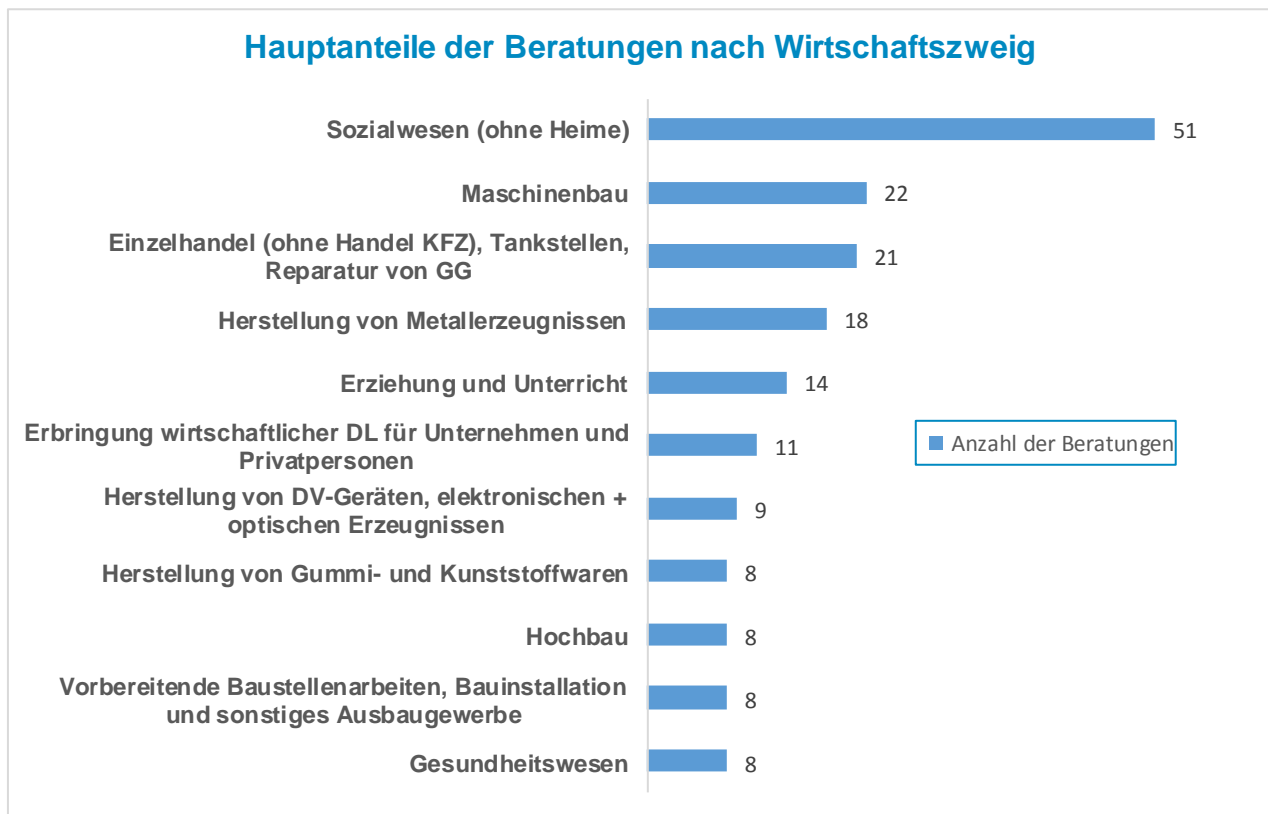
79 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 7: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
71	Nordthüringen
115	Mittelthüringen
57	Ostthüringen
48	Südwestthüringen

Folgende Wirtschaftszweige wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler der am häufigsten beraten:

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



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

Tabelle 8: 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
234	72	31 %	320	85	36 %	208

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 291 durchgeführten Beratungen:

- 72 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 320 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 4,4 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 63 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 9: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
3	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	105
11	Sozialwesen (ohne Heime)	82
2	Erbringung wirtschaftlicher DL für Unternehmen und Privatpersonen	15
6	Maschinenbau	12
4	Herstellung von Metallerzeugnissen	10
2	Tiefbau	9
5	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen, Reparatur von GG	8
1	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	8

In den Beratungen wurden insgesamt 13 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 10: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
je 39	Einführung QM, Telefontraining
je 26	DIN-Normen im Büro, Word, Excel, Rhetorik und Schriftwechsel,
15	Zeit- und Selbstmanagement
je 13	Computergestütztes Arbeiten, Rhetorik und Kommunikation
11	Schweißerschein
je 10	Englisch, Auffrischung im medizinischen Fachwissen
9	Führungstraining

