



Thüringer
Qualifizierungs-
entwicklung

Quartalsbericht 2/2018

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer
Qualifizierungsentwickler und deren
Beratungsergebnisse im 2. Quartal 2018



Inhalt

1	DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	5
2	GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER	6
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt	6
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf	8
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf	8
3	BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....	9
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	9
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammer	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	35
4.6	Hinweise zur Erstausbildung.....	36
4.7	Hinweise zu Besonderheiten	38
4.8	Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler	40
5	RÜCK- UND AUSBLICK.....	43

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 2. Quartal 2018	6
Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen	9
Tabelle 3: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen	10
Tabelle 4: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe	11
Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	11
Tabelle 6: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen	12
Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe	12
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	13
Tabelle 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region	14
Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	15
Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	16
Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK	16
Tabelle 13: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region	16
Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig	17
Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region	17
Tabelle 16: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	19
Tabelle 17: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen	20
Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET	21
Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region	22
Tabelle 20: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen	23
Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	24
Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region.....	25
Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen.....	26
Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen	27
Tabelle 25: Übersicht der Beratungen der Qualifizierungsentwickler mit Arbeitsmarktakteuren	28
Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler	29
Tabelle 27: Übersicht der koordinierenden Maßnahmen zur Mitarbeiterqualifizierung.....	35
Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner.....	36
Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze	36
Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2018	42

Abkürzungen

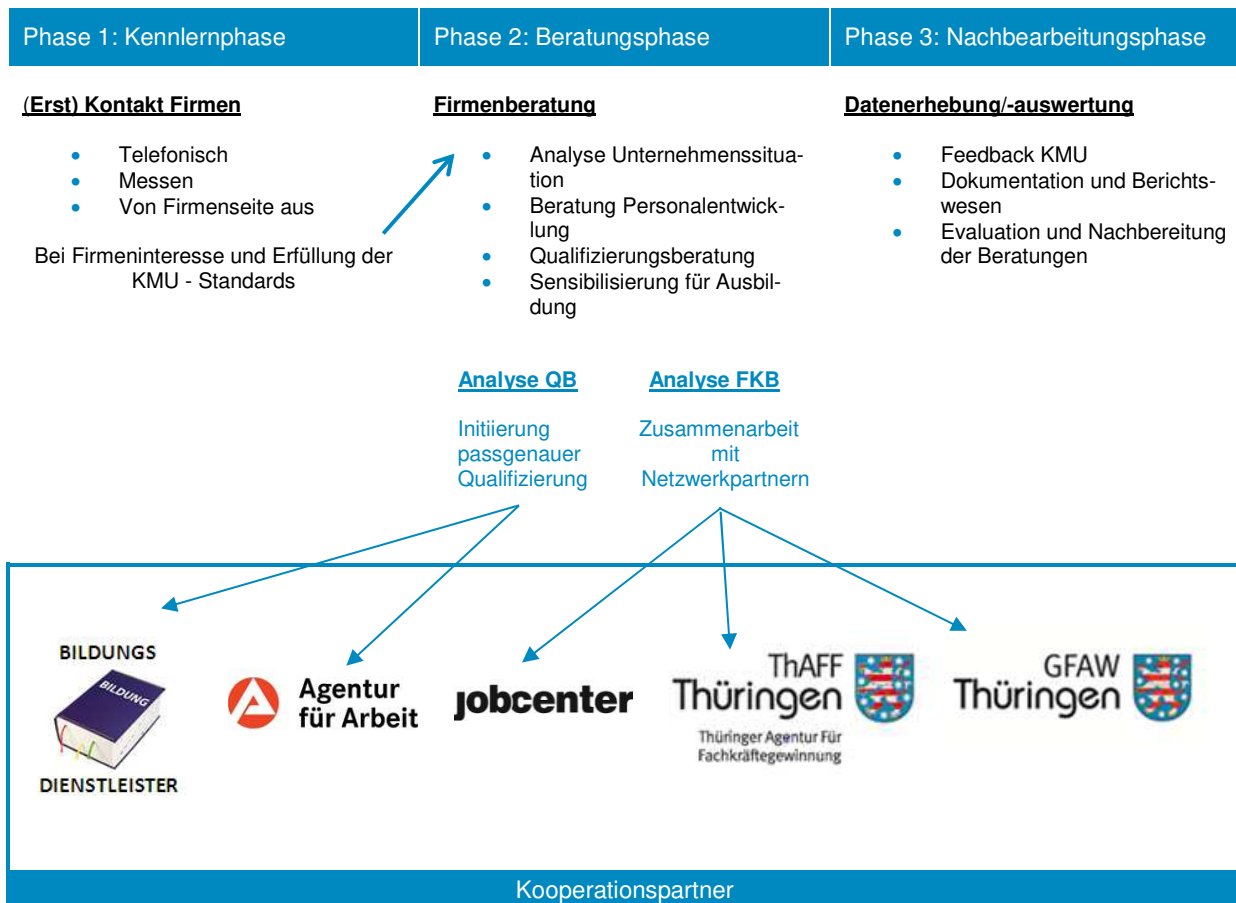
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AuL	Arbeit und Leben
BFD	Berufsförderungsdienst
DL	Dienstleistungen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FK	Fachkraft
FKB	Fachkräftebedarf
GG	Gebrauchsgüter
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
MA	Mitarbeiter
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen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

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

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler



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

2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 528 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 180 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 536 Mitarbeiter analysiert und in 174 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 432 Mitarbeitern festgestellt.

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 2. Quartal 2018

QE der Projektträger	Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
HWK'n	335	119	36 %	328	87	26 %	243
IHK'n	16	6	38 %	13	10	63 %	11
VMET	50	16	32 %	29	29	58 %	60
Arbeit und Leben	44	27	61 %	89	27	61 %	75
Der Paritätische	83	12	14 %	77	21	25 %	43
Gesamt	528	180	34 %	536	174	33 %	432

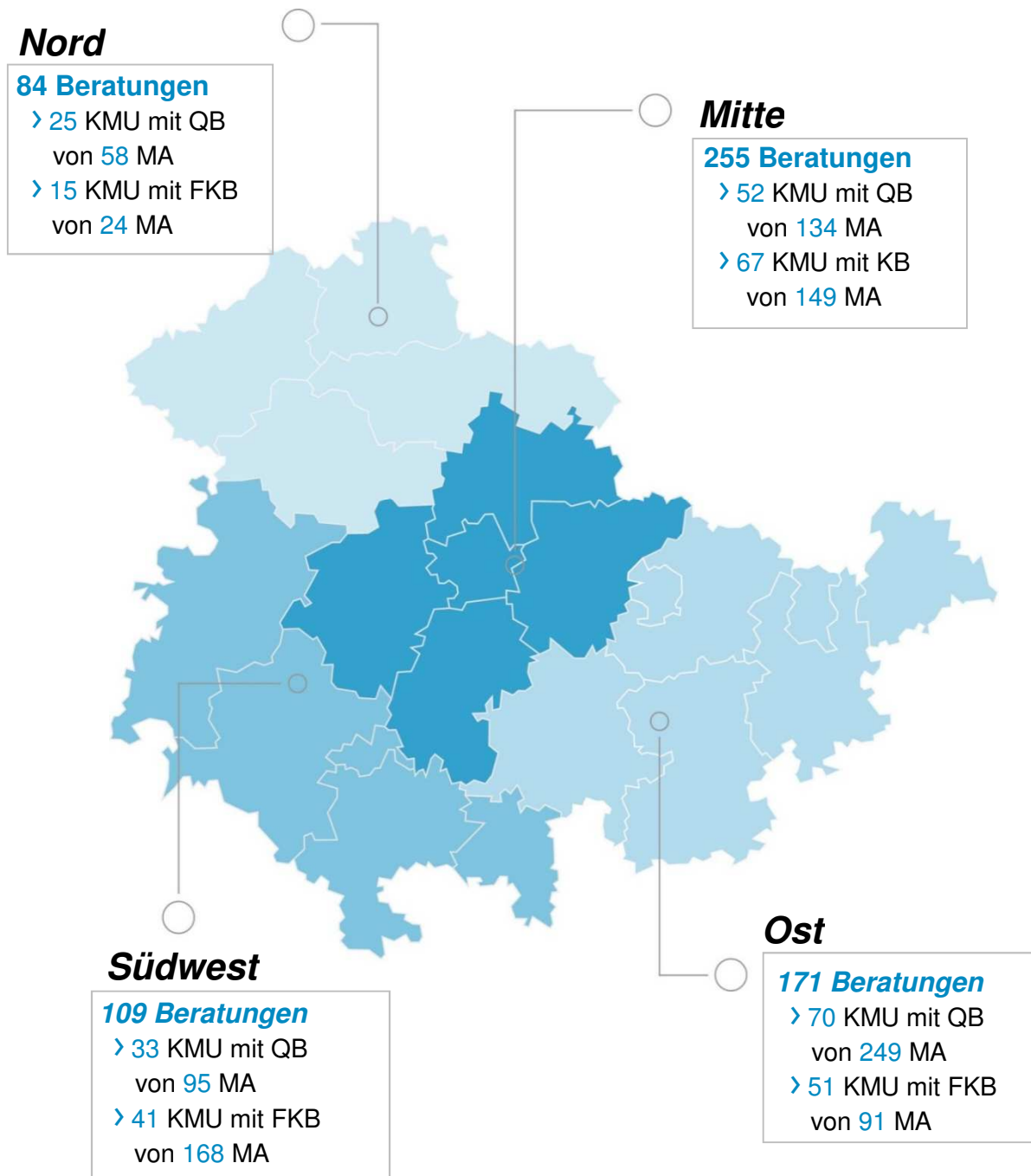
*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 2. Quartals 2018, 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 Qualifizierungsentwickler



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	17	16	9	5	5	6	2	5	2	-	-
Mitte	45	55	35	19	40	10	12	5	2	-	-
Ost	0	53	23	24	21	9	9	5	7	-	-
Südwest	6	27	15	13	11	10	2	1	2	-	-

2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

34 % der beratenen KMU haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 3 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 59 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 536 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 328 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 61 % entspricht.

In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 208 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum 1. Quartal 2018 ist sowohl die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf (180) als auch die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf (536) auf einem unverändert hohen Niveau. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler.

2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

33 % der beratenen KMU weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,5 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 61 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 432 gesuchten Fachkräften stammen 243 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 56 % ausmacht. 189 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Im Vergleich ist der Qualifizierungsbedarf in allen Bereichen insgesamt deutlich höher als der Fachkräftebedarf.

