

# Quartalsbericht 3/2016

Quartalsbericht zur Tätigkeit der Thüringer  
Qualifizierungsentwickler und deren  
Beratungsergebnisse im 3. Quartal 2016



# Inhalt

<b>1</b>	<b>DER BERATUNGSPROZESS DER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>GESAMTBETRACHTUNG DER BERATUNGEN ALLER QUALIFIZIERUNGSENTWICKLER .....</b>	<b>2</b>
2.1	Beratungsergebnisse insgesamt .....	2
2.2	Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf .....	5
2.3	Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf .....	6
<b>3</b>	<b>BERATUNGSERGEBNISSE NACH PROJEKTTRÄGERN.....</b>	<b>8</b>
3.1	Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern.....	8
3.2	Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern.....	13
3.3	Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen .....	18
3.4	Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen .....	21
3.5	Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen.....	24
<b>4</b>	<b>KOORDINIERENDE MAßNAHMEN UND DEREN ERGEBNISSE.....</b>	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern .....</b>	<b>27</b>
4.1.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren .....	27
4.1.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	29
4.1.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung .....	30
4.1.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	31
4.1.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	33
4.1.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	34
4.1.7	Hinweise zur Erstausbildung .....	34
<b>4.2</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern .....</b>	<b>35</b>
4.2.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	35
4.2.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	36
4.2.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung .....	37
4.2.4	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung .....	38
4.2.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	39
4.2.6	Hinweise zur Erstausbildung .....	39
<b>4.3</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler vom VMET .....</b>	<b>40</b>
4.3.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	40
4.3.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	41
4.3.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte .....	41

4.3.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	42
4.3.5	Hinweise zur Erstausbildung .....	42
<b>4.4</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben .....</b>	<b>43</b>
4.4.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	43
4.4.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	43
4.4.3	Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung .....	44
4.4.4	Einschätzung der Unternehmen zu Fachkräftegewinnung und -entwicklung .....	44
4.4.5	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	44
4.4.6	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	45
4.4.7	Hinweise zur Erstausbildung .....	46
<b>4.5</b>	<b>Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen.....</b>	<b>46</b>
4.5.1	Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren .....	46
4.5.2	Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen.....	47
4.5.3	Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung und Nachqualifizierung .....	48
4.5.4	Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen .....	49
4.5.5	Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten .....	50
<b>4.6</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler .....</b>	<b>52</b>
<b>AUSBLICK</b>	<b>.....</b>	<b>55</b>

## Abbildungen

Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler.....	1
Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizierungsentwickler.....	3
Abbildung 3: Ermittelter Qualifizierungsbedarf im Handwerk.....	5
Abbildung 4: Ermittelter Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk.....	6
Abbildung 5: Ermittelter Fachkräftebedarf im Handwerk.....	7
Abbildung 6: Ermittelter Fachkräftebedarf ohne Handwerk.....	7
Abbildung 7: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	8
Abbildung 8: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks.....	9
Abbildung 9: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	13
Abbildung 10: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	14
Abbildung 11: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK).....	17
Abbildung 12: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung.....	18
Abbildung 13: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	19
Abbildung 14: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET.....	20
Abbildung 15: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung.....	21
Abbildung 16: Anteile der AuL-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	22
Abbildung 17: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung.....	24
Abbildung 18: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen in den verschiedenen WZ.....	25

## Tabellen

Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 3. Quartal 2016 .....	2
Tabelle 2: QB der Unternehmen und deren Mitarbeiter verteilt auf Größe und Region.....	4
Tabelle 3: FKB der Unternehmen verteilt auf Größe und Region .....	4
Tabelle 4: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen .....	8
Tabelle 5: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen .....	9
Tabelle 6: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe .....	10
Tabelle 7: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK.....	10
Tabelle 8: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen .....	11
Tabelle 9: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe .....	11
Tabelle 10: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region.....	12
Tabelle 11: Anteile der IHK-Beratungen nach Region .....	13
Tabelle 12: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen.....	14
Tabelle 13: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	15
Tabelle 14: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK .....	15
Tabelle 15: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Region .....	15
Tabelle 16: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig .....	16
Tabelle 17: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region .....	17
Tabelle 18: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen.....	18
Tabelle 19: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen .....	19
Tabelle 20: Häufig genannte Qualifizierungsarten VMET .....	20
Tabelle 21: Anteile der AuL-Beratungen nach Region.....	21
Tabelle 22: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen .....	22
Tabelle 23: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL.....	23
Tabelle 24: Anteile der Beratungen beim Paritätischen Thüringen nach Region .....	24
Tabelle 25: Übersicht zu den Unternehmensberatungen beim Paritätischen Thüringen.....	25
Tabelle 26: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen .....	26
Tabelle 27: Gespräche der Handwerkskammern mit Arbeitsmarktakteuren.....	27
Tabelle 28: Unternehmens- und Privatpersonenfragen an die Handwerkskammern .....	29
Tabelle 29: Gespräche der Industrie- und Handelskammern mit Arbeitsmarktakteuren .....	36
Tabelle 30: Unternehmens- und Privatpersonenfragen an den VMET .....	41
Tabelle 31: Gespräche von Arbeit und Leben mit Arbeitsmarktakteuren.....	43
Tabelle 32: Unternehmens- und Privatpersonenfragen an Arbeit und Leben.....	43

Tabelle 33: Gespräche des Paritätischen Thüringen mit Arbeitsmarktakteuren .....	46
Tabelle 34: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen beim Paritätischen Thüringen .....	47
Tabelle 35: Messebesuche der Thüringer Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2016 .....	54

## Abkürzungen

AFBGÄndG	Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes
AuL	Arbeit und Leben
DL	Dienstleistungen
FK	Fachkraft
FKB	Fachkräftebedarf
GG	Gebrauchsgüter
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
MA	Mitarbeiter
U	Unternehmen
QB	Qualifizierungsbedarf
QE	Qualifizierungsentwickler
VMET	Verband für Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V.
WZ	Wirtschaftszweig

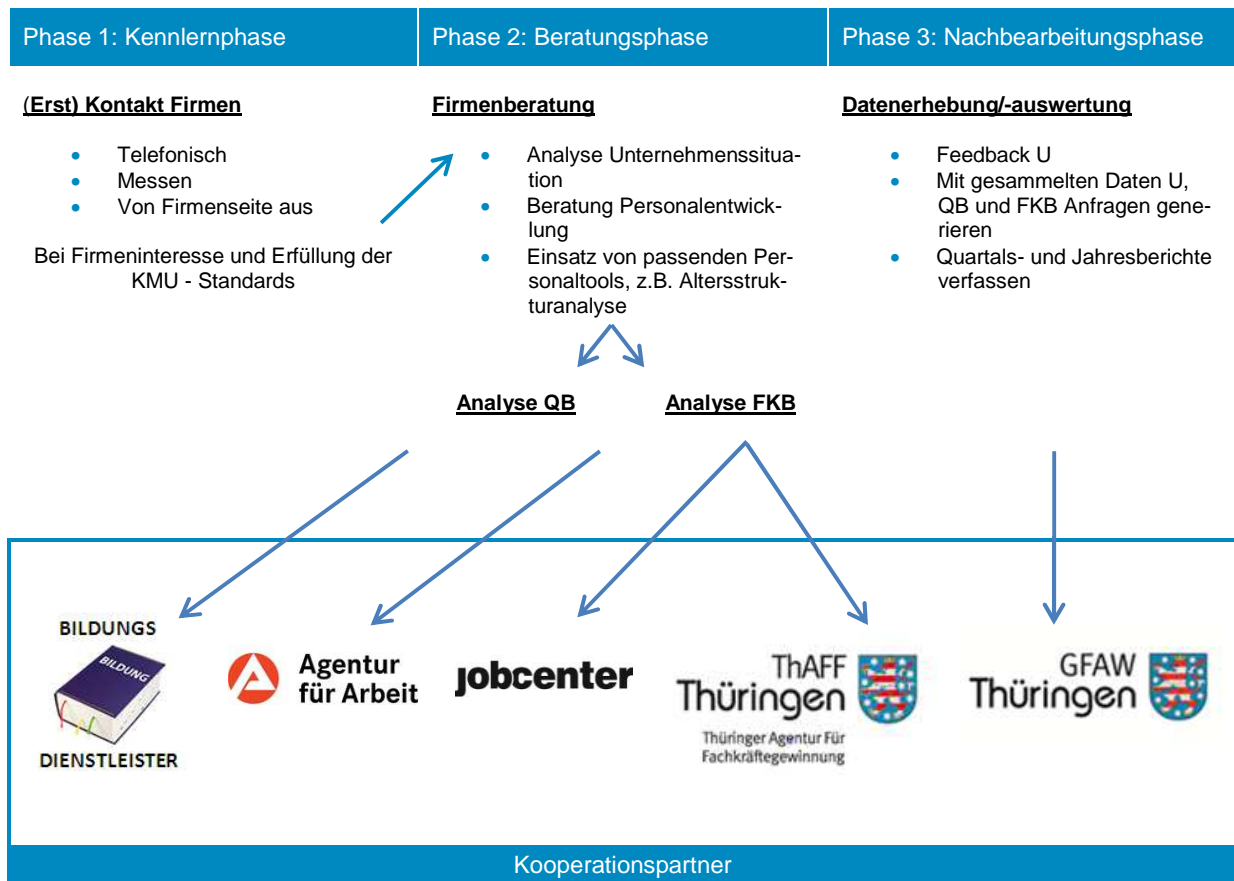
Abkürzungen werden nur in Abbildungen oder Tabellen verwendet, um Platz zu sparen.

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 3. Quartal 2016 haben die 20 Thüringer Qualifizierungsentwickler kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung einschließlich des Fördergegenstands „Weiterbildungsscheck“ nach Ziffer 2.3 der „Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsrichtlinie)“ zur Fachkräftegewinnung und Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit beraten. Hierbei profitieren interessierte Unternehmen von kompetenten und kostenlosen Beratungen seitens der Qualifizierungsentwickler, in denen der jeweilige Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf ermittelt werden. Darauf aufbauend erfolgt im nächsten Schritt die Vermittlung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Umsetzung des Fachkräftebedarfs in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Hochschulen und Netzwerkpartnern. Abbildung 1 stellt den Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler dar:

**Abbildung 1: Der Beratungsprozess der Qualifizierungsentwickler**



Während der Beratung werden Unternehmen auch über geeignete Fördermittel informiert, damit selbst kleinere und ressourcenärmere Firmen Mittel und Wege finden, ihren Mitarbeitern Weiterbildungen zugänglich zu machen. Durch diese umfassende Beratung erfahren kleine und mittlere Unternehmen seit über 15 Jahren eine erfolgreiche Förderung.



## 2 Gesamtbetrachtung der Beratungen aller Qualifizierungsentwickler

### 2.1 Beratungsergebnisse insgesamt

Insgesamt wurden 613 Betriebe bzw. Unternehmen beraten. In 188 Unternehmen wurde ein Qualifizierungsbedarf für 507 Mitarbeiter analysiert und in 180 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 352 Mitarbeitern festgestellt.

**Tabelle 1: Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen im 3. Quartal 2016**

QE der Projektträger	Anzahl Beratungen	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
<b>HWK'n</b>	356	125	37 %	312	82	24 %	159
<b>IHK'n</b>	137	9	7 %	30	57	42 %	99
<b>VMET</b>	50	17	36 %	30	20	43 %	58
<b>Arbeit und Leben</b>	52	10	29 %	48	9	26 %	19
<b>Paritätische</b>	83	27	46 %	87	12	20 %	17
<b>Gesamt</b>	<b>678</b>	<b>188</b>	<b>31 %</b>	<b>507</b>	<b>180</b>	<b>29 %</b>	<b>352</b>

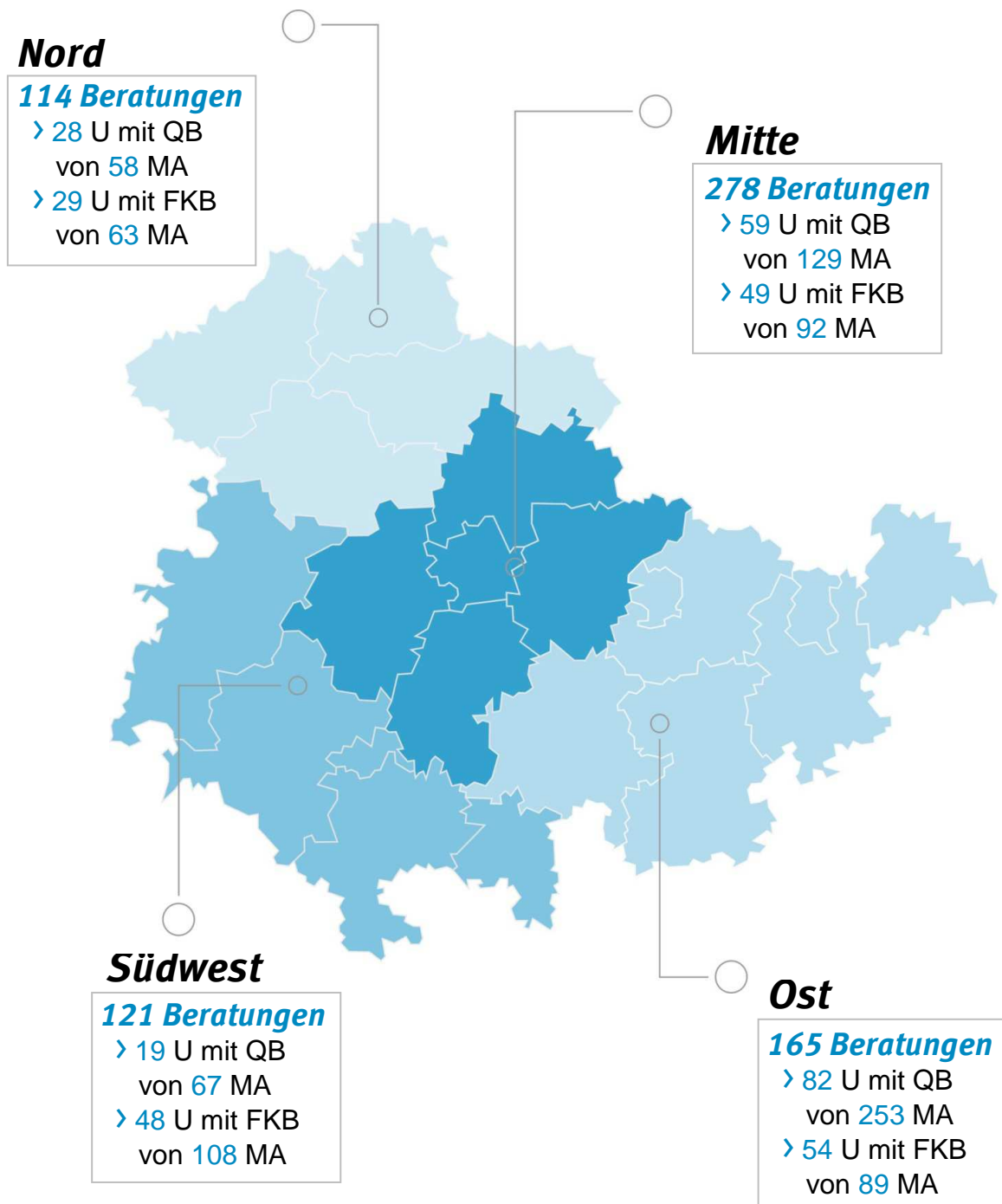
\*jeweils von der Gesamtanzahl der beratenen Betriebe.

Grundlage der Gesamtbetrachtungen sind die Auswertungen der Sachberichte des 3. Quartals 2016, welche jeweils getrennt nach den zusammengefassten Berichten der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern, des VMET, von Arbeit und Leben und des Paritätischen Thüringen erfolgten.

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

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

Abbildung 2: Die Beratungskarte der Thüringer Qualifizungsentwickler



Anzahl beratener Unternehmen nach Größenklassifizierung und Region											
	keine	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 149	150 - 199	200 - 249	250 - 499	Über 499
Nord	10	30	15	15	28	8	6	2	0	0	0
Mitte	43	67	48	38	45	24	7	3	3	0	0
Ost	1	70	32	12	23	9	10	7	1	0	0
Südwest	7	24	26	24	21	11	3	5	0	0	0

Durch die Aufteilung nach Größenklassifizierung der Unternehmen und Region lassen sich auch der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf der beratenen Unternehmen spezifischer darstellen. Tabelle 2 bildet die Aufteilung des Qualifizierungsbedarfs beratener Unternehmen ab:

**Tabelle 2: QB der Unternehmen und deren Mitarbeiter verteilt auf Größe und Region**

Anzahl beratener Unternehmen mit QB / MA mit QB 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	5	5	8	11	8	9	3	11	3	18	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Mitte	1	1	14	19	10	16	11	31	11	28	8	21	2	4	1	8	1	1	-	-	-	-
Ost	4	7	34	79	14	45	5	28	12	45	6	22	4	24	3	3	-	-	-	-	-	-
Süd	-	-	2	2	4	20	2	3	3	4	5	23	1	2	1	11	1	2	-	-	-	-

Auf den Osten Thüringens entfielen bei 24 % aller Beratungen erstaunliche 50 % des gesamten Qualifizierungsbedarfs nach Mitarbeitern. Die Tabelle veranschaulicht, dass trotz Gemeinsamkeiten in den verschiedenen Regionen Unterschiede in den regionalen Ergebnissen existieren, welche auf die unterschiedliche Anzahl der Beratungen sowie die verschiedenen Gewerbearten bzw. Wirtschaftszweige und unterschiedliche Situationen der Unternehmen zurückzuführen sind. Ähnlich verhält es sich mit dem ermittelten Fachkräftebedarf, welchen Tabelle 3 darstellt:

**Tabelle 3: FKB der Unternehmen verteilt auf Größe und Region**

Anzahl beratener Unternehmen mit FKB / FKB 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	-	-	-	-	5	6	5	9	15	34	3	11	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Mitte	1	1	6	6	6	8	10	23	15	28	8	17	1	2	1	1	1	6	-	-	-	-
Ost	2	5	15	18	10	13	5	7	9	13	5	17	7	15	1	1	-	-	-	-	-	-
Süd	2	2	6	6	10	15	7	11	10	20	8	28	2	12	2	12	1	2	-	-	-	-

Daher lassen sich keine eindeutigen Aussagen zum Zusammenhang von Region und Qualifizierungsbedarf/ Fachkräftebedarf treffen – es entsteht ein heterogenes Bild des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs in Thüringen. Für Bildungsanbieter und Arbeitsvermittler ist eine solche Aufteilung dennoch sicherlich hilfreich.