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 291 durchgeführten Beratungen:

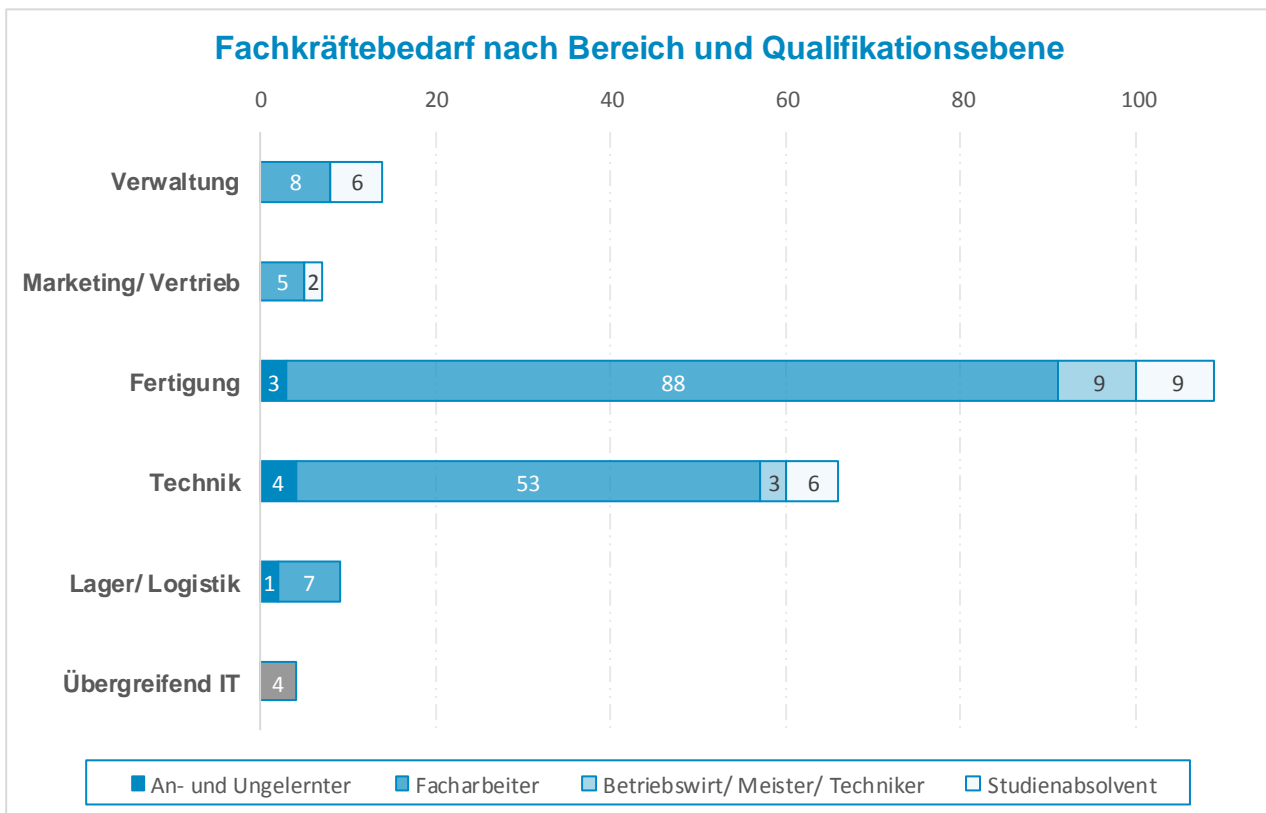
- einen Fachkräftebedarf von 208 Personen bei 85 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,5 Fachkräfte je Unternehmen.
- 64 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

Tabelle 11: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
8	Maschinenbau	24
7	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	19
5	Herstellung von Metallerzeugnissen	18
4	Sozialwesen (ohne Heime)	14
6	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	13
3	Hochbau	12
4	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	9
1	Gesundheitswesen	8

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

Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene



4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

4.1 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren

Um eine bestmögliche Umsetzung der Projektaufgaben zu gewährleisten, befinden sich die Thüringer Qualifizierungsentwickler in einem stetigen Austausch mit verschiedenen regionalen Arbeitsmarktakteuren und Netzwerkpartnern. Wenn in Beratungen Fragen aufkommen, die nicht in die Schwerpunkte Qualifizierung, Ausbildung und Fachkräftegewinnung fallen oder die spezifisches Expertenwissen voraussetzen, suchen die Entwickler den Kontakt zu den passenden Institutionen, wie Arbeitsagenturen, Behörden oder anderen Verbänden. Aber auch im Prozess der Mitarbeiterqualifizierung wird mit den unterschiedlichsten Bildungsanbietern kooperiert. Eine Auflistung der 211 Gespräche und Beratungen aller Thüringer Qualifizierungsentwickler mit den Arbeitsmarktakteuren im 2. Quartal ist in Tabelle 12 abgebildet.

