

Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Quartalsbericht 4/2017

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 4. Quartal 2017



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	5
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	6
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	6
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	8
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	8
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	9
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	9
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	14
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen	19
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen	22
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	25
4	KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....	28
4.1	Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren	28
4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen	29
4.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung.....	31
4.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung	32
4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen	33
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	35
4.7	Hinweise zu Besonderheiten	37
4.8	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler	38
5	RÜCK- UND AUSBLICK.....	41

Abbildungen

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

Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 4. Quartal 2017	6
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen	9
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen	10
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe	11
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	11
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen	12
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe	12
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	13
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region	14
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	15
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	16
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK	16
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region	16
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	17
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region	17
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen	19
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen	20
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET	21
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region	22
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen	23
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	24
Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region.....	25
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen.....	26
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen	27
Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren	28
Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler	29
Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung	33
Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner	34
Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze	35
Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 4. Quartal 17	40

Abkürzungen

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

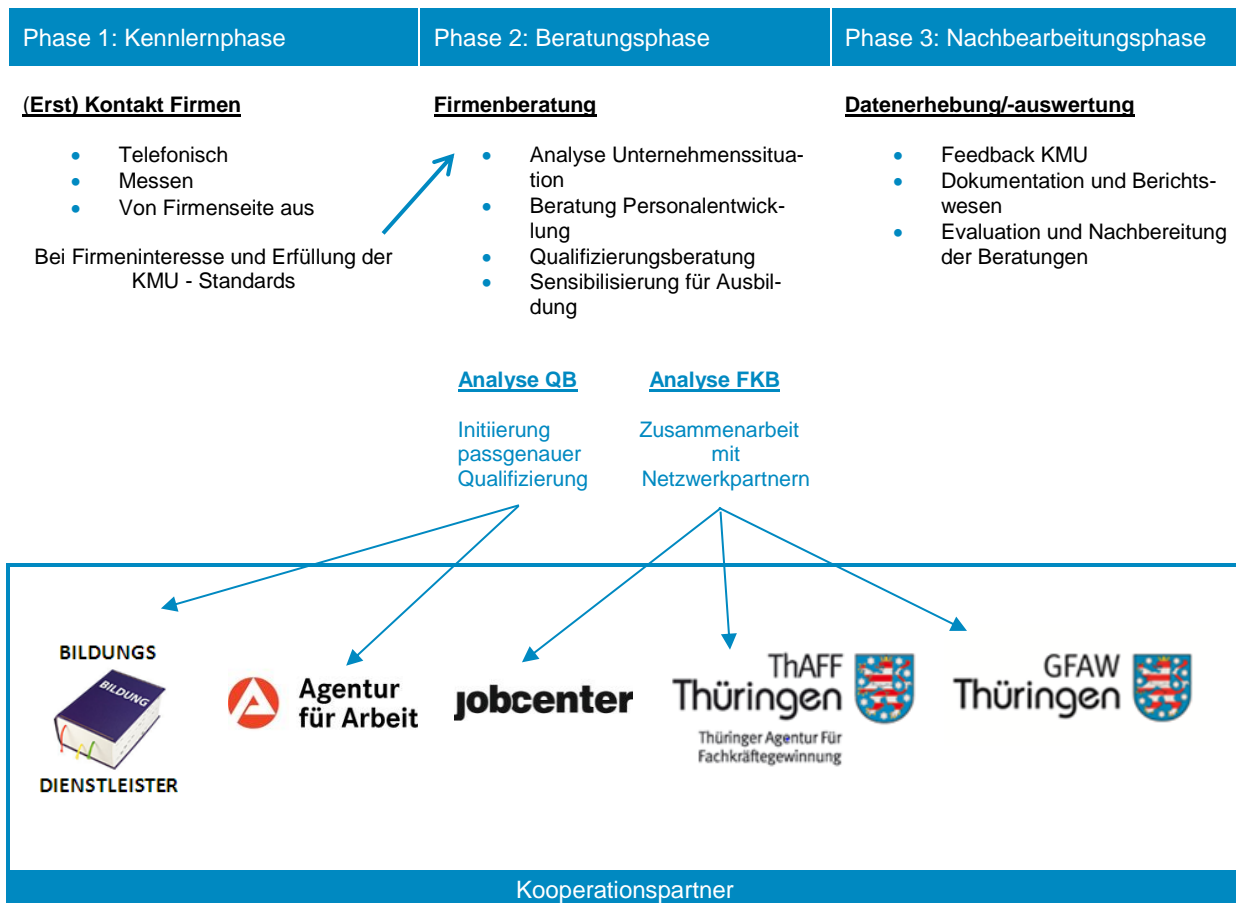
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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

1 Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler

Im 4. Quartal 2017 haben die 19 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der jeweilige Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt werden. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



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

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 554 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 161 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 539 Mitarbeiter analysiert und in 168 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 475 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 4. Quartal 2017

QE der Projektträger	Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	323	109	34 %	285	92	28 %	279
IHK'n	65	8	12 %	10	19	29 %	38
VMET	53	13	25 %	26	29	55 %	83
Arbeit und Leben	37	18	49 %	111	18	49 %	54
Der Paritätische	76	13	17 %	107	10	13 %	21
Gesamt	554	161	29 %	539	168	30 %	475

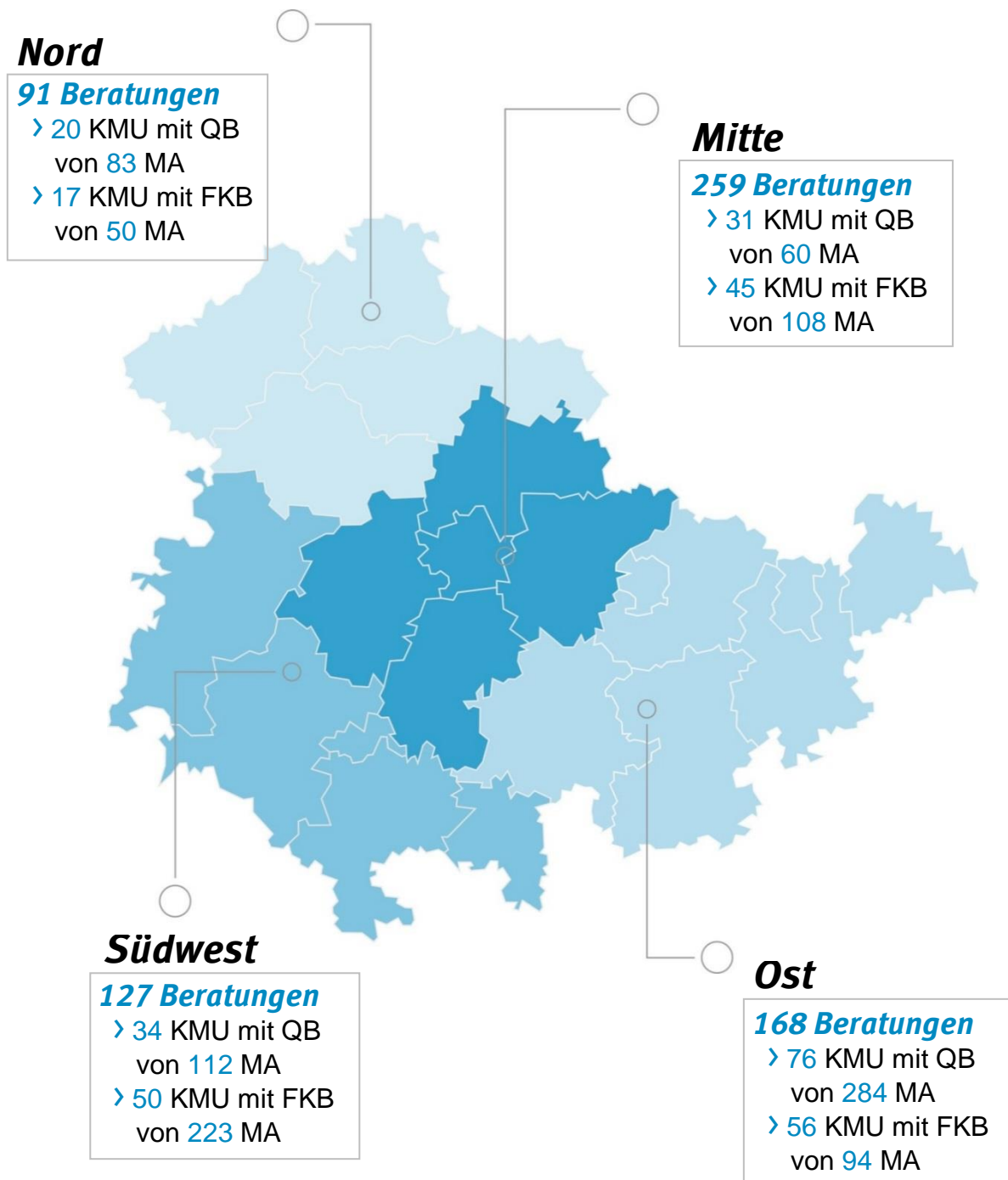
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 4. 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 weitere Ergebnisindikatoren, wie die Größe der Unternehmen gemäß Größenklassifizierung oder die Lage der Unternehmen in Thüringen nach Gemeindekennziffer. Hieraus lässt sich zur Veranschaulichung der Beratungsergebnisse in Thüringen die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler ableiten.

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

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizungsentwickler



Anzahl beratener Unternehmen nach Größenklassifizierung und Region											
	keine	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 149	150 - 199	200 - 249	250 - 499	Über 499
Nord	10	22	4	8	15	6	5	3	2	-	-
Mitte	50	56	35	22	23	13	15	5	2	-	-
Ost	3	42	32	25	22	8	8	8	1	-	-
Südwest	16	34	16	14	12	6	7	1	3	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

29 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3,3 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 64 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 539 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 285 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 53 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 254 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum 3. Quartal ist die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf nahezu unverändert. Die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf hat sich um 14 % erhöht. Beide Werte bewegen sich auf einem hohen Niveau, was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

30 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,8 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 42 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 475 gesuchten Fachkräften stammen 279 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 59 % ausmacht. 196 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Insgesamt ist der Qualifizierungsbedarf im Handwerk ähnlich dem Fachkräftebedarf. In den anderen Bereichen (ohne Handwerk) ist der Qualifizierungsbedarf in der Regel höher als der Fachkräftebedarf.