Werden die Betriebe bzw. Unternehmen betrachtet, die einen entsprechenden Anteil an Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf haben, so ergibt sich folgendes Bild:

## 2.2 Beratungsergebnisse Qualifizierungsbedarf

31 % der beratenen Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf von durchschnittlich 2,7 Mitarbeitern. Dieser Bedarf soll zu 61 % innerhalb der nächsten 6 Monate realisiert werden. Von den insgesamt 507 Mitarbeitern mit Qualifizierungsbedarf stammen 312 aus Handwerksbetrieben, was einer Quote von 62 % entspricht. Abbildung 3 bildet den Qualifizierungsbedarf im Handwerk nach verschiedenen Gewerbearten ab:

Abbildung 3: Ermittelter Qualifizierungsbedarf im Handwerk



In anderen Branchen und Wirtschaftszweigen (ohne Handwerk) wurden 195 Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf erfasst. Im Vergleich zum vorigen Quartal ist sowohl die Zahl der Unternehmen mit einem Qualifizierungsbedarf als auch die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Qualifizierungsbedarf relativ konstant geblieben. Beide Werte bewegen sich weiterhin auf einem hohen Niveau, die Anzahl der Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf ist sogar gestiegen. Somit wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf in Thüringen immer noch hoch ist – was die Notwendigkeit der Beratungsleistungen der Qualifizierungsentwickler unterstreicht. Abschließend stellt Abbildung 4 den Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk dar.

Abbildung 4: Ermittelter Qualifizierungsbedarf ohne Handwerk



### 2.3 Beratungsergebnisse Fachkräftebedarf

29 % der beratenen Unternehmen weisen einen Fachkräftebedarf von durchschnittlich 2,0 Mitarbeitern aus. Dieser Bedarf soll zu 49 % in den nächsten 6 Monaten realisiert werden. Von den insgesamt 352 gesuchten Fachkräften stammen 159 Nachfragen aus Handwerksbetrieben, was eine Quote von 45 % ausmacht. 193 Fachkräfte werden in handwerksfremden Wirtschaftszweigen gesucht. Insgesamt fällt der Qualifizierungsbedarf sowohl im Handwerk als auch ohne Handwerk in der Regel höher oder zumindest ähnlich dem Fachkräftebedarf aus.

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

Abbildung 5 und Abbildung 6 stellen abschließend den gesuchten Fachkräftebedarf in den Gewerbearten des Handwerks und in den handwerksfremden Wirtschaftszweigen dar:

Abbildung 5: Ermittelter Fachkräftebedarf im Handwerk

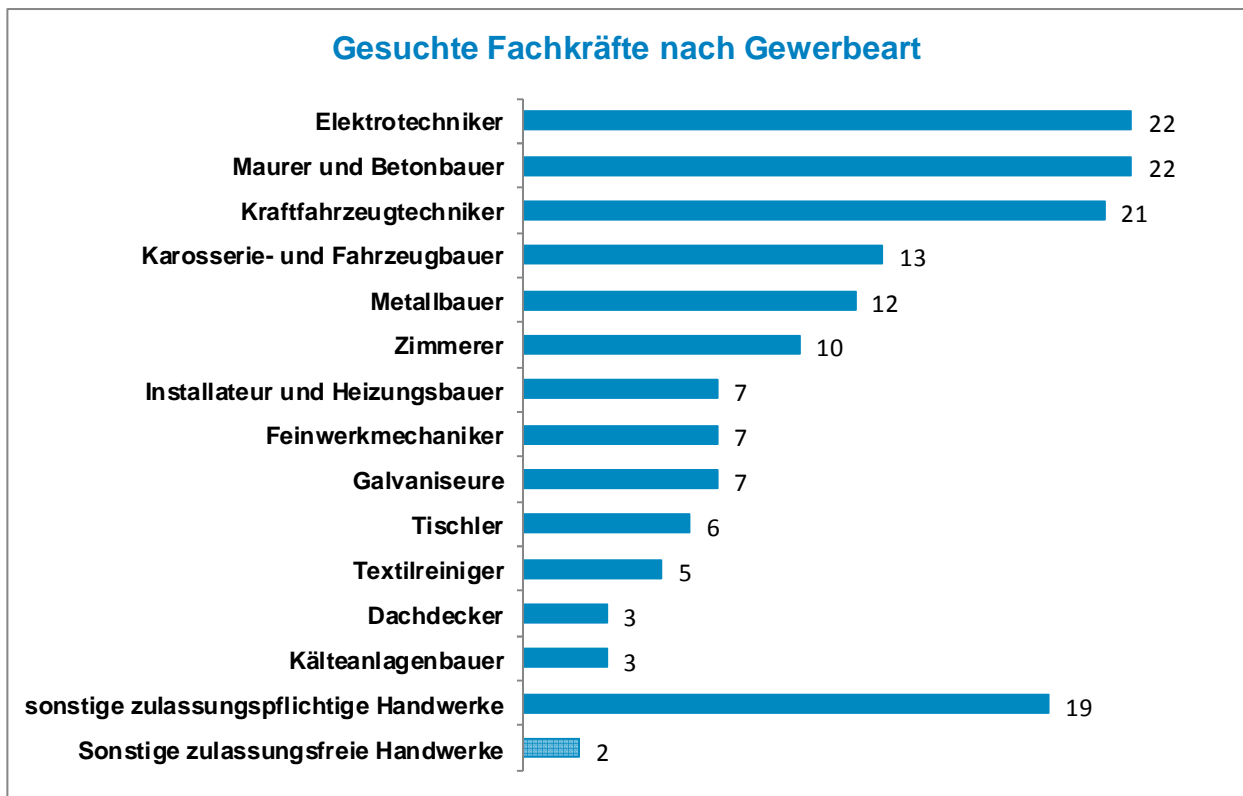


Abbildung 6: Ermittelter Fachkräftebedarf ohne Handwerk

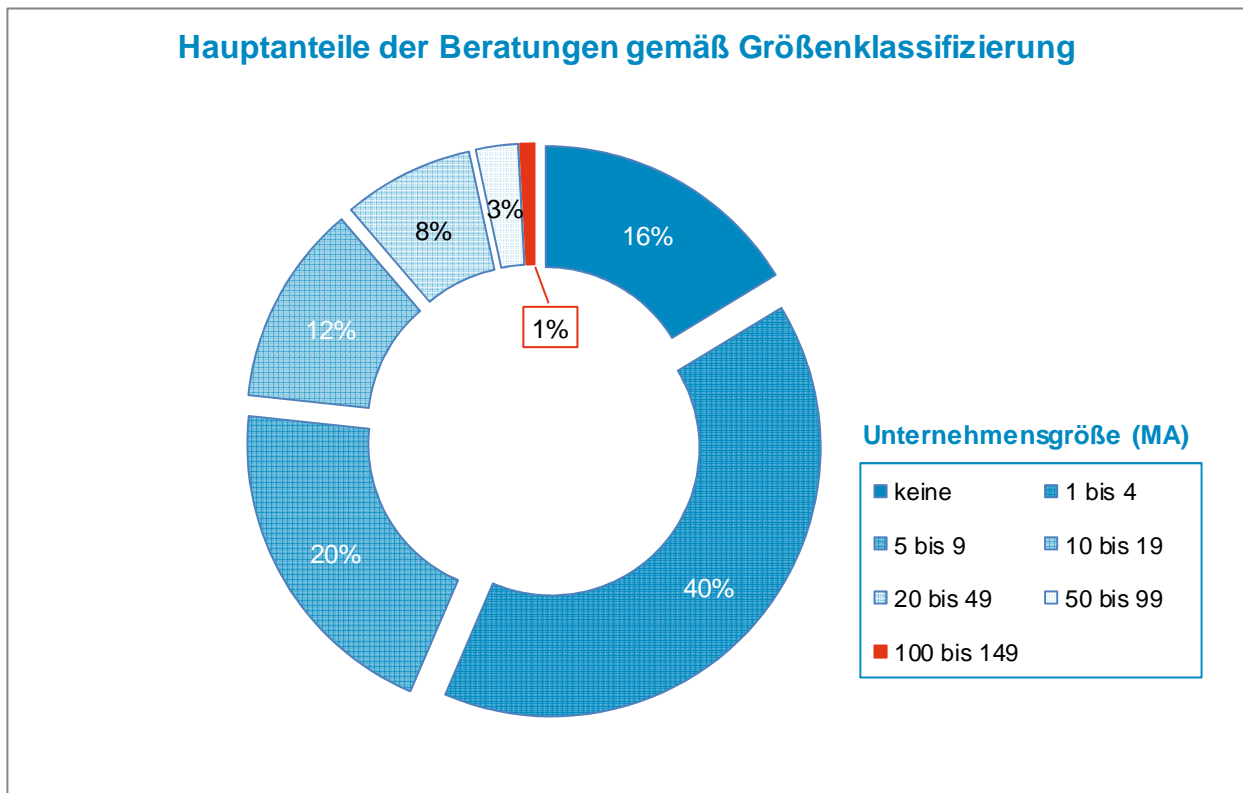


### 3 Beratungsergebnisse nach Projektträgern

#### 3.1 Die Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 3. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen und HWK Südthüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 356 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 7: Anteile der HWK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



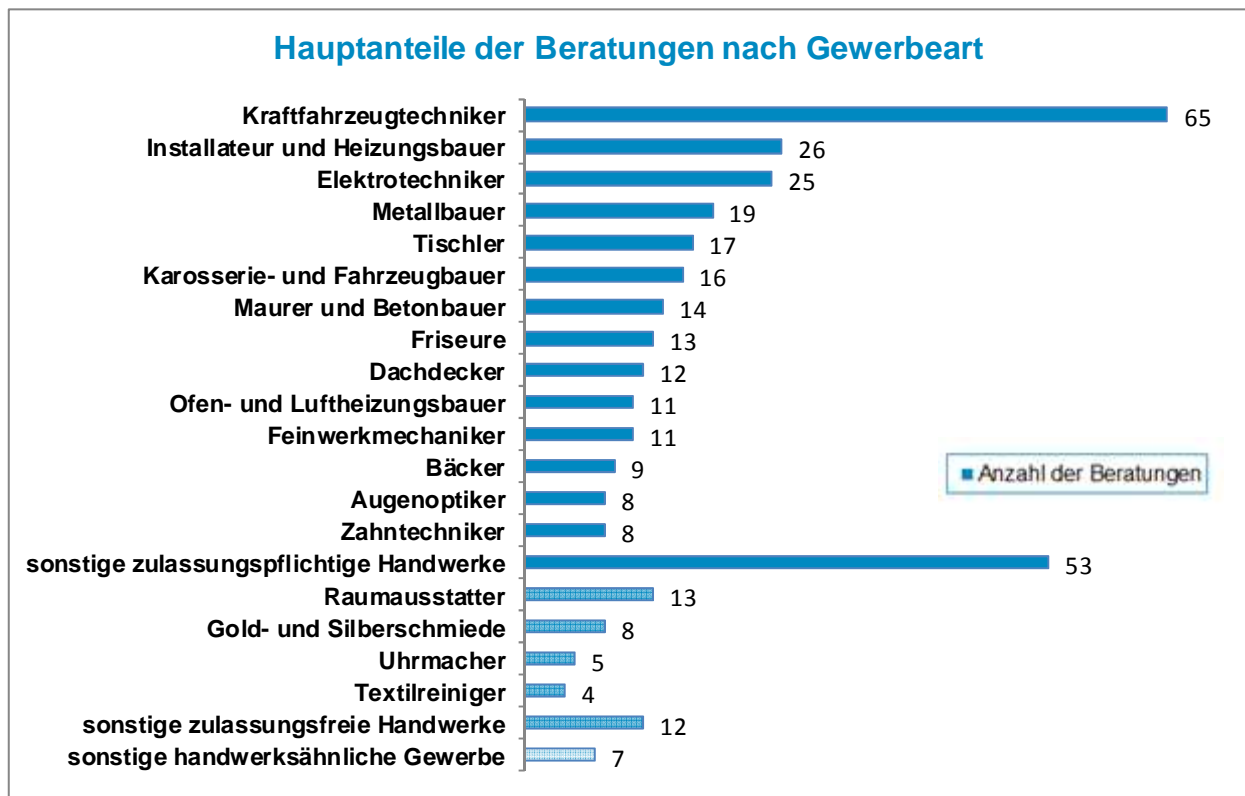
99 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 4: Anteile der HWK-Beratungen nach Regionen

Anzahl Beratungen	Region
47	Nordthüringen
134	Mittelthüringen
111	Ostthüringen
64	Südwestthüringen

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

Abbildung 8: Anteile der HWK-Beratungen in den verschiedenen Gewerben des Handwerks



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

Tabelle 5: Übersicht zu den HWK-Unternehmensberatungen

Anzahl berater U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
336	125	37 %	312	82	24 %	159

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 356 durchgeführten Beratungen:

- 125 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 312 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 2,5 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 6: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Gewerbe**

Anzahl U	Gewerbeart	Anzahl MA mit QB
18	Kraftfahrzeugtechniker	34
9	Installateur und Heizungsbauer	29
10	Elektrotechniker	26
6	Maurer und Betonbauer	24
4	Dachdecker	24
7	Metallbauer	20
5	Zimmerer	20
7	Tischler	18
3	Ofen- und Luftheizungsbauer	10
1	Orthopädietechniker	10

In den Beratungen wurden insgesamt 108 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 7: Häufig genannte Qualifizierungsarten HWK**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
22	Meisterausbildungen
15	Führungskräfteseminare
15	Ersthelferkurs
je 13	Gabelstaplerschein, Vergabe- und Vertragsordnung (VOB), PC-Kurse (Excel, Word, Outlook, Power Point)
12	Auto-CAD
10	Buchhaltung und Bilanzen
9	Elektrofachkraft
je 8	Fahrsicherheitstraining, Hubarbeitsbühnen
6	Bau-Sanierung, MS-Project-Anwendung

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

**Tabelle 8: Anteile des Qualifizierungsbedarfs (HWK) nach Regionen**

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	27	43
Mittelthüringen	25	45
Ostthüringen	60	176
Südwestthüringen	13	48

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 356 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 159 Personen bei 82 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,9 Fachkräfte je Unternehmen.
- 41 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 115 Facharbeiter, 35 An- und Ungelernte, 7 Meister/Techniker und 2 Studienabsolventen.