Tabelle 12: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	24
Bildungsanbieter	61
Andere Behörden	30
Andere Verbände	67
Netzwerke	29

Auch im 2. Quartal 2017 erreichten die Thüringer Qualifizierungsentwickler wieder eine Vielzahl an Anfragen von Unternehmen und Privatpersonen zu Fördermöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfen und anderen Themenschwerpunkten. Diese Anfragen werden in Tabelle 13 zusammengefasst.

Tabelle 13: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	85	69
Beratung zu konkreten QB	86	44
Koordinierung FKB	101	40
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	22	13

Beim Paritätischen Thüringen wurden darüber hinaus auch Anfragen von 14 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

Die Förderprogramme werden mit Ausnahme des AFBG sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. Allerdings nehmen die KMU die Hinweise und Erläuterungen zu den Förderprogrammen dankbar an. Gerade unter den Kleinstunternehmen zeigt sich ein erhöhter Beratungsbedarf durch die QE, da die Bundes- und Landesförderprogramme mit Ausnahme des AFBG nahezu unbekannt sind. Der Thüringer Weiterbildungsscheck wird vom Beratungsklientel (Unternehmer) der QE verständlicherweise nicht selbst genutzt, allerdings mitunter den Angestellten empfohlen. Die Betriebliche Weiterbildung (Anpassungsqualifizierung B-DKS) wird nach Empfehlung und Best-Practice Beispiel durch den QE interessiert in Erwägung gezogen und von erfahrenen Unternehmen vereinzelt gerne genutzt. Unterstützungsleistungen durch die Arbeitsagentur werden im Handwerk selten realisiert, da entsprechende Mitarbeiter zumeist die Fördervoraussetzungen nicht erfüllen (HWK Südthüringen).

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

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

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

Sehr positiv wurden die zum 01.07.2017 geplanten Änderungen beim Bundesprogramm Bildungsprämie aufgenommen. Zentrale Änderungen in Hinblick auf die Prämiegutscheine sind: Aufhebung der 1.000-Euro-Grenze in Bundesländern ohne anschließendes Landesprogramm, Aufhebung der 25-Jahre-Altersgrenze, jährliche Gutscheinausgabe (HWK für Ostthüringen, IHK Ostthüringen zu Gera).

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.

4.3 *Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung*

Die Unternehmer erkennen zunehmend, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels auch mit geringer qualifizierten Arbeitskräften arbeiten müssen. Dem gegenüber stehen der hohe Qualitätsanspruch der Kundschaft und die Komplexität der Handwerksarbeit. Zur Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte fehlt allerdings wegen der guten Konjunktur und dem Arbeitskräftemangel oft die Zeit. Deshalb werden bei entsprechendem quantitativem Bedarf verstärkt Inhouse-Schulungen nachgefragt.

Vor allem in der Friseur-Branche ist auffällig, dass Unternehmer zum Thema Aufstiegsfortbildung ihrer Mitarbeiter sensibilisiert werden müssen. Die Furcht vor Abwanderung und Konkurrenzdenken stehen dabei im Vordergrund. Ambitionierte Meisterschüler werden somit in ihrem Vorhaben nicht bestärkt und unterstützt (HWK Südthüringen).

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. Die Qualifizierungsentwickler sind bemüht, die in den Unternehmen ermittelten Qualifizierungsbedarfe in die Lehrgangs- und Seminarplanung der einzelnen Bildungsträger zu integrieren.

Gern werden Firmenschulungen als Inhouse-Seminar angenommen. Im 2. Quartal konnten durch die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammer für Ostthüringen drei Firmenschulungen initiiert werden (HWK für Ostthüringen).

