



Thüringer  
Qualifizierungs-  
entwicklung

# Quartalsbericht 2/2017

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



# Inhalt

<b>1</b>	<b>DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>2</b>
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt .....	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf .....	4
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf .....	4
<b>3</b>	<b>BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....</b>	<b>5</b>
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	5
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	10
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen .....	15
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen .....	18
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	21
<b>4</b>	<b>KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....</b>	<b>24</b>
4.1	Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren .....	24
4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen .....	25
4.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung.....	27
4.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	28
4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	30
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	32
4.7	Hinweise zu Besonderheiten .....	34
4.8	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler .....	35
<b>5</b>	<b>RÜCK- UND AUSBLICK.....</b>	<b>38</b>

## Abbildungen

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

## Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 2. Quartal 2017 .....	2
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen .....	5
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen .....	6
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe .....	7
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	7
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen .....	8
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe .....	8
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	9
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region .....	10
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	11
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	12
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK .....	12
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region .....	13
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	13
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region .....	14
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	15
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen .....	16
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten VMET .....	17
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region .....	18
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen .....	19
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	20
Tabelle 22: Anteile der Beratungen beim Paritätischen Thüringen nach Region .....	21
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen beim Paritätischen Thüringen.....	22
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen .....	23
Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren .....	24
Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler .....	25
Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung .....	31
Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner.....	32
Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze .....	32
Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 17 .....	37

## 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

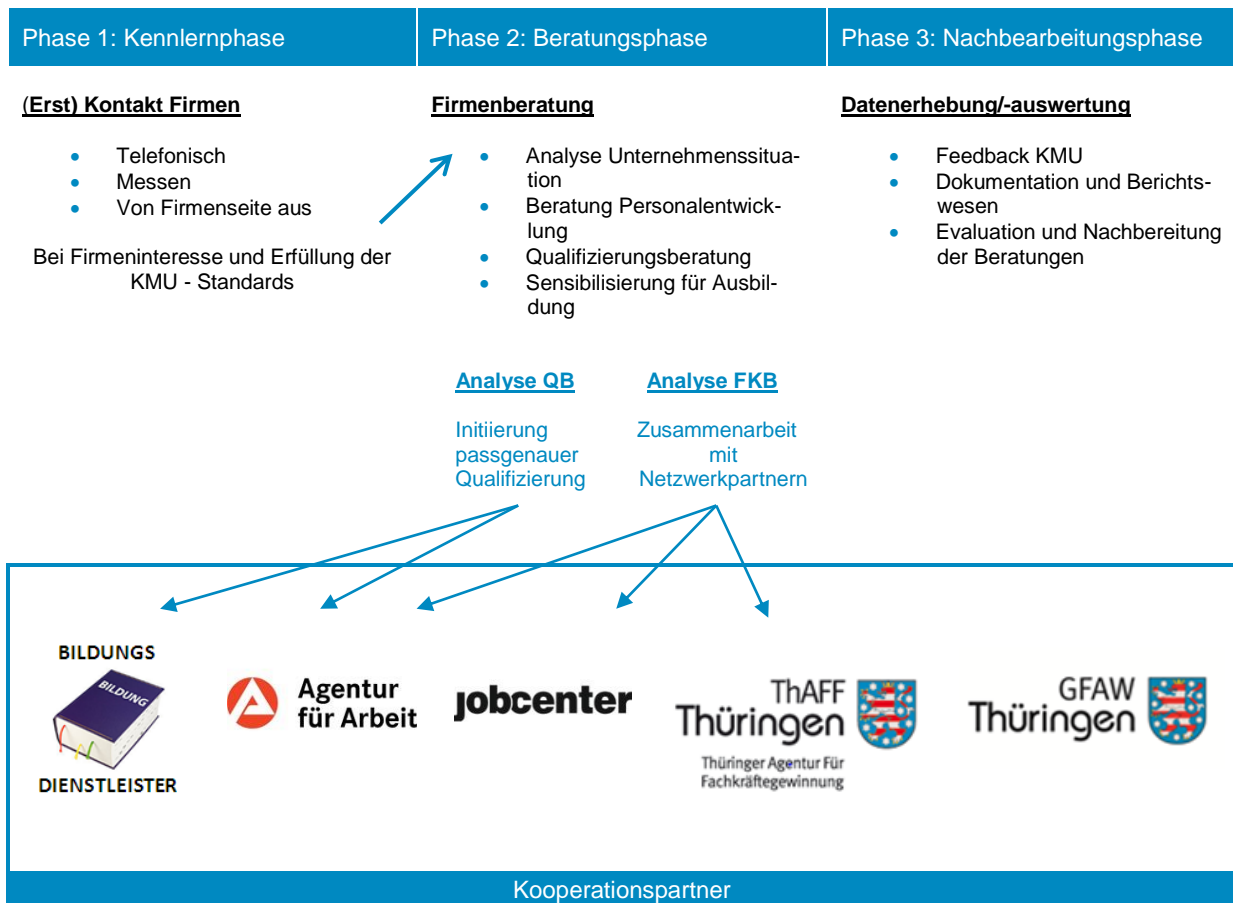
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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 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
<b>HWK'n</b>	390	138	38 %	404	84	23 %	183
<b>IHK'n</b>	86	11	13 %	24	33	39 %	67
<b>VMET</b>	65	25	40 %	60	28	45 %	67
<b>Arbeit und Leben</b>	67	18	47 %	45	13	34 %	41
<b>Der Paritätische</b>	73	18	36 %	191	11	22 %	33
<b>Gesamt</b>	<b>681</b>	<b>210</b>	<b>35 %</b>	<b>724</b>	<b>169</b>	<b>25 %</b>	<b>391</b>

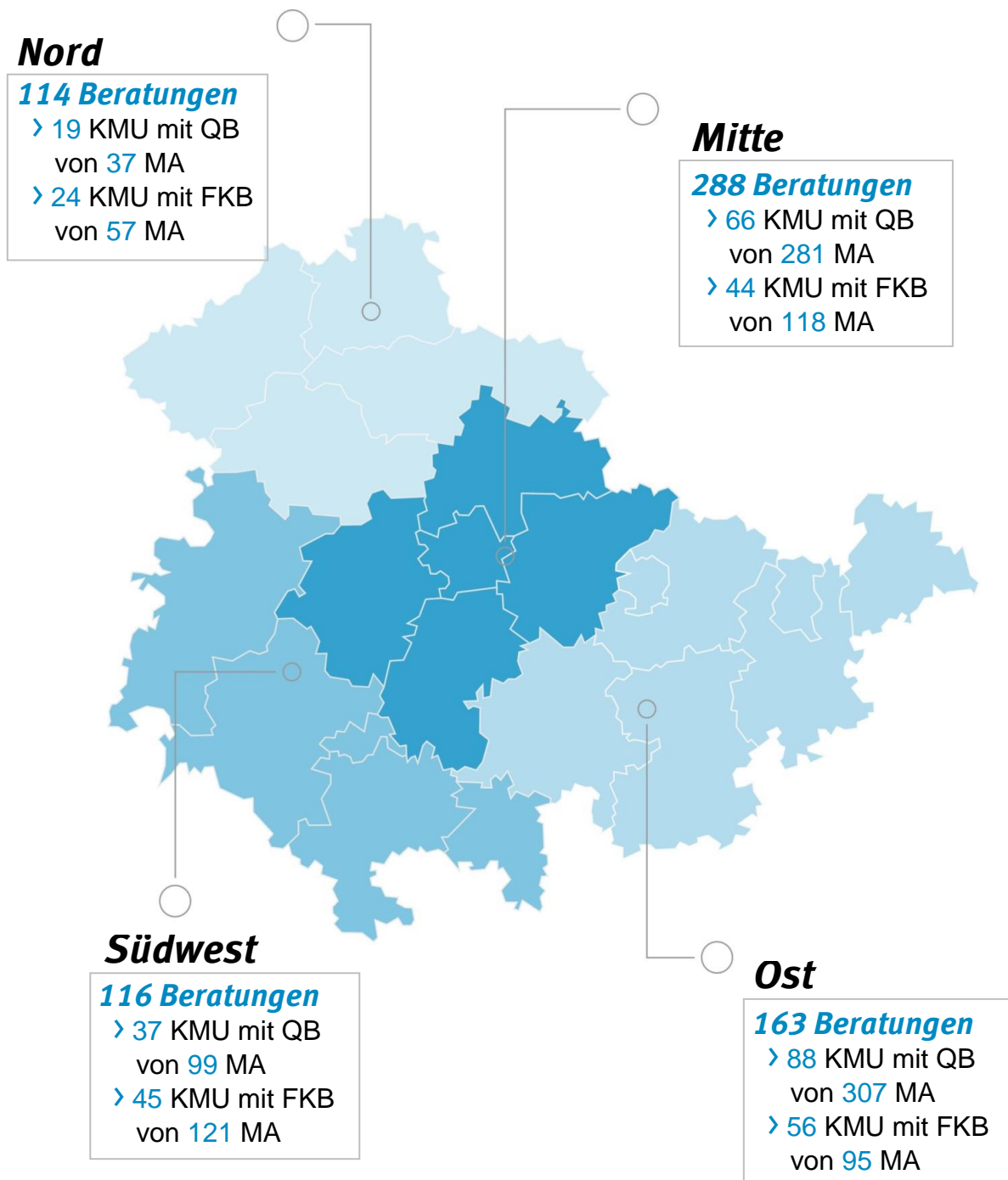
\*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

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.