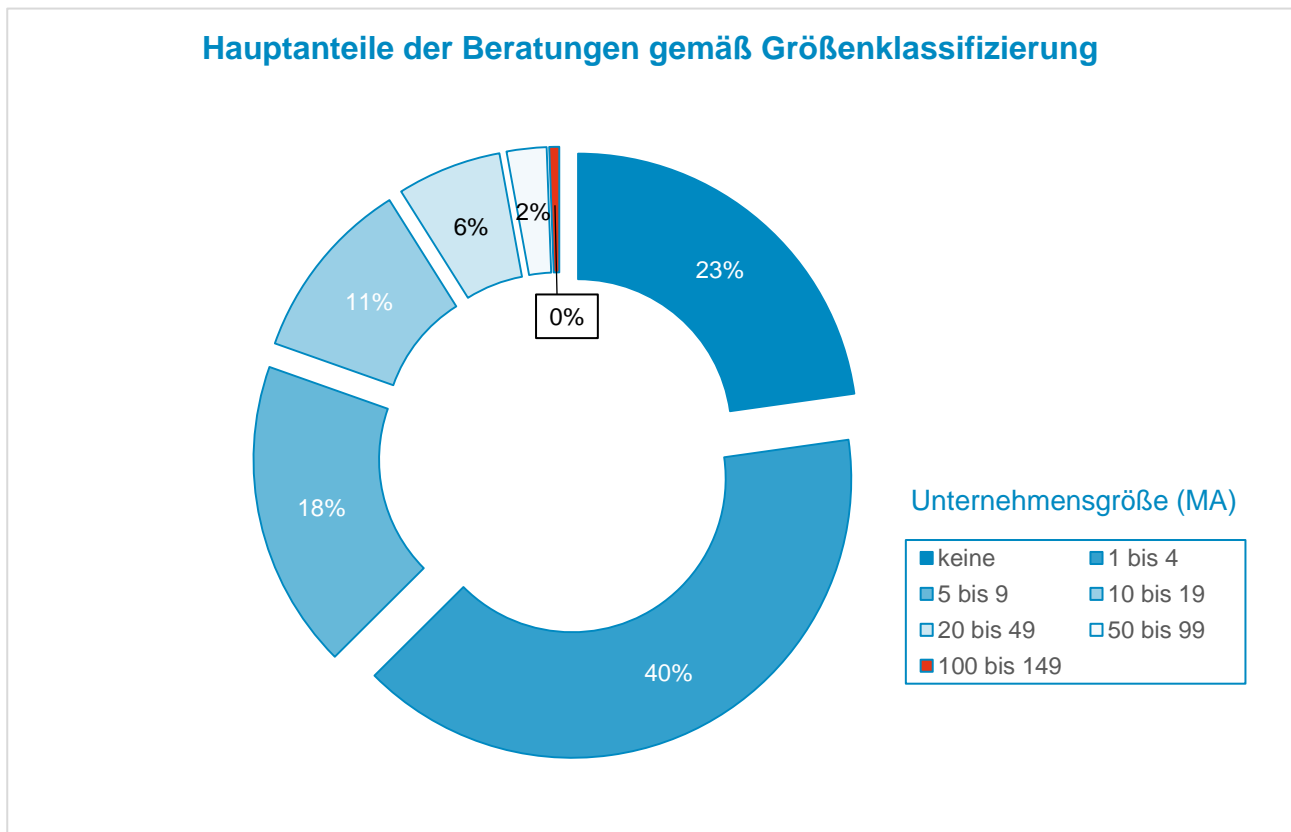
Hier scheinen sich wieder die Annahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewahrheiten, wonach Firmen vermehrt versuchen, die Fachkräftelücken durch die (Weiter-) Qualifizierung von eigenem Personal zu schließen. Jedoch fließen in solch eine Entscheidung immer auch andere Faktoren, wie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

3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 4. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 4. Quartal fanden insgesamt 347 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



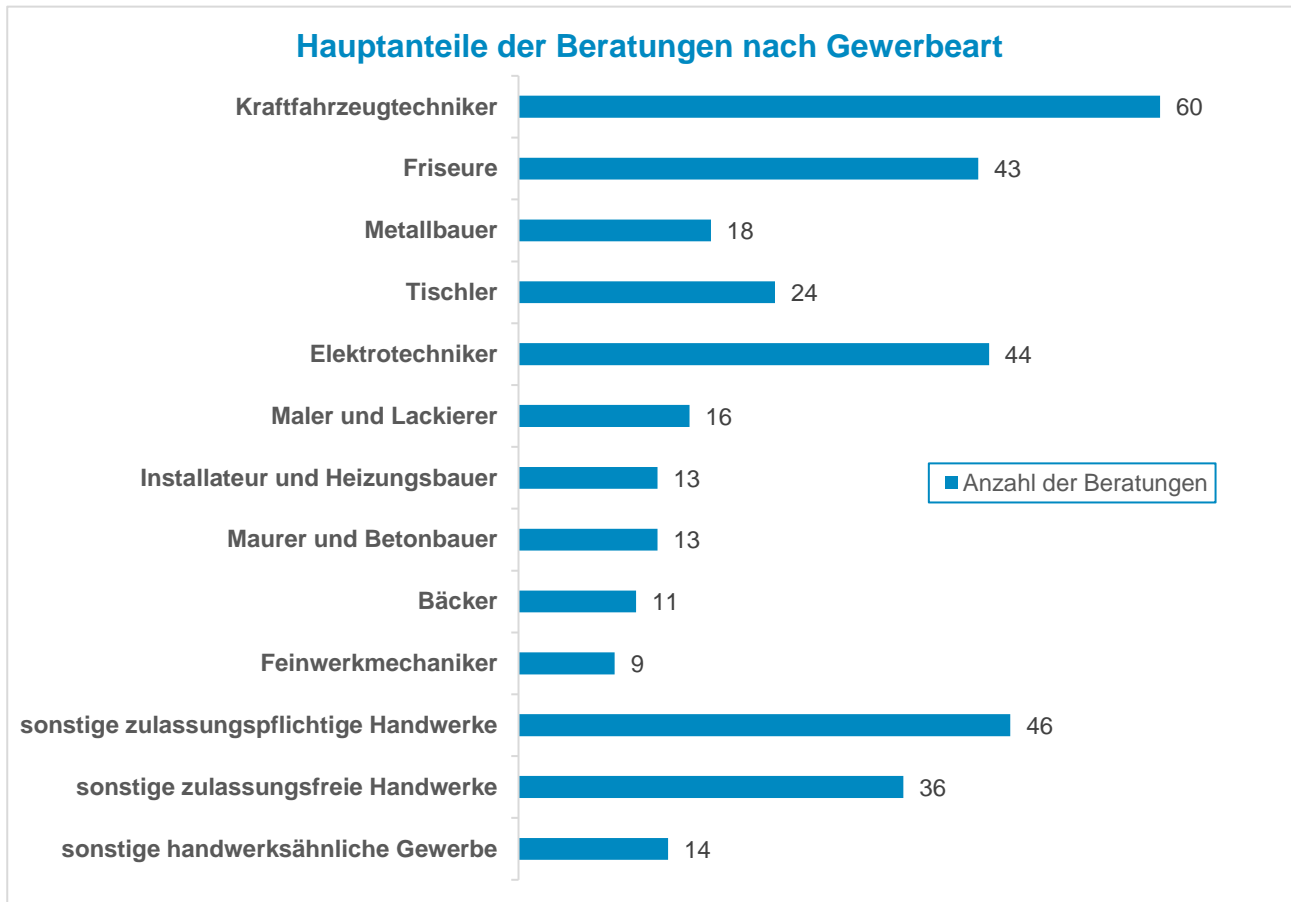
Nahezu alle Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
37	Nordthüringen
119	Mittelthüringen
104	Ostthüringen
87	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
323	109	34 %	285	92	28 %	279

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 347 durchgeführten Beratungen:

- 109 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 285 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,6 Mitarbeiter pro Unternehmen.

- Dieser Bedarf soll zu 59 % innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

Aus dem ermittelten Qualifizierungsbedarf der Handwerkskammern ergeben sich folgende Schwerpunkte:

Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
17	Elektrotechniker	76
16	Kraftfahrzeugtechniker	24
15	Friseure	24
8	Metallbauer	19
5	Feinwerkmechaniker	18
3	Gebäudereiniger	16
2	Augenoptiker	15
5	Maler und Lackierer	14
4	Bäcker	12
4	Maurer und Betonbauer	10

In den Beratungen wurden insgesamt über 81 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
26	PC-Anwendungen (Excel, Word, Outlook)
20	CAD, spezielle Software
13	Meisterausbildung
je 12	Hebebühnen Schweißerlehrgänge
je 10	fachlicher Deutschkurs Buchführung/Bilanzierung BWA lesen
je 9	Führungstraining, Mitarbeiterführung u. –motivation Verkaufstraining
je 7	CNC Englisch VOB Rhetorik

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

Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	11	17
Mittelthüringen	7	8
Ostthüringen	62	178
Südwestthüringen	29	82

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 347 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 279 Personen bei 92 KMU. Das sind im Durchschnitt 3 Fachkräfte je Unternehmen.
- 31 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 248 Facharbeiter, 25 An- und Ungelernte und 5 Meister/Techniker und 1 Fachhochschulabsolvent.

Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
20	Elektrotechniker	161
16	Klempner	23
7	Installateur und Heizungsbauer	12
3	Feinwerkmechaniker	11
6	Tischler	9
3	Maler und Lackierer	7
4	Maurer und Betonbauer	6
3	Metallbauer	6
3	Bäcker	6
4	Friseur	6
2	Gebäudereiniger	5

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

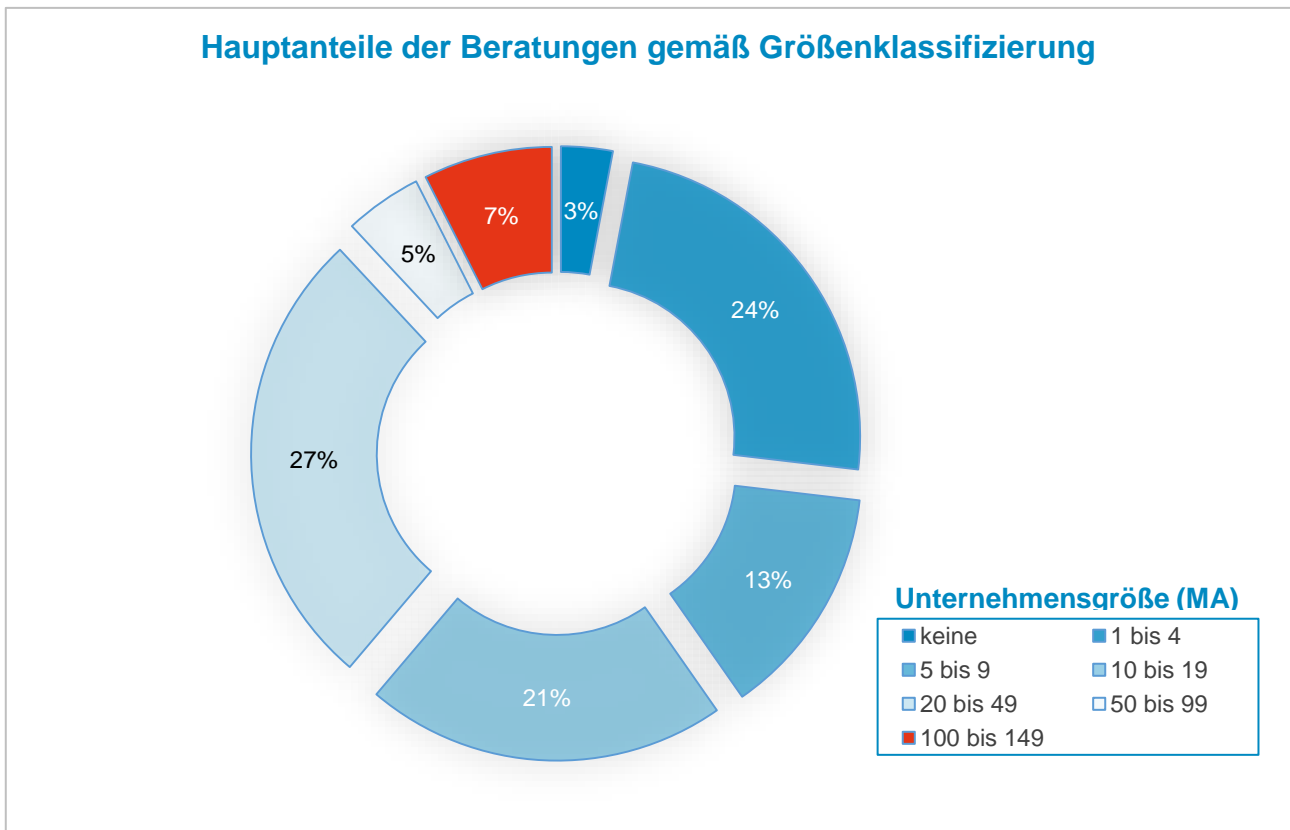
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	3	8
Mittelthüringen	11	14
Ostthüringen	48	74
Südwestthüringen	30	183