**Tabelle 9: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs nach Gewerbe**

Anzahl U	Gewerbeart	Anzahl MA mit FKB
10	Elektrotechniker	22
6	Maurer und Betonbauer	22
13	Kraftfahrzeugtechniker	21
4	Karosserie- und Fahrzeugbauer	13
5	Metallbauer	12
5	Zimmerer	10
6	Installateur und Heizungsbauer	7
5	Feinwerkmechaniker	7
1	Galvaniseure	7
4	Tischler	6
1	Textilreiniger	5

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

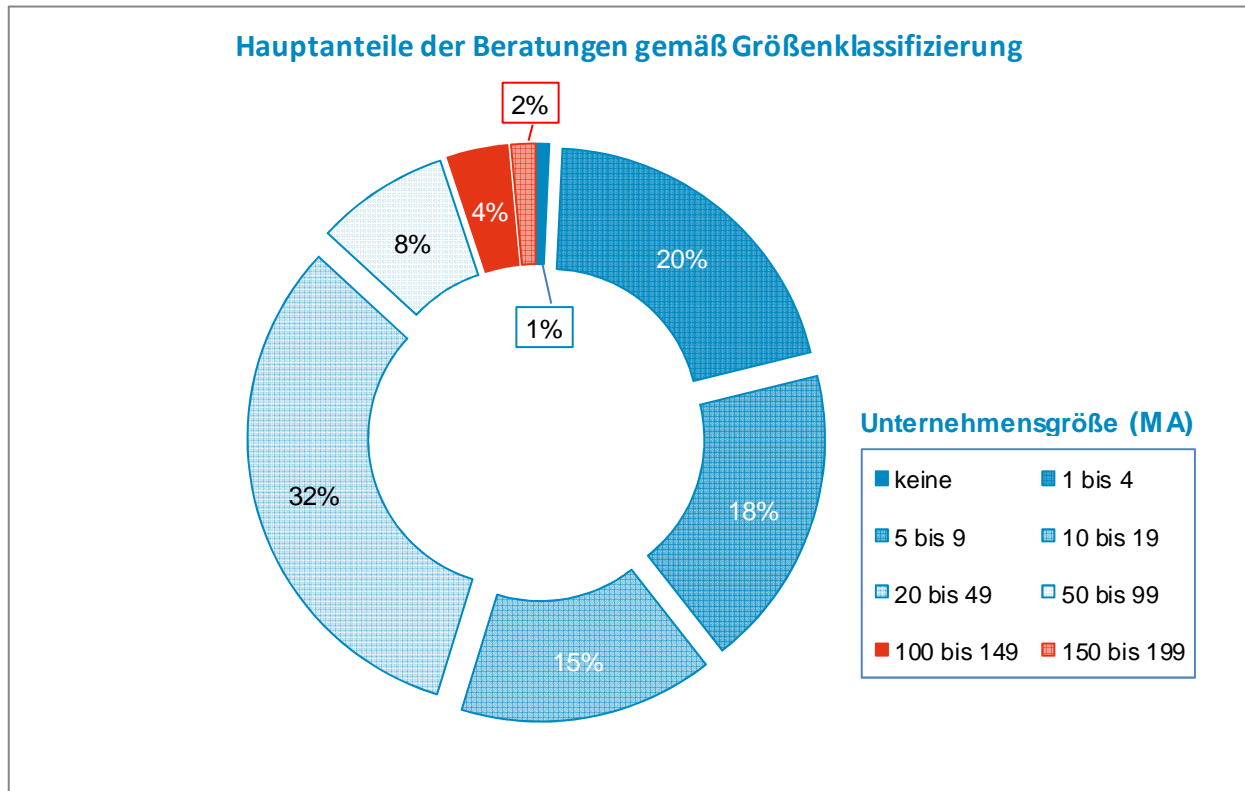
**Tabelle 10: Anteile des Fachkräftebedarfs nach Region**

<b>Region</b>	<b>Anzahl U</b>	<b>Anzahl MA mit FKB</b>
<b>Nordthüringen</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>Mittelthüringen</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
<b>Ostthüringen</b>	<b>36</b>	<b>56</b>
<b>Südwestthüringen</b>	<b>28</b>	<b>69</b>

### 3.2 Die Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern

Grundlage der Auswertung sind die zusammengefassten Berichte des 3. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler der IHK Erfurt und der IHK Ostthüringen zu Gera. Im 3. Quartal fanden insgesamt 137 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 9: Anteile der IHK-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



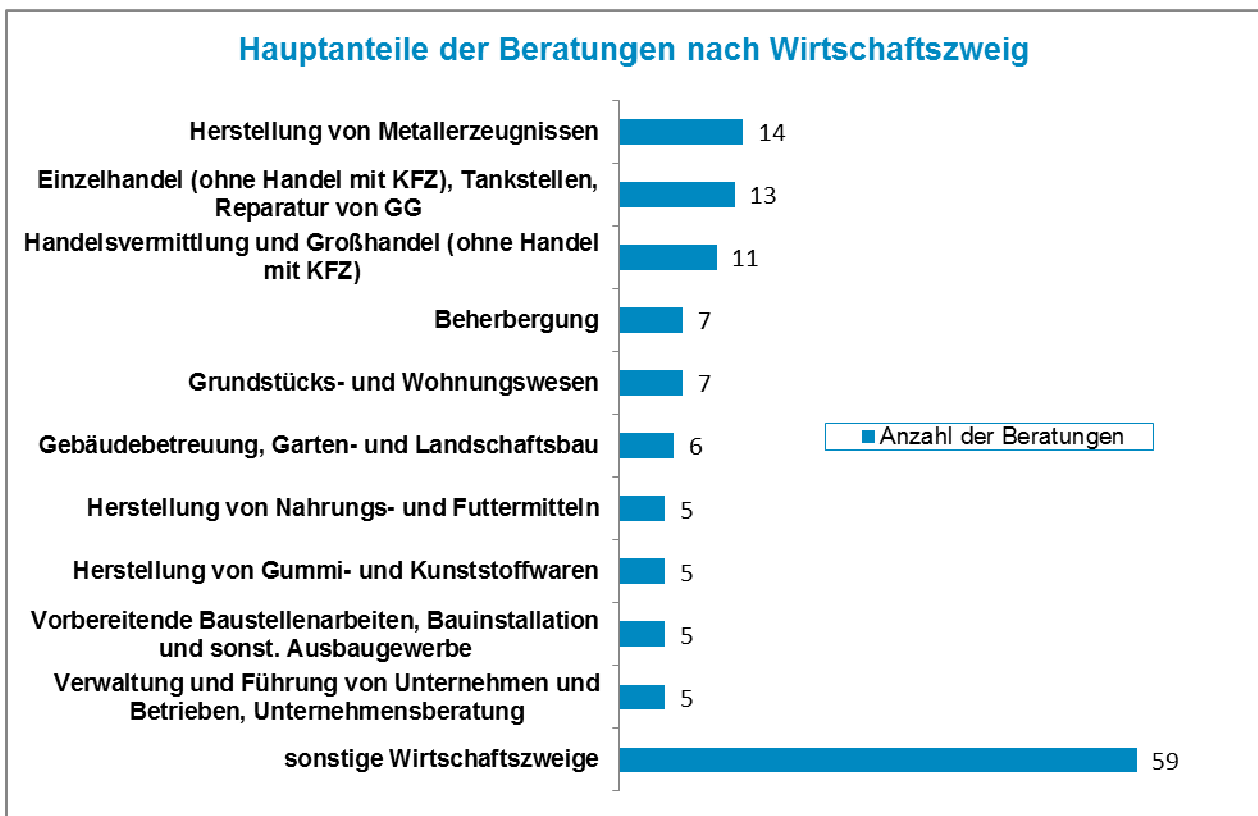
94 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 11: Anteile der IHK-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
51	Nordthüringen
33	Mittelthüringen
6	Ostthüringen
47	Südwestthüringen

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

Abbildung 10: Hauptanteile der IHK-Beratungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen



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

Tabelle 12: Übersicht zu den IHK-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
137	9	7 %	30	57	42 %	99

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Wirtschaftszweigen ergaben die 137 durchgeführten Beratungen:

- 9 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 30 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3,3 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 90 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

**Tabelle 13: Hauptanteile des Qualifizierungsbedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl U	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit QB
2	Maschinenbau	15
1	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	9
2	Architektur und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen	2
1	Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	1
1	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ), Tankstellen; Reparatur von GG	1
1	Beherbergung	1
1	Grundstücks- und Wohnungswesen	1

In den Beratungen wurden insgesamt 6 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 14: Häufig genannte Qualifizierungsarten IHK**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
15	Business Englisch
8	Excel
2	Vergaberecht
je 1	Ausbildereignung, Führungskräftetraining, Immobilienfachwirt

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

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

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit QB
Nordthüringen	1	15
Mittelthüringen	3	10
Ostthüringen	3	3
Südwestthüringen	2	2

## Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 137 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 99 Personen bei 57 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,7 Fachkräfte je Unternehmen.
- 28 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.

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

**Tabelle 16: Hauptanteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Wirtschaftszweig**

Anzahl U	Wirtschaftszweig	Anzahl MA mit FKB
7	Herstellung von Metallerzeugnissen	15
6	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel KFZ)	9
4	Einzelhandel (ohne KFZ), Tankstellen, Reparatur von GG	9
4	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	7
3	Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	6
2	Grundstücks- und Wohnungswesen	6
3	Beherbergung	5
2	Herstellung Geräte Elektrizitätserzeugung und -verteilung	5
2	Metallerzeugung und Bearbeitung	4
2	Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	4
1	Erbringung wirtschaftlicher DL für Unternehmen und Privatpersonen anderweitig nicht benannt	4
3	KFZ-Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ	3
3	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	3
2	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	3

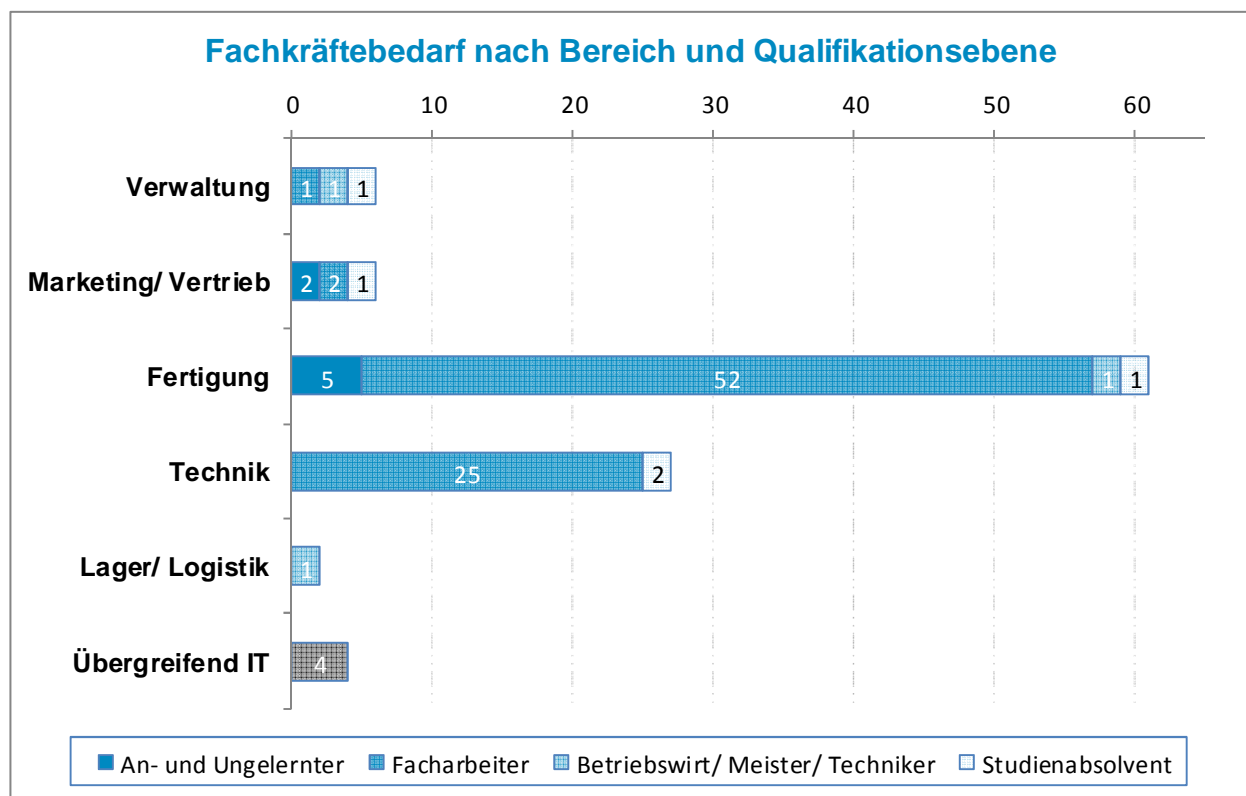
Nach Regionen unterteilt ergibt sich folgendes Bild an Unternehmen mit Fachkräftebedarfen und der jeweiligen Anzahl der gesuchten Fachkräfte:

**Tabelle 17: Anteile des Fachkräftebedarfs (IHK) nach Region**

Region	Anzahl U	Anzahl MA mit FKB
Nordthüringen	25	54
Mittelthüringen	14	23
Ostthüringen	2	2
Südwestthüringen	16	20

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

**Abbildung 11: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene (IHK)**

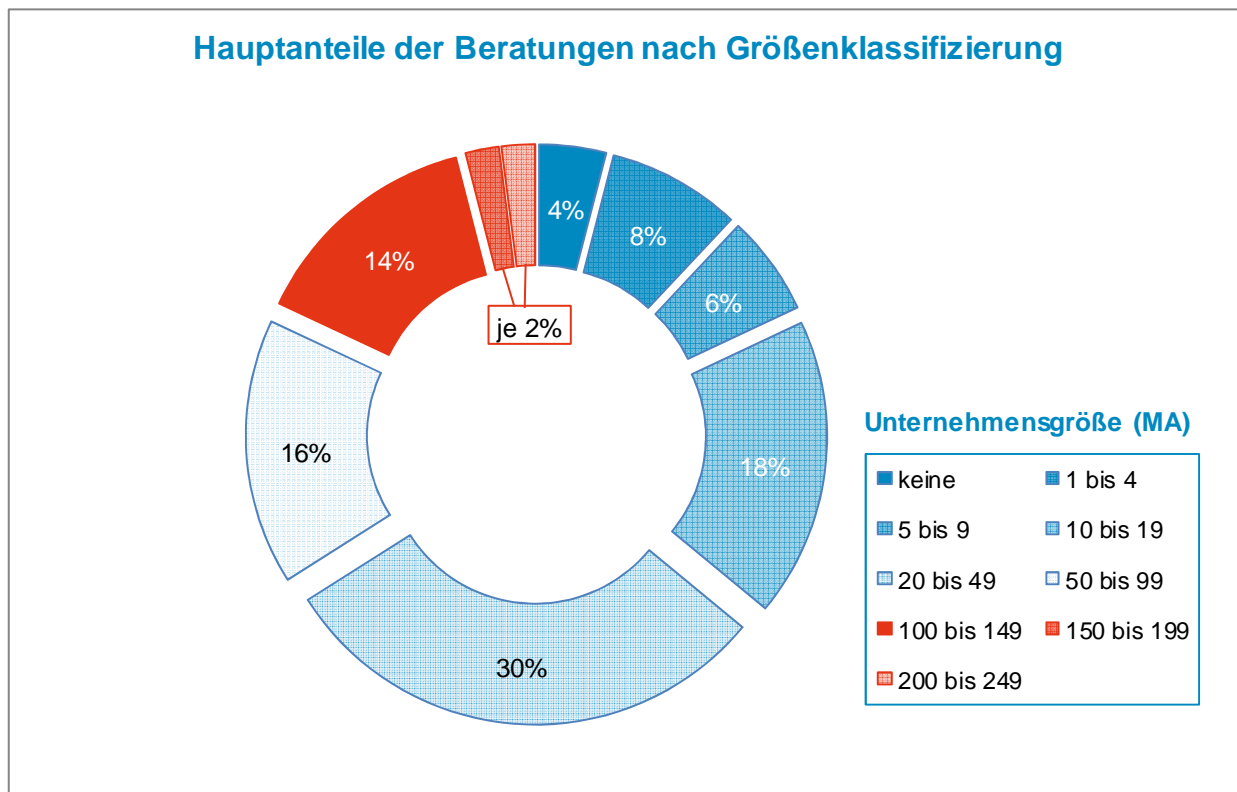




### 3.3 Die Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. in Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 50 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 12: Anteile der VMET-Beratungen nach Größenklassifizierung



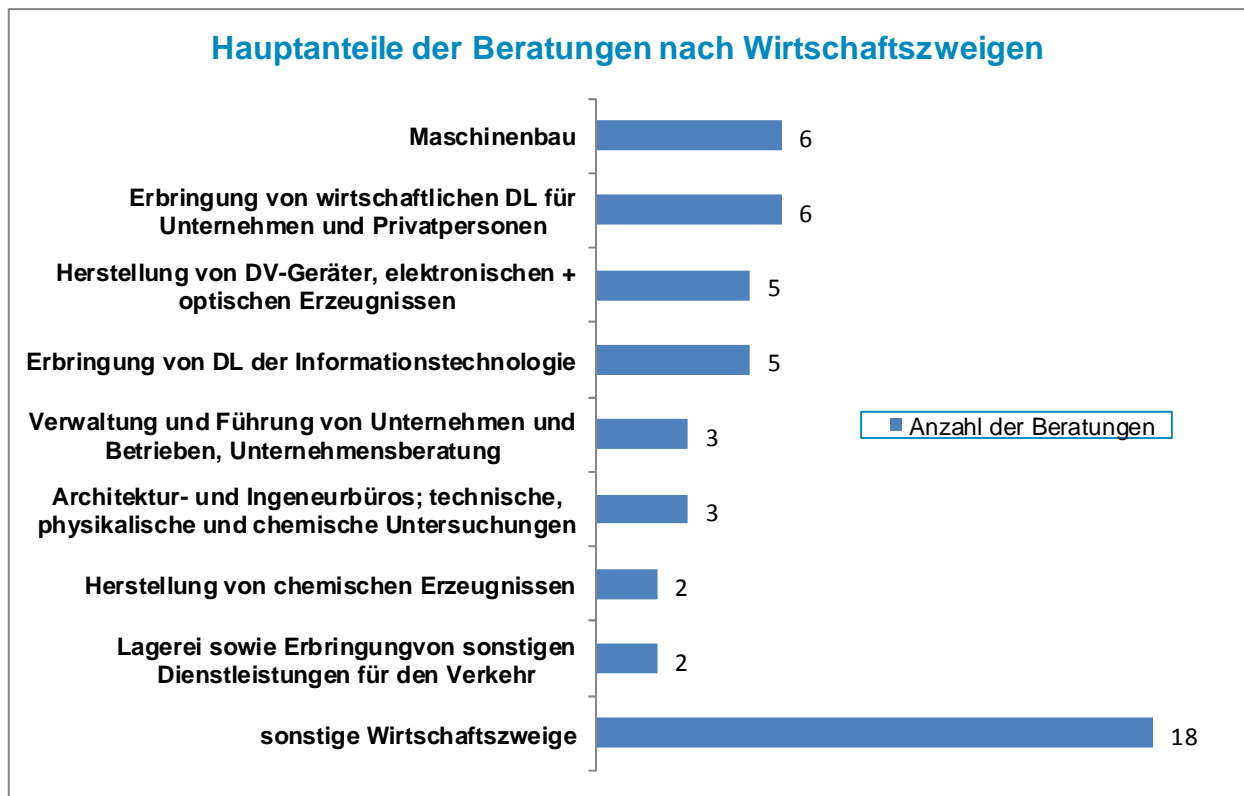
82 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 18: Anteile der VMET-Beratungen in den verschiedenen Regionen

Anzahl Beratungen	Region
0	Nordthüringen
34	Mittelthüringen
15	Ostthüringen
1	Südwestthüringen

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

Abbildung 13: 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 19: Übersicht zu den VMET-Unternehmensberatungen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
47	17	36 %	30	20	43 %	58

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 50 durchgeführten Beratungen:

- 17 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 30 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 1,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 100 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 14 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:

**Tabelle 20: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim VMET**

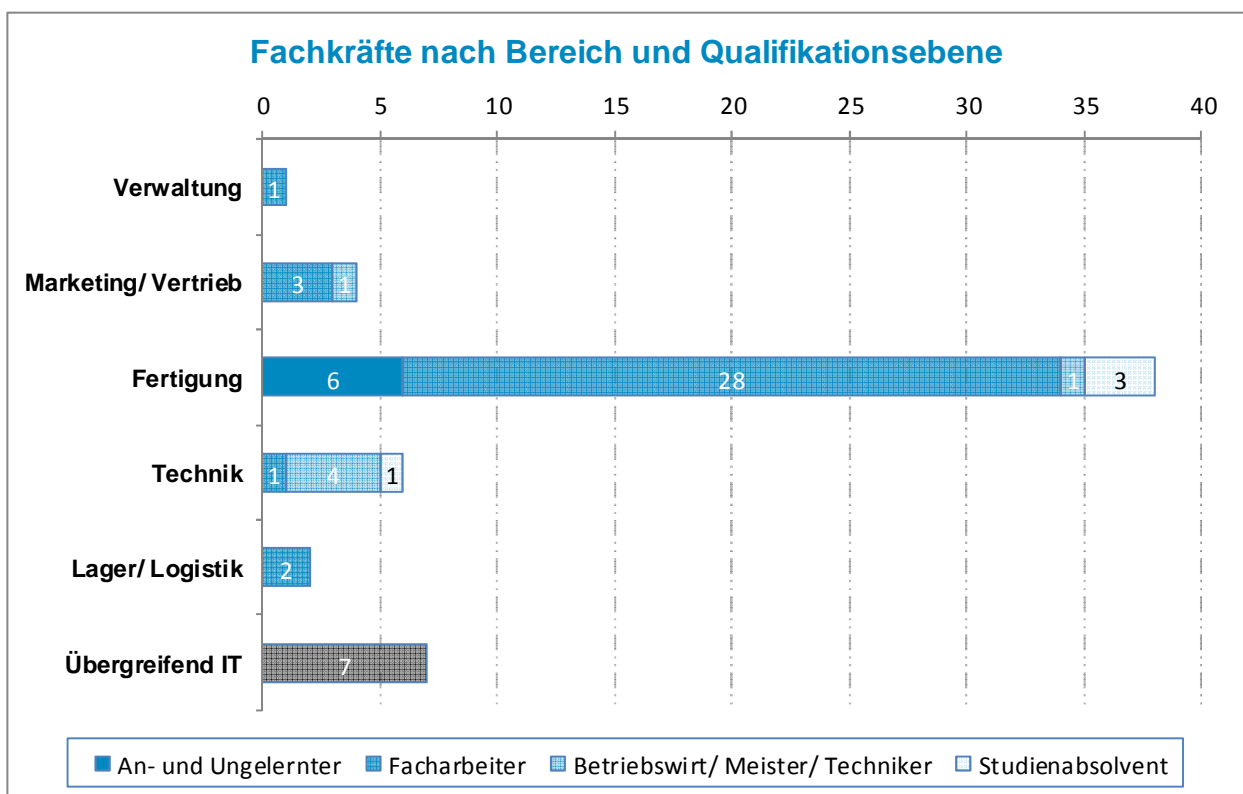
Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
10	Englischkurse
je 4	Ausbildungsmarketing, Motivation
je 2	Personalauswahl- und Mitarbeitergespräche, (Betriebliches) Gesundheitsmanagement, Vertriebsschulung
je 1	Arbeitsrecht, Changemanagement, Kommunikation, Marketing, Schulung Ada-Schein Mitarbeitergespräche

**Zum Fachkräftebedarf:**

In den verschiedenen Branchen ergaben die 50 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 58 Personen bei 20 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,9 Fachkräfte je Unternehmen.
- 76 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden hauptsächlich Fachkräfte im Bereich der Fertigung, wie Abbildung 14 verdeutlicht:

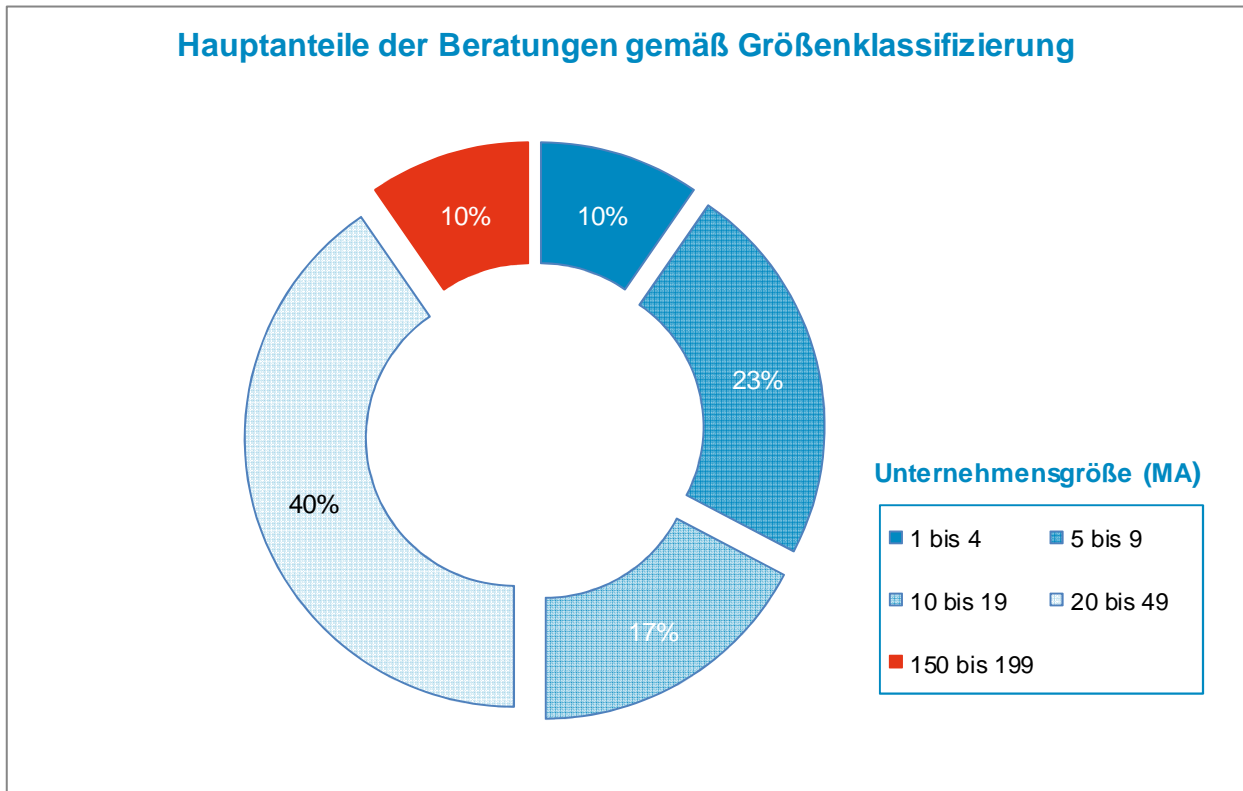
**Abbildung 14: Fachkräftebedarf nach Bereich und Qualifikationsebene beim VMET**



### 3.4 Die Qualifizierungsentwickler bei Arbeit und Leben Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2016 der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 52 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 15: Anteile der AuL-Beratungen gemäß Größenklassifizierung



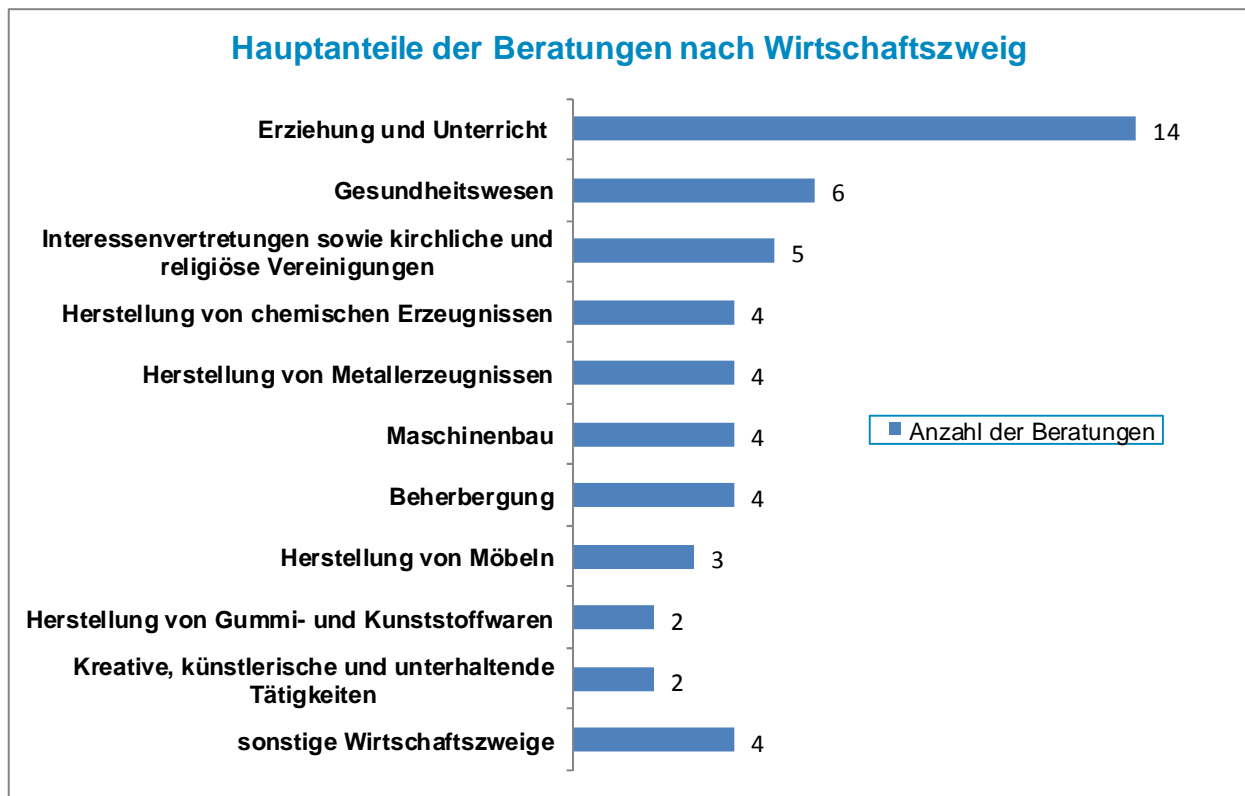
90 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 21: Anteile der AuL-Beratungen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
0	Nordthüringen
38	Mittelthüringen
9	Ostthüringen
5	Südwestthüringen

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

Abbildung 16: 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 22: Übersicht zu den AuL-Unternehmensberatungen

Anzahl Berater U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
34	10	29 %	48	9	26 %	19

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 52 durchgeführten Beratungen:

- 10 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 48 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 4,8 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 67 % der Mitarbeiter soll der Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

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

**Tabelle 23: Häufig genannte Qualifizierungsarten AuL**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen
8	Schweißtechnik (Wiederholungsprüfung)
6	Sprechtraining
5	Kommunikation/ Teambuilding
je 4	SPSS-Programmierung, Verkauf/ Verkaufsstrategie
je 2	CNC-Programmierung, Drucksensorik, Fahrsicherheitstraining, Französisch, Grundlagen Lagerwirtschaft, Kalkulation/ Wareneinsatz, Kommunikation für KulturagentInnen, MS-Office und Win10 Schulung, Wirtschaftsenglisch Grundlagen

**Zum Fachkräftebedarf:**

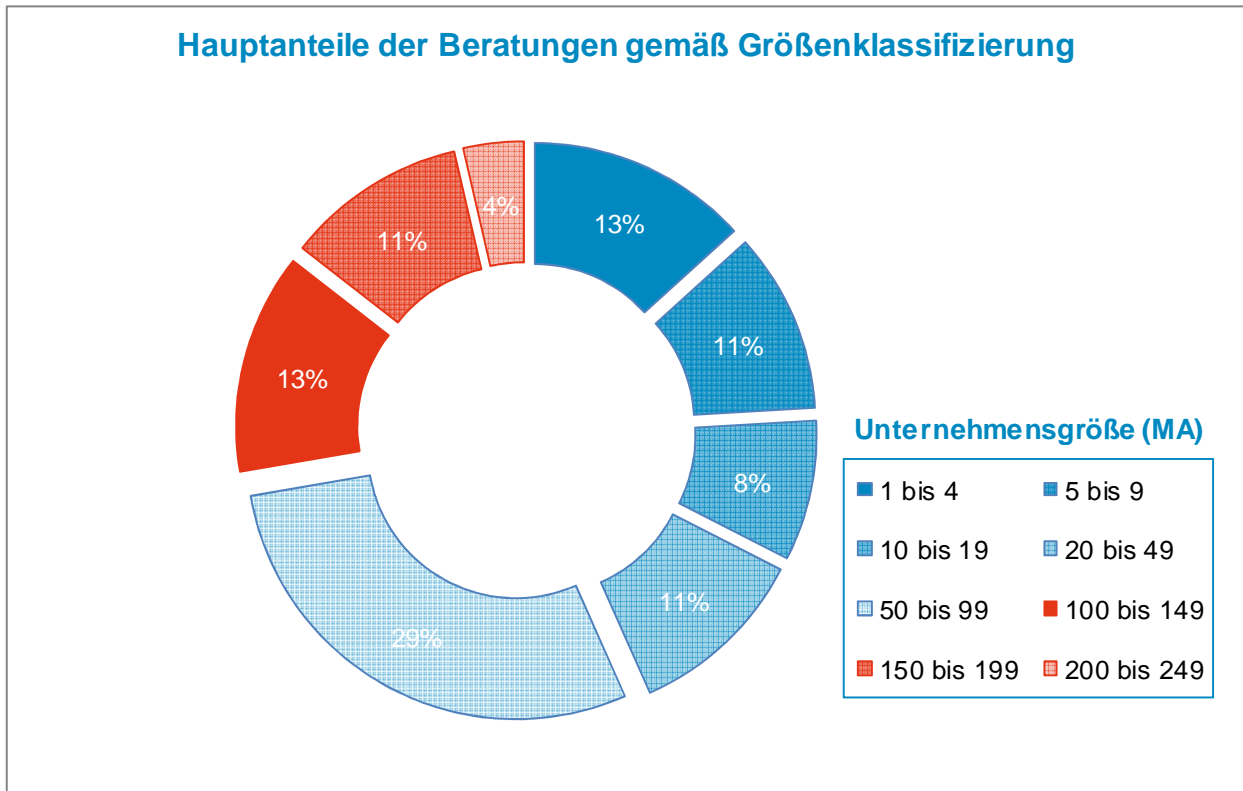
In den verschiedenen Branchen ergaben die 52 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 19 Personen bei 9 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 2,1 Fachkräfte je Unternehmen.
- 95 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- gesucht wurden 10 Facharbeiter, 5 An- und Ungelernte sowie 1 Studienabsolvent in der Fertigung, 1 An- und Ungelernter im Bereich Verwaltung, 1 Facharbeiter im Bereich Marketing/Vertrieb sowie 1 Facharbeiter im Bereich Lager/ Logistik.

### 3.5 Die Qualifizierungsentwickler beim Paritätischen Thüringen

Grundlage der Auswertung ist der zusammengefasste Bericht des 3. Quartals 2016 der QualifizierungsentwicklerInnen des Paritätischen Thüringen. Im 3. Quartal fanden insgesamt 83 Beratungen statt, welche sich wie folgt auf die Unternehmensgrößen gemäß Größenklassifizierung verteilen:

Abbildung 17: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen gemäß Größenklassifizierung



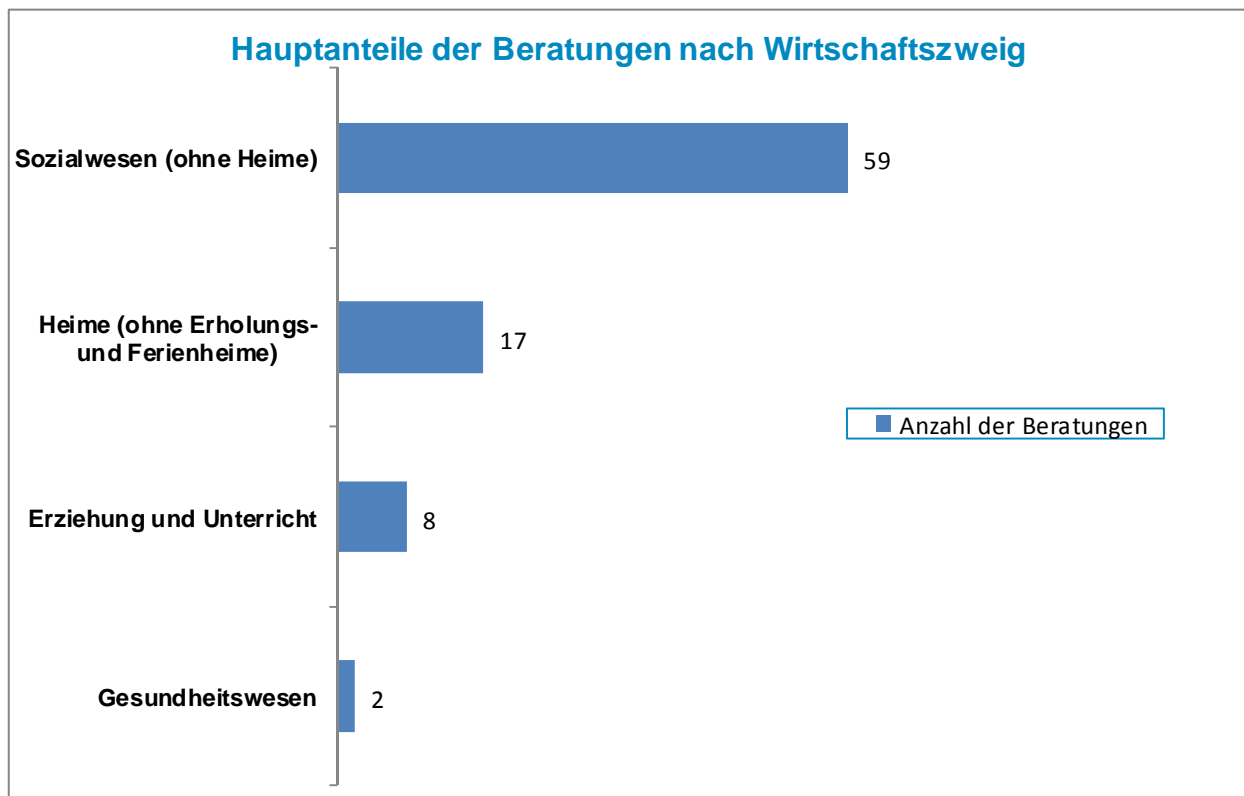
72 % aller Beratungen fanden in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern statt. Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Regionen Thüringens:

Tabelle 24: Anteile der Beratungen des Paritätischen Thüringen nach Region

Anzahl Beratungen	Region
16	Nordthüringen
39	Mittelthüringen
24	Ostthüringen
4	Südwestthüringen

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

Abbildung 18: 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 25: Übersicht zu den Unternehmensberatungen des Paritätischen Thüringen

Anzahl beratener U	Anzahl U mit QB	Anteil %*	Anzahl MA mit QB	Anzahl U mit FKB	Anteil %*	Anzahl gesuchter FK
59	27	46 %	87	12	20 %	17

\*jeweils von der Gesamtzahl der beratenen Unternehmen

### Zum Qualifizierungsbedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 83 durchgeführten Beratungen:

- 27 Unternehmen haben einen Qualifizierungsbedarf für 87 Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 3,2 Mitarbeiter pro Unternehmen.
- Für 83 % der Mitarbeiter soll dieser Bedarf innerhalb von 6 Monaten realisiert werden.