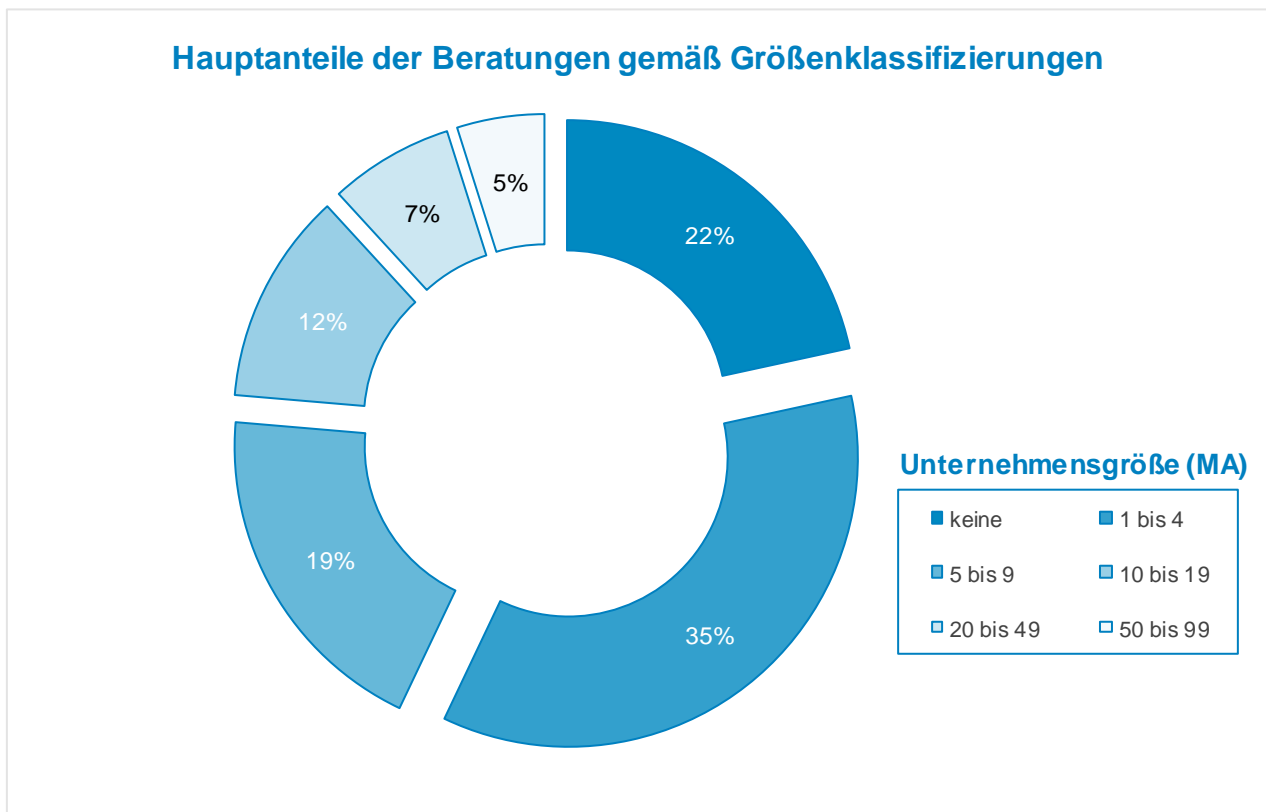
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie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

### 3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

#### 3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

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



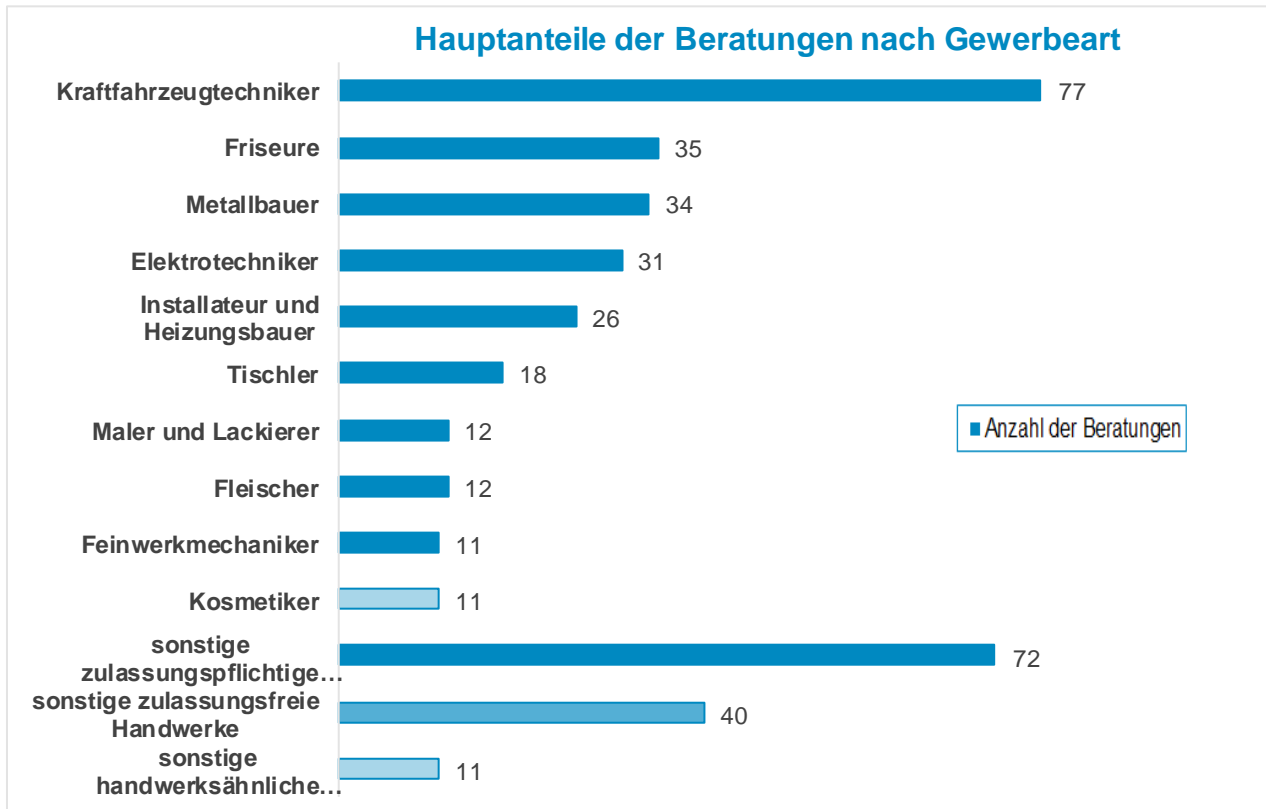
100 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

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

**Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen**

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	14	28
Mittelthüringen	30	36
Ostthüringen	64	259
Südwestthüringen	30	81

### 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 7: 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

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

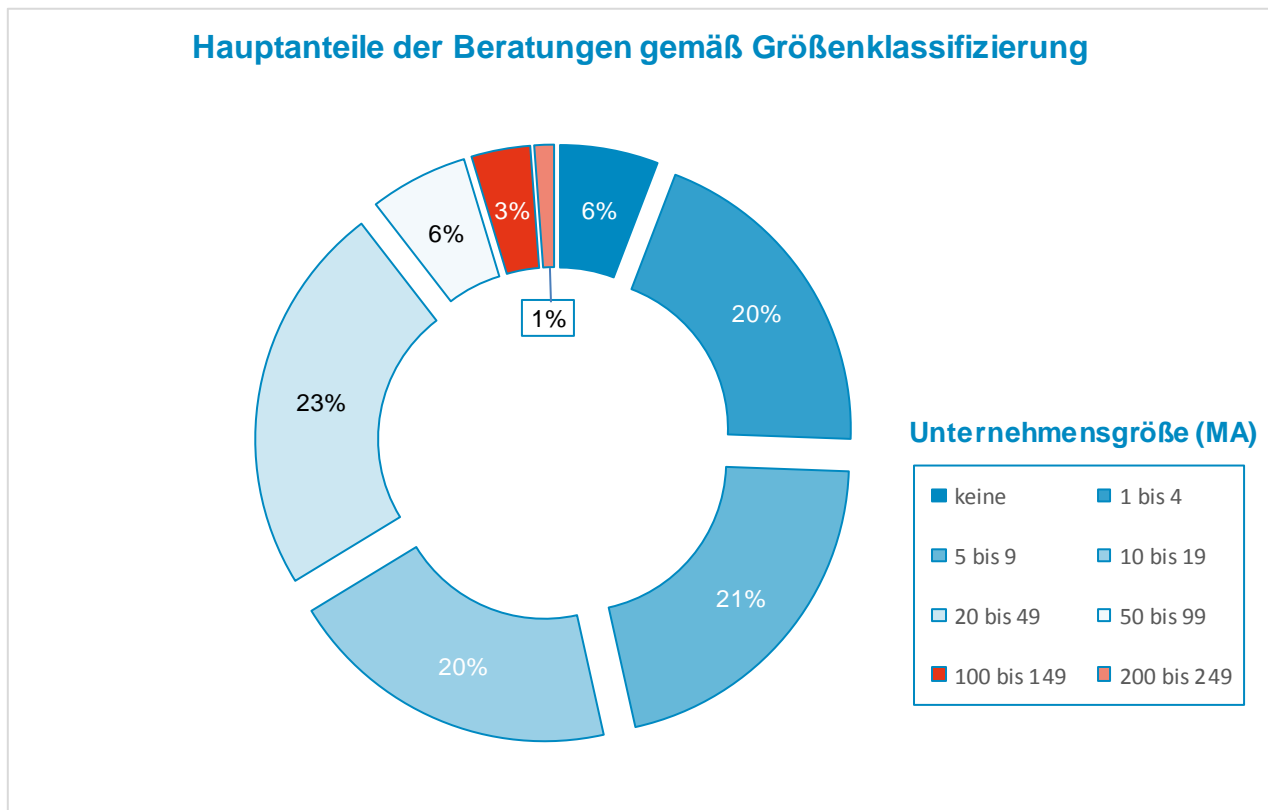
**Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region**