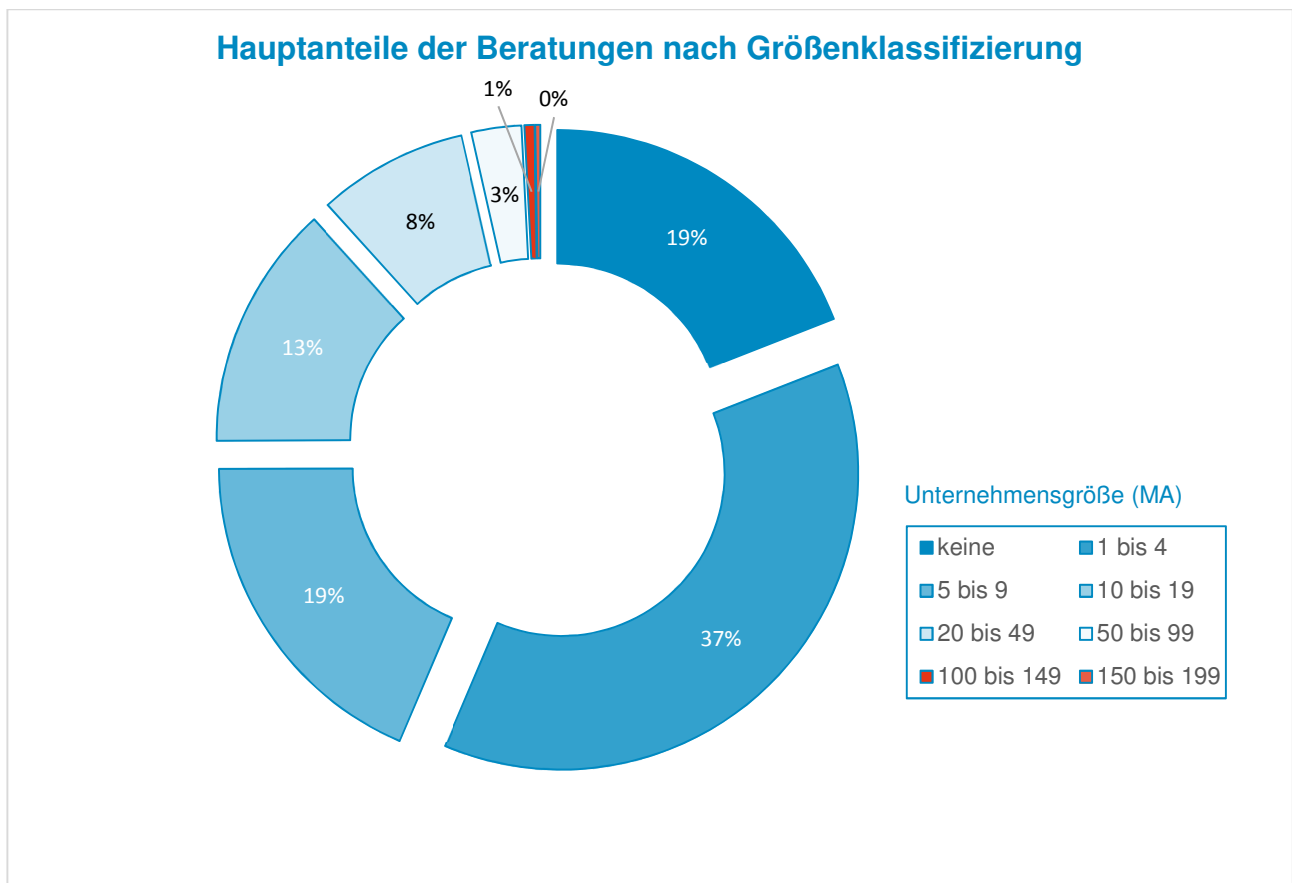
Dies verdeutlicht, dass die betriebliche Fort- und Weiterbildung für die Unternehmen neben der betrieblichen Erstausbildung eine maßgebliche Strategie zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs darstellt. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der Belegschaft angepasst und weiterentwickelt.

3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 2. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 367 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 3: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



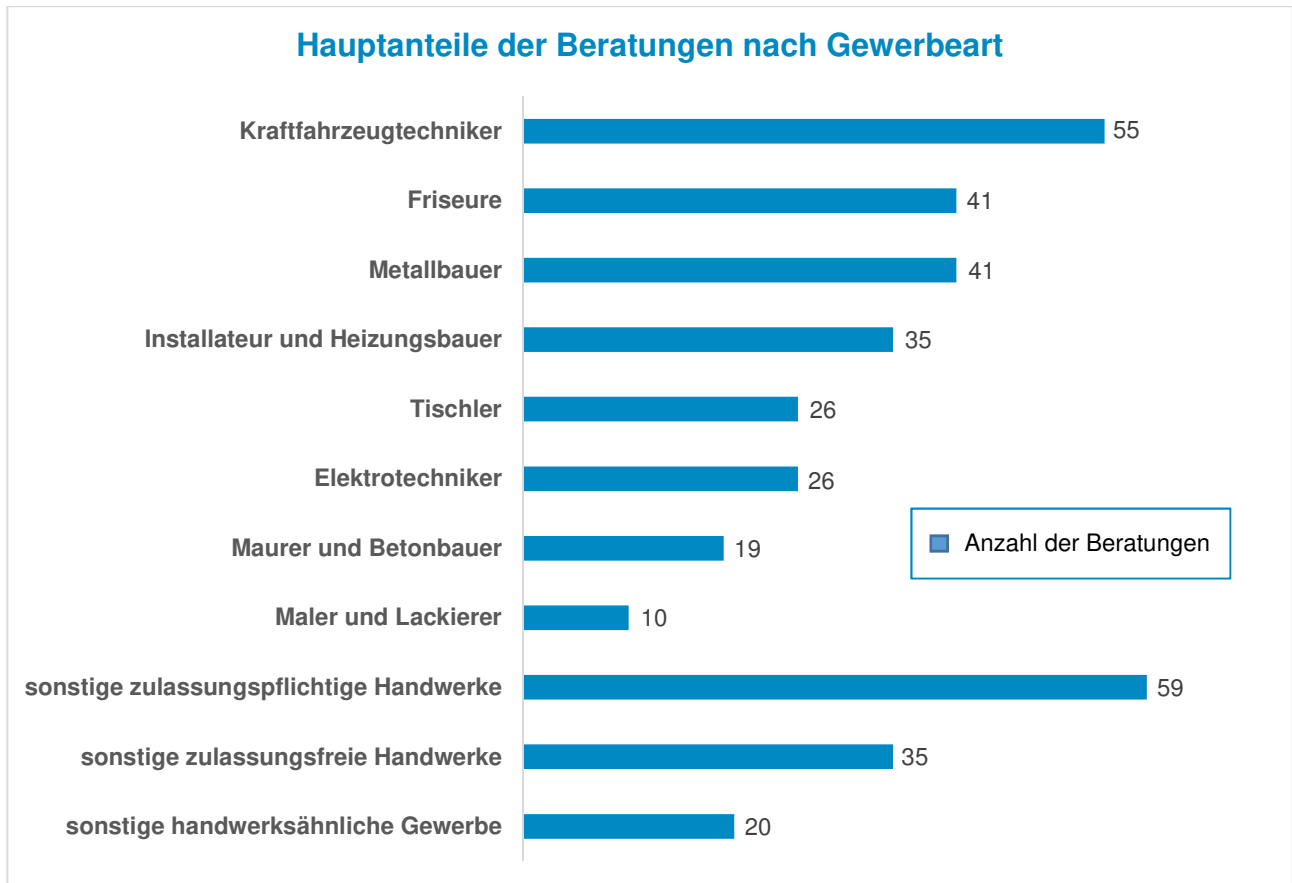
Nahezu alle Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 2: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
53	Nordthüringen
122	Mittelthüringen
103	Ostthüringen
89	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
335	119	36 %	328	87	26 %	243

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 367 durchgeführten Beratungen:

- 119 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 328 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Dieser Bedarf soll zu 48 % 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
18	Metallbauer	72
22	Kraftfahrzeugtechniker	47
9	Elektrotechniker	42
13	Installateur und Heizungsbauer	29
1	Augenoptiker	22
13	Friseur	21
9	Tischler	14
2	Feinwerkmechaniker	11
1	Zimmerer	9

In den Beratungen wurden insgesamt 107 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 5: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
31	Ersthelferausbildung
Je 20	Meister Teil I und II , Verkaufstraining
Je 15	WIG Schweißen, VDE-Schulung
13	Schweißlehrgang
12	Prüfung ortsfester elek. Anlagen
Je 10	Diagnose- u. Messtechnik mit AVL-Testern, Kranschein
9	Schweißkurs MAG
8	Neue DGSVO
Je 7	Nachqualifizierung, Englisch

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	16	23
Mittelthüringen	19	21
Ostthüringen	56	200
Südwestthüringen	28	84

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 367 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 243 Personen bei 87 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,8 Fachkräfte je Unternehmen.
- 48 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 186 Facharbeiter, 40 An- und Ungelernte und 9 Meister/Techniker, 6 IT-Fachkräfte und 1 Hochschulabsolvent.

Tabelle 7: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe

Anzahl KMU	Gewerbeart	FKB (Anzahl MA)
12	Installateur und Heizungsbauer	45
8	Elektrotechniker	40
6	Maurer und Betonbauer	21
11	Metallbauer	19
1	Elektromaschinenbauer	19
6	Feinwerkmechaniker	15
10	Kraftfahrzeugtechniker	14
1	Bautrocknungsgewerbe	10
6	Friseur	9
4	Bäcker	7
2	Straßenbauer	6

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

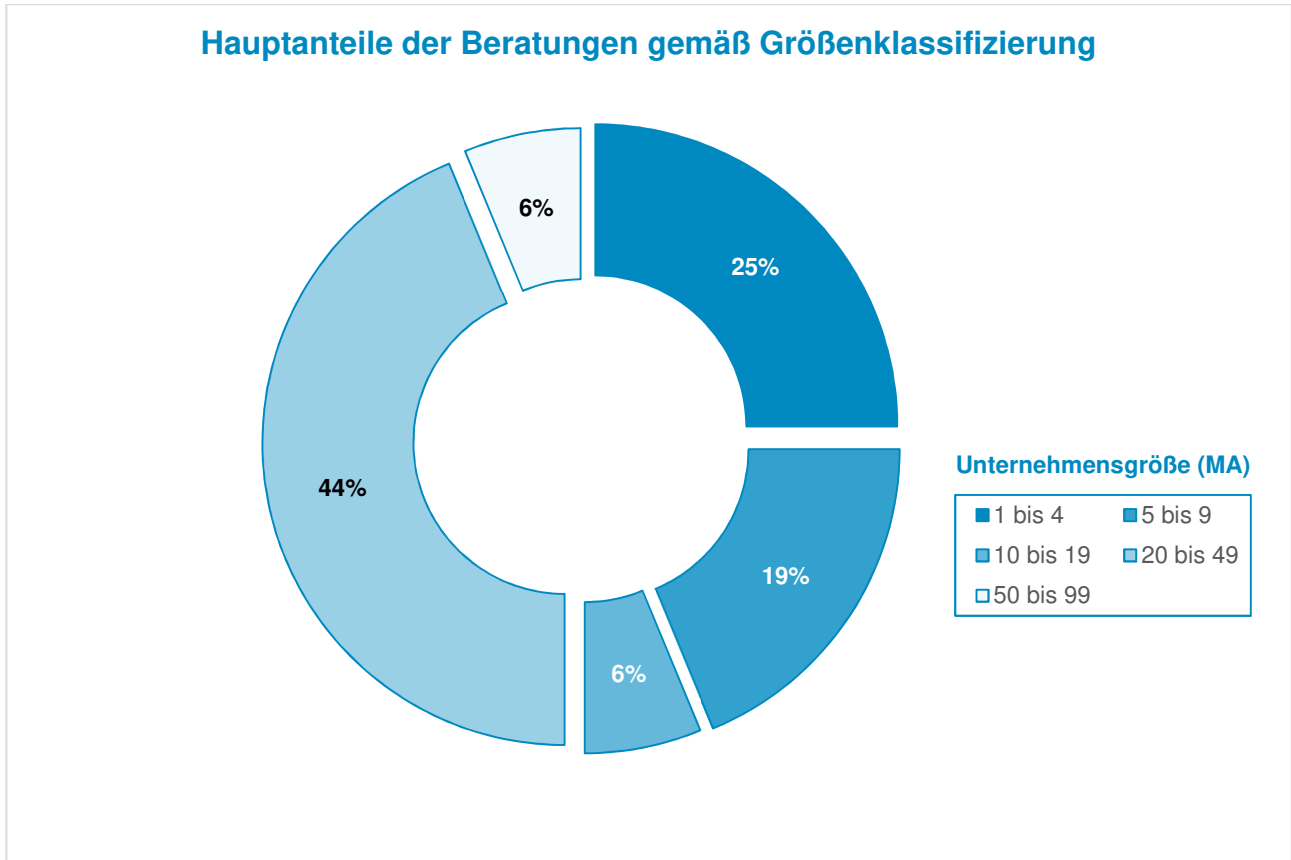
Tabelle 8: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region