In den Beratungen wurden insgesamt 43 verschiedene Qualifizierungsarten ermittelt, wobei diese Arten am häufigsten genannt wurden:



**Tabelle 26: Häufig genannte Qualifizierungsarten beim Paritätischen Thüringen**

Anzahl MA	Art der Qualifizierungen/Themen (alle IH)
je 15	Deeskalationstraining, Radikalisierung von/ gegen Geflüchtete
5	Effektive Entwicklung eines Leitbildes
4	ErsthelferInnen
je 3	Vorstandsarbeit leicht gemacht, Betriebswirtschaftliche Steuerung von sozialen Organisationen
je 2	Ausbildung der Ausbilder (Ada), Deeskalationstraining, Führungstraining, Fundraising, Instrumente für die Beratung in der konkreten Arbeit mit Klienten, Traumbewältigung,

### Zum Fachkräftebedarf:

In den verschiedenen Branchen ergaben die 83 durchgeführten Beratungen:

- einen Fachkräftebedarf von 17 Personen bei 12 Unternehmen. Das sind im Durchschnitt 1,4 Fachkräfte je Unternehmen.
- 100 % dieses Bedarfs soll innerhalb der nächsten sechs Monate gedeckt werden.
- Gesucht wurden 17 Fachkräfte. Den größten Teil der vakanten Stellen umfassen den pädagogischen und heilpädagogischen Bereich mit 9 Fach- und Hilfskräften. Im Bereich der Pflege wurden 7 vakante Stellen gemeldet. Ein/e zu besetzende Stelle als SachbearbeiterIn komplettierten die Bedarfe.

## 4 Koordinierende Maßnahmen und deren Ergebnisse

### 4.1 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Handwerkskammern

#### 4.1.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren

Insgesamt erfolgten 100 Gespräche der Handwerkskammern mit den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren, die sich wie folgt aufteilen:

**Tabelle 27: Gespräche der Handwerkskammern mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	HKW Erfurt	HKW OST	HKW SÜD
Arbeitsagentur/ Jobcenter	11	8	5
Bildungsanbieter	4	10	2
Andere Behörden	2	-	10
Andere Verbände	6	2	15
Netzwerke	11	4	10

Zur Deckung der verschiedenen Qualifizierungsbedarfe wurden zahlreiche Gespräche und telefonische Beratungen mit Bildungsträgern der Region und überregional tätigen Bildungsträgern und Kammern geführt. Ständige Gesprächspartner sind die HWK Erfurt und die HWK Südthüringen. Durch das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. wurde der Kontakt zu den Qualifizierungsentwicklern der HWK f. Ostthüringen gesucht mit der Bitte um Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung und Neuorientierung von Teilnehmern. Auch die FAW in Jena (Fortbildungsakademie der Wirtschaft) hat im letzten Quartal zu einem Arbeitstreffen nach Jena eingeladen um ihre Angebote vorzustellen und dadurch die Zusammenarbeit zu intensivieren. So konnten die Kontakte zu anderen Arbeitsmarktakteuren weiter gefestigt und ausgebaut werden.

Wichtige Partner im Kammerbezirk sind nach wie vor die Kreishandwerkerschaften und Innungen. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern ist gleichbleibend sehr gut und unkompliziert. So wurde durch eine Mitarbeiterin des Jobcenters der Agentur für Arbeit Saalfeld während einer Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Saalfeld-Pößneck-Rudolstadt das WeGebAU-Programm vorgestellt und einige Unternehmen dahingehend beraten.

Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften für Handwerksunternehmen wurde auch der Kontakt zum Karrierecenter der Bundeswehr wieder vertieft. Einerseits wurden Stellensuche der Unternehmen an die Standortteams weitergegeben und in die Stellenbörse des Berufsförderungsdienstes eingestellt. Andererseits meldeten sich auch Zeitsoldaten zur Beratung bei den Qualifizierungsentwicklern um eigene Qualifizierungsbedarfe zu decken. Die Zusammenarbeit aller Partner wird als aufgeschlossen und gut eingeschätzt (HWK für Ostthüringen).

Die Zusammenarbeit mit vielen Netzwerkpartnern, wie den regionalen Agenturen für Arbeit, Jobcentern, verschiedenen Bildungsträgern, ThAFF, BFD Kreishandwerkerschaften und Innungen hat sich weiterhin bewährt.

Im Berichtszeitraum hatten nach wie vor für viele Netzwerkpartner und Arbeitsmarktakteure die Flüchtlingsproblematik sowie deren Integration einen hohen Stellenwert.

Interessierte Unternehmen erhielten durch den Qualifizierungsentwickler aktuelle Informationen zur Einstellung von Praktikanten, bei entsprechender Eignung mit der Option zur Ausbildung zum Beispiel im Metallbauer-Handwerk, mit Hilfe der Projekte ASü, FIF und AktivIAA.

Auf Wunsch einiger Unternehmen wurden auch technische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Beratungen durch die Betriebsberater der Handwerkskammer vermittelt. Die Zusammenarbeit mit Innungen und Kreishandwerkerschaften wurde intensiv fortgeführt. So kam es zu Vorstellungen des Projektes in der Kreishandwerkerschaft Bad Salzungen. Auch mit der Kursstätte Rohr des „Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.“ wurde die Zusammenarbeit erfolgreich intensiviert. Zu intensiven Kontakten zum Thema „Anpassungsqualifizierung B-DKS“ und „Thüringer Weiterbildungsscheck“ kam es mit der GFAW Erfurt und Suhl sowie der HWK Ostthüringen.

Anliegen und Anregungen der beratenen Unternehmen, wie z.B. diverse mögliche Qualifizierungsthemen wurden mit dem Bildungsservice des BTZ Rohr-Kloster erörtert, um diese möglichst im zukünftigen Bildungsangebot zu berücksichtigen. Bundesweit haben wir mit Bildungsanbietern im IT-Bereich Kontakt aufgenommen, um für ein interessiertes Unternehmen evtl. eine Inhouse-Schulung zum Thema MS-Project zu ermöglichen.

Die intensive Zusammenarbeit mit dem Projekt MobiPro EU half bei der Besetzung mehrerer freier Ausbildungsplätze unserer Handwerks-Unternehmen. Anfragen zu hiesigen Qualifizierungsmöglichkeiten durch die Qualifizierungsentwickler benachbarter Handwerkskammern wurden zügig bearbeitet.

Ausbildungsbegleitende Hilfe wurde bedarfsgerecht zwischen Ausbildungsbetrieb, Lehrling und Bildungsträger vermittelt. Der Bildungsträger BCS Zella-Mehlis konnte im Rahmen einer individuellen Bildungsanfrage umfänglich besichtigt werden, um zukünftig dessen Bildungsangebote bedarfsgerecht in unseren Vermittlungsbemühungen zu berücksichtigen. Um die Handwerksunternehmen besser bei der Generierung von Ausbildungsbewerbern zu unterstützen, führten wir sondierende und koordinierende Gespräche mit den südthüringer Trägern von Berufsstart 3.0, der SBH Südost in Bad Salzungen und dem FAV Moderne Berufe in Suhl, durch. Zum Thema Arbeitsschutz wurde mit der Berufsgenossenschaft Bau gesprochen (HWK Südthüringen).

In den Treffen mit den Arbeitsagenturen wurden die Themen Förderung der Arbeitnehmer WeGebAU für die beratenden Betriebe im Einzelnen besprochen. Auch der Fachkräftebedarf war hier ein Thema.

Um schnellere Ergebnisse bei Nachqualifikationsmaßnahmen zu erreichen, erfolgte die Information direkt an den AG-Service zwecks personenbezogener Beratung. Weiterhin erfolgte die Teilnahme an der „connecting thüringen“ zusammen mit der Agentur für Arbeit und der ZAV (HWK Erfurt).

Bei den Handwerkskammern gingen im 3. Quartal 2016 folgende Anfragen ein:

**Tabelle 28: Unternehmens- und Privatpersonenfragen an die Handwerkskammern**

Anfrageart	Unternehmen EF/ OST/ SÜD			Privatpers. EF/ OST/ SÜD		
Beratung zu Fördermöglichkeiten	14	42	3	7	11	9
Beratung zu konkreten QB	16	49	4	7	14	10
Koordinierung FKB	36	35	4	4	6	4
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	4	15	3	1	3	4

#### 4.1.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Förderprogramme werden mit Ausnahme des AFBG sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. Ein Unternehmen konnte von uns zur Antragstellung für die Anpassungsqualifizierung B-DKS animiert und betreut werden. Resümierend wurde von diesem Unternehmen der Recherche- und Verwaltungsaufwand in Anbetracht des erzielbaren Fördervolumens für kleine Handwerksunternehmen als zu hoch empfunden. Gerade die umfangreiche und inhaltlich für den Antragsteller schwer zu durchschauende Vorhabensbeschreibung stellt eine wenig verständliche Hürde für den Praktiker dar. Hierin müssen zumeist die inhaltlichen Angaben aus dem eigentlichen Antrag wiederholt und z. B. die Darstellung der Beachtung der ESF-Querschnittsthemen und Prioritätenachse ausführlich beschrieben werden, obgleich dies im Antrag schon programmiert per Multiple Choice-Auswahl bereits erfolgte. Hier wäre eindeutig eine Vereinfachung und Adaption der Antragsprozedur an die Kleinstunternehmen und deren Qualifizierungsbedarfe wünschenswert. Allerdings nehmen die KMU die Hinweise und Erläuterungen zu den Förderprogrammen dankbar an (HWK Südthüringen).

Viele Handwerksunternehmen sind nach wie vor zur Deckung der Qualifizierungsbedarfe auf Fördermittel angewiesen. Die verschiedenen Bundes und Landesförderprogramme wurden in den besuchten Unternehmen bekannt gemacht und erläutert. Wie bisher wurden unternehmensseitig die unterschiedlichsten Standpunkte zum Thema Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen vertreten.

Auf Grundlage der ermittelten Qualifizierungsbedarfe in den Unternehmen werden seit September wieder zahlreiche Fortbildungen, gefördert über die Weiterbildungsrichtlinie angeboten. Diese kostenfreien Weiterbildungsangebote, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen, werden durch die Handwerksunternehmen gern in Anspruch genommen. Gleichzeitig wurden durch zahlreiche Unternehmen schon jetzt geförderte Qualifizierungsbedarfe für die Wintermonate benannt.

Der Thüringer Weiterbildungsscheck wurde in den beratenen Unternehmen vorgestellt und als Möglichkeit zur Förderung der individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmern beworben. Da die Zielgruppe unserer Beratungsgespräche zum größten Teil Unternehmer und Personalverantwortliche sind, war bisher die Resonanz allerdings eher gering.

Zum 01.08.2016 wurde das bisherige „Meister-BAföG“ vom „Aufstiegs-BAföG“ abgelöst. Die neuen Impulse zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden überall sehr positiv aufgenommen. Durch die höheren Fördersätze, höheren Zuschussanteile und höheren Freibeträgen bietet das neue Aufstiegs-BAföG gleichwertige Förderbedingungen wie für Studierende.

Gezielte Anfragen seitens der Unternehmen gab es zu Fördermöglichkeiten über das Förderprogramm „WeGebAU - Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ der Agentur für Arbeit. Ein gutes Beispiel für die unkomplizierte Zusammenarbeit aller Beteiligten ist das Nachholen des Berufsabschlusses als Tischler in einem Tischlereibetrieb in Bad Blankenburg über dieses Förderprogramm (Handwerkskammer für Ostthüringen).

Die grundsätzlichen Informationen zu allen Bundes- und Landesfördermöglichkeiten einschließlich ESF wurden in der jeweils erlassenen Fassung in die Beratungsgespräche thematisiert sowie die Informationen in den Gesprächen vorgestellt.

Schwerpunkte bildeten Informationen zu dem Weiterbildungsscheck, der Bildungsprämie, der Veränderung des Aufstiegs-BAföG, dem Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium und der Einstiegs- und Nachqualifizierung sowie der Anpassungsqualifizierung und dem Sonderprogramm WeGebAU. Die geplante Änderung von der Erhöhung des Weiterbildungsschecks wurde bereits in den Septemborgesprächen mit in die Beratungen einbezogen.

Im Zusammenhang mit dem Qualifizierungsprogramm zur Fachkräftesicherung 2016 verweisen die Projektmitarbeiter in den Betrieben für die letzten 3 Monate verstärkt auf die Weiterbildung in den 3 D CAD Programm hin.

Einigen Unternehmen war nicht bekannt, dass es Fördermöglichkeiten für Qualifizierungen gibt. Aufgrund telefonischer Kontaktaufnahmen und das Ansprechen zu besagten Förderprogrammen ergaben sich in den meisten Fällen erst dann Gesprächstermine (HWK Erfurt).

#### 4.1.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Unternehmensfeedback auf die Angebote zur Weiterbildung (HWK Erfurt):

- Zeitmangel, zu wenig Personal und kaum Resonanz auf vakante Stellenangebote
- Weggang/Abwerbung des qualifizierten Personals in Nordthüringen nach Hessen
- Hohe Gebundenheit an Vertragshändler speziell in der Automobilbranche durch Marken wie Audi, VW, Citroen, ...

- In Nordthüringen ist bei Bereitschaft der Weiterbildung, die Entfernungen zwischen Erfurt und den Unternehmensstandorten ausschlaggebend. Bedarfe werden aus diesem Grund bei ansässigen Bildungsträgern durchgeführt.
- Qualifizierungen zur Fachkräftegewinnung werden in Erfurt und in Leinefelde für die Betriebe gebührenfrei angeboten, die bei Bedarf und vorhandener Freistellungsbereitschaft gerne genutzt werden.
- Unternehmen wünschen sich individuellere Angebote

Die Unternehmer erkennen zunehmend, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels auch mit geringer qualifizierten Arbeitskräften arbeiten müssen. Dem gegenüber stehen der hohe Qualitätsanspruch der Kundschaft und die Komplexität der Handwerksarbeit. Zur Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte fehlt allerdings wegen der guten Konjunktur und dem Arbeitskräftemangel oft die Zeit (HWK Südthüringen).

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind qualifizierte Mitarbeiter das wichtigste Kapital für die Unternehmen. Somit spielt eine bedarfsgerechte Weiterbildung und Qualifizierung eine große Rolle. Im 3. Quartal 2016 wurde bei 54% der beratenen Unternehmen einen Qualifizierungsbedarf ermittelt. Ein Hemmnis bei der Realisierung der anstehenden Weiterbildungen stellt oft die gute Konjunkturlage und somit volle Auslastung der Unternehmen dar. In zahlreichen Beratungsgesprächen wurden deshalb bereits jetzt Qualifizierungsbedarfe für die Wintermonate angemeldet. Die Qualifizierungsentwickler versuchen, die ermittelten Bedarfe in die Lehrgangs- und Seminarplanung der einzelnen Bildungsträger zu integrieren (HWK für Ostthüringen).

#### 4.1.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Im 3. Quartal wurde in 26 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 56 Beschäftigten ermittelt. Es wurde ausschließlich gut ausgebildetes Personal gesucht. Zahlreiche Handwerker sehen die Fachkräftesituation als äußerst kritisch. Zur Unterstützung der Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung werden durch die Qualifizierungsentwickler, sofern gewünscht, alle offenen Stellen in die Fachkräftebörsen der ThAFF, der Handwerkskammer für Ostthüringen oder bei der Bundeswehr eingestellt – andere Netzwerkpartner werden aktiviert. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und anderen Bildungsträgern hat hier eine große Bedeutung. Ebenso wurde die „connecting thüringen“ angesprochen bzw. die Vermittlung ausländischer Fachkräfte als Alternative angeboten.