<b>Region</b>	<b>Anzahl KMU</b>	<b>Anzahl MA mit FKB</b>
<b>Nordthüringen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Mittelthüringen</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Ostthüringen</b>	<b>39</b>	<b>64</b>
<b>Südwestthüringen</b>	<b>33</b>	<b>105</b>

### 3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen zu Gera. Im 2. Quartal fanden insgesamt 86 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



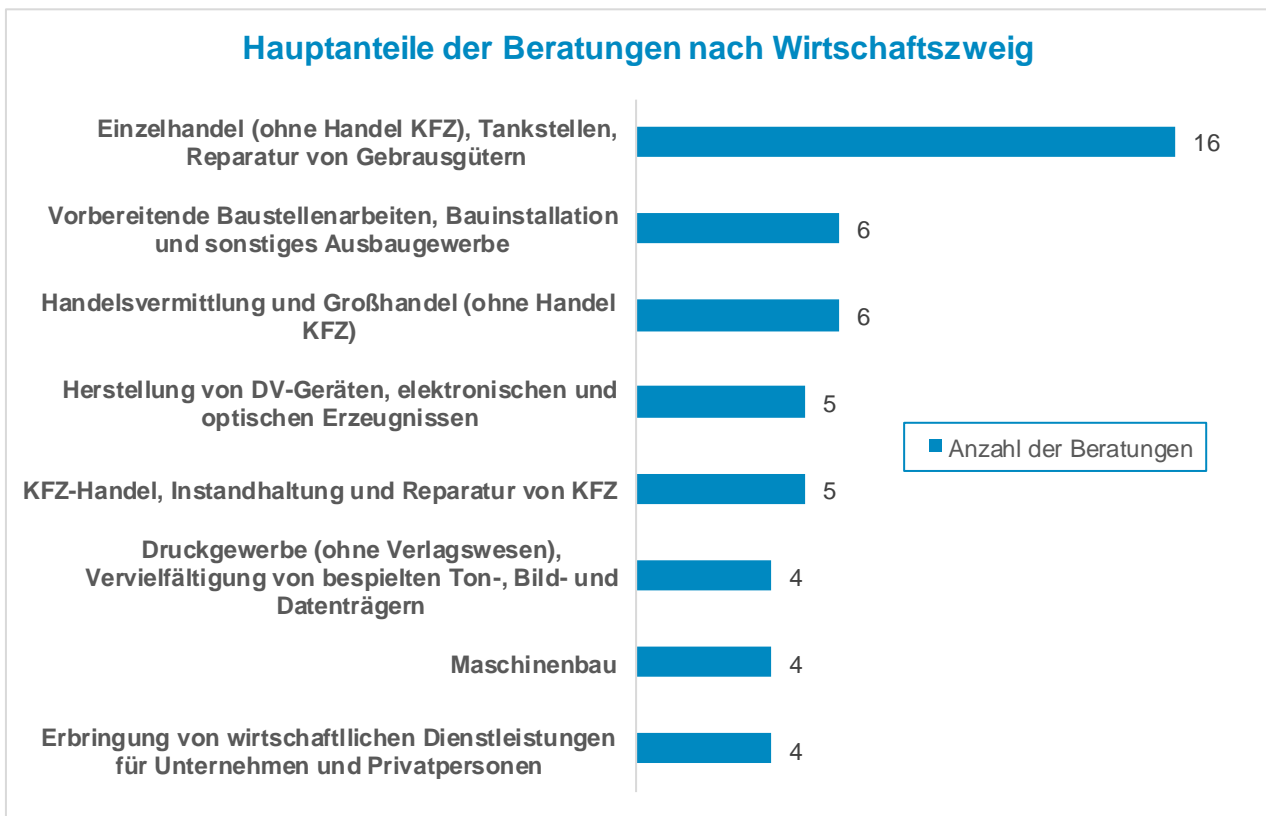
96 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
30	Nordthüringen
5	Mittelthüringen
19	Ostthüringen
32	Südwestthüringen

Folgende Wirtschaftszweige wurden insgesamt durch die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern 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 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
84	11	13 %	24	33	39 %	67

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 86 durchgeführten Beratungen:

- 11 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 24 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,2 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 83 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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



**Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
5	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	8
1	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	8
1	Erbringung von DL des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	3
1	Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	2
1	Erbringung von DL der Informationstechnologie	1
1	Mit Finanz- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	1
1	Werbung und Marktforschung	1

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

**Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
8	Psychologische Schulung
je 2	Buchführung, Kommunikation, Vergaberecht, Wirtschaftsfachwirt
je 1	Bankfachwirt, Akkuverordnung, Arbeitsrecht, Arzneimanagement, Ausbildungseignung, Erste-Hilfe-Kurs, Verkauf, Verlängerung Trainerlizenz

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	-	-
Mittelthüringen	1	8
Ostthüringen	9	14
Südwestthüringen	1	2

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 86 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 67 Personen bei 33 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,0 Fachkräfte je Unternehmen.
- 22 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

**Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
5	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Baustelleninstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	15
5	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	11
2	Beherbergung	6
2	Metallerzeugung und Bearbeitung	5
1	Herstellung von Kraftwagen und -teilen	4
2	Herstellung von Möbeln	3
2	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	3
1	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	3
1	Maschinenbau	3
2	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	2
2	Erbringung wirtschaftlicher DL für Unternehmen und Privatpersonen	2

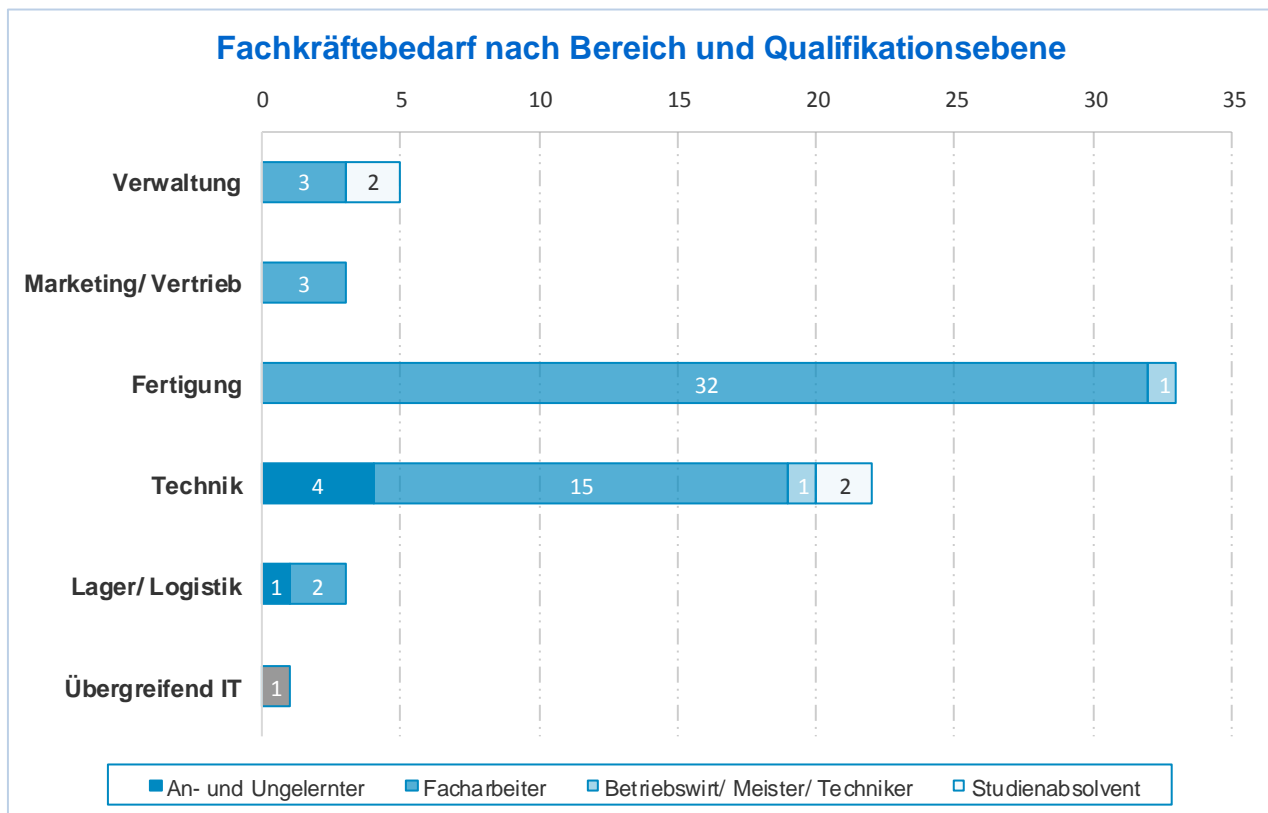
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