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 4. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen zu Gera. Im 4. Quartal fanden insgesamt 67 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



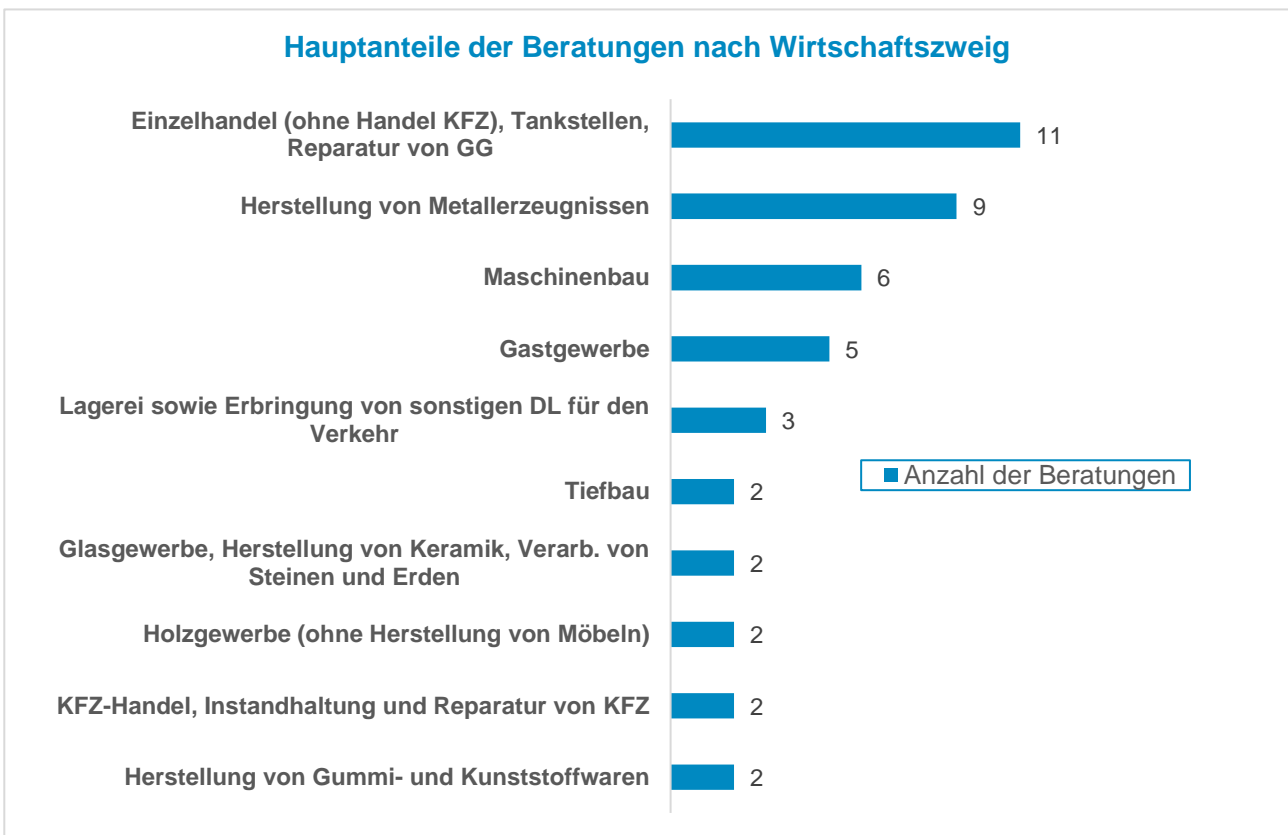
92 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
16	Nordthüringen
21	Mittelthüringen
9	Ostthüringen
21	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 allem die Ergebnisse der Beratungen interessant, geben diese doch Aufschluss über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf.

Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
65	8	12 %	10	47	72 %	88

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 67 durchgeführten Beratungen:

- 8 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 10 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,25 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 70 % 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
3	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	4
1	Gastgewerbe	2
1	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	1
1	Herstellung von Metallerzeugnissen	1
1	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	1
1	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen DL für den Verkehr	1

In den Beratungen wurden insgesamt 8 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
je 2	Führungstraining, Kommunikation/ Körpersprache
je 1	Betriebswirt, elektronische Rechnung, Unternehmensführung, Marketing/ Vertrieb, Meisterausbildung, Verkaufstraining/ Kommunikation

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	1
Ostthüringen	5	7
Südwestthüringen	2	2

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 67 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 38 Personen bei 19 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 3 % 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
4	Herstellung von Metallerzeugnissen	9
3	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen DL für den Verkehr	6
1	Tiefbau	4
1	Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	4
1	Forschung und Entwicklung	4
2	Maschinenbau	2
1	Einzelhandel (ohne Handel KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	2
1	Beseitigung von Umweltverschmutzung und sonst. Entsorgung	2
1	Gastgewerbe	1
1	Druckgewerbe (ohne Verlagswesen), Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	1

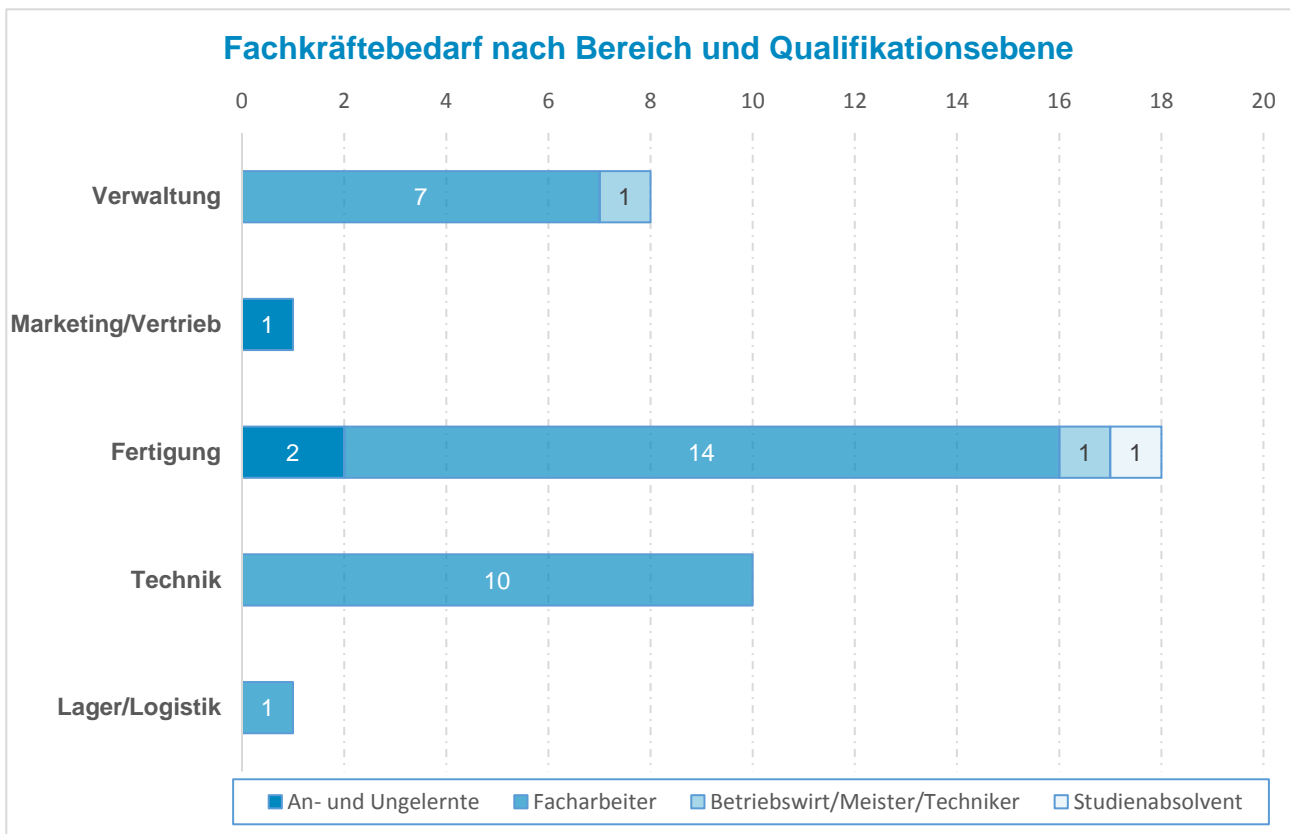
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	7	24
Mittelthüringen	1	1
Ostthüringen	1	1
Südwestthüringen	10	12

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

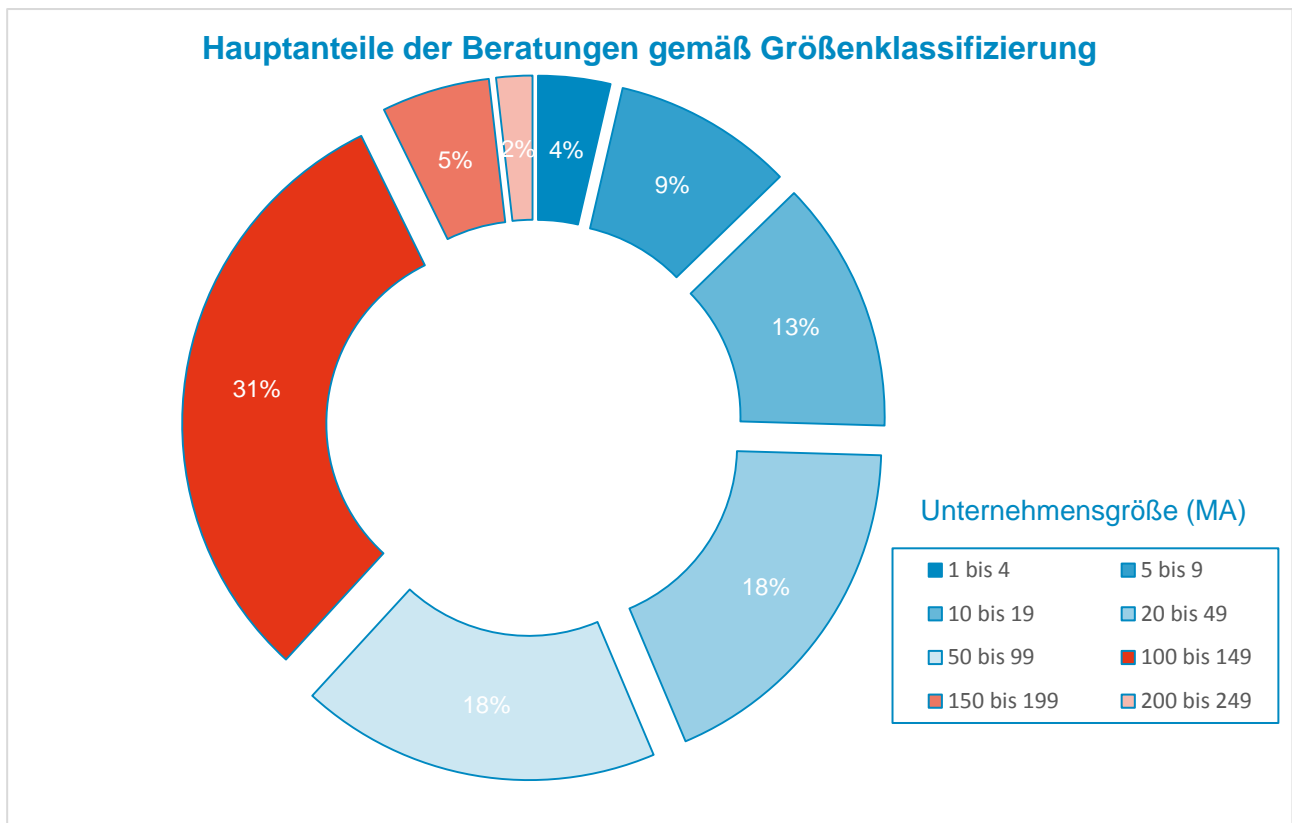
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