Durch die Qualifizierungsentwickler konnten im 3.Quartal 2 Fachkräfte in Unternehmen vermittelt werden.

Bei allen Betriebsbesuchen werden die Handwerksunternehmen auch zum Thema der Integration von Flüchtlingen als Praktikanten, Auszubildende oder Arbeitnehmer befragt. 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.

Ein weiteres wichtiges Instrument um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken ist eine familienfreundliche Personalpolitik. Das Thema Familie und Beruf wird in allen Beratungsgesprächen angesprochen um die Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren. Eine Arbeitsgrundlage bildet hierbei die Mitarbeit in der AG „Allianz für Familie und Beruf“. Familienfreundlichkeit spielt bei der Auswahl eines neuen Arbeitsplatzes für junge Familien eine immer größere Rolle. Einige Handwerksunternehmen haben Ihre Personalpolitik darauf eingestellt.

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

Für die Unternehmen ist es sehr schwer, Fachkräfte zu gewinnen. Sie können, so die Aussage, oftmals nicht die Gehälter zahlen, wie es in der Industrie möglich ist. Zum Beispiel wurde die Bewerbung von einem schwerbehinderten Metallbauer mit in das Gespräch zum Unternehmer genommen. Dieser Betrieb hat sich umgehend bei dem Bewerber, zwecks Vorstellungstermins, gemeldet. Leider wurde der Betrieb damit konfrontiert, wenn er nicht 20,-- Euro in der Stunde zahlt, macht dieses Gespräch keinen Sinn.

Die Zusammenarbeit mit der ThAFF in Punkto Stellenbörse wird gerne von den Handwerksbetrieben genutzt und es wurden Fachkräfte für die Betriebe akquiriert. Oft wenden sich Bewerber an uns, wo wir die Kontakte zu den Betrieben herstellen.

In den Unternehmen wird auch noch immer nicht die Notwendigkeit zur eigenständigen Qualifizierung des Personals gesehen, nur in wenigen Fällen sind Arbeitgeber bereit ihre Mitarbeiter zu qualifizieren, um für das Unternehmen einen Mehrwert zu schaffen. Auch herrscht in einigen Unternehmen der Tenor, dass das Personal nach einer Qualifizierung sich anders orientiert und dann das Unternehmen ggf. sogar verlässt.

Vakanzen werden oft gemeldet, aber viele suchen die sogenannte „perfekten“ Mitarbeiter/innen sind nicht bereit, den „Neuen“ eine langfristige, unternehmensspezifische Einarbeitungszeit zu gewähren.

Zur Teilnahme an der Connecting in Erfurt wurden den Qualifizierungsentwicklern Betriebe, die Bedarf an Fachkräften gemeldet haben, angesprochen. Die Teilnahme war sehr gering aufgrund der Ankündigung, dass über Videochat die Kontakte zu Bewerbern aus dem Ausland hergestellt werden. Die Realität hat sich zur Messe anders ergeben, die Mitarbeiter/innen der ZAV haben die Verantwortlichen der Betriebe in einem einzelnen persönlichen Gespräch zu potentialen Bewerber/innen beraten. Die Kontaktdaten zu den Interessenten wurden übergeben. Zum Beispiel hat die Fa. Leniger per E Mail den Kontakt aufgenommen. Ergebnisse stehen noch auf, da dieses erst Ende September erfolgte.

Die Qualifizierungsentwicklerinnen halten zur ZAV weiterhin Kontakt, um dort Betriebe zu ausländischen Mitarbeiter/innen beraten zu lassen.

Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, Jobcenter und ThAFF wächst im Interesse der Betriebe mehr zusammen.

Die Beratungen der Betriebe zur Lösung von Personalentwicklungsfragen und Fachkräfterekrutierung wurden gerne genutzt. Die Verantwortlichen wurden entlastet und können sich dem Tagesgeschäft widmen (HWK Erfurt).

Der Fachkräftebedarf entwickelt sich zunehmend zum Problem für viele Betriebe. Darauf wird oft mit Abwerbung der Fachkräfte von anderen Unternehmen reagiert. Obgleich von einigen Betrieben mit Weitsicht und Innovationskraft frühzeitig gegengesteuert wurde. Andere erkennen langsam, dass sie diesbezüglich neue Wege beschreiten müssen. Mit Stellenausschreibungen und Annoncen in Tageszeitungen sowie auf den Internetseiten der Unternehmen wird ständig um Fachkräfte geworben. Einige Kleinstunternehmen nehmen hier sehr gerne die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler bei der Erstellung von Stellenausschreibungen und deren Verbreitung in Anspruch. Die Ergebnisse der Vermittlungsaufträge bei der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter werden als unbefriedigend angesehen. Deshalb wurden die Hinweise auf die Möglichkeiten bei der ThAFF dankbar aufgenommen (HWK Südthüringen).

#### 4.1.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK für Ostthüringen im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
17	140	1.571

Weiterhin wurden 12 Wiederholungsprüfungen Schweißen für 5 Teilnehmer mit einem Umfang von 72 Stunden geplant. 3 Arbeitslose nahmen an 2 Schweißausbildungen mit insgesamt 952 Stunden teil.

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK Südthüringen im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
25	108	7.408

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der HWK Erfurt im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:



<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
75	56	17.685

Somit wurden von den Handwerkskammern insgesamt 117 Maßnahmen mit 304 Teilnehmern und einem Stundenumfang von 26.664 Stunden koordiniert.

#### 4.1.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

- Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen und die Erhöhung des Aufstiegs BAföG ab 01.08.2016 wird verstärkt beworben.
- Die Handwerkskammer wird teilweise noch nicht als „Dienstleister“ für das Handwerk wahrgenommen
- In vielen Gesprächen trifft man auf überraschte Handwerker und wir hoffen, dass sich aus diesen positiven „Erst“-Gesprächen Folgeberatungen / weitere Gesprächstermine ergeben werden.
- Wichtig ist jedoch zu wissen, dass sich aus einem ersten Beratungsgespräch nicht sofort Bedarfe ergeben, sondern dass dieser Kontakt der Grundstein für Folgeberatungen ist und somit auch das Interesse an Weiterbildungen weckt (HWK Erfurt).

Freie Lehrstellen und Stellenangebote für Fachkräfte wurden durch die Qualifizierungsentwickler stets angeboten bzw. zu den Stellenbörsen der ThAFF, HWK und Arbeitsagentur vermittelt (HWK Südthüringen).

#### 4.1.7 Hinweise zur Erstausbildung

Innerhalb des Berichtszeitraumes hat sich die Situation am regionalen Lehrstellenmarkt nicht wesentlich verbessert, dies lag nach Aussage der Unternehmen u. a. an der mangelnden beruflichen Reife der Schulabgänger. Angebote der Qualifizierungsentwickler die Schulabgangsklassen und Messen zu besuchen, werden oft aus Zeitmangel nicht realisiert.

Auch zur Ausbildung ist jedoch ein zaghaftes Umdenken der Unternehmer erkennbar. Aus Mangel an Bewerbern und durch die Argumentation der Qualifizierungsentwickler steigt langsam auch hier die Bereitschaft neue Wege zu beschreiten. Beispielhaft wäre hier die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe über das Projekt MobiPro im 2. Jahr zu nennen. Ebenso steigt durch die persönliche Beratung der Qualifizierungsentwickler im Einzelfall die Bereitschaft für Praktika von Asylbewerbern (HWK Südthüringen).

Die Aussage, dass Auszubildende schwer zu finden sind und die Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz im Handwerk rückläufig sind, bleibt weiterhin bestehen. Mit dem Projekt zur Förderung der beruflichen Integration von Flüchtlingen (FIF) arbeiten wir eng zusammen und fragen die Betriebe ab, ob sie Flüchtlingen als Bewerber eine Chance zur Beschäftigung gewähren. Die entsprechenden Kontaktdaten werden an den Kollegen zur Bearbeitung weitergeleitet.

Die Kleinst- und auch kleinen Unternehmen wollen nicht mehr ausbilden (Platzmangel, decken nicht alle Ausbildungsinhalte ab). Sie haben auch keine Zeit, sich um einen Auszubildenden zu bemühen, sie klagen, dass sich seit Jahren niemand mehr beworben hat.

Es finden sich kaum noch Bewerber für einen Ausbildungsplatz im Handwerk. Die Unternehmen bieten verstärkt unter anderem Einstiegsqualifizierungen und Praktika an, um die Interesse bei den Jugendlichen zu wecken. Einige Unternehmen möchten nicht mehr ausbilden, da die Anstrengung für sie zu groß sei (HWK Erfurt).

Die duale Berufsausbildung ist im Handwerk die wichtigste Quelle zur perspektivischen Fachkräftesicherung. Der Wettbewerb der Unternehmen um geeignete Auszubildende hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verstärkt. Zahlreiche Unternehmen bemühen sich mit einer frühzeitigen und zielgerichteten Akquise um geeignete Jugendliche.

Bei regionalen Berufsbildungsmessen und -infomärkte wird die Möglichkeit genutzt, auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen und die Ausbildungsberufe vorzustellen. Im Rahmen der Bildungsmesse InKontakt am 09./10.09.2016 in Bad Blankenburg stellten 104 Aussteller aus nahezu allen Bereichen ihre Angebote rund um die Themen Aus- und Weiterbildung, Jobangebote, Lehrstellen, Studium und Praktika vor. Zahlreiche Schüler, Umschulungswillige, Arbeitssuchende und Interessierte nutzen die Möglichkeit, sich am Stand der Handwerkskammer über die Möglichkeit der Ausbildung, Fortbildung und zu Karrierechancen im Handwerk umfassend beraten zu lassen. Eine personelle und fachliche Unterstützung wurde durch die Qualifizierungsentwicklerin der Handwerkskammer für Ostthüringen, Barbara Kramann, gewährleistet. Um das Interesse der Jugendlichen an handwerklichen Berufen zu wecken, gab es auf der Bühne eine Mitmachstrecke für Jugendliche um sich in Handwerksberufen wie Friseur, Bäcker, Dachdecker oder Tischler auszuprobieren. Der große Besucherandrang sprach für sich – 4.800 Besucher kamen zur Ausbildungs- und Fachkräftemesse in die Stadthalle nach Bad Blankenburg. Ein sich entwickelndes Thema ist die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Erste Erfolge können in Ostthüringen schon verzeichnet werden (HWK für Ostthüringen).

Insgesamt haben die Handwerkskammern Bedarfe für 63 Ausbildungsstellen erfasst. Gesucht wurden vor allem KFZ-Mechatroniker (11), Elektrotechniker (10) und Metallbauer (7).

## **4.2 Aussagen der Qualifizierungsentwickler der Industrie- und Handelskammern**

### **4.2.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren**

Auf Arbeits- und Netzwerktreffen, Messen, regionalen Veranstaltungen, aber auch vor Ort wurden mit Bildungsträgern, den Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern intensive Gespräche geführt.

Inhaltlich wurden neben der Zusammenarbeit auch neue Ausrichtungen und Angebote sowie aktuelle Trends der Weiterbildung diskutiert. Der durch die Netzwerkarbeit erfasste Trend des erhöhten Fachkräftebedarfs in der Optikbranche wurde beispielsweise in einem Treffen mit unserem Kooperationspartner, der Jenaer Bildungszentrum gmbH, thematisiert. Zukünftig sollen auch branchenferne Personen nach einer Eignungsfeststellung des Jenaer Bildungszentrums für eine modulare Qualifizierung im Bereich der Optik gewonnen werden, um den genannten Fachkräftebedarf zu decken.

Zudem kann festgestellt werden, dass für Bildungsanbieter die Nutzung von virtuellen Klassenzimmern zunehmend von Interesse ist. Weiterbildungsteilnehmer aus ganz Deutschland sind EDV-gestützt in einem virtuellen Klassenzimmer vereint und können sich interaktiv an der Bildungsmaßnahme beteiligen. Der Einstieg ist nahezu jederzeit bzw. sehr kurzfristig möglich und nicht von einer Mindestteilnehmerzahl abhängig. Das Zustandekommen einer Bildungsmaßnahme kann damit garantiert werden und Weiterbildungsinteressierte gehen nicht an die Konkurrenz verloren. Die besuchten Bildungsanbieter wie beispielsweise die Computer System GmbH Ilmenau oder WBS Training AG nutzen bereits sehr intensiv die Möglichkeit von virtuellen Klassenzimmern. Präsenzunterricht am Standort der Bildungsträger wird immer mehr eingeschränkt (IHK Ostthüringen zu Gera).

Insgesamt führten die Industrie- und Handelskammern 66 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren, welche sich wie folgt verteilten:

**Tabelle 29: Gespräche der Industrie- und Handelskammern mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	19
Bildungsanbieter	37
Andere Behörden	6
Andere Verbände	-
Netzwerke	4

Neben dem Kontakt zu den aufgezählten Arbeitsmarktakteuren erreichte die IHK Ostthüringen zu Gera noch 5 Unternehmensanfragen zur Beratung zur Beratung von Qualifizierungsbedarfen, 1 Unternehmensanfrage zur Koordinierung von Fachkräftebedarfen, sowie 2 Privatpersonenfragen zum Thema Fachkräftegewinnung.

#### 4.2.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Weitergabe von Informationen und Beratung zu Fördermöglichkeiten ist ein existenzieller Teil der Qualifizierungsberatung. Die Bereitschaft der Unternehmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern erhöht sich mit der Kenntnis von entsprechenden Fördermöglichkeiten. Ebenso sind die Angestellten eher bereit, sich einer Weiterbildungsmaßnahme zu unterziehen, wenn eine Teilförderung in Aussicht gestellt werden kann (bei entsprechender Eignungsfeststellung).

Mit der Umbenennung des Meister-Bafögs in Aufstiegs-Bafög und der damit verbundenen Neuregelung ergeben sich bessere Konditionen, welche im 3. Quartal 2016 intensiv in Unternehmen beworben wurden.

Aus den Gesprächen mit den Unternehmen lässt sich feststellen, dass bezüglich des Weiterbildungsschecks eine Vereinfachung der Fördervoraussetzung statt dem zu versteuern den Jahreseinkommen das Jahresbruttoeinkommen für die Bemessung der Förderung wünschenswert wäre (IHK Ostthüringen zu Gera).

Betriebe legen viel Wert auf die Eigeninitiative der Beschäftigten in Bezug auf ihre Qualifizierung, auch wenn diese möglicherweise nicht betriebsspezifisch ist. Eine Kostenbeteiligung der Betriebe ist nicht immer selbstverständlich. Daher ist eine verstärkte Bewerbung der Förderung von Qualifizierung durch die Bildungsprämie, das Meister-/ neu Aufstiegs-BAföG und das Weiterbildungsstipendium notwendig.

Der Weiterbildungsscheck der GFAW wird intensiv angeboten. Die Gesprächspartner der Qualifizierungsentwickler, Firmeninhaber bzw. Personalchefs sind jedoch nicht die richtigen Ansprechpartner. Die Programme WeGebAU und IFlaS der Arbeitsagenturen wurden weiterhin angeboten.

Hemmnisse der Unternehmen zum Einsatz von Fördermitteln für Qualifizierungen sind zum einen der bürokratische Aufwand, sowie die teils nicht auf die Bedürfnisse zugeschnittenen Bedingungen (IHK Erfurt).

#### 4.2.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung

Die Nachfrage nach Seminaren im III. Quartal 2016 ist zu den vorhergehenden Quartalen gleich geblieben. Die Aufstiegsfortbildungen sind beständig nachgefragt und werden von den Unternehmen häufiger in die Planung für das kommende Jahr mit aufgenommen. Vorbereitungslehrgänge auf die Ausbildereignungsprüfung finden weiterhin regen Zuspruch.

Als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung waren im III. Quartal insbesondere Seminare/Lehrgänge (8-240 Std. / Kurs) bei den besuchten Unternehmen gefragt. So konnten 26 Teilnehmer auf insgesamt 5 verschiedene Kurse bei Kooperationspartnern und der IHK vermittelt werden. Für Aufstiegsfortbildung konnte nur ein Teilnehmer für einen Kurs gewonnen werden. Das Meister-/Aufstiegs-BAföG ist das Mittel der Wahl bei der berufsbezogenen Weiterbildung.

Im Berichtszeitraum endeten 38 Bildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende, die durch die Qualifizierungsentwickler mit organisiert und betreut wurden (Abschluss mit IHK-Zertifikat oder Bescheinigung nach BAVBVO). Diese Bildungsmaßnahmen mit 176 Teilnehmern hatten einen Umfang von mindestens 120 Unterrichtsstunden pro Lehrgang und wurden mit einem lehrgangsinternen Test und/oder einer Projektarbeit beendet (IHK Erfurt).

Bedingt durch den demographischen Wandel führt die Überalterung der Mitarbeiter in Unternehmen zu Problemen bei der Nachfolge. Nicht nur die Rekrutierung von geeigneten Fachkräften im Allgemeinen, sondern auch der Wissenstransfer ist in einigen Unternehmen ein prekäres Thema. Den Firmen ist oft nicht bewusst, wie frühzeitig sie damit beginnen müssen, ihr bestehendes Personal oder neue Arbeitnehmer durch Qualifizierung auf die veränderten Arbeitsaufgaben vorzubereiten. Die Beratung der Qualifizierungsentwickler sensibilisiert in diese Richtung und erhöht damit die Rolle der Weiterbildung im Unternehmen (IHK Ostthüringen zu Gera).

#### 4.2.4 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Fachkräfteentwicklung

Genau wie in den vorangegangenen Quartalen hat sich in den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen, Geschäftsführern und Inhabern der Unternehmen gezeigt, dass die Unternehmen eher vorsichtig agieren, wenn es um die Schaffung neuer Arbeitsplätze geht. In den meisten Fällen erfolgen nach wie vor nur Nachbesetzungen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern oder von anderweitig frei werdenden Stellen. Dies spiegelt sich auch in der aktuellen Ostthüringer Konjunkturumfrage vom Herbst 2016 wider. Ein branchenübergreifender Beschäftigungsaufbau ist demnach aktuell nicht zu erwarten.