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

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	16	41
Mittelthüringen	3	9
Ostthüringen	5	7
Südwestthüringen	9	10

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

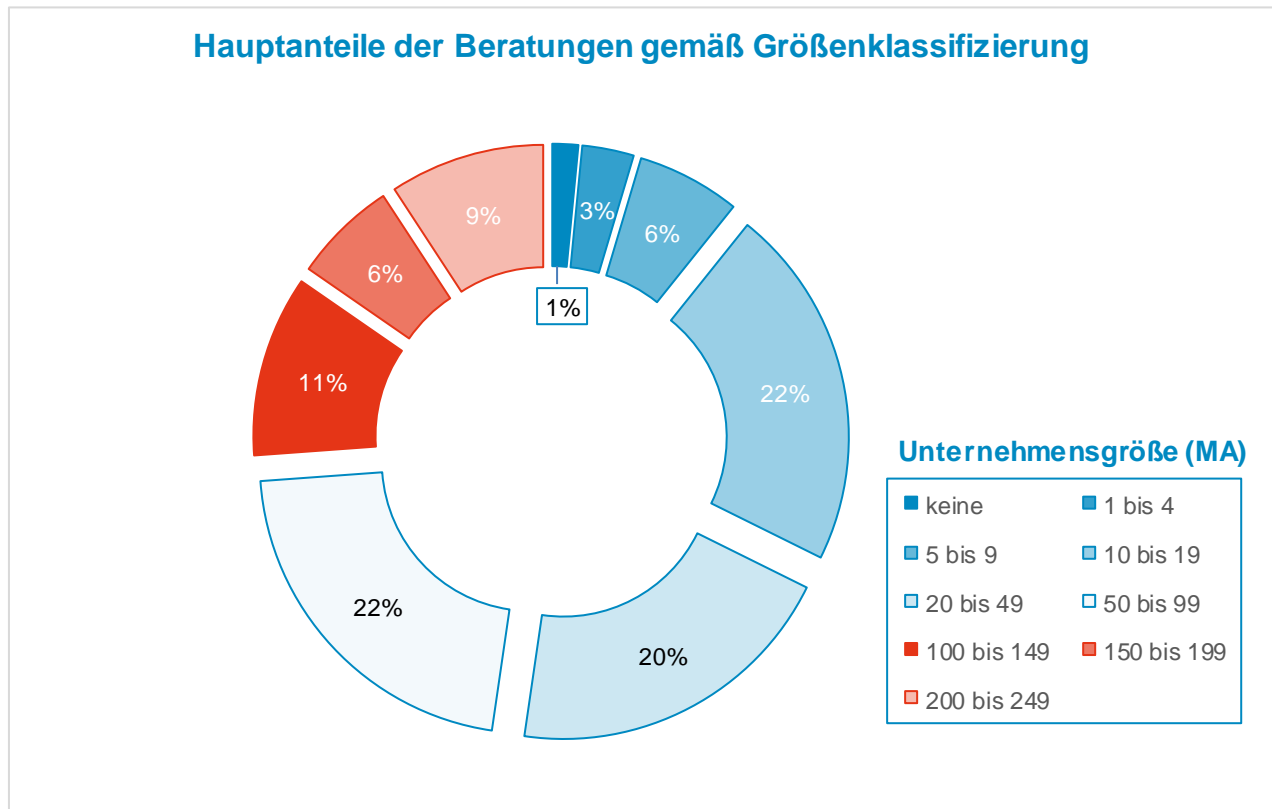
**Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)**



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

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 65 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



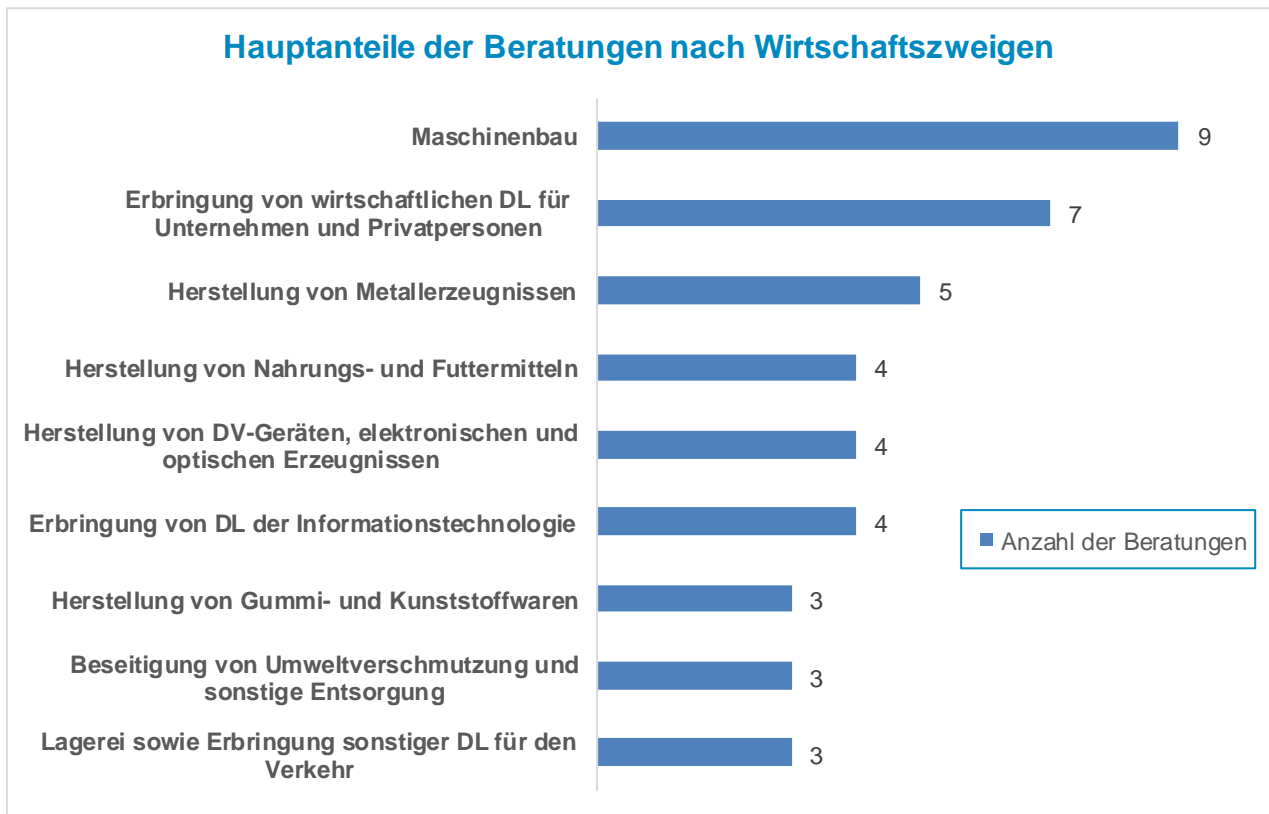
74 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
9	Nordthüringen
28	Mittelthüringen
22	Ostthüringen
6	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 Berater U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
62	25	40 %	60	28	45 %	67

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 65 durchgeführten Beratungen:

- 25 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 60 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,4 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 100 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 20 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET**

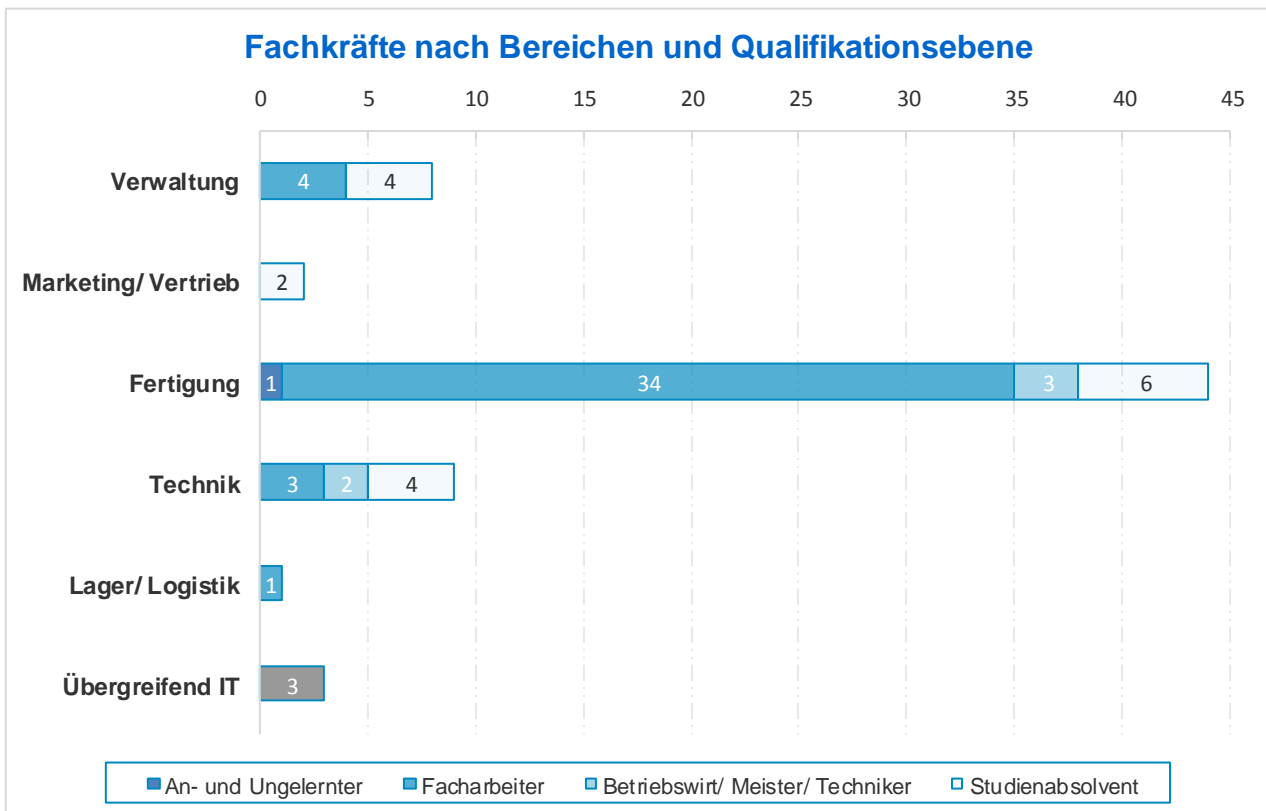
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
15	Zeit- und Selbstmanagement
9	Führungstraining
5	Kleben in der autonomen Anwendung
je 3	Business-Knigge, Personalmanagement, Strategische Personalentwicklung, Schweißkurse
je 2	Beratungskompetenztraining, Englisch Aufbaukurs, Kommunikationskompetenz und Marketing, Arbeitsicherheit,