Um die Fachkräftesituation zu stabilisieren setzen Unternehmen verstärkt auf die eigene Ausbildung des Berufsnachwuchses und die Weiterbildung der Beschäftigten. Besonders nachgefragte Themen waren Zeit- und Selbstmanagement, Individuelles Arbeitsrecht und Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung. In einer Feedbackrunde stellten die Teilnehmenden die Bedeutung von Kommunikationskompetenz heraus. Insbesondere Bereichs- und Teamleiter müssen ihre eigenen Führungskompetenzen immer wieder auf den Prüfstand stellen, um Konflikten vorzubeugen und damit Teams in einem guten Betriebsklima erfolgreich zusammenarbeiten können.

Qualifizierung und Weiterbildung haben in den Ostthüringer Unternehmen weiterhin einen hohen Stellenwert. Vor allem wenn es den Firmen nicht gelingt, ihren bestehenden Fachkräftebedarf zu decken. Die Weiterbildung ist daher neben der Motivation, Anerkennung und Entwicklung der Mitarbeiter auch ein wichtiges Instrument zur Fachkräftebindung sowie Fachkräftesicherung des Unternehmens und ist nicht zwingend von Fördermöglichkeiten abhängig. Dabei ist verstärkt eine Tendenz zu kurzen Schulungsmaßnahmen und zu Inhouse-Schulungen zu verzeichnen (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die meisten beratenen KMU sind sich über den Sinn und Mehrwert von Weiterbildungen im Klaren. Trotzdem haben Sie Bedenken und können nicht in jeden Fall Maßnahmen initiieren. Gründe hierfür sind der Zeitmangel, da das Tagesgeschäft in der Regel Vorrang

genießt sowie die Angst vor möglichen Abwerbungen des qualifizierten Personals in der Industrie oder anderen Regionen (HWK Erfurt).

Weiterbildung ist in den beratenen Unternehmen ein Thema, trotzdem mangelt es an der Umsetzung aufgrund fehlender personeller und terminlicher/ zeitlicher Ressourcen. Nachgefragt wurden kurzfristige sowie kurzzeitige Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung. Problematisch hierbei erwies sich die von den Unternehmen gewünschte schnelle Umsetzung (Arbeit und Leben).

4.4 *Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung*

Im aktuellen Berichtszeitraum präsentierten sich die Qualifizierungsentwicklerinnen auf den Berufsinformations- und Jobmessen Jobfinder und comeback. Von Seiten der Einrichtungen und Unternehmen wird diese Form der Personalakquise immer stärker wahrgenommen. Durch das Aufmerksam machen der verschiedenen Messekonzeptionen in den persönlichen Beratungen nutzen immer mehr Träger die Möglichkeit, sich gemeinsam mit den Qualifizierungsentwicklerinnen öffentlichkeitswirksam zu präsentieren. Diese Form der Personalgewinnung möchten die Qualifizierungsentwicklerinnen weiter ausbauen und die Sozialwirtschaft als attraktives und vielseitiges Arbeitsfeld präsentieren (Der Paritätische).

Der Fachkräftebedarf entwickelt sich zunehmend besorgniserregend für viele Betriebe. Obgleich von einigen Betrieben mit Weitsicht und Innovationskraft frühzeitig gegengesteuert wurde und demzufolge in diesen wenigen Betrieben noch kein erhöhter Bedarf besteht. Andere erkennen langsam, dass sie diesbezüglich neue Wege beschreiten müssen. Verstärkt wird mit Stellenausschreibungen und Annoncen in Tageszeitungen sowie auf den Internetseiten der Unternehmen um Fachkräfte geworben. Einige Unternehmen wenden sich mittlerweile hilfesuchend an die QE.

Einige Kleinunternehmen nehmen hier sehr gerne die Unterstützung der QE bei der Erstellung von Stellenausschreibungen und deren Verbreitung in Anspruch. 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.

Familienfreundlichkeit spielt bei der Auswahl eines neuen Arbeitsplatzes für junge Familien eine immer größere Rolle. Das Thema Familie und Beruf wird in den Beratungsgesprächen angesprochen, um die Unternehmen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu sensibilisieren. Arbeitsgrundlage bildet hierbei die Mitarbeit in der AG „Allianz für Familie und Beruf“ des TMASGFF (HWK für Ostthüringen).

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

Neben der Nachbesetzung von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern oder von anderweitig frei werdenden Stellen soll in vielen Fällen weiteres Personal eingestellt werden. Dabei gestaltet sich die Fachkräftesuche branchenübergreifend immer schwieriger. Von den Firmen durchgeführte Kampagnen zur Personalgewinnung bringen oft nicht den gewünschten Erfolg. Insbesondere kleinere Firmen in vermeintlich weniger attraktiven Lagen haben Schwierigkeiten, adäquates Fachpersonal für qualitativ anspruchsvolle Aufgabenstellungen zu gewinnen (IHK Ostthüringen zu Gera).