Die beratenen Unternehmen nutzen zur Akquise von Fachkräften diverse Stellenbörsen. Der stetige Verweis auf die Stellen- und Bewerberbörse der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) erhöht sukzessive dessen Bekanntheitsgrad. Allgemein ist die ThAFF mit ihrem Leistungsangebot im Sinne der Fachkräftegewinnung in vielen Firmen jedoch noch weitgehend unbekannt.

Die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Nutzung des Potentials von Migranten und Flüchtlingen ist nur bedingt möglich. Voraussetzung für eine gelingende Besetzung der Stellen ist eine Mindestsprachkompetenz in Deutsch auf dem Niveau B2 sowie eingehende berufspraktische Erfahrungen/Qualifizierungen. Oftmals werden ausländische Fachkräfte über den länger währenden Weg der Ausbildung oder der Einmündung über Berufspraktika im Rahmen von geförderten Projekten gewonnen. Im 3. Quartal 2016 konnten z.B. über das Projekt „FIF“ sieben Auszubildende und elf Praktikanten in Ostthüringer Unternehmen vermittelt werden (IHK Ostthüringen zu Gera).

Der von den Unternehmen angezeigte Fachkräftebedarf hat eine steigende Tendenz. Selbst Stellen für Produktionshelfer können nicht zeitnah besetzt werden. Der Fachkräftemangel nimmt mit der Notwendigkeit an geforderten Kompetenzen und Fertigkeiten am Arbeitsplatz zu (besonders zu merken im Metall- und Elektrobereich der Industrie). Im industriell-technischen Bereich ist dieser Mangel deutlicher spürbar, als in kaufmännischen Berufen. Dies hat zur Folge, dass durch Weiterbildung erfahrener Mitarbeiter diese in neuen Positionen eingesetzt werden. Ein Nachbesetzungsbedarf an Arbeitsplätzen mit niedriger Qualifikation ergibt sich als Folge. Das sogenannte Paternostermodell findet dabei Anwendung. Hierbei wird durch die Qualifizierungsentwickler aktuell weit mehr sensibilisiert, auch was die Nachbesetzung durch Ausbildung betrifft.

Leiharbeitsfirmen haben ihren festen Stand in der Wirtschaft und dienen den Unternehmen auch oftmals zur Bereitstellung/Einstellung von Arbeitskräften über die Zeitarbeit hinaus. Die Zeitarbeitsfirmen merken zudem selbst einen deutlich spürbaren Rückgang an Bewerbungen. So können Zeitarbeitnehmer die in ein festes Beschäftigungsverhältnis wechseln nur mühevoll wieder nachbesetzt werden. Selbiges ergibt sich für Unternehmen die sich primär nur auf die Personalvermittlung, also ohne Leiharbeit spezialisiert haben.

Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ist den Betrieben zunehmend wichtig. Insbesondere kleinere Betriebe spüren zunehmend die Auswirkungen der sich verändernden Altersstruktur in den Unternehmen sowie die Auswirkungen der geänderten Gesetzeslage beim Thema Renteneintritt. Besonders in Unternehmen mit für Auszubildende eher unattraktiven Ausbildungsberufen ist der fehlende Nachwuchs bzw. Nachbesetzung ein ernsthaftes Problem. Daher erkennen immer mehr Unternehmen auch die eigene Außenwirkung durch gezieltes Personalmarketing, Teilnahme an Messen und breiterer Bewerbersuche als notwendiges Mittel um eine entsprechende Personalstärke zu gewährleisten. Auch die Möglichkeiten ausländische Fachkräfte für offene Stellen oder Ausbildungsplätze einzustellen wird immer mehr von den Betrieben nachgefragt. Mehr geförderte Sprachkurse, schnellere Integrationsregeln und breiter aufgestellte Unterstützung würden den Prozess vereinfachen. Die Unterstützung der Qualifizierungsentwickler in diesen Beratungsfragen sowie bei der Vermittlung zwischen weiteren Netzwerkpartnern zur Fachkräftegewinnung wird umfassend genutzt (IHK Erfurt).

#### 4.2.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler der IHK Ostthüringen zu Gera im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
5	19	135

Als Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung waren bei der IHK Erfurt im 3. Quartal insbesondere Anpassungsqualifizierungen gefragt. So konnten 25 Teilnehmer auf insgesamt 4 verschiedene Kurse bei Kooperationspartnern und der IHK vermittelt werden. Eine Aufstiegsfortbildungen wurden von einem Teilnehmer nachgefragt. Insgesamt wurden bei den Industrie- und Handelskammern 5 Kurse mit 26 Teilnehmern koordiniert.

#### 4.2.6 Hinweise zur Erstausbildung

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

entscheiden sich Unternehmen mit schlechter Anbindung teilweise gegen die Ausbildung an sich. Unternehmen, die gut erreichbar sind, verdoppeln jedoch oftmals ihre Bemühungen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Kleinstunternehmen bilden selten aus, da eine Ausbildung von diesen Unternehmern als zu zeitaufwendig und unwirtschaftlich eingeschätzt wird (IHK Ostthüringen zu Gera).

- KMU haben Probleme bei der Suche nach passenden Azubis (insb. industriell./techn.)
- Kritik an der Ausbildungsreife von neuen Auszubildenden (Rechnen, Schreiben, Naturwissenschaften, persönliche Kompetenzen, Softskills)
- Mangelnder Wille zur Ausbildung und mangelnde Ausbildungsreife führen oftmals ohne Umwege in die Beschäftigungslosigkeit
- Betriebe die z.T. Jahre nicht mehr ausgebildet haben kehren mangels Fachkräften zurück zur klassischen Ausbildung
- gute Erfahrungen gibt es mit älteren Auszubildenden (ca. ab 25 Jahre)
- ausländische Auszubildende sind zugänglicher und leistungsbereiter als heimische Azubis
- Bemängelung des Wegfalls bzw. der Verlagerung div. Programme (Ausbildungsbegleitung, Einstiegsqualifizierung)

### **4.3 Aussagen der Qualifizierungsentwickler vom VMET**

#### **4.3.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren**

Um die Projektaufgaben bestmöglich zu erfüllen, kooperierten die Qualifizierungsentwickler mit den verschiedensten regionalen Arbeitsmarktakteuren in den Arbeitsagenturen, dem Arbeitgeberservice der BA, Thüringer Bildungsanbietern, den Integrationsfachdiensten, der ThAFF Thüringen, der Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* Thüringen sowie weiteren Netzwerkpartnern. Es gab regelmäßige Erfahrungsaustausche zu den Themen Fachkräftegewinnung, lebenslanges Lernen, Mitarbeiterqualifizierung, Fördermöglichkeiten (Weiterbildungsscheck), Ausbildungsmarketing und Arbeitsmarktprojekten, z. B. "PereS" des Jenaer Bildungszentrums SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK kooperiert. Es fand auch mit dem Verbundvorhaben "StraKosphere" des Fraunhofer Instituts ein Erfahrungsaustausch statt, das sich mit der Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben befasst.

Die Qualifizierungsentwickler VMET nutzten im Berichtszeitraum diverse Veranstaltungen und Plattformen für Gespräche und Kontaktanbahnungen mit Thüringer KMU, z. B. das Sommergespräch des VWT mit Vertretern aus der Wirtschaft und Wissenschaft in der TAB Erfurt, einen Workshop der Towerbyte e. G. zur Wirtschaft 4.0 in Jena, eine Fachtagung zu strategischem Personalmanagement der LEG Thüringen in Erfurt sowie zwei Veranstaltungen zum Stipendiatenprogramm der Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* in Erfurt. Zur Anbahnung neuer Kontakte nutzten wir die "naro.tech" Messe und die Landwirtschaftsmesse "Grüne Tage Thüringen" in Erfurt.

Im Ergebnis der Arbeit wurden 20 weitere Aktivitäten, Tagungen und Veranstaltungen mit unterschiedlichen Kooperationspartnern wahrgenommen. Dazu gehörten Erfahrungsaustausche, Arbeitskreise, Workshops, Get together Gespräche und Messen.

Darüber hinaus erfolgte die Bearbeitung von 15 individuellen Anfragen aus Unternehmen und Einzelpersonen. Beispielsweise interessierte sich ein Unternehmen für die Angebote eines Bildungsträgers im Rahmen der Anwendungsmöglichkeit nach dem ThürBfG. In einem anderen Fall erreichte uns die Anfrage eines Thüringer Bildungsträgers, der im Rahmen des Programmes MobiPro-EU für eine junge spanische Teilnehmerin dringend noch einen Praktikums- bzw. Ausbildungsplatz suchte, da der Betrieb der ein Praktikum in Aussicht gestellt hatte, kurzfristig abgesprungen war. Tabelle 30 fasst die Anfragen nochmals zusammen:

**Tabelle 30: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen an den VMET**

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	5	-
Beratung zu konkreten QB	3	3
Qualifizierungsentwicklung erwünscht	-	-
Koordinierung FKB	2	-
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	1	1

#### 4.3.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

In den Beratungsgesprächen wurden die Unternehmensvertreter immer auch über Förderinstrumente von Bund und Land für Weiterbildung, z. B. Bildungsprämie, Weiterbildungsscheck informiert. In Gesprächen mit Unternehmen wurde auch auf Förderprogramme/-projekte (z. B. IQ Netzwerk) zur beruflichen Integration von ausländischen Fachkräften und Flüchtlinge aufmerksam gemacht. In verschiedenen Unternehmen wird bedauert, dass über das Sonderprogramm "MobiPro-EU" leider kein neuer Ausbildungsjahrgang gefördert wird.

#### 4.3.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung und Fachkräfte

Der Thüringer Arbeitsmarkt ist weiterhin robust. Im September 2016 betrug die Arbeitslosenquote in Thüringen 6,2 Prozent. Ob die Arbeitslosigkeit zurückgeht, wird die weitere wirtschaftliche Entwicklung Thüringens zeigen, z. B. der Außenhandel mit Kanada aufgrund des Freihandelsabkommens CETA.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt entscheidend ab, ob freie Stellen der Unternehmen weiterhin mit gut qualifizierten Fachkräften besetzt werden können. Besonders Facharbeiter für ingenieurtechnische und metallverarbeitende Berufe, IT Berufe, Fachkräfte in der Elektroindustrie, Optik, Kunststoff- und Pflegebranche sowie bei wirtschaftlichen Dienstleistern werden besonders nachgefragt. Die Thüringer Agentur für



Fachkräftegewinnung ThAFF warb bundesweit mit 1.960 freien Stellen für Thüringen als attraktiven Arbeitsort.

Im Berichtszeitraum rückte die Integration von Flüchtlingen verstärkt in den Mittelpunkt. Nach einer aktuellen Umfrage des IQ Netzwerks sehen 60 Prozent der befragten Unternehmen Flüchtlinge als sozialen und wirtschaftlichen Gewinn. Um eine Beschäftigung auf den Qualifikationsstufen der Ausbildung, der ungelernten Hilfskräfte und der Facharbeiter zu ermöglichen, müssen Mindestvoraussetzungen erfüllt sein, z. B. die Anerkennung gesellschaftlicher Werte, gute Deutschkenntnisse und eine abgeschlossene Schulbildung. Die Qualifizierungsentwickler VMET arbeiten unabhängig mit den verschiedensten Bildungsträgern zusammen, um einen breiteren Einblick hinsichtlich nachgefragter gewerblich-technischer, kaufmännischer und steuerrechtlicher sowie kommunikativer Qualifizierungsbedarfe zur Kompetenzverbesserung zu erhalten und damit noch zielorientierter die Aspekte der Mitarbeiterqualifizierung und das Fachkräftematching besser koordinieren zu können. Zu unseren Bildungspartnern gehören die tiber GmbH, das Jenaer Bildungszentrum SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK, die FAW Jena GmbH, die Steuerakademie Thüringen e. V. das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW) und die TÜV Akademie GmbH in Erfurt.

#### 4.3.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
19	141	465

Im Berichtszeitraum wurden 19 Weiterbildungsmaßnahmen mit 465 Kursstunden für 141 Beschäftigte aus Thüringer Unternehmen koordiniert und begleitet. Mit Bildungspartnern in Eisenach, und Erfurt wurden insbesondere die Themen *Ausbildungsmarketing, Konfliktmanagement, Teamentwicklung und -führung, Motivation, Englisch Sprachkurse und MS Office Anwendungen* umgesetzt und trainiert. Für weitere Zielgruppen (Arbeitssuchende, Rehabilitanden) fanden im gleichen Zeitraum 7 Weiterbildungsmaßnahmen mit 440 Kursstunden für 53 Teilnehmende statt.

#### 4.3.5 Hinweise zur Erstausbildung

Die Nachfrage auf dem Thüringer Ausbildungsmarkt ist besonders in der Thüringer Industrie anhaltend hoch und die Ausbildungsbereitschaft der Mitgliedsunternehmen des VMET ist groß. Thüringer Unternehmen entwickeln zunehmend eigene individuelle Wege für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing.

Es wurden 12 freie Ausbildungsstellen identifiziert. In Vorbereitung des beginnenden neuen Ausbildungsjahres unterstützten wir die trägerinterne Ausbildungsbegleitung.

## 4.4 Aussagen der Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben

### 4.4.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Im 3. Quartal 2016 fanden insgesamt 10 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren statt, wie Tabelle 30 verdeutlicht:

**Tabelle 31: Gespräche von Arbeit und Leben mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Arbeitsagentur/ Jobcenter	2
Bildungsanbieter	5
Andere Verbände	1
Netzwerke	2

Mit dem Jobcenter Weimar wurde über die Möglichkeit der Qualifizierung von Arbeitssuchenden zur Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gesprochen. In diesem Zusammenhang kam ebenfalls die Förderung des Arbeitgebers (Einstellungszuschuss) zur Sprache.

Wie im vorherigen Quartalsbericht erwähnt, fand im Zusammenarbeit mit dem Projekt „Betriebsräte aktiv in Thüringen“ sowie dem Projekt „Betriebliche BildungsberaterInnen“ ein eintägiger Workshop zum Thema „Weiterbildung im Betrieb. Systematisch organisieren und gestalten“ mit 10 Teilnehmenden Ende September statt.

Weiterhin erreichten die Qualifizierungsentwickler insgesamt 3 Anfragen von Unternehmen, sowie 7 Anfragen von Privatpersonen, welche Tabelle 31 thematisch abbildet:

**Tabelle 32: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen an Arbeit und Leben**

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	2	4
Beratung zu konkreten QB	-	1
Qualifizierungsentwicklung erwünscht	-	-
Koordinierung FKB	1	-
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung	-	2

### 4.4.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die Weiterbildungsrichtlinie des Landes Thüringen wurde von der großen Anzahl der Betriebe mit großem Interesse aufgenommen. Positiv aufgenommen wurde die Möglichkeit, über den Weiterbildungsträger die Förderung zu beantragen. Unternehmen, die bereits regelmäßig Weiterbildungen anbieten, sehen in der Förderung der Anpassungsqualifizierung eine sehr gute Unterstützungsmöglichkeit ihrer Anstrengungen. Im Vorbehalt wird jedoch der bürokratische Aufwand gesehen. Dieser kann aber durch die o.g. Antragstellung über den Träger bzw., die Antragsberatung von Seiten der GFAW Thüringen minimiert werden.

Zwar nutzen in diesem Zusammenhang die Beschäftigten die Möglichkeit der individuellen Beratung und Förderung, entweder von Seiten der Arbeitsagentur, über die Beratungsstellen der Bildungsprämie oder über die GFAW in Form des Thüringer Weiterbildungsschecks. Doch kann von Seiten der QualifizierungsentwicklerInnen keine Einschätzung getroffen werden, welche Effekte auf die Qualifizierung der Arbeitnehmer hat.

Das Programm „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit fand vor allem bei Betrieben aus dem Dienstleistungssektor großen Anklang. Voraussetzung für die Förderung ist, dass der Weiterbildungsträger und die entsprechende Weiterbildungsmaßnahme nach Vorgaben der Agentur für Arbeit zertifiziert sind. Bei der Suche nach konkreten regionalen Weiterbildungsangeboten wurde festgestellt, dass es nur sehr wenige bis keine Weiterbildungsangebote für die konkreten Bedarfe gibt.

#### 4.4.3 Einschätzung der Unternehmen zu den Themen Weiterbildung

Eine Vielzahl der im Quartal beratenden Unternehmen sieht Weiterbildung zwar als einen wesentlichen Bestandteil ihrer Personalentwicklungskonzepte – es mangelt ihnen in diesem Zusammenhang an einer Umsetzungsmöglichkeiten und –strategien.

- Den Unternehmen fehlen häufig, selbst bei vorliegenden Fördermöglichkeiten, die finanziellen Ressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen.
- Andere Themen sind im Unternehmen zu diesem Zeitpunkt wichtiger oder die Bedarfe gehen aufgrund von alltäglichen Problemen unter.
- Die Unternehmen haben aufgrund der niedrigeren Beschäftigtenzahl Schwierigkeiten bei der Freistellung der zu Qualifizierenden.
- Sehr spezielle Qualifizierungsbedarfe erschweren außerdem die Bündelung zu Kursen, mit der Folge höherer Kosten für die Qualifizierungen selbst.