**Zum Fachkräftebedarf:**

In den verschiedenen Branchen ergaben die 65 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 67 Personen bei 28 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,4 Fachkräfte je Unternehmen.
- 84 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

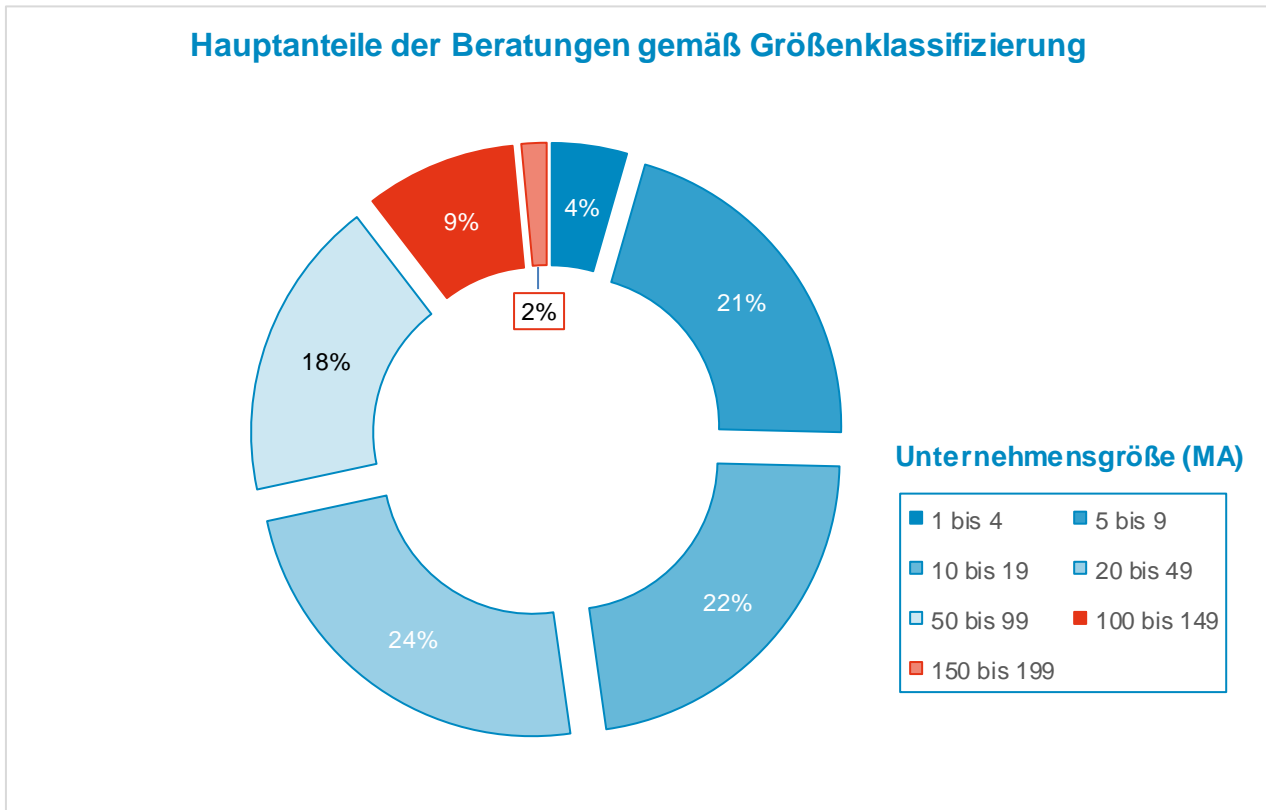
**Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET**



### 3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 67 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



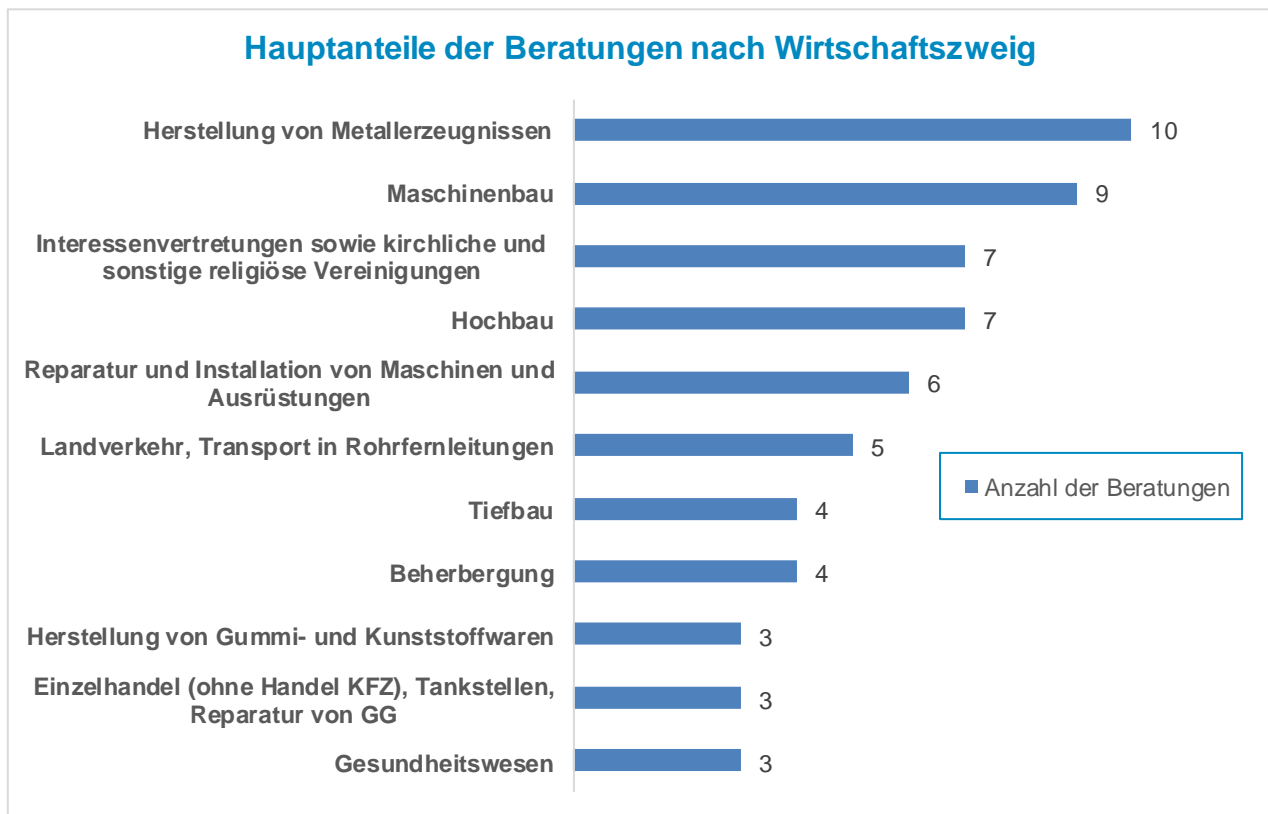
89 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
12	Nordthüringen
44	Mittelthüringen
6	Ostthüringen
5	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 Berater U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
38	18	47 %	45	13	34 %	41

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 67 durchgeführten Beratungen:

- 18 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 45 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,5 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 60 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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



**Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
8	Schweißerpass
je 6	Englisch Grundlagen, SPS Programmierung
je 5	HACCP-Konzept, Manuelle Therapie
4	Pressschweißverfahren
3	Baumaschinenführerschein
je 2	SPSS-Programmierung, Grob- und Feinvakuumtechnik, Umgang mit Reklamationen