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

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 4. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 4. Quartal fanden insgesamt 55 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



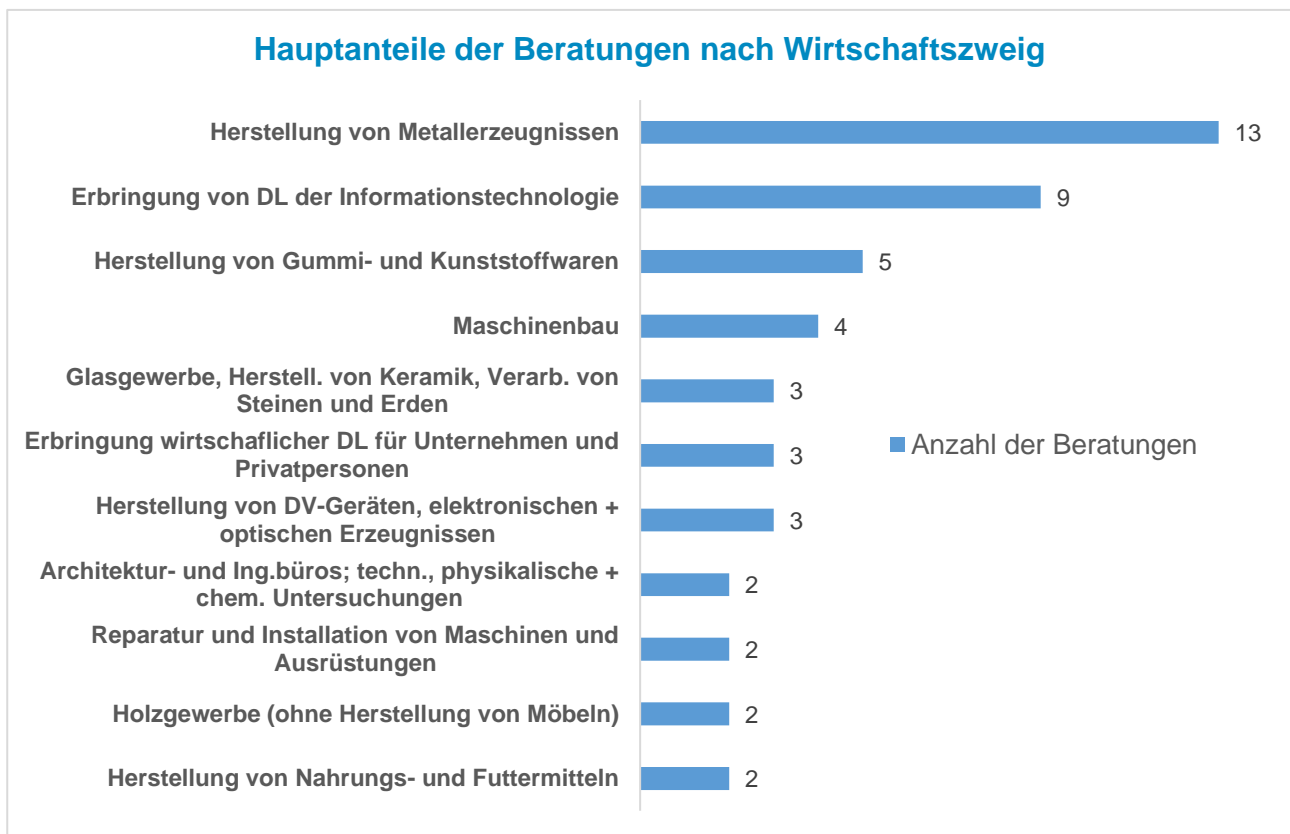
62 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
4	Nordthüringen
36	Mittelthüringen
5	Ostthüringen
10	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
53	13	25 %	26	29	55 %	83

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 55 durchgeführten Beratungen:

- 13 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 26 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für alle Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 8 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

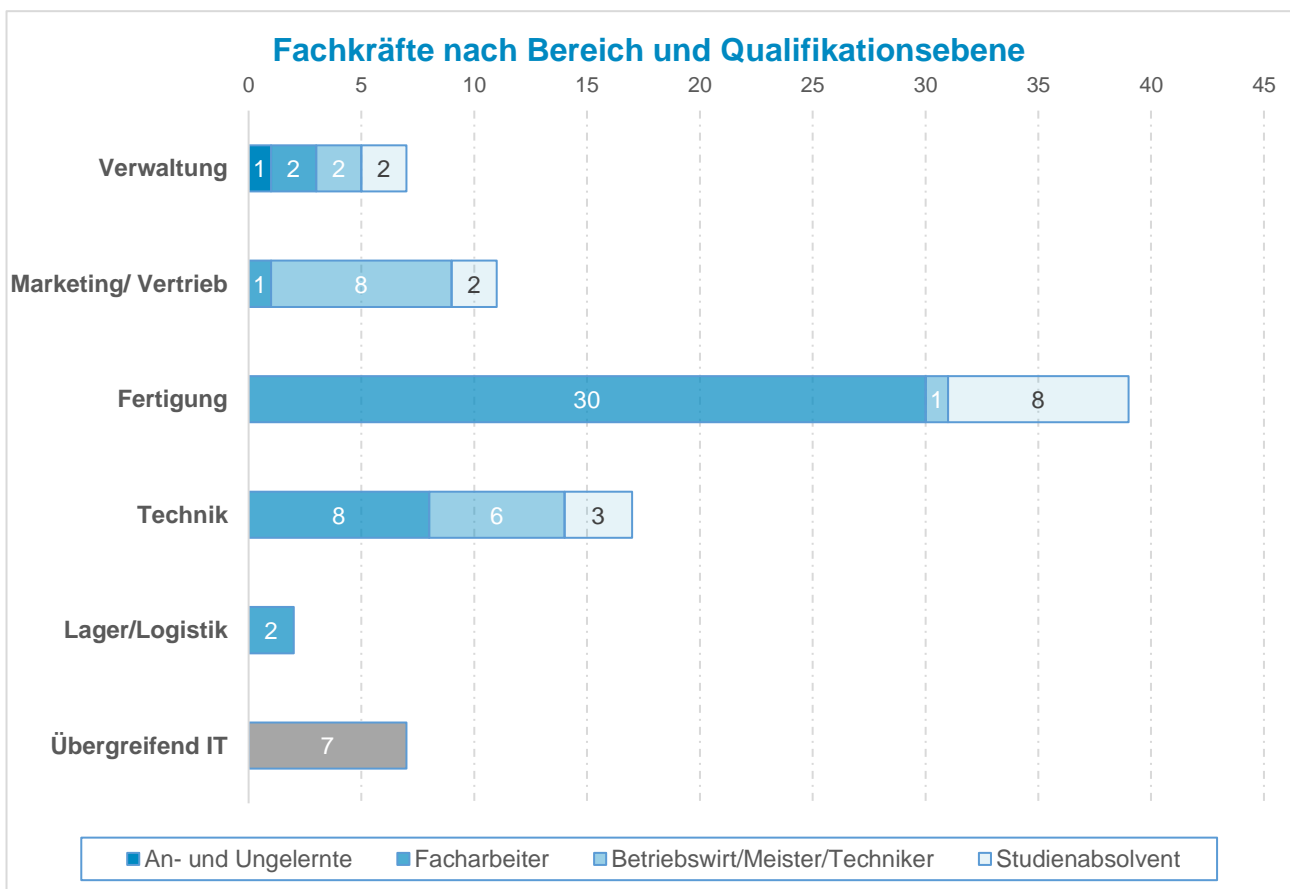
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
9	Englisch
7	Gesprächsführung
4	CAD-Schulung
2	Prozessoptimierung
je 1	Konfliktprävention, MAG-Schweißkurs, Personalentwicklung, Zeit- u. Selbstmanagement

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 55 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 83 Personen bei 29 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,9 Fachkräfte je Unternehmen.
- 77 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

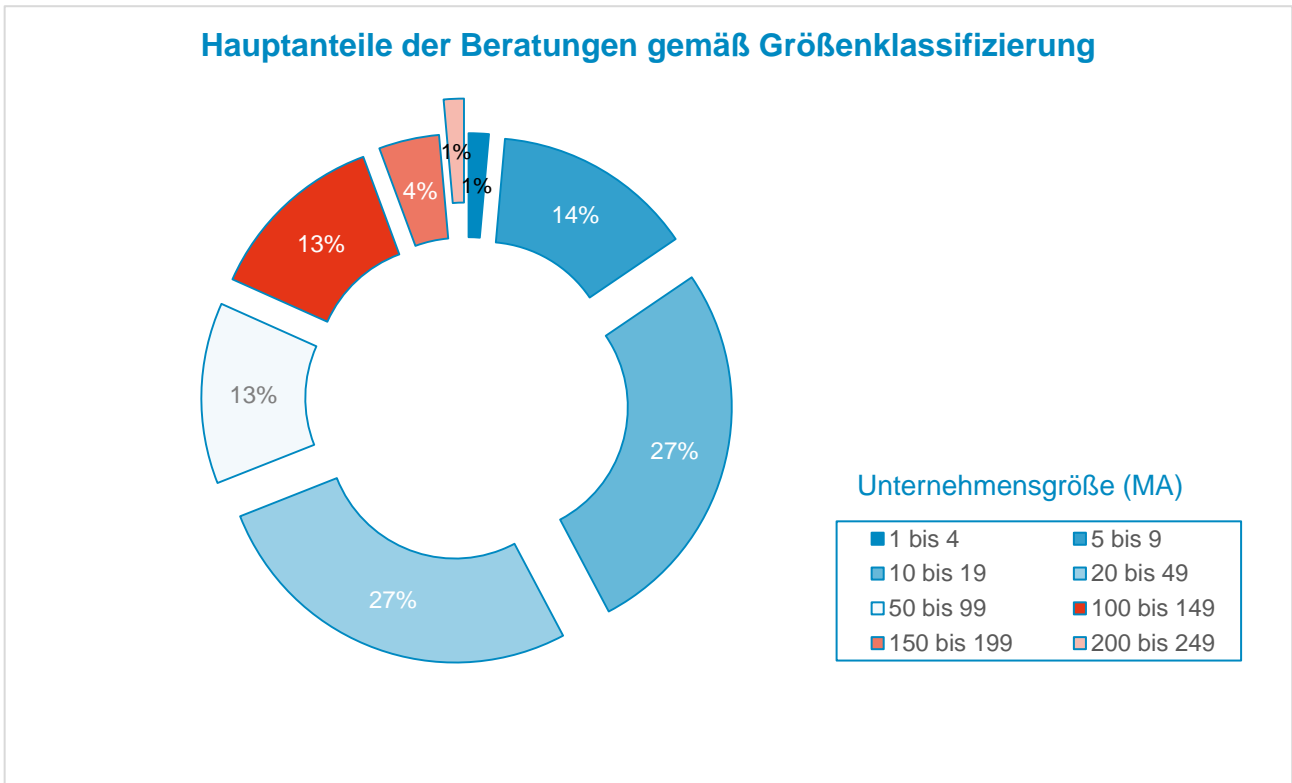
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 4. Quartals 2017 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 4. Quartal fanden insgesamt 71 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