Region	Anzahl KMU	FKB (Anzahl MA)
Nordthüringen	7	11
Mittelthüringen	14	32
Ostthüringen	31	50
Südwestthüringen	35	150

3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammer

Grundlage der Auswertung ist der Bericht des 2. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt. Im 2. Quartal fanden insgesamt 16 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 5: Anteile der IHK-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 9: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
3	Nordthüringen
9	Mittelthüringen
-	Ostthüringen
4	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 10: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
16	6	38 %	13	10	63 %	11

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 16 durchgeführten Beratungen:

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

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

Tabelle 11: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
2	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	5
1	Wirtschaftliche Dienstleistungen	5
1	Maschinenbau	2
1	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten	1

In den Beratungen wurden insgesamt 5 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt:

Tabelle 12: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
4	Verkaufstraining
4	Robotertechnik
2	Buchführung
2	Schweißen
1	AEVO

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	1	4
Mittelthüringen	4	8
Ostthüringen	0	0
Südwestthüringen	1	1

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 16 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 11 Personen bei 10 KMU. Das sind im Durchschnitt 1,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- Der Bedarf soll bei allen befragten Unternehmen langfristig (über sechs Monate hinaus) gedeckt werden.

Tabelle 14: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig

Anzahl KMU	Wirtschaftszweig	FKB (Anzahl MA)
3	Handel	3
3	Wirtschaftliche Dienstleistungen	3
1	Vorbereitende Baustellenarbeiten	2
2	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten	2
1	Maschinenbau	1

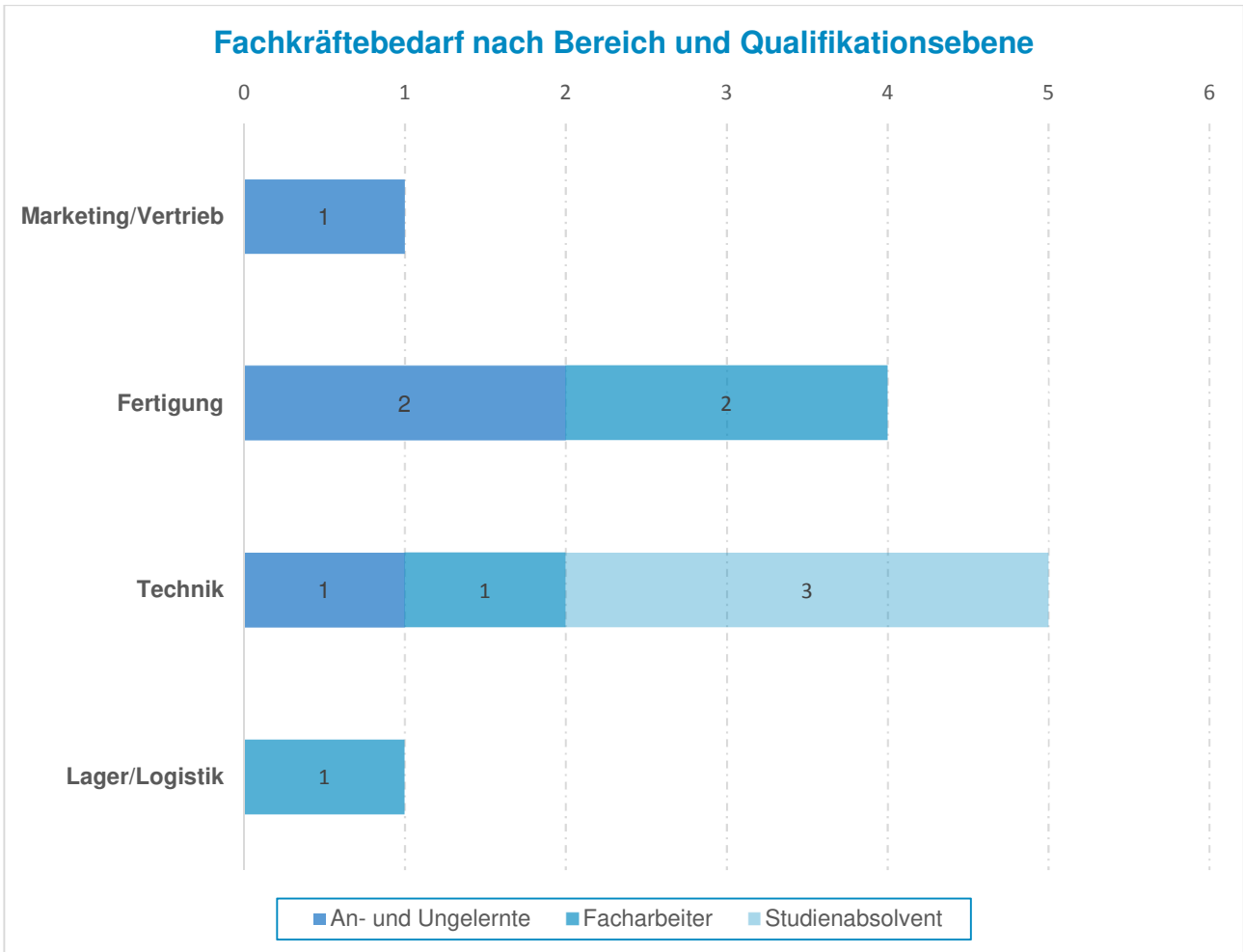
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

Tabelle 15: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region

Region	Anzahl KMU	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	1	1
Mittelthüringen	6	7
Ostthüringen	-	-
Südwestthüringen	3	3

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

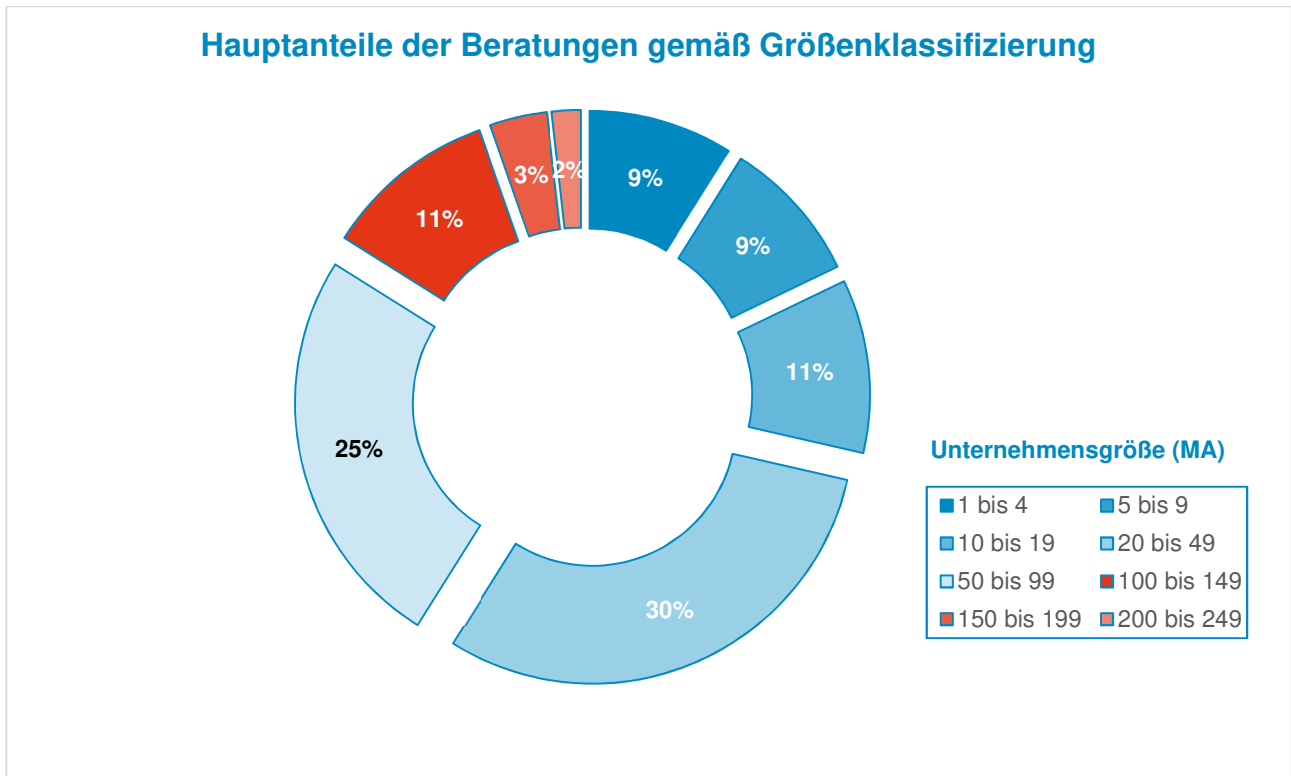
Abbildung 7: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)



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

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 56 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 8: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



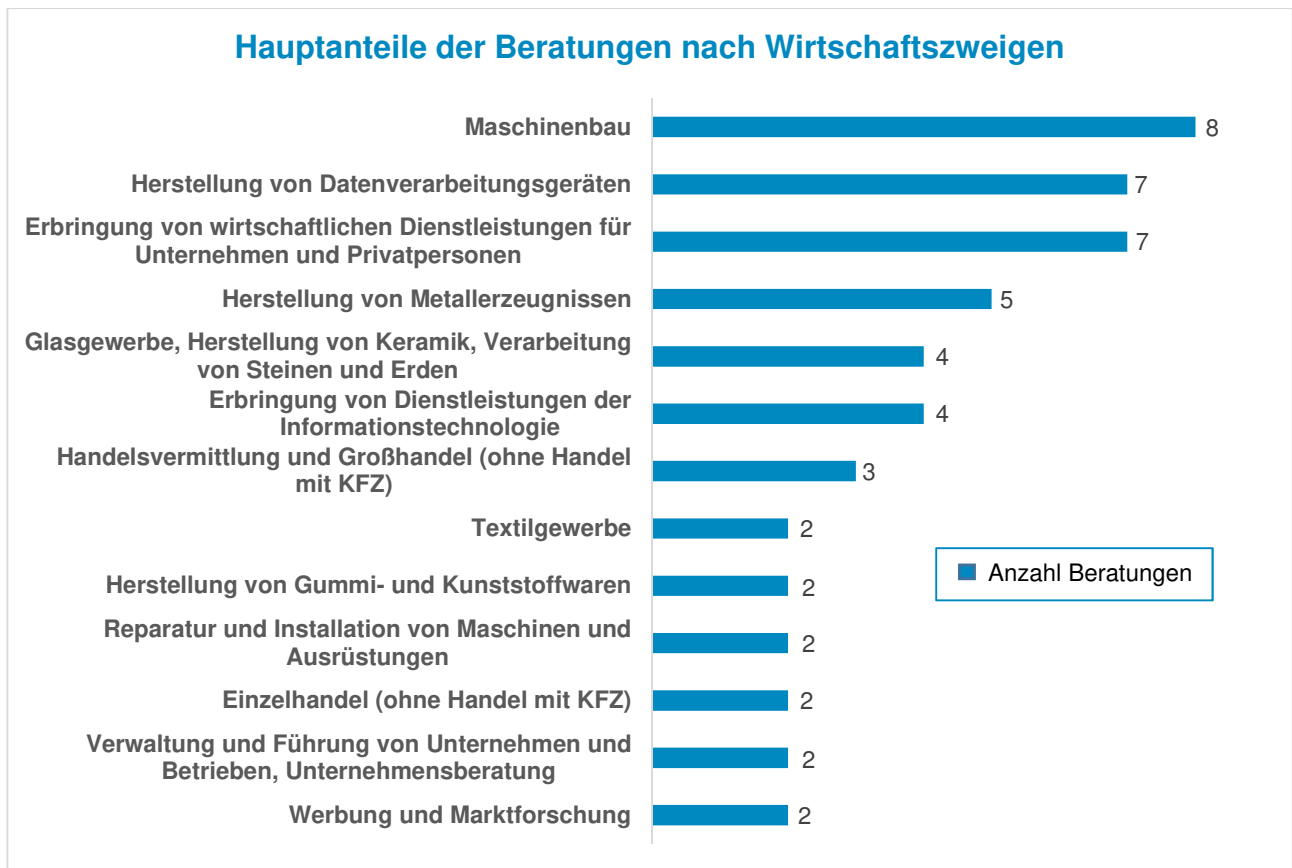
84 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