### Zum Fachkräftebedarf:

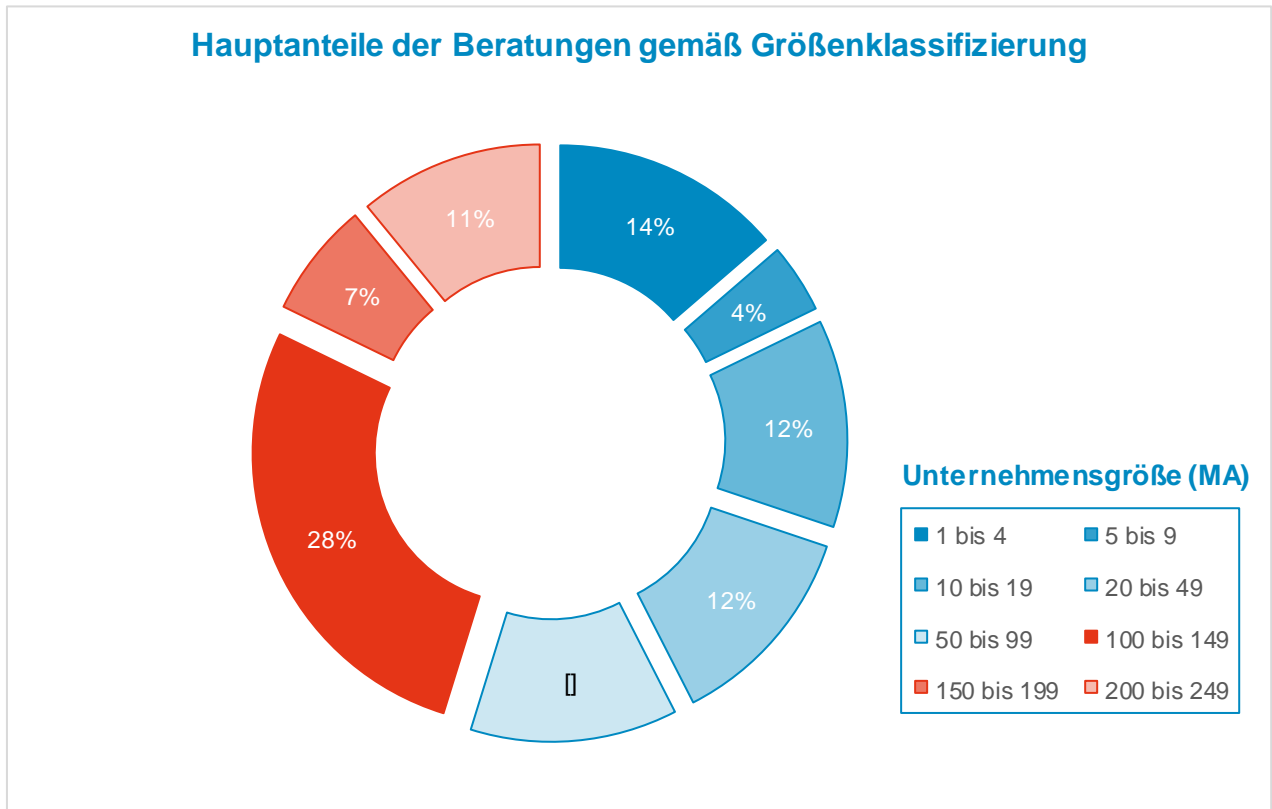
In den verschiedenen Branchen ergaben die 67 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 41 Personen bei 13 KMU. Das sind im Durchschnitt 3,2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 80 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 1 kaufmännischer Angestellter in der Verwaltung, 2 kaufmännische Angestellte im Bereich Marketing/ Vertrieb, 2 An- und Ungelernte, 22 Facharbeiter und 5 Meister/ Techniker sowie 3 Studienabsolventen in der Fertigung sowie 2 Facharbeiter im Bereich Technik und 2 Facharbeiter im Bereich Lager/ Logistik.

### 3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2017 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 73 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



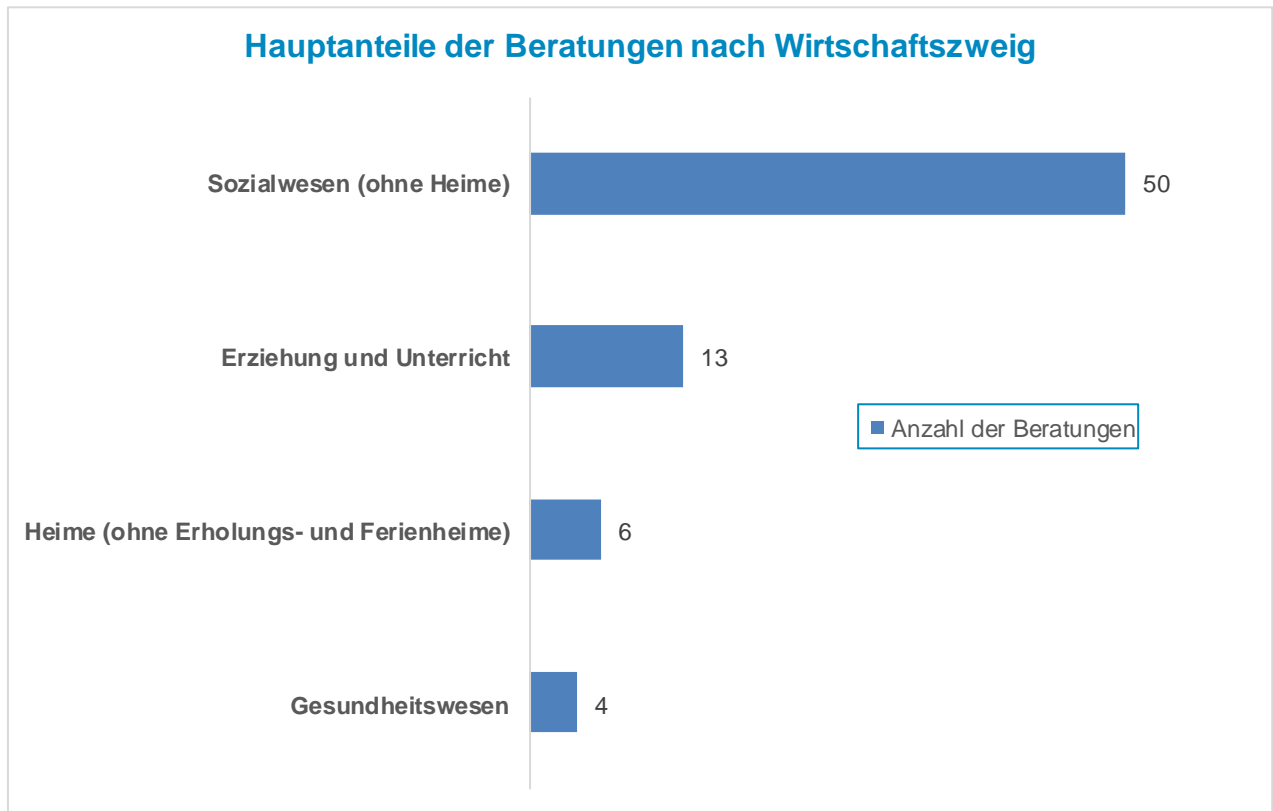
54 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
20	Nordthüringen
38	Mittelthüringen
10	Ostthüringen
4	Südwestthüringen

Folgende Wirtschaftszweige wurden insgesamt durch die QualifizierungsentwicklerInnen 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
50	18	36 %	191	11	22 %	33

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 73 durchgeführten Beratungen:

- 18 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 191 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 10,6 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 50 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 28 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen (alle IH)
je 26	Serviceorientiertes Telefonieren, QM-Einführung in der Verwaltung, DIN-Normen im Büro, Word & Excel, Rhetorik und Schriftwechsel
je 13	DIN-5001 computergestütztes Arbeiten, Rhetorik und Kommunikation, Telefontraining, Einführung QM
10	Auffrischung im medizinischen Fachwissen
5	Zuwendungsbericht
3	Traumpädagogik
Je 2	Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin, Fachseminar Ausbildung, Qualifizierung, Beschäftigung von Flüchtlings

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 73 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 33 Personen bei 11 KMU. Das sind im Durchschnitt 3,0 Fachkräfte je Unternehmen.
- 91 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfassten den pädagogischen und heilpädagogischen Bereich mit 12 Fachkräften. Im Bereich der Pflege wurden 8 vakante Stellen gemeldet. 1 Leitungskraft, 1 QuartiersmanagerIn, 10 offene BFD-Stellen sowie 1 Stelle im FSJ 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 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 25 abgebildet.

**Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren**

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

Die Qualifizierungsentwicklerinnen führten im aktuellen Berichtszeitraum ein Gespräch mit Beraterinnen des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Erfurt. Im Mittelpunkt dieses Gespräches stand der Austausch zu aktuellen Angeboten der Berufsorientierung für die Berufe der Sozialwirtschaft. Überdies informierten sich die Qualifizierungsentwicklerinnen zu der Förderung der berufsbegleitenden Umschulung/ Weiterbildung in der Altenpflege, zu Förderprogrammen (resp. WeGebAU) sowie zu den Erfahrungen in der Vermittlung, Beschäftigung und Qualifizierung von ausländischen Arbeitskräften in Pflegeberufen. Zugleich wurden Bedarfe zu Umschulungen, wie zur/zum Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen thematisiert. Hier steht eine große Zahl von ausgebildeten Personen einer kleinen Nachfrage von Seiten der Unternehmen gegenüber (Der Paritätische).

Anliegen und Anregungen der beratenen Unternehmen, sowie mögliche Qualifizierungsthemen, wurden mit dem Bildungsservice des BTZ Rohr-Kloster erörtert, um diese möglichst im zukünftigen Bildungsangebot zu berücksichtigen. Dazu wurde auch mit den entsprechenden Fachbereichsleitern, Beratern für Innovation und Technik, dem Energieeffizienzlotsen etc. beraten (HWK Südthüringen).