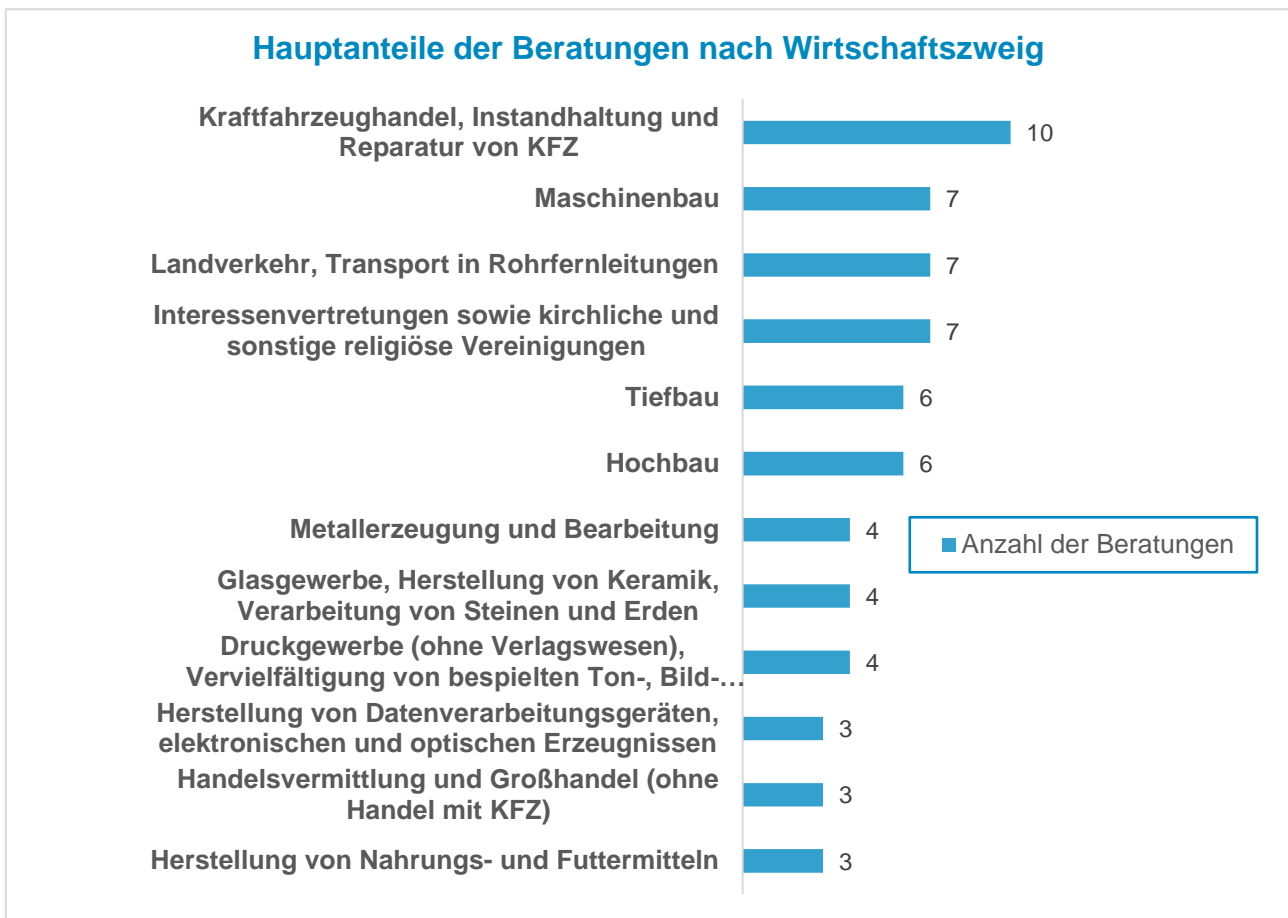
82 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
12	Nordthüringen
37	Mittelthüringen
20	Ostthüringen
2	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
37	18	49 %	111	18	49 %	54

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 71 durchgeführten Beratungen:

- 18 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 111 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 6,2 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 53 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
24	Englisch
15	Fahrsicherheitstraining
14	CNC-Programmierung
je 10	Kabelleitungstiefbau, Schweißerpas
6	Oberflächenbeschichtung
je 4	Gefahrguttransport, Pflanzenschutz, SPSS-Programmierung, Automobilservicetechniker Vorarbeiter
Je 2	Baumaschinenführerschein, Berufskraftfahrer (N), Techniker – Glastechnik (Optik)

Zum Fachkräftebedarf:

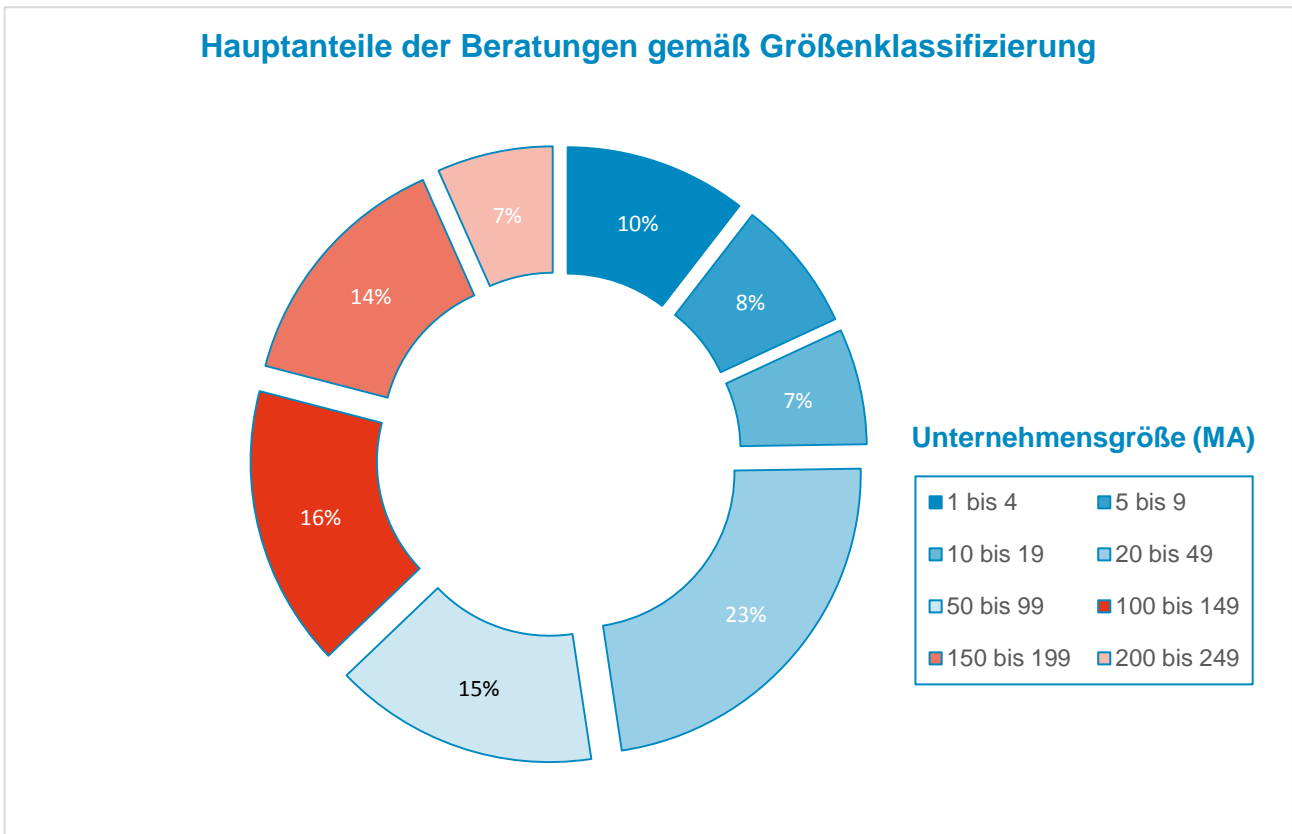
In den verschiedenen Branchen ergaben die 71 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 54 Personen bei 18 KMU. Das sind im Durchschnitt 3 Fachkräfte je Unternehmen.
- 55 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 2 kaufmännische Angestellte in der Verwaltung, 1 kaufmännischer Angestellter im Bereich Marketing/Vertrieb, 29 Facharbeiter in der Fertigung, 5 Facharbeiter und 3 Studienabsolventen im Bereich Technik sowie 4 An- und Ungelernte und 9 Facharbeiter im Bereich Lager/Logistik.