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

Anzahl Beratungen	Region
2	Nordthüringen
30	Mittelthüringen
21	Ostthüringen
3	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
50	16	32 %	29	29	58 %	60

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 56 durchgeführten Beratungen:

- 16 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 29 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für alle Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 11 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 18: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET

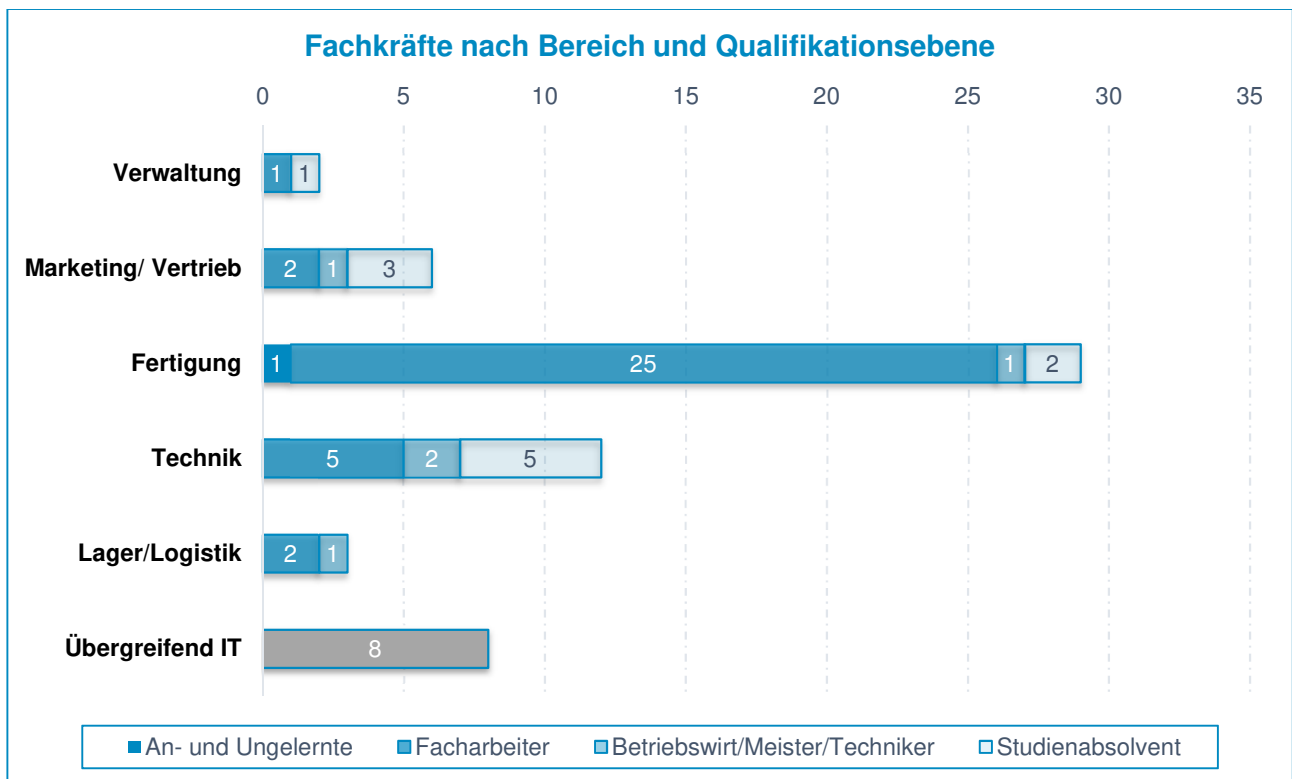
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
5	Führungskompetenz
5	Führungskompetenz Aufbautraining
5	Lean Managementmethoden
5	Vertriebstraining
2	Arbeitsrecht
2	Gefährdungsbeurteilung

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 56 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 60 Personen bei 29 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 88 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

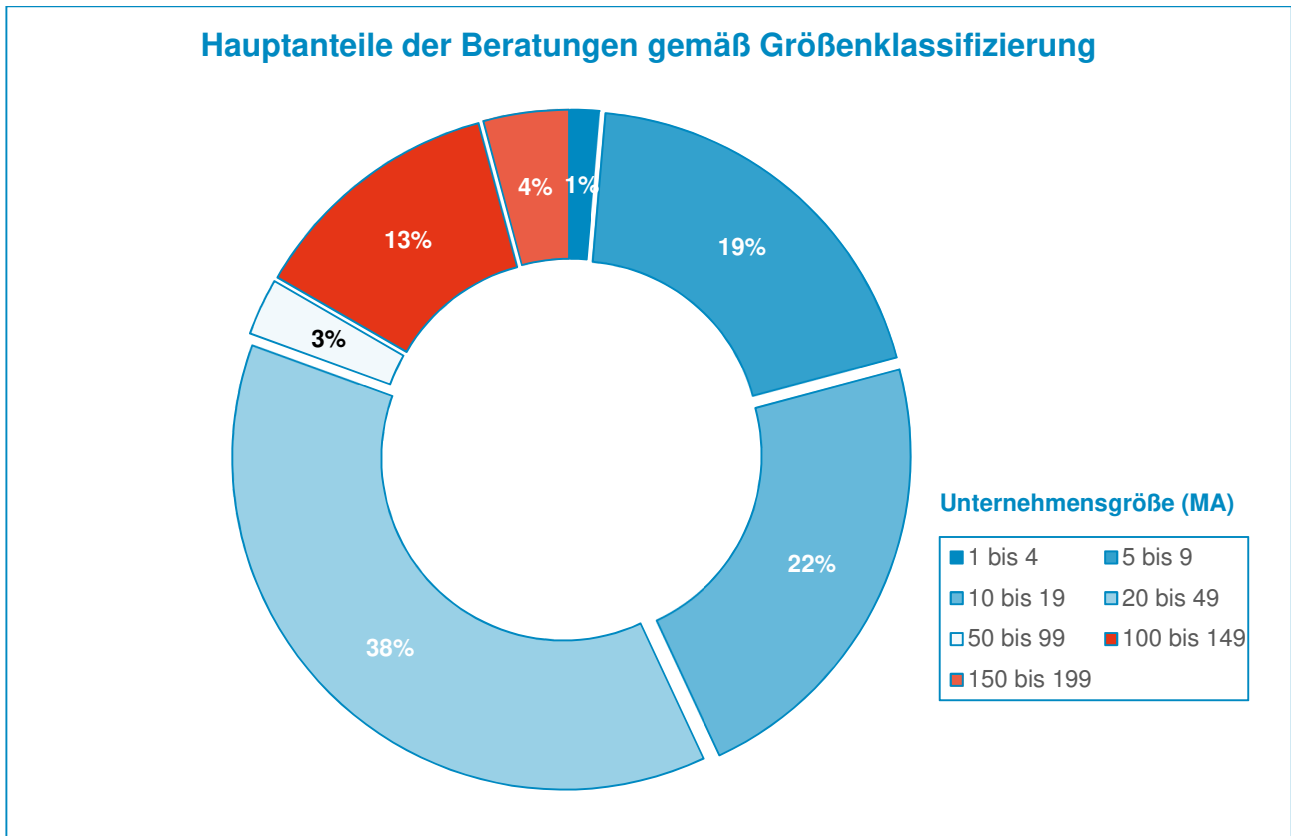
Abbildung 10: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET



3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 72 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 11: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



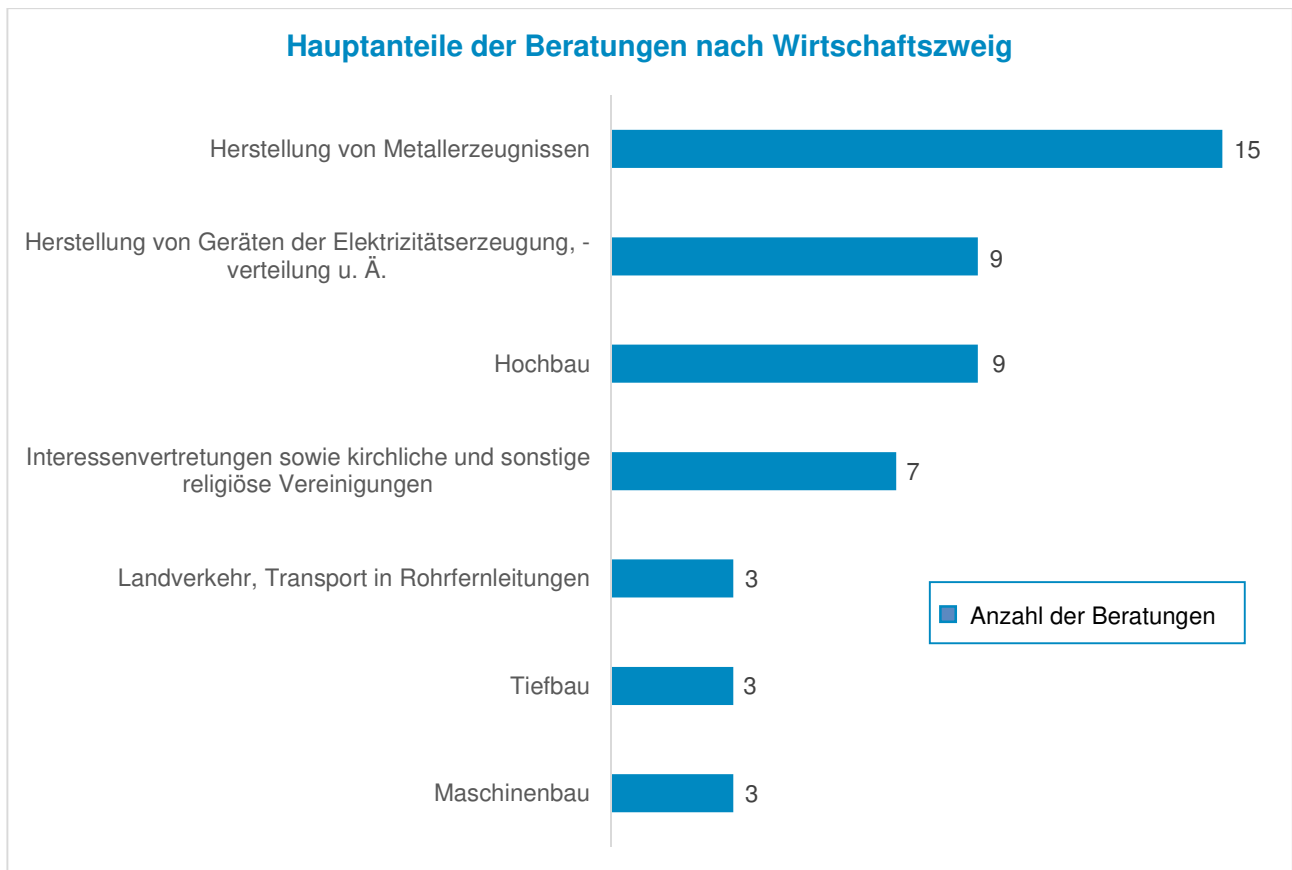
83 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilten sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 19: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
7	Nordthüringen
49	Mittelthüringen
13	Ostthüringen
3	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
44	27	61 %	89	27	61 %	75