In einem Gespräch mit einer Karriereberaterin des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr (BFD) in Erfurt boten die QE VMET ihre Unterstützung bei der Eingliederung ehemaliger Berufssoldaten in den Thüringer Arbeitsmarkt an (VMET).

Im 2. Quartal 2017 wurde in Zusammenarbeit mit der DEHOGA Qualifizierungsmaßnahmen eines Hotels im südlichen Thüringer Wald in Umsetzung gebracht. Des Weiteren fanden Vorgespräche über weitere Maßnahmen in diesem Zusammenhang statt (Arbeit und Leben).

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 26 zusammengefasst.

**Tabelle 26: 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

Im Beratungsgespräch mit einem KMU mit ca. 240 Mitarbeitenden beriet die Qualifizierungsentwicklerin zu geeigneten Förderinstrumenten für eine IT-Weiterbildung (ca. 550,- € pro Mitarbeitenden), welche alle Mitarbeitenden in allen Arbeitsbereichen betrifft. Die Förderung über die Thüringer Weiterbildungsrichtlinie: 2.1 Anpassungsqualifizierung (B-DKS) (ESF) stellt ein geeignetes Instrument dar. Die Antragsstellung hingegen gestaltet sich nach Auskunft der Personalverantwortlichen kompliziert und aufwendig. Aufgrund dieser Sachlage entschied sich das Unternehmen gegen die Förderung über die Thüringer Weiterbildungsrichtlinie und sucht aktuell nach Lösungen, alle Mitarbeitenden qualitativ gut zu schulen. Das Unternehmen würde begrüßen, die Anträge nicht namentlich mit jedem Mitarbeitenden versehen zu müssen, sondern lediglich pauschale Angaben zur Anzahl der Mitarbeitenden pro Kurs treffen zu können (Der Paritätische).

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 interes-

siert 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.

Auf Grundlage der ermittelten Qualifizierungsbedarfe in den Unternehmen wurden in den Bildungseinrichtungen zahlreiche Fortbildungen, gefördert über die Weiterbildungsrichtlinie angeboten. Diese kostenfreien Weiterbildungsangebote, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen, werden in allen Unternehmen sehr positiv gewertet. Als Kritikpunkt wurde in verschiedenen Unternehmen benannt, dass Unternehmensdaten bzgl. Jahresumsatz und Bilanzsummen angegeben werden müssen (Datenschutz).

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 Förderprogramme sprechen als Zielgruppe die Arbeitnehmer an, weshalb die Firmeninhaber bzw. Personalleiter nur bedingt die richtigen Ansprechpartner sind. Arbeitgeber die an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert sind, finanzieren diese oft selbst. Das ist aber nicht bei allen Arbeitgebern selbstverständlich, weshalb eine kontinuierliche Bewerbung der Fördermöglichkeiten unumgänglich ist. Das Aufstiegs-BAföG ist das Mittel der Wahl bei der Höheren Berufsbildung (IHK Erfurt).

Die Relevanz von Weiterbildungen, welche aus Mitteln der Agentur für Arbeit (FbW) getragen werden, ist weiterhin gegeben. Sie sind in Thüringen ein wichtiger Baustein der Qualifizierung, da gerade für Thüringer Unternehmen, in denen zahlreiche Niedrigqualifizierte

bzw. Mitarbeiter mit einem fachfremden Abschluss arbeiten, die Weiterbildung als sinnvoll angesehen wurde.

Ebenso ist auch das Interesse der Betriebe an der Weiterbildungsrichtlinie anzusehen. Vor allem mittlere Unternehmen sehen darin die Möglichkeit zur Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen (Arbeit und Leben).

### **4.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung**

Im Zuge der sozialpolitischen Reform durch das Bundesteilhabegesetz (4 Reformstufen zwischen dem 01.01.2017 und 01.01.2023) und den damit verbundenen Ambitionen, die Eingliederungshilfe mit ihren herkömmlichen Hilfeleistungen strukturell zu verändern, gehen weitere erhebliche Veränderungen einher. Zukünftig werden Personen, die Leistungen von Kostenträgern der Eingliederungshilfe erhalten, ebenfalls Leistungen der Pflegekassen beziehen. Vor diesem Hintergrund ändern sich die Vorgaben zu Personalschlüsseln und Fachkräftegebot in diesen Einrichtungen, welche aktuell in ihrer Ausführung auf Landesebene noch nicht beschlossen sind.

In Gesprächen mit KMU der Eingliederungshilfe wurden im 2. Quartal vermehrt Vermutungen und Ängste geäußert, dass zukünftig neben dem klassischen heilpädagogischen Personal auch Hilfs- und Fachkräfte aus Pflegeberufen benötigt werden. Im Zug dessen wurde diese Situation als Grund angegeben, weshalb die KMU aktuell weniger Geld in Aus- und Fortbildung investieren. Auf diese Weise können die eingesparten Gelder perspektivisch in die passgenaue Qualifizierung der Mitarbeitenden fließen, sobald Beschlüsse zum Fachkräftegebot gefasst werden (Der Paritätische).

In diesem Quartal ist ein eindeutiger Anstieg des Qualifizierungsbedarfes in den beratenen Unternehmen ersichtlich. 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.

Die QE VMET informieren die Thüringer KMU stetig über die vielfältigen Schulungsangebote der verlässlichen Bildungspartner der Verbände z. B. TIBOR GmbH, FAW Jena GmbH, Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW), Steuerakademie Thüringen e. V. und TÜV Akademie GmbH in Erfurt zu gewerblich-technischen, kaufmännischen und steuerrechtlichen sowie kommunikativen Weiterbildungsmaßnahmen. Dadurch wird das zielorientierte Matching von Anbietern und Bedarfen unterstützt (VMET).

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 Einrich-

tungen 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 hilfeschend an die QE.

Einige Kleinstunternehmen 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.

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. Selbst wenn Grundvoraussetzungen wie Behördengänge, Sprachbarriere und vorhandener Wohnraum erfüllt sind, ist eine dauerhafte Ansiedlung in der Provinz fast unmöglich. Oftmals fehlt es an Freizeit-, Kultur und Sportangeboten sowie einer optimalen Verkehrsverbindung (HWK Südthüringen).

Die Vermittlung ausländischer Fachkräfte und die Unterstützung durch das Projekt FakT (Fachkräfte für Thüringen) wurden angeboten. Die Vermittlungserfolge sind bisher allerdings verschwindend gering. Einige Unternehmen haben sich bereits selbst mit Erfolg um Fachkräfte aus Kroatien, Tschechien und Polen bemüht.

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).

In den Unternehmen ist weiterhin ein Anstieg des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen. Der Fachkräftemangel steigt besonders bei Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen, aber auch Helferstellen lassen sich nur schwer besetzen. Im industriell-technischen Bereich ist der Mangel deutlicher spürbar, als in kaufmännischen Berufen. Die Qualifizierungsentwick-

ler sensibilisieren deshalb in den Beratungsgesprächen auf rechtzeitige Nachbesetzung, Berufsausbildung und den Einsatz von Migranten.

Zeitarbeitsfirmen haben einen festen Stand im Wirtschaftsgefüge. Unternehmen nutzen Mitarbeiter dieser Anbieter zum Abfangen von Auftragsspitzen und daraus folgend zur Mitarbeitergewinnung. Auch Leiharbeitsfirmen fällt es zunehmend schwer Personal zu finden welches den Vorstellungen der Auftraggeber entspricht.

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 Aufgabstellungen zu gewinnen.

Die beratenen Unternehmen nutzen zur Akquise von Fachkräften diverse Stellenbörsen. Der stetige Verweis auf die Stellen- und Bewerberbörse der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) erhöht allmählich deren Bekanntheitsgrad. Allgemein ist die ThAFF mit ihrem Leistungsangebot in vielen Firmen jedoch noch weitgehend unbekannt. Die Suche nach geeigneten Fachkräften lässt sich auch durch den Einsatz ausländischer Fachkräfte und Flüchtlinge nicht kompensieren. Eine der grundlegendsten Voraussetzungen bleibt die Verständigung in deutscher Sprache (IHK Ostthüringen zu Gera).

Gesuche Fachkräfte im 2. Quartal 2017 kamen zum überwiegenden Teil aus dem Bereich der Facharbeiter. Diese Stellen konnten und können noch ohne größere Probleme besetzt werden.

Weiterhin haben vor allem Kleinstunternehmen Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Fachkräften. Die fehlende Unterstützung durch Jobcenter und Arbeitsagenturen wird von einigen beratenen Unternehmen kritisiert. Das Angebot der Thüringer Agentur für Fachkräftesicherung war den beratenden Unternehmen noch nicht bekannt und wurde mit 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	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
<b>Gesamt</b>	<b>162</b>	<b>689</b>	<b>36.358</b>

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 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	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
<b>Gesamt</b>	<b>114</b>	<b>266</b>

Die IHK'n sind bei Fragen zu Stellengesuchen behilflich, stellen jedoch selbst keine online. Bei den Beratungen des VMET waren alle 67 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 136 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, den Industrie- und Handelskammern und von Arbeit und Leben ermittelt wurden:

**Tabelle 29: 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. Zahlreiche der besuchten Unternehmen beklagen die nach wie vor sehr geringe Anzahl der Bewerber. Trotz intensiver Bemühungen seitens der Unternehmen und aller Berater der Handwerkskammer sind noch eine große Anzahl offener Lehrstellen zu verzeichnen (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. Ein Werkleiter aus der Region Weimar berichtete von jahrelang vernachlässigtem Ausbildungsmarketing, weshalb er heute die Ausbildungsstellen nicht besetzen kann. Die QE VMET konnten ihm Tipps zu verschiedenen Aktivitäten und Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft geben, über die ThAFF-Stellenbörse informieren und weitere Fachkräftepotenziale für Hochschulabbrecher und Migranten aufzeigen (VMET).