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 14.

Tabelle 14: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung

Träger	Maßnahmen	Teilnehmer	Kurstunden
HWK Erfurt	70	51	29.053
HWK Ost	29	231	463
HWK Süd	19	57	4.580
IHK Erfurt	3	11	1.528
IHK Ost	10	54	252
VMET	16	191	148
Arbeit und Leben	6	70	58
Der Paritätische	9	24	276
Gesamt	162	689	36.358

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

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

Werden in den Beratungen Themen identifiziert, die selbst aufgrund des Zeitrahmens oder der Tiefe der Anfragen nicht fundiert erörtert werden können, erfolgt in diesen Fällen der Verweis an einen Projektpartner aus dem Netzwerk. Somit kann der Kontakt zu einem Fachmann hergestellt und dem Unternehmen dadurch passende geholfen werden. Die Qualifizierungsentwickler fungieren hierbei aufgrund ihrer Gruppengröße als sehr gute

Multiplikatoren und sind durch ihre jährlich fast 3.000 Unternehmensbesuche in der Lage, auch andere Projekte und Angebote bei KMU bekannt zu machen.

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

Tabelle 15 listet die Zahl der eingestellten Stellen sowie die erfolgten Verweisberatungen:

Tabelle 15: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner

Träger	Stelleneinträge	Vermittlungen zu anderen Projekten
HWK Erfurt	53	66
HWK Ost	35	8
HWK Süd	9	101
IHK Erfurt	-	3
IHK Ost	-	10
VMET	-	23
Arbeit und Leben	-	5
Der Paritätische	17	50
Gesamt	114	266

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 136 Stellen beläuft. Die Ausbildungsbedarfe im Handwerk sind hier weiterhin am höchsten. Tabelle 16 enthält eine Übersicht mit den häufigsten Gesuchen der beratenen Betriebe, welche von den Handwerkskammern, der VMET, den Industrie- und Handelskammern und von Arbeit und Leben ermittelt wurden:

Tabelle 16: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze

Anzahl Stellen	Bezeichnung
11	Anlagenmechaniker SHK
11	KFZ-Mechatroniker
10	Fleischereifachverkäuferin
9	Metallbauer
7	Kaufman Groß- und Einzelhandel

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

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

Auch zur Ausbildungsbereitschaft ist ein zaghaftes Umdenken der Unternehmer erkennbar. Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der QE steigt langsam auch hier die Bereitschaft neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wären hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Teilnahme an der Berufsorientierung durch Praktika zu nennen. Durch die persönliche Beratung der Qualifizierungsentwickler im Einzelfall konnten Praktika von Asylbewerbern ermöglicht werden. Ebenso stieß die aktive Bewerbung durch den QE von AzubiINVEST der HWK Südthüringen auf reges Interesse, wobei allerdings der finanzielle Aufwand und das Abbruchrisiko für die Unternehmen zu hoch erschienen (HWK Südthüringen).

Die wichtigste Quelle zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Handwerk ist nach wie vor die Ausbildung eigener Lehrlinge. 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. (HWK für Ostthüringen).

In den Beratungen wurde u. a. die schlechte Erreichbarkeit einiger Unternehmen für Azubis thematisiert. Unternehmen in Gewerbegebieten oder Gemeinden mit einer unzureichenden öffentlichen Anbindung haben zunehmend Probleme, Azubis für ihren Standort zu gewinnen (VMET).

Aufgrund mehrjähriger Negativerfahrungen durch unbesetzte Lehrstellen entscheiden sich Firmen mit schlechter Anbindung teilweise gegen die Ausbildung. Unternehmen, die gut erreichbar sind, verdoppeln jedoch oftmals ihre Bemühungen, um den Fachkräftebedarf mittels Ausbildung zu decken. Kleinstunternehmen bilden selten aus, da eine Ausbildung als zu zeitaufwendig und unwirtschaftlich eingeschätzt wird.