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- 27 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 89 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3,3 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 65 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 27 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

Tabelle 21: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
10	Programmierung SINUMERIK Operate
10	Regelungs- und Sensortechnik
9	DSGVO - Schulung
je 6	Nachhaltigkeit im Gebäudebetrieb, Schweißverfahren MiG/MaG
je 5	CNC-Programmierung, Netzmonteure

Zum Fachkräftebedarf:

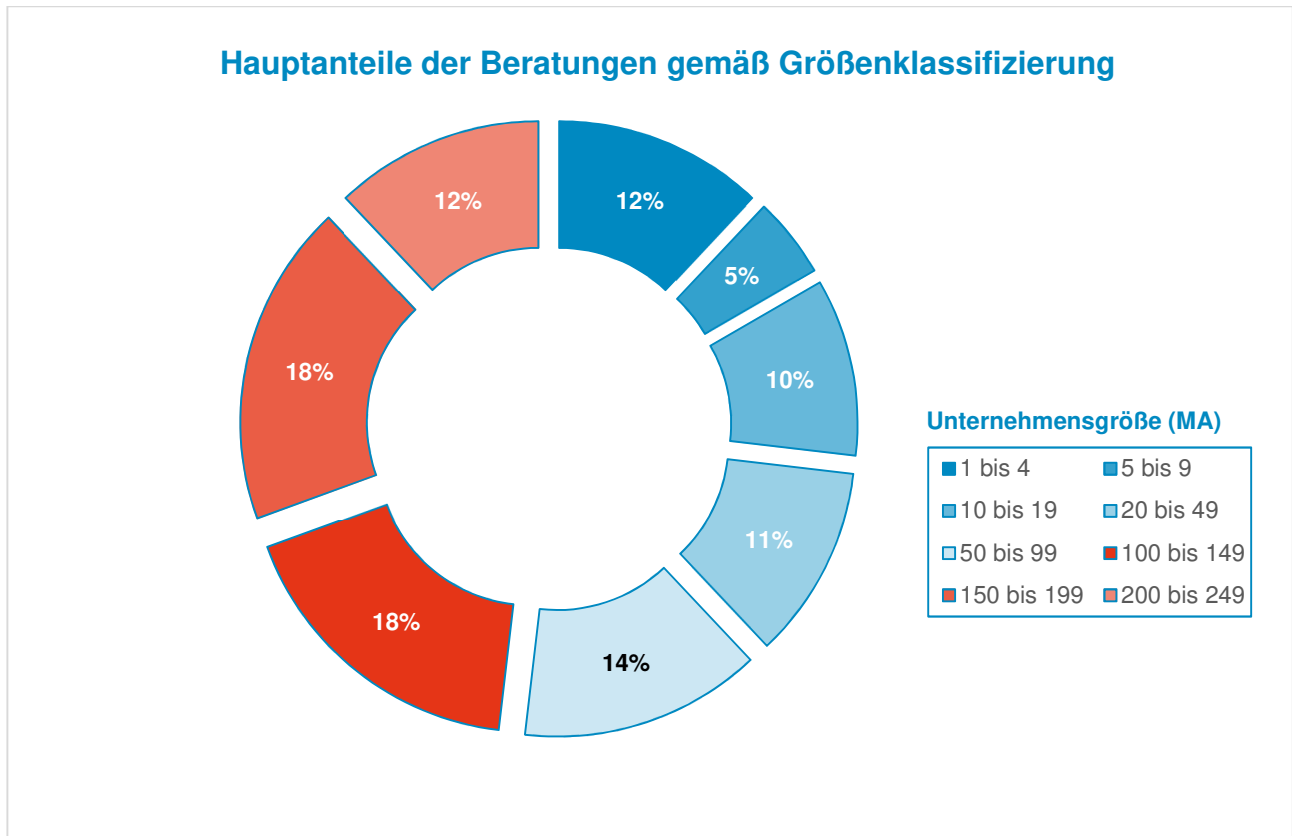
In den verschiedenen Branchen ergaben die 72 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 75 Personen bei 27 KMU. Das sind im Durchschnitt 2,8 Fachkräfte je Unternehmen.
- 73 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 2 kaufmännische Angestellte in der Verwaltung, 1 kaufmännische Angestellte, 1 Betriebswirt und 1 Hochschulabsolvent im Bereich Marketing/Vertrieb, 56 Facharbeiter in der Fertigung, 4 Facharbeiter und 1 Studienabsolventen im Bereich Technik sowie 7 Facharbeiter im Bereich Lager/Logistik und 2 IT-Fachkräfte.

3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 2. Quartals 2018 der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen. Im 2. Quartal fanden insgesamt 108 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 13: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



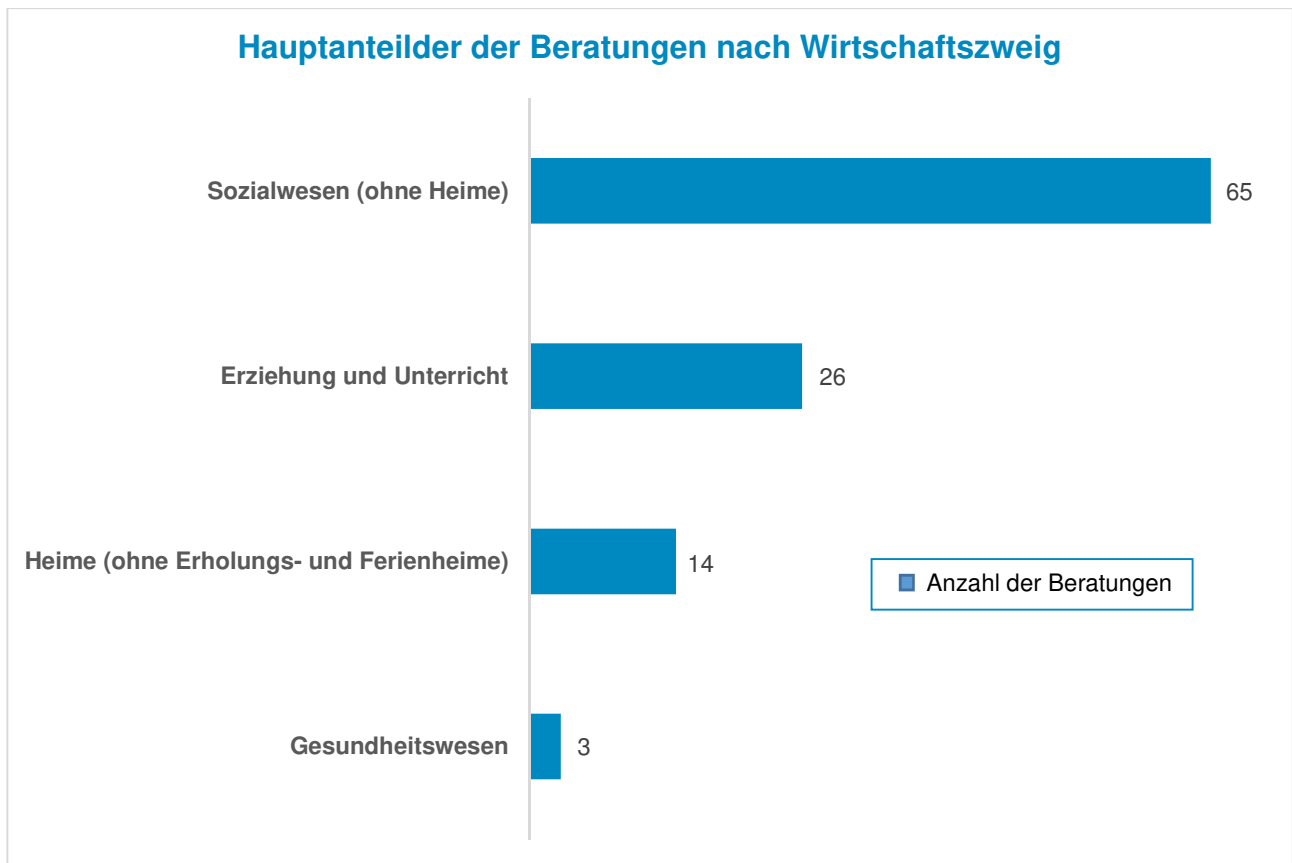
52 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 22: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
19	Nordthüringen
45	Mittelthüringen
34	Ostthüringen
10	Südwestthüringen

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

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



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

Tabelle 23: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl KMU mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl KMU mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
83	12	14 %	77	21	25 %	43

*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 108 durchgeführten Beratungen:

- 12 KMU haben einen Qualifizierungsbedarf für 77 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 6,4 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 92 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

Tabelle 24: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
35	rechtliche Grundlagen der stat. Jugendhilfe
25	Umgang mit Gewalt an Schulen
3	Weiterbildung zu Entgeltverhandlung
3	Duales Studium Soziale Arbeit

Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 108 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 43 Personen bei 21 KMU. Das sind im Durchschnitt 2 Fachkräfte je Unternehmen.
- 93 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- den größten Teil der vakanten Stellen umfasste der pädagogische und heilpädagogische Bereich mit 33 Fachkräften. Für Studenten bzw. Hochschulabsolventen wurden fünf vakante Stelle gemeldet: Sozialpädagogen und Sozialarbeiter. Eine Pflegehilfskraft, ein Auszubildender Landwirtschaft, ein BFDler sowie ein Ehrenamtskoordinator.