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 4. Quartals 2017 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 4. Quartal fanden insgesamt 105 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



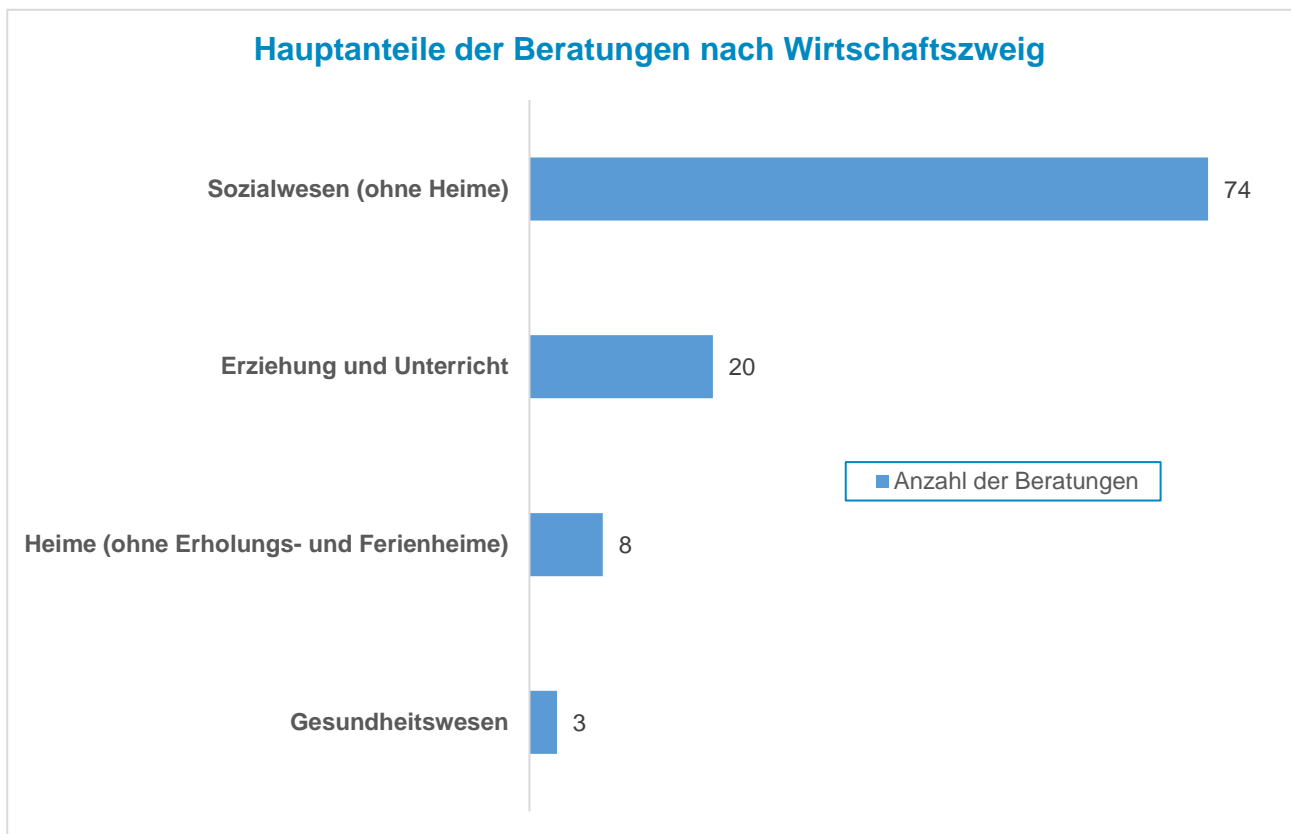
63 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
22	Nordthüringen
46	Mittelthüringen
32	Ostthüringen
5	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
76	13	17 %	107	10	13 %	21

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 105 durchgeführten Beratungen:

- 13 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 107 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 8,2 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 80 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
20	Umgang mit schwierigen Eltern
je 15	Führungstraining für Nachwuchsführungskräfte Konfliktgespräche führen Schmerzmittel Wertschätzende Kommunikation
11	Teambildung

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 105 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 21 Personen bei 10 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- 95 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfassten den pädagogischen und heilpädagogischen Bereich mit 14 Fachkräften. Im Bereich der Pflege wurde eine vakante Stelle gemeldet. Ein/e SachbearbeiterIn, ein/e FundraiserIn, ein/e FSJlerIn, eine Lehrkraft sowie zwei Leitungspositionen komplettierten die Bedarfe.

4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

4.1 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren

Um eine bestmögliche Umsetzung der Projektaufgaben zu gewährleisten, befinden sich die Thüringer Qualifizierungsentwickler in einem stetigen Austausch mit verschiedenen regionalen Arbeitsmarktakteuren und Netzwerkpartnern. Wenn in Beratungen Fragen aufkommen, die nicht den Schwerpunkten Qualifizierung, Ausbildung und Fachkräftegewinnung zuzuordnen sind oder die spezifisches Expertenwissen voraussetzen, suchen die Entwickler den Kontakt zu den passenden Institutionen, wie Arbeitsagenturen, Behörden oder anderen Verbänden. Aber auch im Prozess der Mitarbeiterqualifizierung wird mit den unterschiedlichsten Bildungsanbietern kooperiert. Eine Auflistung der 247 Gespräche und Beratungen aller Thüringer Qualifizierungsentwickler mit den Arbeitsmarktakteuren im 4. Quartal ist in Tabelle 25 abgebildet.

Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	20
Bildungsanbieter	86
Andere Behörden	25
Andere Verbände	53
Netzwerke	63

Am 25.10.2017 nahmen die QualifizierungsentwicklerInnen am 6. Unternehmer-Talk der Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH in Jena zu dem Thema „Gesundheitstage – Betriebliche Gesundheitsförderung oder Geldverschwendung?“ teil. Die QualifizierungsentwicklerInnen tauschten sich mit zahlreichen VertreterInnen von Agenturen, Behörden, Unternehmen, Trägern und Verbänden zu der Effektivität von Gesundheitstagen aus.

Überdies beteiligte sich eine Qualifizierungsentwicklerin am 21.11.2017 am 141. runden Tisch der sozialen Verantwortung in Erfurt. Mit zahlreichen Akteuren, wie den Thüringer Industrie- und Handelskammern, den Elternvertretern der Thüringer Regelschulen und Gymnasien, Vertretern des Landtages sowie von Thüringer Trägern der freigemeinnützigen Wohlfahrtspflege wurde über die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern diskutiert. Neben dieser Zielgruppe lag der Fokus der Diskussion auch auf der Integration von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderung auf den Thüringer Arbeitsmarkt. (Der Paritätische)

Interessierte Unternehmen erhielten durch den Qualifizierungsentwickler aktuelle Informationen zur Einstellung von Praktikanten auch mit Migrations- und Fluchthintergrund, unter Hilfe der Projekte ASü, FIF, AktivIAA, BOF, PerjuF-H und SüfiFa. Bei entsprechender Eignung besteht dabei die Option zur Ausbildung und Anstellung. (HWK Südthüringen)

Die Netzwerkkontakte zu zahlreichen Arbeitsmarktakteuren und Thüringer Bildungsanbietern wurden im Berichtszeitraum gepflegt und ausgebaut, z. B. mit der LAG SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen und dem IQ Netzwerk Thüringen, FAW gGmbH Jena und das Jenaer

Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK. Im Gespräch mit einem Vertreter der Jenaer Wirtschaftsförderung auf der Thüringer Arbeitsmarktkonferenz wurde die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt thematisiert. (VMET)

Kontaktaufnahme zu den Kreishandwerkerschaften und Innungen, um weitere Teilnahmen an ihren Mitgliedertreffen abzudecken. Zu diesen Veranstaltungen wird eine größere Gruppe von Betrieben erreicht, um die Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler vorzustellen. (HWK Erfurt).

Im 4. Quartal 2017 wurde die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ämtern der Wirtschaftsförderung, der ThAFF, Kreishandwerkerschaften, Innungen des Handwerkes und anderen Bildungsträgern auf gutem und hohem Niveau fortgeführt. (HWK für Ostthüringen)

Im Zusammenhang mit der Gewinnung ausländischer Fachkräfte wurde der Kontakt zu dem Projekt „FakT – Fachkräfte für Thüringen“ der ÜAG gGmbH aufgefrischt. Dieses Projekt ist ein Serviceangebot für Thüringer Unternehmen zur nachhaltigen Fachkräftegewinnung auf dem europäischen Arbeitsmarkt und deren erfolgreiche sowie dauerhafte Integration in den Thüringer Arbeitsmarkt. (IHK Ostthüringen zu Gera)

Auch im 4. 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	95	33
Beratung zu konkreten QB	100	40
Koordinierung FKB	103	21
Beratung zu Ausbildung/Nachqualifizierung	20	12

Beim Paritätischen Thüringen wurden darüber hinaus auch Anfragen von 5 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*

Das Aufstiegs-BAföG ist das bevorzugte Finanzierungsmittel bei der Höheren Berufsbildung. (IHK Erfurt)

In den Beratungen mit Thüringer Unternehmen wurde stets über die aktuellen Förderinstrumente für berufliche Weiterbildung informiert, z. B. Bildungsprämie (Bund), Thüringer Weiterbildungsscheck (Land) mit GFAW-Schnelltest, individuelle Kursförderung und MeisterBAföG.

Zahlreiche Unternehmen sind an den Förderinstrumenten interessiert, jedoch scheuen sie den formalen Aufwand. Das Offenlegen von persönlichen Einkommensnachweisen wird im Verhältnis zur erwarteten Förderung kritisch betrachtet.

Das Förderinstrument "Thüringen Stipendium" wird positiv bewertet. (VMET)

Das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter im Unternehmen – WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit wurde sehr positiv aufgenommen, um den in berufsfremden Tätigkeiten Arbeitenden eine (Teil-)Qualifizierung zu ermöglichen und somit auch eine fachliche Anerkennung zuzusprechen. Gerade in der Nachqualifizierung sehen Unternehmen zurzeit das größte Potential zur Deckung von Fachkräfteengpässen in den nächsten Jahren. (Arbeit und Leben)

Wie bisher wurden unternehmensseitig auch im 4. 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.

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.

Sehr positiv wird weiterhin die Bildungsprämie aufgenommen. Hervorzuheben sind die einfache Beantragung, die Aufhebung der 1.000-Euro-Grenze sowie die jährlich mögliche Gutscheinausgabe. (HWK für Ostthüringen)

Die Förderprogramme werden mit Ausnahme des AFBG sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. Besonders die Betriebliche Weiterbildung (Anpassungsqualifizierung B-DKS) wird nach Empfehlung der Qualifizierungsentwickler in Erwägung gezogen und von erfahrenen Unternehmen verstärkt genutzt. Unterstützungsleistungen durch die Arbeitsagentur werden im Handwerk selten realisiert, da entsprechende Mitarbeiter zumeist die Fördervoraussetzungen nicht erfüllen. Vor allem die Unternehmen/Mitarbeiter der einkommensschwachen Gewerke (oft typische Frauenberufe) fühlen sich benachteiligt, da ihre Mitarbeiter nicht vom Thüringer Weiterbildungsscheck profitieren können. Mit Hinblick auf Chancengleichheit sollte hier eine Einkommensmindestgrenze entfallen. Positiv sind neuerdings die Einbeziehung der Prüfungsgebühren im Thüringer Weiterbildungsscheck und der Wegfall der Altersgrenze bei der Bildungsprämie zu werten. (HWK Südthüringen)

Ein Augenmerk wird im Jahr 2018 auf das erweiterte Programm „unternehmens-Wert:Menschplus“ gelegt. (Der Paritätische)

4.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

In diesem Quartal ist ein Anstieg des Qualifizierungsbedarfs in den beratenden Unternehmen zu verzeichnen. Auf Grund des steigenden Fachkräftemangels sind die Unternehmer gezwungen auch mit geringer qualifizierten Arbeitskräften auszukommen. Dem gegenüber stehen der hohe Qualitätsanspruch der Kundschaft, die Komplexität der Handwerksarbeit und die vollen Auftragsbücher. Folglich hindert der enorme Zeitmangel, selbst Mitarbeiter mit hohem Potential, an Weiterbildung. Deshalb werden bei entsprechend quantitativem Bedarf verstärkt Inhouse-Schulungen nachgefragt. (HWK Südthüringen)

Der Trend zu vereinzelten, spezialisierten Weiterbildungen setzt sich fort. Immer mehr Träger setzen darauf, ihr Personal spezifisch zu schulen und sich somit Expertenwissen anzueignen. Wichtig dabei ist, dass das geschulte Personal langfristig im Unternehmen verbleibt und somit das Wissen genutzt und weitergegeben werden kann. Zudem geben die geschulten Mitarbeitenden ihren Kollegen das Wissen weiter, indem sie diese wiederum schulen. (Der Paritätische)

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. (HWK für Ostthüringen)

In Nachholen von Berufsabschlüssen sehen auch Unternehmen vermehrt die Chance, den sich in ihren Betrieben abzeichnenden Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Zusammenarbeit zwecks Förderung von Seiten der Arbeitsagentur wird dabei als zufriedenstellend beschrieben.