Die regionale Struktur Ostthüringens ist vielschichtig. Ostthüringen ist zum großen Teil geprägt von ländlichen Regionen mit suboptimalen Verkehrsanbindungen für potenzielle Auszubildende ohne Führerschein. Die mangelnde Erreichbarkeit, auch in Industriegebieten, schmälert die Erfolgchancen bei der Lehrstellenbesetzung. Als Ergebnis aus den Beratungsgesprächen der Qualifizierungsentwicklerin mit Unternehmen lassen sich zwei Trends abbilden. 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).

Am 01.04.2017 fand am BTZ Rohr-Kloster die große Informationsveranstaltung „Handwerk all-in“ der HWK Südthüringen statt. Hier waren die QE in der Vorbereitung und Durchführung stark eingebunden. An einem eigenen Infostand wurde zu Leistungen, Qualifizierungsangeboten und Fördermöglichkeiten beraten. Gleichzeitig war dies eine hervorragende Möglichkeit auch mit Netzwerkpartnern wie Kreishandwerkerschaften, Innungen, Berufsschulen, sowie Unternehmen und Interessierten ins Gespräch zu kommen.

Durch die QE wurden konkrete Entwicklungsthemen (z. B.: Herstellergebundener Kfz-Servicetechniker, Geprüfter Obermonteur für 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. Auch andere Bildungsanbieter im Netzwerk zeigen zunehmend mehr Bereitschaft, individuelle, auf den konkreten Bedarf der Anfrage zugeschnittene, Bildungskurse zu entwickeln und umzusetzen (HWK Südthüringen).

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).

Die Bewerbung von Fort-, und Weiterbildungen sowie deren Förderungen findet bei jedem Betriebskontakt statt. Zusätzlich werden in den Innungsversammlungen Vorträge zu diesen Themen gehalten. Die daraus gewünschten Unterstützungsmöglichkeiten werden bei den Qualifizierungsentwicklerinnen angefordert und zeitnah umgesetzt (HWK Erfurt).

Als Grundlage für Beratungen der Unternehmen sind nähere Informationen (über neue Berufsbilder, konkrete Angebote für Weiterbildungsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten im Rahmen von Qualifizierungen etc.) notwendig. An dieser Stelle bieten wir konkrete Unterstützung in Form von umfassenden Rechercharbeiten an. Ob es dann letztendlich zur Realisierung dieser Bedarfe kommt, entscheidet die Geschäftsleitung, die möglichst früh an dem Beratungsprozess beteiligt wird.

In der Beratungsleistung der Qualifizierungsentwickler wurde das Thema der Gleichstellung angesprochen. Hier standen vor allem Fragen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit und Familie und Arbeitsleben im Fokus (Arbeit und Leben).

#### **4.8 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler**

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 2. Quartal 2017 eine gute Plattform, um das Beratungsprofil und die Leistungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu präsentieren. Dabei wurden seitens der Qualifizierungsentwickler auch die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen oder Bildungsträger, vertieft. Die Qualifizierungsentwickler setzen zu regionalen Job- und Ausbildungsmessen die Roll-up`s des Projekts sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ und Plakate ein. Teilweise werden sogar Messestände von Qualifizierungsentwicklern betreut. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) wurde informiert.

Um den Bekanntheitsgrad weiter zu steigern, erhielten zusätzlich zu den beratenen auch alle anderen besuchten Unternehmen (nicht statistisch erfasst) die Visitenkarten und den Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ von den Qualifizierungsentwicklern. Dabei werden nach Möglichkeit Terminvereinbarungen getroffen. Auch zu diversen Stellenbör-



sen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) und regionalen Ansprechpartnern wurde informiert und der „Thüringer Weiterbildungsscheck“ publiziert.

Während des Dialogforums zur Fachkräftesicherung der ThAFF konnten wieder Kontakte zu Netzwerkpartner gepflegt bzw. neu geknüpft werden. So sind wir auch mit Nivre Film & Studio GmbH bezüglich einer Azubi-Marketing-Strategie in Kontakt gekommen. Ziel ist, dieses kostenfreie Angebot möglichst für unsere Mitgliedsunternehmen zu erschließen oder die QE als Multiplikatoren zu qualifizieren. Ebenso könnte dadurch eine Marketingberatung für den Bildungsservice der HWK ermöglicht werden (HWK Südthüringen).

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

Auf der Internetseite des Trägerverbandes wird für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben. Die Mitgliedsunternehmen werden in den monatlichen Verbandsnachrichten AUFU und in Verbänderundschreiben sowie in wöchentlichen Verbandsinformationen über aktuelle Qualifizierungsangebote informiert. Diese Maßnahmen befördern die Mitarbeiterqualifizierung und sensibilisieren für das Lebenslange Lernen.

In den Jahresberichten der Verbände für die diesjährigen Mitgliederversammlungen wurden die Aufgaben und Arbeitsergebnisse der Fachbereiche 2016 in Broschüren umfangreich ausgeführt und den Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Für den Bereich Bildung wurden den Gremien in 3 Artikeln die erfolgreichen Projektergebnisse und die Beratungsleistungen ausführlich zugearbeitet, um das Projekt der Thüringer Qualifizierungsentwicklung bekannter zu machen (VMET).

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

Im 2. Quartal 2017 stellten die Qualifizierungsentwicklerinnen das Projekt verstärkt in PARITÄTISCHEN Kreisgruppen sowie in Kreisligen und Arbeitsgruppen der LIGA vor, um zahlreiche Akteure in den LIGA-Verbänden über die Ausrichtung und die Angebote des Projektes zu informieren. Insgesamt nahmen die Qualifizierungsentwicklerinnen an sieben solcher Veranstaltungen teil (Der Paritätische).

Bei zahlreichen Seminaren und Lehrgängen wird durch die Qualifizierungsentwickler die Möglichkeit genutzt, den Teilnehmern das Projekt der „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ kurz vorzustellen und den Wiedererkennungswert durch die Übergabe von Flyern und Visitenkarten zu festigen (HWK für Ostthüringen).

Weiterhin greifen die Qualifizierungsentwickler bei der Öffentlichkeitsarbeit auf die Infrastruktur der Träger zu. So nutzen die Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen die Infrastruktur des DGB und dessen Einzelgewerkschaften zur Werbung für das Projekt. Damit wird eine nachhaltige Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit in der Qualifizierungsentwicklung erreicht. Darüber hinaus arbeiten die Qualifizierungsentwickler in Arbeitsgruppen von Arbeit und Leben Thüringen und dem DGB Thüringen mit, um aktiv ihre

Erfahrungen zu den Themenbereichen Personalentwicklung und Fachkräftesicherung einzubringen (Arbeit und Leben).

Das im 2. Quartal 2017 stattgefundenene Netzwerktreffen des Welcome Center Thuringia mit dem Motto „In aller Kürze – Neues aus dem Netzwerk“ wurde zum Knüpfen und Vertiefen von Kontakten mit den anwesenden Arbeitsmarktakteuren und Netzwerkpartnern, wie DaMigra e. V., ThAFF und IQ Netzwerk Thüringen, genutzt (IHK Ostthüringen zu Gera).

Abschließend bildet Tabelle 30 eine Auswahl der Messebesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2017 ab:

**Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 17**

<b>HWK für Ostthüringen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufe aktuell – Messe Pößneck</li> <li>• Greizer Innovationsmesse</li> <li>• 8. Unternehmerinnenfrühstück Rudolstadt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Unternehmerdialog „FakTisch“ in Altenburg</li> <li>• Digitalforum zur Fachkräftesicherung (ThAFF)</li> </ul>
<b>HWK Südthüringen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HANDWERK all-in (BTZ Rohr)</li> <li>• Digitalforum zur Fachkräftesicherung (ThAFF)</li> <li>• Fachkräfte- und Ausbildungsmesse FAMOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „connecting thüringen“</li> <li>• Netzwerktreffen WTC Thuringia</li> <li>• Info Meisterausbildung in der Kreishandwerkerschaft Eisenach</li> </ul>
<b>HWK Erfurt</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comeback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobfinder – Die Messe für Aus- und Fortbildung, Beruf und Karriere</li> </ul>
<b>IHK Erfurt</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobfinder – Die Messe für Aus- und Fortbildung, Beruf und Karriere</li> </ul>	
<b>IHK Ostthüringen zu Gera</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerktreffen WTC Thuringia</li> </ul>	
<b>VMET</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto 4.0 Meiningen</li> <li>• 8. Weimarer Wirtschaftsforum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10. LEG Fachtagung Strategisches Personalmanagement (LEG)</li> <li>• Erwicon 2017 Erfurt</li> </ul>
<b>Der Paritätische Thüringen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liga Steuerungsgruppe Fachkräfteentwicklung</li> <li>• Jobfinder – Die Messe für Aus- und Fortbildung, Beruf und Karriere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreisligasitzungen und Kreisgruppentreffen</li> <li>• Comeback</li> </ul>

## 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