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 288 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	14
Bildungsanbieter	109
Andere Behörden	45
Andere Verbände	89
Netzwerke	31

„Synergien nutzen & Doppelstrukturen vermeiden“ – Zusammenarbeit in Thüringen fördern und nachhaltig gestalten“ war das Thema des ThAFF-Netzwerkforums, welches am 07.06. stattfand. Die Qualifizierungsentwickler konnten mit zahlreichen Thüringer Akteuren und Initiativen ins Gespräch kommen und ihre Beratungsleistung aufzeigen. Gleichzeitig wurden Doppelstrukturen eruiert und diskutiert, wie diese vermieden werden können. Über dies hinaus wurde mithilfe des Innovationsbüros „Fachkräfte für die Region“ überlegt, wie Netzwerkakteure noch effektiver zusammenarbeiten können. (*Der Paritätische*)

Die Zusammenarbeit mit vielen Netzwerkpartnern, wie den regionalen Agenturen für Arbeit, Jobcentern, verschiedenen Bildungsträgern, ThAFF, BFD, Kreishandwerkerschaften und Innungen hat sich weiterhin bewährt. Anfragen zu hiesigen Qualifizierungsmöglichkeiten durch die Qualifizierungsentwickler benachbarter Träger wie HWK Erfurt und Ostthüringen sowie den Paritäten und des VMET wurden zügig bearbeitet oder an die entsprechenden Fachbereiche des BTZ Rohr-Kloster weitergeleitet. (*HWK Südthüringen*)

In zahlreichen Veranstaltungen konnten neue Kontakte mit interessanten Thüringer KMU angebahnt werden, z. B. während der INQA-Tagung "Produktionsarbeit" in Erfurt, einem THAK Workshop "Mangelware Fachkraft" in Apolda, dem 2. Dialogforum Fachkräftesicherung in Erfurt, fünf Themenarbeitskreisen der Verbände in Deuna, Gera und Erfurt. Beim Besuch des erwicon konnten zwei Dozenten akquiriert und neue Bildungsprojekte angebahnt werden. (*VMET*)

Die Qualifizierungsentwickler haben im Rahmen von Vorträgen in der Innungsversammlung KFZ Mittelthüringen und Elektroinnung UH-Kreis über die Leistungen der Qualifizierungsentwickler und über Förderungen von Fort- und Weiterbildungen informiert. Sie haben weiterhin am Arbeitslosenparlament von TALISA teilgenommen. *(HWK Erfurt)*

Zur Deckung der ermittelten Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe der Unternehmen wurden zahlreiche Gespräche mit Bildungsträgern und Arbeitsmarktakteuren geführt. Die Zusammenarbeit aller Netzwerkpartner wird nach wie vor als aufgeschlossen und gut eingeschätzt. *(HWK für Ostthüringen)*

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

Auch im 2. Quartal 2018 erreichten die Thüringer Qualifizierungsentwickler wieder eine Vielzahl an Anfragen von Unternehmen und Privatpersonen zu Fördermöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfen und anderen Themenschwerpunkten. Diese Anfragen werden in Tabelle 26 zusammengefasst.

Tabelle 26: Übersicht der Anfragen an die Qualifizierungsentwickler

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	107	43
Beratung zu konkreten QB	94	32
Koordinierung FKB	61	109
Beratung zu Ausbildung/Nachqualifizierung	40	56

Beim Paritätischen Thüringen wurden darüber hinaus auch Anfragen von 9 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

In Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten sowie in Familienbetrieben werden die Förderprogramme gern in Anspruch genommen, in größeren Handwerksunternehmen spielen sie eine untergeordnete Rolle. Generell fordern die Unternehmen Bürokratieabbau bei Förderanträgen, Flexibilität bei erforderlichen Korrekturen und Ergänzungen sowie zeitnahe Bearbeitungsfristen durch die Fördermittelgeber. *(HWK Ostthüringen)*

Zahlreiche Unternehmen sind an den Förderinstrumenten interessiert. Jedoch scheuen sie oftmals den formalen Aufwand. Die mit der Antragsstellung verbundenen Verpflichtungen und Aufwände sind besonders für kleine Unternehmen nur schwer zu bearbeiten, weshalb die QE VMET auf das Informationsangebot der GFAW verweisen. *(VMET)*

Problematisch ist die Komplexität der Förderanträge. Immer wieder ist zu hören, dass Mitarbeiter deswegen Förderangebote nicht in Anspruch nehmen. Nötige persönliche Daten, wie bspw. das zu versteuernde Bruttojahreseinkommen des Antragsstellers und dessen Ehepartners, werden vom Einzelnen nur ungern angegeben. *(IHK Erfurt)*

Unter Kleinunternehmen zeigt sich ein erhöhter Beratungsbedarf durch die QE, da die Bundes- und Landesförderprogramme mit Ausnahme des AFBG nahezu unbekannt sind. *(HWK Südthüringen)*

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)*

Aufstiegs-BAföG

Aufstiegs-BAföG ist das bevorzugte Finanzierungsmittel bei der Höheren Berufsbildung. Arbeitgeber, die an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert sind, finanzieren diese oft selbst. *(IHK Erfurt)*

Das Aufstiegs-BAföG nach dem AFBG wird nach Empfehlung mittlerweile auch durch die Unternehmer in die Mitarbeiterbindung eingebunden. Die KMU nehmen die Hinweise und Erläuterungen zu den Förderprogrammen dankbar an und wenden sich zunehmend bei Änderung der Bedarfslage hilfeschend an die QE. *(HWK Südthüringen)*

Sehr gern in Anspruch genommen werden nach wie vor die Fördermöglichkeiten durch das „Aufstiegs-BAföG“ für alle Aufstiegsqualifizierungen. *(HWK für Ostthüringen)*

Anpassungsqualifizierung

Diese Art der finanziellen Unterstützung ist ein Instrument, welches kleine Handwerksbetriebe finanziell entlastet. Leider können kleinere Betriebe, ohne Sachbearbeiter, aufgrund der Antragstellung dies meistens nicht nutzen. Der Antrag muss im Original und online beantragt werden. Mit der Datenschutzgrundverordnung sind noch mehr Hürden zur Antragstellung eingebaut. Weiterhin werden die Betriebe von der mindestens 6 Wochen Vorlaufzeit ausgebremst. *(Handwerkskammer Erfurt)*

Besonders die Betriebliche Weiterbildung (Anpassungsqualifizierung) wird nach Empfehlung der QE in Erwägung gezogen und von erfahrenen Unternehmen verstärkt genutzt. *(HWK Südthüringen)*

Thüringer Weiterbildungsscheck

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. *(HWK für Ostthüringen)*

Der Thüringer Weiterbildungsscheck wird vom Beratungsklientel (Unternehmer) der QE verständlicherweise nicht selbst genutzt, allerdings mitunter den Angestellten empfohlen. Leider ist hier oft das zu geringe Einkommen der Angestellten ein Hinderungsgrund. 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 Einkommensmindergrenze entfallen. *(HWK Südthüringen)*

Besonders auffällig waren im Berichtszeitraum die vermehrten Rückmeldungen zu den langen Wartezeiten hinsichtlich der Bearbeitung des Weiterbildungsschecks. Während vereinzelte Antragsstellende bereits nach 1,5 Monaten einen Bescheid erhielten, warteten andere wiederum bis zu 5 Monate. Vor allem für Antragsstellende, die keinen vorzeitigen Maßnahmebeginn beantragt haben, ist diese Zeitspanne schwer mit der Anmeldung zur Weiterbildung realisierbar. Um die Nutzung dieses Fördermittels zu optimieren, wären eine schnellere Bearbeitung der Anträge und ein konkreter Zeithorizont wünschenswert. *(Der Paritätische)*

WeGebAU

Gezielte Anfragen seitens der Unternehmen gibt es zu Fördermöglichkeiten über das Förderprogramm „WeGebAU - Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ der Agentur für Arbeit. *(HWK für Ostthüringen)*

Die WeGebAU-Förderung über die Bundesagentur für Arbeit ist in der Sozialwirtschaft lediglich im Bereich der Pflege anwendbar und wird von den Einrichtungen sehr häufig in Anspruch genommen, um Hilfskräfte zu Fachkräften zu qualifizieren, die Ausbildung zur verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI oder zur Praxisanleitung zu unterstützen. Bei Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierungen werden je nach Alter des Arbeitnehmers bis zu 75 Prozent der Weiterbildungskosten gefördert. An dieser Stelle gibt es häufig die Nachfrage, ob eine Möglichkeit besteht, diese Lücke zu schließen. *(Der Paritätische)*

Bildungsprämie

Die „Bildungsprämie“ für Anpassungsfortbildungen wird aufgrund ihrer unkomplizierten Beantragung gern in Anspruch genommen. *(HWK für Ostthüringen)*

4.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Im 2. Quartal 2018 wurde bei 53 Prozent der beratenen Unternehmen ein Qualifizierungsbedarf ermittelt. Generell konnte in den Unternehmen eine gute Bereitschaft zu Weiterbildungen festgestellt werden. Dies spiegelt sich auch in den Teilnehmerzahlen der angebotenen Seminare wider. *(HWK für Ostthüringen)*

Allgegenwertig erscheint auf Grund der guten Konjunktur der enorme Auftragsdruck. Deshalb werden bei entsprechend quantitativem Bedarf verstärkt Inhouse-Schulungen nachge-

fragt. Durch die Nutzung der Förderung Anpassungsqualifizierung ist eindeutig eine gesteigerte Weiterbildungsbereitschaft zu erkennen. Die Erfahrung zeigt, dass die Weiterbildungsangebote lieber in Anspruch genommen werden, wenn sie über einen bekannten QE vermittelt werden. Subjektiv ist eine leichte Verbesserung der Qualifizierungsbereitschaft erkennbar. *(HWK Südthüringen)*

In diesem wie auch im vergangenen Quartal ist der Bedarf an Schulungen zur Datenschutzgrundverordnung und zum Datenschutzbeauftragten nachgefragt. Der Markt an Angeboten zu diesem Thema ist vielseitig und für viele Träger schwer zu durchdringen. Im Speziellen sind hier die Angebote zum Datenschutzbeauftragten zu nennen, da es hierzu keine gesetzliche Regelung für Inhalte und Stundenumfang gibt. Als durchgängiger Bedarf in der Pflege sind Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierungen wie zur verantwortlichen Pflegefachkraft oder zur Praxisanleitung zu nennen. Immer öfter werden zudem Bedarfe zu den Themen Mediation und Supervision nachgefragt. Oftmals besteht der Wunsch eine interne Lösung durch Weiterbildung zu erzielen. *(Der Paritätische)*

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)*

Wir spüren ein zunehmendes Interesse der Betriebe an Schulungen im Bereich Führungskompetenzen vor dem Hintergrund der Veränderungen in den Belegschaften. Ältere Mitarbeiter gehen in den Ruhestand und junge Mitarbeiter werden als Nachwuchsführungskräfte aufgebaut. Hinzu kommt der Druck seit Jahren nicht umfassend in Weiterbildungen investiert zu haben. In Gesprächen mit Geschäftsführern aus kleinen Unternehmen bestand Weiterbildungsbedarf zu Führungskompetenzen, um vor allem die Mitarbeitergespräche sicherer und strukturierter zu führen. *(VMET)*

Die Nachfrage nach Seminaren ist im zweiten Quartal 2018 gesunken, während die Höhere Berufsbildung in den konkreten Fällen nicht angefragt wurde. Neben Firmenschulungen in Form von Herstellerunterweisungen waren auch Seminare/Lehrgänge (8-160Std./Kurs) als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gefragt. *(IHK Erfurt)*

Die zusätzlichen Kosten für Betriebe aus ländlichen Gebieten sind nicht unerheblich, dabei ist ein wichtiges Kriterium die Anfahrtswege und die damit verbundenen höheren Ausfallzeiten der Mitarbeiter. Aufgrund der fehlenden Fachkräfte wird die gute Konjunktur gedrückt und die Bereitschaft zur Weiterbildung sinkt. *(HWK Erfurt)*

4.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Der Thüringer Arbeitsmarkt entwickelte sich im Berichtszeitraum sehr positiv. Im Juni 2018 waren unter 60.000 Personen arbeitslos und die Arbeitslosenquote lag bei 5,2 Prozent. Die

Unternehmen suchen weiterhin verstärkt nach Arbeitskräften, im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg die Zahl der offenen Stellen um 7,2 Prozent auf 25.807. *(VMET)*

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

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

Die Erfolgsquote durch die hohe Nutzung der Stellenbörse in der Zusammenarbeit mit der ThAFF ist relativ gering. Die Betriebe schätzen die Leistungen der Qualifizierungsentwickler zur Fachkräfteakquise. Eine größere Rolle spielt die Fachkräftegewinnung aus den eigenen Reihen, und damit die Erweiterung des Wissenstandes. Durch detaillierte Informationen zur Nachqualifizierung, Umschulung und zu geeigneter Fort- und Weiterbildungen, können die Qualifizierungsentwickler bei den Ansprechpartnern Interesse wecken. Die Umsetzung dieser aufgezeigten Maßnahmen greifen selten zeitnah, da entsprechende Kapazitäten dafür eingeplant werden müssen. *(HWK Erfurt)*

Auch in diesem Quartal ist der Mangel an Fachkräften ein großes Thema. Leider kommt es immer häufiger zu dem Problem, dass frei gewordene Stellen nicht zeitnah nachbesetzt werden können. Zudem wird deutlich, dass der Bedarf an Sozialpädagogen weiterhin zunimmt. Neben dem Personalmangel in der Pflege wird vor allem im ländlichen Gebiet immer verstärkter auch pädagogisches Personal nachgefragt. Stellen bleiben teilweise mehrere Monate unbesetzt. Dies kann Eins-zu-Eins auf die Situation des Lehrpersonals an freien Schulen übertragen werden. Daher kommen die Unternehmen verstärkt auf die Qualifizierungsentwickler mit Bedarf zur Beratung im Rahmen der Nutzung von Online-Jobbörsen zu. Zudem nehmen die KMU das Angebot zum gemeinsamen Erstellen von attraktiven und aussagekräftigen Stellenangeboten gerne an.