Die Weiterbildung/Qualifizierung der Mitarbeitenden verläuft in den besuchten Unternehmen häufig nach dem „Just-in-Time“-Prinzip. Längerfristige Konzepte werden aufgrund kurzfristiger Entwicklungsziele des Unternehmens (Planung auf 1 Jahr) selten gestaltet. (Arbeit und Leben)

Nach erfolgreichen Weiterbildungsveranstaltungen stellten die Teilnehmer die Bedeutung von Kommunikations- und Führungskompetenzen sowie arbeitsrechtlichen Themen heraus. Über 90 Prozent der Teilnehmenden aus Schulungen, die wir begleitet haben, bestätigten mit sehr guten Feedbacks ihre hohe Zufriedenheit mit der breiten Angebotspalette von Soft Skills. (VMET)

Wie folgt haben sich die Einschätzungen der Unternehmer/innen nicht geändert, sondern verschärft: Aufgrund der Auftragslage bestehen kaum freie Kapazitäten Mitarbeiter bzw. Unternehmer freizustellen. Notwendige Maßnahmen für die tägliche Arbeit werden vorrangig besucht. Weggang/Abwerbung des qualifizierten Personals in die Industrie oder andere Regionen. (HWK Erfurt)

In den Ostthüringer Unternehmen hat die Qualifizierung und Weiterbildung weiterhin einen hohen Stellenwert, der dann noch an Bedeutung gewinnt, wenn es den Unternehmen nicht gelingt, ihren bestehenden Fachkräftebedarf zu decken. Die Weiterbildung dient somit neben der Motivation, Anerkennung und Entwicklung der Mitarbeiter auch der Fachkräftesicherung des Unternehmens. Allerdings werden der Bereitschaft zur Weiterbildung Kostenaspekte und die zeitliche Entbehrung der notwendigen Fachkraft entgegengestellt. (IHK Ostthüringen zu Gera)

Neben Firmenschulungen in Form von Herstellerunterweisungen waren auch Seminare/Lehrgänge (8-240Std./Kurs) als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gefragt. Für die Höhere Berufsbildung konnten zwei Teilnehmer für zwei Lehrgänge gewonnen werden. (IHK Erfurt)

4.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Seit einiger Zeit bieten die QualifizierungsentwicklerInnen den Service an, gemeinsam mit den Verantwortlichen der Träger und Einrichtungen, moderne und ansprechende Stellenausschreibungen zu konzipieren, zu überarbeiten und auf diversen Plattformen zu veröffentlichen. Dieses Angebot wird von den beratenden Unternehmen gerne angenommen. In enger Absprache mit den Verantwortlichen erstellen die QualifizierungsentwicklerInnen ansprechende Vorlagen und Entwürfe, die nach abschließender Sichtung durch die Projektmitarbeitenden auf die Jobbörse der ThAFF geladen werden. Über dieses Angebot sollen auch 2018 weitere Unternehmen informiert werden. (Der Paritätische)

Die Fachkräftesituation wird als äußerst kritisch eingeschätzt. In zahlreichen Unternehmen besteht die Bereitschaft, ausländische Fachkräfte einzustellen. Auch wurde die Unterstützung durch das Projekt Fakt (Fachkräfte für Thüringen) sowie die ZAV angefordert. Allerdings sind die Vermittlungserfolge bisher verschwindend gering. Dies führt zu Unmut bei den Unternehmen. Einige Handwerksunternehmen 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. So positionieren sich einige Unternehmen als attraktive Arbeitgeber um einen Anreiz für Beschäftigte zu schaffen sich mit Ihren Familien für Thüringen als Arbeits- und Lebensort zu entscheiden. 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 „Thüringer Allianz für Familie und Beruf“ des TMASGFF.

Auch das Thema Inklusion wird im Rahmen der Beratungen der Qualifizierungsentwickler angesprochen, wenn es um die Suche von geeignetem Personal geht. (HWK für Ostthüringen)

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, das den Vorstellungen der Auftraggeber entspricht. (IHK Erfurt)

Die Ostthüringer Konjunkturumfrage vom Herbst 2017 hat zum Ausdruck gebracht, dass sich die Ostthüringer Wirtschaft weiterhin auf Wachstumskurs befindet. Dadurch ist die Einstellungsbereitschaft bei den Unternehmen unverändert hoch. Neben Nachbesetzungen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern oder von anderweitig frei werdenden Stellen ist auch eine Neuschaffung von Stellen zu erwarten. Damit wird sich jedoch der Wettbewerb um Fachkräfte weiter verstärken.

Diese Entwicklung spiegelte sich in den Gesprächen der Qualifizierungsentwicklerin im Berichtszeitraum wider, auch wenn die beratenen Unternehmen so gut wie keinen Fachkräftebedarf anzeigten. Vakante Stellen sollen umgehend nachbesetzt werden, jedoch gestaltet sich die Fachkräftesuche branchenübergreifend immer schwieriger. Trotz großer Anstrengungen bei der Personalgewinnung haben die Firmen Schwierigkeiten, adäquates Fachpersonal zu finden.

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

4.5 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	31	25	7.005
HWK Ost	25	249	4.784
HWK Süd	25	65	12.917
IHK Erfurt	3	3	1.514
IHK Ost	8	37	584
VMET	14	163	2.193
Arbeit und Leben	4	27	2.900
Der Paritätische	6	83	1.244
Gesamt	116	652	33.141

Hierbei reichen die Kurse von einer 6 Stunden Arbeitsrecht-Schulung bis hin zur 1540-stündigen Aufstiegsqualifizierung zur CNC-Fachkraft. Die Kurse werden durch die Bedarfsanalyse des Unternehmens sowie die Vorstellungen des Arbeitnehmers so passgenau, wie

möglich ermittelt. Teilweise begleiten die Qualifizierungsentwickler auch Inhouse-Schulungen.

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

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

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

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

Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner

Träger	Stelleneinträge	Vermittlungen zu anderen Projekten
HWK Erfurt	42	46
HWK Ost	8	16
HWK Süd	31	65
IHK Erfurt	-	-
IHK Ost	-	13
VMET	-	4
Arbeit und Leben	-	10
Der Paritätische	12	198
Gesamt	93	352

Die IHK´n sind bei Fragen zu Stellengesuchen behilflich, stellen jedoch selbst keine online. Bei den Beratungen des VMET waren alle 83 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 130 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
13	Elektroniker/Elektrotechniker
13	Metall/Elektro
13	Kaufmännische Berufe
13	Lager/Logistik
8	Kfz-Mechatroniker

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. Einige Unternehmer lehnen deshalb Ausbildung strikt ab. Angebote der Qualifizierungsentwickler 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.

Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der Qualifizierungsentwickler steigt langsam die Bereitschaft neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wären hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Teilnahme an der Berufsorientierung durch Praktika zu nennen. Durch die persönliche Beratung der Qualifizierungsentwickler im Einzelfall konnten Praktika von Asylbewerbern ermöglicht werden.

Durch die Qualifizierungsentwickler wurde intensiv an der Entwicklung einer Bildungsmaßnahme zur überbetrieblichen Grundausbildung der neuen Elektroniker-Lehrlinge interessierter Unternehmen gearbeitet. Dazu wurden die möglichen Inhalte, nötigen Kapazitäten und eventuelle Fördermöglichkeiten sondiert und eine entsprechende Kalkulation unterbreitet. (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 bieten Praktikumsplätze an. Zahlreiche der besuchten Unternehmen beklagen die nach wie vor sehr geringe Anzahl der Bewerber. Eine weitere Schwierigkeit bei der Gewinnung von Auszubildenden sehen die Handwerksunternehmen bei der Erreichbarkeit der Betriebe und Berufsschulen im ländlichen Raum. Trotz intensiver Bemühungen seitens der Unternehmen und aller Berater der Handwerkskammer blieben zahlreiche Lehrstellen unbesetzt. (HWK für Ostthüringen)

In verschiedenen Unternehmensgespräche wurde die mangelnde Ausbildungsreife von jungen Bewerbern für die Ausbildung thematisiert, was u. a. durch zu wenig Berufswahlvorbereitung und Unterrichtsausfälle in Thüringer Schulen verursacht wird. Durch Schulungsangebote zur Unterstützung des Ausbildungsmarketings in den Firmen und zur Stärkung der Kommunikationskompetenz von Ausbildern wollen wir einen Beitrag zur Verbesserung dieser Situation leisten. (VMET)

Für viele Unternehmen ist die Ausbildung immer noch eine gute Möglichkeit, sich den eigenen Fachkräftenachwuchs heranzuziehen. Allerdings wird auf Grund der Schwierigkeit, die Ausbildungsplätze mit einem dem Anforderungsprofil entsprechenden Jugendlichen zu besetzen und der sich daraus ergebenden Wettbewerbssituation, auch teilweise ein Verzicht auf die eigene Ausbildung festgestellt. Das Interesse der Firmen, freie Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen zu besetzen, ist vorhanden. (IHK Ostthüringen zu Gera).

Die Qualifizierungsentwickler unterstützen, unter Einbeziehung der Bildungsberater, die Betriebe bei Fragen zur Gewinnung von Azubis und die Berücksichtigung von Besonderheiten. Es konnte aufgrund mehrerer Beratungen im Dezember noch ein Lehrvertrag im Friseur Handwerk abgeschlossen werden. Da es sich, um eine dritte Ausbildung handelt, waren mehrere Gespräche nötig. (HWK Erfurt)

Im Bereich der Erstausbildung zeichnet sich für das laufende Ausbildungsjahr ab, dass zahlreiche Ausbildungsstellen im Bereich Nahrung/Genuss sowie im Servicebereich Hotel/Gaststätten – schwer zu besetzen sind, da diesem Ausbildungsgang „erschwerte“ Bedingungen nachgesagt werden. Diese Unternehmen nutzen aber verstärkt die Werbung über Ausbildungsmessen und –börsen. (Arbeit und Leben)

KMU haben Probleme bei der Suche nach passenden Azubis (insbes. im industriell-techn. Bereich und der Gastronomie). Anhaltende Kritik wird an der Ausbildungsreife von neuen Azubis (Rechnen, Schreiben, Naturwissenschaften, persönliche Kompetenzen, Softskills) sowie an der Interessenlosigkeit und dem mangelnden Wille zur Ausbildung geübt. Aktuell bestehende Berufsschulstandorte in Verbindung mit einem ausgedünnten Nahverkehr werden im ländlichen Raum zu einer großen Hürde für die duale Berufsausbildung. Aus Sicht des Fachkräftemangels nehmen Unternehmen die Berufsausbildung wieder auf, andere Betriebe stellen diese wegen der mangelhaften Qualität der eingestellten Azubis ein.