Insgesamt betrachtet, ist die Ausbildung für viele Firmen eine gute Möglichkeit, sich den eigenen Fachkräftenachwuchs zu entwickeln. Allerdings wird auch hier der Wettbewerb um geeignete Jugendliche immer größer. Das Interesse der Firmen, freie Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen zu besetzen, ist vorhanden (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die Betriebe sehen geeignete Bewerber/innen für eine Ausbildung zu finden weiterhin problematisch. Die Chance für Jugendliche mit Migrationshintergrund, eine Ausbildungsstelle im Handwerksbetrieb zu bekommen, wächst. Die Qualifizierungsentwicklerinnen arbeiten eng mit den zuständigen Mitarbeitern der HWK zusammen. Zum Beispiel beim regionalem Einsatz und zur Kontaktaufnahme (HWK Erfurt).

Mit Beginn des Ausbildungsjahres waren in einigen der beratenden Unternehmen die Ausbildungsstellen noch nicht besetzt. Zwar liefen noch Bewerbungen, doch sahen die Unternehmen kaum Chancen, geeignete Auszubildende für das laufende Jahr zu finden.

In Ansprache, ob sich die Unternehmen die Einstellung ausländischer bzw. migrantischer Auszubildenden vorstellen könnten, wurde das von einem Großteil bejaht. Das Unterstützungsangebot durch Projekte im Rahmen von MobiPro und des Welcome-Centers-Thüringen wurde interessiert zur Kenntnis genommen (Arbeit und Leben).

4.7 Hinweise zu Besonderheiten

In den vergangenen Jahren verstetigte sich die Teilnahme der Qualifizierungsentwicklerinnen an der LIGA Steuerungsgruppe Fachkräfteentwicklung in Thüringen. Diese Gruppe setzt sich zur Aufgabe, verbandsübergreifend Maßnahmen, Strategien und Aktionen zur nachhaltigen Fachkräftegewinnung und -entwicklung für das Gesundheits- und Sozialwesen zu implementieren (Der Paritätische).

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

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

Im Berichtszeitraum wurde von den Unternehmern mehrfach das Thema Studienabbrecher und deren Integration in den Arbeitsmarkt angesprochen. Aufgrund dessen erfolgte eine verstärkte Abstimmung mit dem Projekt „Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss“ (PereS)“. Darüber hinaus wurden die interessierten Unternehmer an PereS vermittelt (IHK Ostthüringen zu Gera).

5 Rück- und Ausblick

Die Arbeitstreffen der Qualifizierungsentwickler stellen stets einen wichtigen Termin zur Koordination und zum Erfahrungsaustausch dar. Damit die Entwickler aber auch fachlich geschult und mit neuen Trends vertraut gemacht werden, finden neben Projektvorstellungen auch kurze fachliche Inputs zu relevanten Themen statt. So wurde im April 2017 ein kurzer Workshop zum Thema „Die richtigen Fragen fragen“ durchgeführt. Unternehmen haben oft auch latente Bedürfnisse, die sich nicht direkt äußern. Diese geschickt zu erfragen und für Weiterbildung zu sensibilisieren, ist eine Hauptaufgabe der Qualifizierungsentwickler. Somit tragen solche Elemente zu einer verbesserten Beratungsqualität dar und werden in Zukunft fortgeführt und um andere Facetten der Beratungstheorie und Kommunikation ergänzt.

Weiterhin haben sich die Thüringer Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2017 intensiv mit den Themen Inklusion und Vielfalt im Unternehmen befasst. Sie kennen jetzt den Beratungskompass Inklusion und können Hilfestellung bei Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, Flüchtlingen und Migranten geben. Bei tieferen und speziellen Fragestellungen erfolgt dann ein Verweis an Experten zum Thema, beispielsweise zum Unternehmens-Netzwerk Inklusion. So sollen alle künftigen Anfragen der KMU zu diesem Themenfeldern zeitnah und passgenau beantwortet werden können.

Das Thema Digitalisierung ist in aller Munde. Getrieben durch den technologischen Wandel entwickeln sich auch neue Weiterbildungsformate sowie Qualifizierungsanforderungen. Die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung hat in Ihrer Zwischenbilanz nach einjähriger Tätigkeit genau dieses Thema angesprochen und angekündigt, im Sinne einer Qualifizierung 4.0 Ziele zu definieren und Maßnahmen zu entwickeln, um Thüringer Auszubildende und Beschäftigte fit für die Zukunft zu machen. Hierbei kommen auf die Qualifizierungsentwickler in den nächsten Monaten und Jahren neue Beratungsaufgaben und –themen zu, um KMU auch für diese Sachverhalte zu sensibilisieren.

Die Zahlen der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im 2. Quartal 2017 sind weiterhin ein starker Indikator dafür, dass die Arbeit der Qualifizierungsentwickler von Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen ist.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

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