Hinsichtlich der Einstellung von ausländischem Fachpersonal gibt es vor allem in der Pflege große Hürden bei den Arbeitgebern. Vor allem sprachliche Barrieren werden hier als großes Problem gesehen.

Der Trend, dass immer weniger Fachpersonal auf Firmenkontakt- und Berufsmessen zu finden ist, setzt sich fort. Dadurch gestalten sich diese Messen weniger ertrag- und erfolgreich wie von den Unternehmen der Sozialwirtschaft erhofft. *(Der Paritätische)*

Im 2. Quartal 2018 wurde in 31 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 50 Beschäftigten ermittelt. Es wurden Meister, Facharbeiter aber auch Helfer gesucht. Die Fachkräftesituation wird als äußerst kritisch eingeschätzt.

Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besteht in den Unternehmen eine hohe Bereitschaft zur Einstellung von Flüchtlingen - sofern Sprachkenntnisse vorliegen und der Aufenthaltsstatus geklärt ist. Im ländlichen Raum scheitert die Einstellung häufig an der Mobilität.

Um neue Mitarbeiter zu finden, müssen die Unternehmen heute kreativer sein als früher. So haben einige Handwerksunternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderung erkannt und sie erfolgreich in ihr Arbeitsumfeld integriert. Eine gute Arbeitsgrundlage bei Fragen zu dieser Thematik ist für die Qualifizierungsentwickler der Kontakt zum „Inklusions-Netzwerk für Thüringer Unternehmen“. (*HWK für Ostthüringen*)

Der Fachkräftemangel steigt besonders bei Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungsprofilen, aber auch Helferstellen lassen sich nur schwer besetzen. Im industriell-technischen Bereich ist der Mangel deutlicher spürbarer, als in kaufmännischen Berufen.

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

Die Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gewinnt für die Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Die Gründe hierfür sind in der veränderten Gesetzeslage zum Renteneintritt und dem demographischen Wandel zu finden. (*IHK Erfurt*)

Weiterhin haben vor allem Kleinunternehmen 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	42	44	11.100
HWK Ost	27	282	425
HWK Süd	36	84	12.334
IHK Erfurt	5	13	234
VMET	12	188	156
Arbeit und Leben	6	35	214
Der Paritätische	5	10	595
Gesamt	133	656	25.058

Hierbei reichen die Kurse von einem dreistündigem Kompaktseminar zur Datenschutzgrundverordnung bis hin zum 1.571-stündigen Meister im Elektrotechnikerhandwerk (Teil I bis IV). Die Kurse werden durch die Bedarfsanalyse des Unternehmens sowie die Vorstellungen des Arbeitnehmers so passgenau, wie möglich, ermittelt. Teilweise begleiten die Qualifizierungsentwickler auch Inhouse-Schulungen.

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

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

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

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

Tabelle 28: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Vermittlungen an Netzwerkpartner

Träger	Stelleneinträge	Vermittlungen zu anderen Projekten
HWK Erfurt	46	53
HWK Ost	15	28
HWK Süd	40	142
IHK Erfurt	-	-
VMET	-	-
Arbeit und Leben	-	7
Der Paritätische	30	40
Gesamt	131	270

Die IHK ist bei Fragen zu Stellengesuchen behilflich, stellt jedoch selbst keine online. Bei den Beratungen des VMET waren alle 60 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 115 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, des VMET, der Industrie- und Handelskammer Erfurt und von Arbeit und Leben ermittelt wurden.

Tabelle 29: Hauptanteile der freien Ausbildungsplätze

Anzahl Stellen	Bezeichnung
23	Anlagenmechaniker SHK
21	Metall/Elektro
15	Kfz-Mechatroniker
6	Kaufmännische Berufe
5	Tischler
4	Dachdecker

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

Innerhalb des Berichtszeitraumes hat sich die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt nicht verbessert, dies lag nach Aussage der Unternehmen u. a. an der mangelnden beruflichen Reife und oft geringen Lernmotivation der Schulabgänger. Laut Aussage der Unternehmer steigt die Anzahl der Ausbildungsabbrüche stetig. Vereinzelt lehnen Unternehmer deshalb Ausbildung strikt ab. Andere wollen ihren zukünftigen Fachkräftebedarf sogar nur über eigene Ausbildung decken. Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der QE steigt langsam die Bereitschaft, neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wären hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Teilnahme an der Berufsorientierung durch Praktika zu nennen. Einige Betriebe, die jahrelang nicht ausgebildet haben, denken neuerdings gezwungenermaßen wieder über Ausbildung nach, beklagen allerdings gleichzeitig die zu geringe Bewerberanzahl.

In der Hoffnung nach Rückführung der Bauberufe an den Berufsschulstandort Meiningen, haben sich wieder vermehrt Bauunternehmen in die Lehrstellenbörse aufnehmen lassen. *(HWK Südthüringen)*

Die Ausbildung eigener Lehrlinge ist im Handwerk nach wie vor die wichtigste Quelle zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Die Qualifizierungsentwickler sensibilisieren die Handwerksunternehmen, durch aktive Beteiligung an der Berufsausbildung die eigenen Fachkräfte heranzuziehen. Insofern hier zusätzliche Ausbildungspotenziale erschlossen werden, übernehmen die Ausbildungsberater der HWK sowie die Projektmitarbeiterin der Passgenauen Besetzung die weitere Betreuung des Unternehmens. Auch das Thema Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird im Ostthüringer Handwerk weiterentwickelt. Zahlreiche der besuchten Unternehmen beklagen die sehr geringe Anzahl von Bewerbern. *(HWK für Ostthüringen)*

Die Nachfrage der Unternehmen nach Azubis ist in Thüringen weiter hoch. Im Juni waren laut Arbeitsagentur von ca. 12.500 gemeldeten Berufsausbildungsstellen noch 6.480 unbesetzt. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Employer Branding des Unternehmens an Bedeutung. In Gesprächen mit Ausbildungsverantwortlichen erfuhren die QE VMET von vielfältigen Maßnahmen des Azubi-Marketings. Neben der verstärkten Zusammenarbeit mit regionalen Schulen z. B. durch Firmenrundgänge und die Unterstützung der Ausstattung von Schulklassen mit Metallbaukästen wurden Aktivitäten im Bereich Social Media z. B. ein eigener Instagram-Auftritt genannt. *(VMET)*

Die Fachkräfteengpässe in der Wirtschaft wachsen, in erster Linie sind kleine und mittelständige Handwerksbetriebe betroffen. Die sinkenden Schülerzahlen und die fehlende Bereitschaft, sich handwerklich zu betätigen, tragen zu dieser Situation bei. In den Beratungsgesprächen erläutern die Qualifizierungsentwickler den Betriebsinhabern verschiedene Möglichkeiten, Auszubildende zu finden bzw. bieten ihre Unterstützung an. Dabei wird auf die Projekte Vermittlung von Studienabbrechern, Flüchtlingen oder ausländischen Bewerbern hingewiesen.

Zum Beispiel wird ab 01.08.2018 aufgrund der Kontakte der Qualifizierungsentwickler ein junger Mann aus Albanien seine Ausbildung als Anlagenmechaniker für Sanitär,- Heizung und Klimatechnik beginnen. *(HWK Erfurt)*

Im Rahmen der Erstausbildung wird durch die Qualifizierungsentwickler oft das Thema Qualität der Ausbildung angesprochen. Dabei artikulieren die Gesprächspartner häufig einen Qualifizierungsbedarf bei den Ausbildungsbeauftragten im Betrieb und kritisieren die sinkende Quantität der Bewerber. (*Arbeit und Leben*)

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

4.7 Hinweise zu Besonderheiten

Besondere Themen dieses Berichtszeitraumes waren zum Beispiel eine Azubi-Marketing-Strategie unter Mithilfe von Nivre-Film, die Nutzung der Berufsorientierung und der Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* Thüringen sowie die Information und Akquise von Unternehmen für die Fachkräftesicherung mittels Anwerbung von Fachkräften aus dem EU-Ausland über das Projekt SüfiFa.

Durch die QE wurden Anregungen zu konkreten Entwicklungsthemen (z. B.: Ausbildungsmodule im SHK-Handwerk für Quereinsteiger) im BTZ Rohr-Kloster eingebracht. Gerade die enge Zusammenarbeit ermöglicht hier teilweise effektive Lösungskonzepte für Qualifizierungsbedarfe.

In diesem Quartal war wiederum eine eindeutige Zunahme an Förderberatungen durch die QE zu verzeichnen. Auch die DVS Kursstätte des BTZ Rohr-Kloster konnte zur verstärkten Umsetzung geförderter Qualifizierungen für interessierte Unternehmen gewonnen werden. Das Thüringer Handwerk leidet zunehmend unter dem Mangel an Fachkräften. Viele gut ausgebildete Handwerker sind in andere Branchen abgewandert. Das führt zu einer kritischen Kehrtwende im Handwerk: Statt zu wachsen, werden Firmen zusammengelegt und bewusst verkleinert oder es wird versucht andere Unternehmen nur wegen deren Fachkräfte aufzukaufen. (*HWK Südthüringen*)

Über den 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 auch durch uns in die breite Öffentlichkeit getragen.

Die Bewertungsformulare der KMU-Kriterien verursachen bei der Dokumentation der Beratungsergebnisse nach wie vor einen unverhältnismäßig hohen Zeitaufwand. Einige Kontakte

konnten insbesondere nach Feststellung der zunehmenden Verbundenheit von Unternehmen nicht in die Dokumentation einfließen. Zahlreiche Gespräche mussten wiederholt vorzeitig beendet werden. *(VMET)*

Seit 15 Jahren wird das Projekt Qualifizierungsentwicklung beim Paritätischen Thüringen e.V. umgesetzt. In einem auflockernden Methoden-Mix präsentierten die Qualifizierungsentwickler Daten und Fakten der vergangenen Jahre sowie die aktuellen Arbeitsschwerpunkte. So kann das Projekt seit seinem Start auf insgesamt 16 Projektmitarbeitende, drei Projekttitel und auf knapp 5.000 Beratungen zurückblicken.