Die Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besteht in vielen Unternehmen, jedoch wird die Beschäftigung dieser Zielgruppe oft auch mit der Begründung abgelehnt, dass das Betriebsklima nicht gestört werden darf. (IHK Erfurt)

4.7 Hinweise zu Besonderheiten

In diesem Quartal war eine eindeutige Zunahme an Förderberatungen mit anschließender Hilfe bei der Antragstellung durch die Qualifizierungsentwickler zu verzeichnen. Durch die Qualifizierungsentwickler wurden Anregungen zu konkreten Entwicklungsthemen im BTZ Rohr-Kloster eingebracht und von dessen Bildungsservice und Fachbereichen dankbar aufgenommen. (HWK Südthüringen)

Die Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung werden in den Beratungen berücksichtigt. Die Unternehmen werden unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Alter, vorliegender Behinderung oder sexueller Identität beraten.

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).

Im Berichtszeitraum wurde an einem Best-Practice Beispiel aus unserer Beratungspraxis für die Veröffentlichung auf der Projekthomepage gearbeitet und mit dem ausgewählten Unternehmen kooperiert. Die Veröffentlichung ist im Januar 2018 geplant. (VMET)

In den Beratungen im 4. Quartal 2017 wurde von den Unternehmern mehrfach das Thema Industrie 4.0 angesprochen. Die Digitalisierung wird als Chance für den Unternehmenserfolg angesehen, birgt aber auch Risiken, gerade in Bezug auf die IT-Sicherheit. Um dem gerecht zu werden, müssen die Mitarbeiter, aber auch die Unternehmer selbst, für diese Themen fit gemacht und weiterqualifiziert werden. In der Qualifizierungsberatung sind Industrie 4.0 und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen immer wieder ein Bestandteil, wenn auch bisher nur marginal.

Die IHK Ostthüringen zu Gera wird die Mitarbeit im Projekt Thüringer Qualifizierungsentwicklung zum Jahresende 2017 beenden. Der Projektkoordinator wurde entsprechend informiert. (IHK Ostthüringen zu Gera)

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr hat sich vor Ort über die Leistungen der Qualifizierungsentwickler informiert. Dabei konnte eine Zusammenarbeit besprochen werden. Die Integration von Bundeswehrabgängern in Handwerksbetrieben, ist für die Qualifizierungsentwickler eine Möglichkeit Fachkräfte zu gewinnen. Die Interessierten werden gemeinsam, rund um die Fragen der Qualifizierung, Personalentwicklung und Arbeit in der Region beraten.

Aufgrund der Teilnahme an der „comeback“ konnten bereits 3 Gespräche von Rückkehrern geführt werden. Im Januar 2018 erfolgen weitere detaillierte Gespräche mit Vermittlungsperspektiven. (HWK Erfurt)

Das Thema „Digitalisierung“ spielt auch im Handwerk eine zunehmende Rolle und wird in den Beratungsgesprächen diskutiert. (HWK für Ostthüringen)

In der Metall- und Elektroindustrie wurde verstärkt darüber berichtet, dass im Betrieb Gruppenarbeit eingeführt werden soll. Im Zuge dessen werden durch die Interessenvertretungen Qualifizierungsbedarfe für das Betriebsratsgremium selbst und die von Gruppenarbeit betroffenen Beschäftigten gesehen. Die Geschäftsleitungen begrüßen die Schulungen, da sie durch solche Qualifizierungen im Einführungsprozess der Gruppenarbeit nachhaltig unterstützt werden. Die Arbeitsgestaltung bei der Gruppenarbeit spielt gerade vor dem Hintergrund alternsgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle. Hier ist die kritische Begleitung durch Betriebsräte von entscheidender Bedeutung, um die Organisationsstruktur im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. (Arbeit und Leben)

4.8 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 4. 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-ups des Projekts sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ und Plakate ein. Teilweise werden sogar Messestände von Qualifizierungsentwicklern betreut. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) wurde informiert.

Die Beratungsangebote der Qualifizierungsentwickler wurden bei Netzwerkpartnern (BFD, ThAFF, AA, Bildungsdienstleister) beworben. Zu den Jobmessen Berufsorientierungstag des Landkreises Eichsfeld in Leinefelde (20. Oktober) und Forum Berufsstart in Erfurt (15. und 16. November) erfolgte die Standbetreuung durch die Qualifizierungsentwickler. (IHK Erfurt)

Unsere tägliche Beratungspraxis umfasst die Vorstellung des Projektes, die Streuung der Projektflyer, die Informationen zum Thüringer Weiterbildungsscheck und die Unterstützung der Akquise für aktuelle Weiterbildungsangebote verschiedener Bildungsträger.

Auf der Homepage des Trägerverbandes wird für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben.

Die Mitgliedsunternehmen wurden in den monatlichen Verbandsnachrichten AUFU und in den Verbänderundschreiben sowie in wöchentlichen Verbandsinformationen über aktuelle Qualifizierungsangebote und Veranstaltungen informiert. Ein von uns veröffentlichter Artikel in der AUFU berichtete über die erfolgreiche Bilanz des Projektes PereS im Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK. Diese Informationen steigern den Bekanntheitsgrad von Projekten und motivieren dazu, konkrete Schulungsbedarfe in Unternehmen zu realisieren. (VMET)

Im 4. Quartal 2017 präsentierten sich die QualifizierungsentwicklerInnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft wieder auf unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten, um sowohl das Projekt stetig öffentlichkeitswirksam zu bewerben, als auch neue Impulse für die Thüringer

Sozialwirtschaft zu liefern. Diese Impulse betreffen insbesondere die Themen Berufsorientierung und zielgruppenspezifische Fachkräftegewinnung sowie -ansprache.

Des Weiteren wurde das Format der paritätischen Kreisgruppen und Fachgruppen dazu genutzt, um zum einen über die Ausrichtung und die Angebote des Projektes zu informieren und zum anderen auf anstehende Veranstaltungsmöglichkeiten zur Gewinnung von (Nachwuchs-) Fachkräften hinzuweisen sowie eine gemeinsame Zusammenarbeit diesbezüglich anzustreben. (Der Paritätische)

Im Kammerbezirk der Handwerkskammer für Ostthüringen wird nach wie vor allen Existenzgründern, zusammen mit weiteren Unterlagen, der Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwickler“ übergeben.

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. Bei allen Betriebsbesuchen und Veranstaltungen werden Visitenkarten, Flyer und Informationsmaterial der Qualifizierungsentwickler an die Unternehmen überreicht um eine Nachhaltigkeit sicherzustellen. Zu Veranstaltungen, Workshops und Messen werden außerdem die Roll-Up`s und Plakate eingesetzt.

Bei Börsen und Messen zur Fachkräftesicherung unterstützten die Qualifizierungsentwickler aktiv durch Informations- und Beratungsleistungen.

Eine sehr gute Plattform der Öffentlichkeitsarbeit ist immer die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen. Am 16.11.2017 wurde in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft Saalfeld-Pößneck-Rudolstadt zum neunten Mal ein Frauenfrühstück im Handwerk organisiert. (HWK für Ostthüringen)

Die im Berichtszeitraum stattgefundenen Veranstaltungen und Messen zum Thema Fachkräftegewinnung boten eine gute Plattform, um die Beratungsleistungen und das Profil der Qualifizierungsentwickler wirksam zu präsentieren. Die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen, Bildungsträgern und ThAFF, wurden dabei vertieft. (IHK Ostthüringen zu Gera)

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

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

Abschließend bildet Tabelle 30 eine Auswahl der Messebesuche der Qualifizierungsentwickler im 4. Quartal 2017 ab.

Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 4. Quartal 17

HWK für Ostthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • 7. Wirtschaftstag in Greiz • Netzwerkforum Integration im comcenter Brühl Erfurt 	<ul style="list-style-type: none"> • 9. Frauenfrühstück im Handwerk
HWK Südthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • Messe Bauen und Wohnen in Suhl • Berufsinformationsmesse Meiningen • 13. Netzwerktreffen im Welcome Center Erfurt 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsinformationsmesse Eisenach • Tag der offenen Tür im HBZ in Eisfeld • 6. Fachtagung „Fachkräftenetzwerke als Lotsen und Berater“ in Berlin
HWK Erfurt	
<ul style="list-style-type: none"> • Messe Faszination in Erfurt • Lange Nacht der Wissenschaften im BBZ der HWK 	<ul style="list-style-type: none"> • „Forum Berufsstart“ • „connecting“ in Gotha • Pendlertag in Mühlhausen
Arbeit und Leben	
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Arbeitsgruppen von Arbeit und Leben und dem DGB Thüringen 	
IHK Ostthüringen zu Gera	
<ul style="list-style-type: none"> • 19. Berufe aktuell in Schmöln 	<ul style="list-style-type: none"> • 7. Wirtschaftstag Greiz
VMET	
<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung Stipendiatenprogramm SCHULE-WIRTSCHAFT in Rudolstadt • IQ Workshop „Streitkultur im Unternehmen“ • Netzwerktreffen TOTAL E-QUALITY • Arbeitsmarktkonferenz „Arbeit der Zukunft“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung Stipendiatenprogramm SCHULE-WIRTSCHAFT in Eisenach • Inova Ilmenau • Forum Berufsstart • ESF-Jahrestagung
Der Paritätische Thüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • 9. Praxistag im Fachbereich Sozialwesen der Ernst-Abbe-Hochschule Jena • Firmenkontaktmesse academix • Gesundheitstage – Betriebliche Gesundheitsförderung oder Geldverschwendung? Jena 	<ul style="list-style-type: none"> • Forum Berufsstart Erfurt • Arbeit in Paritätische Kreisgruppen • Arbeit in Paritätische Fachgruppen • Fachtag Neudietendorf

5 Rück- und Ausblick

Die Anzahl der Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf sowie die Anzahl der benötigten Fachkräfte ist deutlich höher als im 3. Quartal 2017. Im Vergleich zum 3. Quartal 2017 ist die Anzahl der Unternehmen mit Qualifizierungsbedarf bzw. Fachkräftebedarf leicht gesunken. Dies könnte ein Zeichen für gesteigerte Sensibilisierung der Unternehmen für eigene/interne Personalentwicklung sein.

Der Qualifizierungsbedarf im Handwerk ist nahezu unverändert hoch, wo hingegen der erhobene Fachkräftebedarf insbesondere in Südthüringen um 125 Personen höher liegt.

Weiterhin wird an einer noch besseren Vernetzung der Qualifizierungsentwickler mit den Regionalstellen der GFAW gearbeitet. Es gibt in den zu bearbeitenden Themen und der Zielgruppe viele Übereinstimmungen. Durch die vermehrte Kooperation können im besten Fall sogar Synergien entstehen. So kann bei einer Frage zu Förderprogrammen oder Konditionen die Regionalstelle genaue Auskünfte liefern. Bei Beiratsveranstaltungen sind die Qualifizierungsentwickler gern gesehene Gäste, da im Publikum vermehrt KMU mit vielfältigen Fragen sitzen, die oftmals Hilfe oder Anregungen suchen.

Die im 4. Quartal 2017 ermittelten Bedarfe an Qualifizierungen und Fachkräften zeigen, dass die Arbeit der Qualifizierungsentwickler für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen wichtig ist.

Um Beratungsleistung der Qualifizierungsentwicklung einer breiteren Unternehmerschaft anbieten zu können und damit die Thüringer Unternehmen weiterhin zu stärken wird bis Mitte 2018 die Förderung der Qualifizierungsentwicklung über die Weiterbildungs-Richtlinie vorbereitet.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

Diana Reichenbach
Kordinatorin der Qualifizierungsentwickler
Tel.: +49 361 2223 - 149