Im Rahmen der 3. Denkwerkstatt des Projektes PersonalentwicklungMitWirkung, die am 14. und 15.06.2018 stattfand, waren die Qualifizierungsentwickler am Workshop „Bindung der Mitarbeitenden durch gute Kommunikation der Familienfreundlichkeit“ beteiligt. Gemeinsam wurden mit den Workshopteilnehmenden familienfreundliche Maßnahmen aus den einzelnen Unternehmen zusammengetragen und Fachkräftebedarfe aufgezeigt. Es hat sich gezeigt, dass die meisten Vakanzen in den Bereichen der Altenpflege und Erziehung, aber auch Gesundheits- und Krankenpflege sowie Heilpädagogik und Heilerziehungspflege bestehen.

Die Qualifizierungsentwickler nahmen an der „paritätischen Arbeitsgruppe begleitende Fortbildung BTHG“ am 20.06.2018 teil. Ziel dieser Arbeitsgruppe, gemeinsam mit Unternehmensvertretern, dem Fachreferenten sowie der Paritätischen Akademie Thüringen war es, aktuelle sowie mittelfristige Bedarfslagen der Unternehmen hinsichtlich Mitarbeiterqualifizierung zu eruieren und Unterstützungsleistung anzubieten. *(Der Paritätische)*

Die Betriebe können über Aufträge nicht klagen, die zur Verfügung stehende Zeit ist mit der Erfüllung ihres Arbeitspensums ausgelastet. Die Qualifizierungsentwickler sprechen bei den Betrieben die Probleme an, die sie bewegen. Zum Beispiel Fachkräftegewinnung, Mitarbeiterqualifizierung und Ausbildung. Dabei erarbeiten die Projektmitarbeiter Lösungsansätze und unterstützen die Betriebe dabei. *(HWK Erfurt)*

Nach dem Inkrafttreten der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) am 25.05.2018 herrscht auch bei den Handwerksunternehmen große Unsicherheit bezüglich der Umsetzung. Zahlreiche Unternehmen richteten Ihre Anfragen mit der Bitte um Schulung und Beratung direkt an die Qualifizierungsentwickler. Zur DSGVO wurden mehrere Seminare durchgeführt. Mit Patentrezepten sind die Anforderungen jedoch nicht zu lösen. Vielmehr ist für jedes Handwerksunternehmen eine datenschutzrechtliche Einzelprüfung notwendig. Für die Beratungstätigkeit der Qualifizierungsentwickler ergeben sich einige neue Anforderungen.

In einigen Unternehmen wurde das Thema Betriebsübergabe angesprochen. Häufig fehlt ein Nachfolger bzw. ein Käufer für das Unternehmen. *(HWK für Ostthüringen)*

In Beratungsgesprächen mit Unternehmensleitungen wurde vermehrt die Frage nach der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe gestellt. Kritisiert wurde in diesem Zusammenhang, dass sie durch Freistellungsregelungen und eventuelle finanzielle Zuschüsse Arbeitnehmer bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zusätzlich unterstützen, aber ihnen keine Förderung bei Weiterbildungsmaßnahmen zustehe.

Des Weiteren bestand die Beratungstätigkeit der Qualifizierungsentwickler im Aspekt der Personalentwicklung im Kontext mit betrieblicher Weiterbildung der Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang werden zunehmend auch Weiterbildungsmaßnahmen zu Gestaltungsmöglichkeiten der Personalentwicklung hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Alternsmanagement durch die Unternehmen nachgefragt. Darüber hinaus zeigen die Qualifizierungsentwickler in den Beratungen die Bandbreite von Maßnahmen zur Betriebsbindung auf. 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)*

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

4.8 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 2. Quartal 2018 eine gute Plattform, um das Beratungsprofil und die Leistungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu präsentieren. Dabei wurden seitens der Qualifizierungsentwickler auch die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen oder Bildungsträger, vertieft. Die Qualifizierungsentwickler setzen zu regionalen Job- und Ausbildungsmessen die Roll-ups des Projekts sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ und Plakate ein. Teilweise werden sogar Messestände von Qualifizierungsentwicklern betreut. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) wurde informiert.

Um den Bekanntheitsgrad weiter zu steigern, erhielten zusätzlich zu den beratenen auch alle anderen besuchten Unternehmen (nicht statistisch erfasst) die Visitenkarten und den neuen Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ von den QE. Dabei werden nach Möglichkeit Terminvereinbarungen getroffen. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) und regionalen Ansprechpartnern wurde informiert und der „Thüringer Weiterbildungsscheck“ sowie die „Anpassungsqualifizierung B-DKS“ publiziert. Bei Messebesuchen und Arbeitstreffen mit Arbeitsmarktakteuren wurden alle Informationen und Hinweise zur Internetpräsenz der GFAW Thüringen weitergeleitet.

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

Die Beratungsangebote der Qualifizierungsentwickler wurden bei Netzwerkpartnern (BFD, ThAFF, AA, Bildungsdienstleister) beworben. Zu diversen Jobmessen 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. Der Internetauftritt zur Qualifizierungsentwicklung auf der Website unseres Trägers wurde im Berichtszeitraum überarbeitet. Unter anderem wurde eine Verlinkung zum Flyer der Thüringer Qualifizierungsentwicklung realisiert. Den Verbandsgremien wurde in drei Artikeln über die erfolgreichen Arbeitsergebnisse und unsere Beratungsleistungen berichtet, um das Projekt der Thüringer Qualifizierungsentwickler noch bekannter zu machen. *(VMET)*

Im 2. Quartal 2018 präsentierten sich die Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen e.V. auf insgesamt drei Berufsmessen, um die Sozialwirtschaft im Rahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung aktiv zu stärken.

Am 19.05.2018 fand unter dem Motto „Ihr Come-back nach Hause!“ die 6. Thüringer Jobmesse für Pendler und Rückkehrer unter dem Titel comeback statt. Gemeinsam mit dem THEPRA Landesverband Thüringen e.V., dem Albert-Schweitzer-Kinderdorf und Familienwerke Thüringen e.V. und der Sunshinehouse gGmbH präsentierten sich die Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen e.V. am 06.06.2018 auf der Praxismesse der Fachhochschule Nordhausen. Zum neunten Mal fand am 23.06.2018 die Messe Jobfinder statt. Der Paritätische Thüringen e.V. unterstützte erneut gemeinsam mit der Paritätischen Buntstiftung drei Einrichtungen der freigemeinnützigen Sozialwirtschaft sowohl bei der Messeorganisation als auch bei der Standbetreuung. Des Weiteren wurde das Format der Paritätischen sowie LIGA-weiten Kreis-, Fach- und Arbeitsgruppen dazu genutzt, um über die Unterstützungsleistungen des Projektes zu informieren. *(Der Paritätische)*

In Zusammenarbeit zwischen der Qualifizierungsentwicklerin Barbara Kramann und der Kreishandwerkerschaft Saalfeld-Pößneck-Rudolstadt wurde am 21.06.2018 zum zehnten Mal ein Netzwerktreffen der Unternehmerfrauen im Handwerk organisiert.

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-Ups und Plakate eingesetzt. 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. *(HWK für Ostthüringen)*

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

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

Abschließend bildet Tabelle 30 eine Auswahl der Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2018 ab.

Tabelle 30: Messe- und Veranstaltungsbesuche der Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2018

HWK für Ostthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • „connecting Thüringen“ • Messe „Berufe aktuell“, Pößneck • Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. • 2. Dialogforum Fachkräftesicherung der ThAFF 	<ul style="list-style-type: none"> • ThAFF Pendlertag in Saalfeld • 3. ThAFF-Netzwerkforum in Erfurt • 10. Netzwerktreffen der Unternehmerfrauen im Handwerk, Rudolstadt • LEG /ThAFF Fachtagung Strategisches Personalmanagement in Erfurt
HWK Südthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • „Treffpunkt Südthüringer Handwerk“ • Jahreshauptversammlung der KFZ-Innung Südthüringen 	<ul style="list-style-type: none"> • „Handwerk all-in“ im BTZ Rohr-Kloster • 2. Dialogforum Fachkräftesicherung der ThAFF
HWK Erfurt	
<ul style="list-style-type: none"> • "Runden Tisch der sozialen Verantwortung" und Arbeitslosenparlament von TALISA e. V. • Messe Jobfinder 	<ul style="list-style-type: none"> • 6. Thüringer Jobmesse „comeback“ • Messe der Staatlichen Fachschule für Bau, Wirtschaft und Verkehr "Stark gegen Fachkräftemangel in Thüringen"
Arbeit und Leben	
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Arbeitsgruppen von Arbeit und Leben und dem DGB Thüringen 	
VMET	
<ul style="list-style-type: none"> • INQA-Tagung "Produktionsarbeit" in Erfurt • THAK Workshop "Mangelware Fachkraft" in Apolda • erwicon 	<ul style="list-style-type: none"> • 2. Dialogforum Fachkräftesicherung in Erfurt • fünf Themenarbeitskreisen der Verbände in Deuna, Gera und Erfurt
Der Paritätische Thüringen	
<ul style="list-style-type: none"> • 2. Paritätische Verbandstag • 3. Denkwerkstatt des Projektes PersonalentwicklungMitWirkung • Paritätische Arbeitsgruppe „begleitende Fortbildung BTHG“ 	<ul style="list-style-type: none"> • 6. Thüringer Jobmesse „comeback“ • Praxismesse der FH Nordhausen • Messe Jobfinder • Paritätische sowie LIGA-weite Kreis-, Fach- und Arbeitsgruppen

5 Rück- und Ausblick

Die Anzahl der Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf ist im Vergleich zum 1. Quartal 2018 konstant. Wogegen sich die Anzahl der benötigten Fachkräfte deutlich erhöht hat (von 293 im 1. Quartal auf 432 im 2. Quartal). Die Anzahl der Unternehmen mit Qualifizierungsbedarf ist im Vergleich zum 1. Quartal gleichbleibend. Die Anzahl der Unternehmen mit Fachkräftebedarf dagegen leicht gestiegen (von 135 im 1. Quartal auf 174 im 2. Quartal). Die Schwerpunkte des Fachkräftebedarfs im Handwerk liegen nach wie vor in den Gewerben Installateur und Heizungsbauer sowie Elektrotechnik. Bei der IHK ist der Fachkräftebedarf im Handel deutlich gestiegen. In der Sozialwirtschaft umfasst den größten Teil der vakanten Stellen der pädagogische und heilpädagogische Bereich.

Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wächst in den Unternehmen die Bereitschaft zur Einstellung von Flüchtlingen, sofern Sprachkenntnisse vorliegen und der Aufenthaltsstatus geklärt ist. Weiterhin gewinnt die Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für die Unternehmen zunehmend an Bedeutung.

Die aktuelle Studie „Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“ des TMASGFF kommt zu dem Schluss, dass in Thüringen bis zum Jahr 2030 ein Arbeitskräftebedarf von bis zu 344.000 Personen entsteht.

Die Stärkung der dualen Ausbildung sowie die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten sind vorrangige Strategien, um Fachkräfte zu gewinnen. Mit zielgerichteten und ergebnisorientierten Beratungen tragen die Qualifizierungsentwickler maßgeblich zum Erfolg und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen bei.

Die Kooperation und Vernetzung der Qualifizierungsentwickler mit den Regionalstellen der GFAW wirken sich positiv auf die jeweiligen Beratungsaktivitäten aus und sollen sukzessive weiter ausgebaut werden. Bei Beiratsveranstaltungen sind die Qualifizierungsentwickler gern gesehene Gäste. Sie stehen den teilnehmenden KMU bei Fragen zu Mitarbeiterqualifizierung oder Fachkräftegewinnung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Impressum

Herausgeber

GFAW Thüringen
Servicestelle

Kontakt:

GFAW mbH
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Ansprechpartner:

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