#### 4.4.4 Einschätzung der Unternehmen zu Fachkräftegewinnung und -entwicklung

Weiterhin haben vor allem Kleinstunternehmen Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Fachkräften. Die fehlende Unterstützung durch Jobcenter und Arbeitsagenturen wird von einigen beratenen Unternehmen kritisiert. Das Angebot der Thüringer Agentur für Fachkräftesicherung war den beratenden Unternehmen noch nicht bekannt und wurde mit großem Interesse aufgenommen und als Ergänzung zu den bereits bestehenden Gewinnungsmaßnahmen (Messen, Netzwerke) gesehen.

#### 4.4.5 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwickler im 3. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:

<u>Maßnahmen</u>	<u>Teilnehmerzahl</u>	<u>Stundenumfang</u>
2	20	168

Alle Maßnahmen wurden als Anpassungsqualifizierung bei externen Bildungsanbietern in Thüringen realisiert.

#### 4.4.6 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

Auch in diesem Quartal haben die QualifizierungsentwicklerInnen im Anschluss an die Beratungen die Gesprächspartner in den Betrieben mit den gewünschten Informationen versorgt. Diese Koordination ist teilweise mit einer sehr zeitaufwendigen Recherchearbeit verbunden, um passgenaue Angebote zur Verfügung zu stellen. Insgesamt zeigte sich in fast allen Gesprächen mit Unternehmen, dass von der Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe bis zur Durchführung entsprechender Maßnahmen lange und kontinuierliche Wege erforderlich sind. Bei einigen Betrieben zeigten sich erst ab dem zweiten Besuch Handlungsbedarfe. So findet beim Erstkontakt eine Vorstellung des Projekts sowie der Handlungsmöglichkeiten statt. Genauere Bedarfe werden dann erst während der Intensivierung der Beratung erkennbar. Somit bewährt sich zunehmend die Strategie, nicht nur einmalig tätig zu werden. Auch wenn aus verschiedenen Gründen nicht sofort Bedarfe koordiniert werden können, stehen die QualifizierungsentwicklerInnen als permanente Ansprechpartner zur Verfügung.

Die in diesem Quartal verstärkt beratenden Physiotherapeutischen Praxen verfügen über ein relativ großes Bewusstsein für betriebliche Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden. Grundlage ist die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt ausgebildeter Therapeuten und die sich daraus ergebende Engpässe bei der Rekrutierung von entsprechenden Fachkräften. Über die Finanzierung der Maßnahmen bzw. bezahlten Freistellung bei Durchführung werden hier Anreize zur Mitarbeiterbindung geschaffen.

Weiterhin besteht die Diskussion um die Änderung der bisherigen KMU-Nachweise. Auch in diesem Berichtszeitraum führte dies zu extremen Verwerfungen in der Beratungspraxis, welche sich auch im derzeitigen Rückgang der Fallzahlen niederschlägt. Neben dem zusätzlichen Zeitaufwand führen diese Anforderungen damit häufig auch zu schweren Störungen des Vertrauensverhältnisses innerhalb der Betriebe und belasten teilweise langjährig aufgebaute Arbeitsbeziehungen zwischen QualifizierungsentwicklerInnen und beratenen Unternehmen. Der bürokratische Aufwand steht, nach Ansicht der Unternehmen, in keiner Relation zu der in Anspruch genommenen Beratungsleistung.

In der Beratungsleistung der Qualifizierungsentwickler wurde das Thema der Gleichstellung angesprochen. Hier standen vor allem Fragen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben im Fokus. Im Bereich der Fachkräftesituation wurde auf das noch größtenteils unerschlossene Potential der „stillen Reserve“ nicht erwerbstätiger Frauen, die nach ihrem Mutterschutz bzw. ihrer Elternzeit keine Beschäftigung aufgenommen haben, hingewiesen.

#### 4.4.7 Hinweise zur Erstausbildung

Mit Beginn des Ausbildungsjahres waren in einigen der beratenden Unternehmen die Ausbildungsstellen noch nicht besetzt. Zwar liefen noch Bewerbungen, doch sahen die Unternehmen kaum Chancen, geeignete Auszubildende für das laufende Jahr zu finden. In Ansprache, ob sich die Unternehmen die Einstellung ausländischer bzw. migrantischer Auszubildenden vorstellen könnten, wurde das von einem Großteil bejaht. Das Unterstützungsangebot durch Projekte im Rahmen von MobiPro und des Welcome-Centers-Thüringen wurde interessiert zur Kenntnis genommen. Diese Unternehmen nutzen auch verstärkt die Werbung über Ausbildungsmessen und –börsen.

Gesucht wurden 1 KFZ-Mechatroniker, 3 Hotelfachkräften/männer, 1 Koch (alle laufendes Ausbildungsjahr) und 1 Kaufmann Groß- und Einzelhandel (nächstes Ausbildungsjahr).

### 4.5 Aussagen der Qualifizierungsentwickler des Paritätischen Thüringen

#### 4.5.1 Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Akteuren

Insgesamt führten die Qualifizierungsentwicklerinnen des Paritätischen Thüringens 84 Gespräche mit Arbeitsmarktakteuren, welche sich wie folgt verteilen:

**Tabelle 33: Gespräche des Paritätischen Thüringen mit Arbeitsmarktakteuren**

Gesprächspartner	Anzahl der Beratungen
Ministerien und Behörden	9
Agentur für Arbeit	4
GFAW	5
Bildungsanbieter	26
Liga der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.	5
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstige Partner (Behörden, Verbände, Netzwerkpartner)	30
Fort- und Weiterbildung	2

Die Qualifizierungsentwicklerin Ramona Klein führte ein Gespräch mit Frau Gorges von der Agentur für Arbeit Nordhausen. Im Berichtszeitraum sind die Arbeitslosenzahlen wieder leicht angestiegen, was allerdings auf Ausbildungsbeginn und –ende zurückzuführen ist. Zugleich informierte sich Frau Klein über die Nachqualifizierungsmöglichkeiten von (Langzeit-)Arbeitslosen in den sozial-pflegerischen Berufen. Ausbildungen zur Altenpflegefachkraft werden von der Agentur für Arbeit sowohl finanziell gefördert, als auch durch die Arbeitsvermittler begleitet. Zudem gibt es zahlreiche Interessierte für den Erzieherberuf. Diese sind sich allerdings oftmals nicht den inhaltlichen Anforderungen und dem langjährigen Ausbildungsweg bewusst.

Mit der Zielstellung, sich über den aktuellen Stand des Gesetzgebungsverfahrens zum Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) zu informieren sowie die daraus resultierenden Folgen für die Förderung von Bildungsbedarfen in

der Sozialwirtschaft zu erörtern, beriet sich Frau Walther mit Frau Ruhland von der Regio-  
naldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen (Bundesagentur für Arbeit).

Darüber hinaus setzte Frau Walther im III. Quartal 2016 koordinierende Gespräche mit  
Vertreterinnen des Thüringer Landesverwaltungsamtes um. Zum einen wurde die Fortfüh-  
rung der Förderung der Erzieherausbildung über das novellierte Aufstiegs-BAföG themati-  
siert. Ein weiterer Termin mit der Prüfungskommissionsvorsitzenden Altenpflege (Frau  
Müller) widmete sich der Umsetzung von Einstiegsqualifizierung (EQ) und EQ+Sprache in  
Thüringer Pflegeeinrichtungen sowie den aktuellen Problem- und Bedarfslagen in der  
(verkürzten) Altenpflege- und Altenpflegehilfeausbildung.

Die Qualifizierungsentwicklerinnen Nicole Walther und Manja Hönniger führten ferner ein  
Gespräch mit Herrn Weimar vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufga-  
ben/ Referat 406 - Qualifizierung Altenpflege. Inhalte des Gespräches waren:

- Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für MigrantInnen in der Altenpflege  
(resp. Projekterfahrungen in anderen Bundesländern und mögliche Unterstützungs-  
leistung durch die Beratungsstelle Altenpflegeausbildung)
- Einbindung der Thüringer Pflege-Imagekampagne „Pflege braucht Helden“ in die  
Aktivitäten (z.B. Messeauftritten) des Beratungsteams Altenpflegeausbildung und
- aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens zum Pflegeberufsgesetz (PfIBG).

Weiterhin erreichten die Qualifizierungsentwicklerinnen 10 Anfragen von KMU, 11 Anfra-  
gen von Nicht-KMU sowie 6 Anfragen von Privatpersonen hinsichtlich Beratungsleistun-  
gen, die sich themenmäßig wie folgt aufteilen lassen:

**Tabelle 34: Unternehmens- und Privatpersonenanfragen beim Paritätischen Thüringen**

Anfrageart	Unternehmen	Privatpersonen
Beratung zu Fördermöglichkeiten	1	2
Beratung zu konkreten QB	2	1
Qualifizierungsentwicklung erwünscht	1	-
Beratung zu Ausbildung/ Nachqualifizierung/ Umschulung	4	2
Bildungsfreistellungsgesetz / Jobsuche	2	1

Bei den Unternehmensanfragen waren auch Anfragen von Nicht-KMU enthalten (3 zu Be-  
ratung Fördermöglichkeiten, 6 zu Beratung konkreter Qualifizierungsbedarf, 2 zu Ausbil-  
dung/ Nachqualifizierung/ Umschulung).

#### 4.5.2 Einschätzung der Unternehmen zu Förderprogrammen

Die PARITÄTISCHE Akademie Thüringen konzipiert zurzeit in Kooperation mit der Fach-  
hochschule Erfurt einen berufsbegleitenden Studiengang Soziale Arbeit, der mit dem Ba-  
chelor of Arts abschließen wird. Im Zuge der Planung des Studienkonzeptes berieten die  
Qualifizierungsentwicklerinnen Frau Susann Steinbrück und Frau Iris Ehmman zu geeig-  
neten Fördermöglichkeiten für die zukünftigen Studierenden.

Nach ausführlicher Recherche kamen die Qualifizierungsentwicklerinnen zu dem Ergebnis, dass bekannte Förderprogramme (resp. Bildungsprämie, Weiterbildungsscheck, BAföG und Aufstiegs-BAföG) für die individuelle berufliche Weiterqualifizierung in Form eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs nicht anwendbar sind. Lediglich das Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium ist für eine sehr spezifische Zielgruppe neben dem klassischen Studienkredit eine Option, um eine finanzielle Unterstützung für solch eine umfangreiche akademische Qualifizierung zu erhalten. In Hinblick auf die Studienkosten und der Erfahrungswerte der PARITÄTISCHEN Akademie mit einem berufsbegleitenden Masterstudiengang, werden diese stark eingeschränkten Fördermöglichkeiten sehr wahrscheinlich ein Hemmnis darstellen, um solch ein Studium neben der beruflichen Tätigkeit aufzunehmen.

In den Beratungsprozessen wird vermehrt deutlich, dass sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch bei den MitarbeiterInnen eine hohes Informationsdefizit über die Rechte und Pflichten im Rahmen des Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes (ThürBfG) besteht (z.B. Fristen bezüglich Antragsstellung, Ablehnung/Bewilligung, Anforderungen an die Bildungsmaßnahme). Es wurden bereits zahlreiche Anträge auf Bildungsurlaub gestellt, ohne sich auf die vom TMBJS anerkannten Bildungsmaßnahmen zu beziehen. Zudem sind sich Geschäftsführungen von KMU nicht bewusst, in welcher Anzahl sie Bildungstage genehmigen müssen und welche gesetzlich geregelten Obergrenzen durch das ThürBfG vorgesehen sind.

Im III. Quartal setzten sich die Qualifizierungsentwicklerinnen beim PARITÄTISCHEN Thüringen mit den Richtlinienänderungen und –novellierungen zum Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium auseinander. Bisherige Beratungserfahrungen zeigen jedoch, dass für zurückliegende und aktuelle Qualifizierungsbedarfe in der Thüringer Sozialwirtschaft diese Förderprogramme kaum nachgefragt werden.

#### 4.5.3 Einschätzung der Unternehmen zum Thema Weiterbildung und Nachqualifizierung

Der Bedarf an Anpassungsqualifizierungen mit 59 zu qualifizierende MitarbeiterInnen war auch in diesem Berichtszeitraum deutlich höher als die Aufstiegs- und Zusatzqualifizierungen, welche insgesamt 28 Mitarbeitende umfassen. Die Anpassungsqualifizierungen lassen sich in die drei Bereiche fachlich-methodische, sozial-kommunikativ sowie führungsbezogene Qualifizierungen unterteilen. Dabei ergaben sich für das III. Quartal 2016 folgende Bedarfe:

- 11 Unternehmen meldeten konkrete Qualifizierungsbedarfe mit fachlich-methodischem Schwerpunkt für insgesamt 35 MitarbeiterInnen zurück. Vor allem die Themen Fundraising, Arbeit mit Geflüchteten und Entbürokratisierung der Pflegedokumentation wurden in diesem Quartal verstärkt nachgefragt.
- Im sozial-kommunikativen Bereich meldeten 3 Unternehmen für insgesamt 19 Mitarbeitende Qualifizierungsbedarfe. Dabei fragten 2 Unternehmen Qualifizierungen hinsichtlich eines Deeskalationstrainings an. Ein weiterer Bedarf bezog sich auf ein Rhetoriktraining.

- Im Bereich führungsbezogene Qualifizierungen meldeten 3 Unternehmen konkrete Bedarfe für 5 Mitarbeitende. Die zwei relevanten Qualifizierungen waren zum einen ein Führungskräfte-Training und zum anderen Vorstandsarbeit.

Im III. Quartal des Jahres 2016 meldeten insgesamt 2 Unternehmen Bedarfe an Inhouse-Schulungen für 30 MitarbeiterInnen an. Die Themenfelder dieses Qualifizierungsformates bezogen sich auf ein Deeskalationstraining und der Umgang von radikalisierten Flüchtlingen bzw. Radikalisierung gegen Geflüchtete. Darüber hinaus benannten 5 Unternehmen einen Qualifizierungsbedarf im Bereich des beruflichen Aufstiegs. Hierbei sollen insgesamt 5 MitarbeiterInnen zur verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI, SozialpädagogIn/ SozialarbeiterIn und SozialbetriebswirtIn qualifiziert werden.

Erneut waren die Anfragen nach Zusatzqualifizierungen hoch. Hier meldeten 13 Unternehmen für insgesamt 19 Mitarbeitende einen Bedarf. Dabei wurden unter anderem Zusatzqualifizierungen zum/zur PraxisanleiterIn, ErsthelferIn, Hygiene- und Sicherheitsbeauftragten sowie zur betriebswirtschaftlichen Steuerung von sozialen Organisationen nachgefragt. Des Weiteren signalisierten im Berichtszeitraum 12 Unternehmen einen Bedarf an insgesamt 17 Fach- und Hilfskräften. Den größten Teil der vakanten Stellen umfassen den pädagogischen und heilpädagogischen Bereich mit 9 Fach- und Hilfskräften. Im Bereich der Pflege wurden 7 vakante Stellen gemeldet. Ein/e zu besetzende Stelle als SachbearbeiterIn komplettierten die Bedarfe.

Im III. Quartal 2016 meldeten 4 Unternehmen für 4 MitarbeiterInnen den Bedarf an einer Umschulung /Nachqualifizierung in den Bereichen Holz und Wäscherei sowie eine Umschulung zur/zum examinierten AltenpflegerIn und zur/m Kauffrau/mann im Gesundheitswesen.

Zudem gab es in einem Beratungsgespräch den Fall, dass eine ausgebildete Kinderpflegerin berufsbegleitend oder in Form einer Nachqualifizierung den Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieherin absolvieren möchte. Allerdings ist dies in verkürzter Form nicht möglich. Da die Mitarbeiterin bereits in einem Unternehmen beschäftigt ist, ist für sie nur eine berufsbegleitende Ausbildung realisierbar, welche 4,5 Jahre Ausbildungszeit bedeutet. Diese Doppelbelastung über einen langen Zeitraum ist für Interessierte nicht attraktiv und kaum durchführbar.

Dieses Fallbeispiel verdeutlicht die Problematik des Fehlens eines adäquaten Nachqualifizierungsangebots für die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens, sodass sich die Möglichkeiten auf (verkürzte) Ausbildungen/Umschulungen beschränken.

#### 4.5.4 Ergebnisorientierte Darstellung der koordinierenden Maßnahmen

Aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs konnten die Entwicklerinnen im 2. Quartal 2016 im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Folgendes realisieren:



<b>Maßnahmen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Stundenumfang</b>
<b>22</b>	<b>99</b>	<b>1.997</b>

9 Maßnahmen waren als Anpassungsqualifizierung konzipiert, die restlichen 10 Qualifizierungen teilten sich in 8 Zusatzqualifizierungen und 2 Aufstiegsqualifizierungen. 8 Maßnahmen fanden bei der PARITÄTISCHEN Akademie Thüringen statt. Darüber hinaus wurden 4 Inhouse-Seminare in den Unternehmen abgehalten. Die restlichen 7 Seminare wurden bei anderen Bildungsträgern durchgeführt.

#### 4.5.5 Hinweise im Rahmen der Koordinierung zu Besonderheiten

„Ich habe sehr viele Informationen erhalten, besonders am Stand der Lebenshilfe oder auch über das Haus am Lunapark“. Die Schülerin ist zufrieden mit dem, was sie bei der 2. Firmenkontaktbörse in Leinefelde erfahren hat. Sie hat jetzt eine deutlich erweiterte Entscheidungsbasis über ihre berufliche Zukunft. So wie ihr ging es den meisten der 270 Schülerinnen und Schüler aus fünf berufsbildenden Schulen Nordthüringens, die sich in der Obereichsfeldhalle einen Überblick über Chancen und berufliche Perspektiven in sozial- und heilpädagogischen Berufen verschafften.

Auch die Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft des PARITÄTISCHEN, die die zweite Auflage der Firmenkontaktbörse organisiert hatten, waren mit der Resonanz zufrieden. Viele interessante Gespräche wurden geführt, berufliche Wünsche und Perspektiven ausgelotet, die Unternehmen konnten über ihr breites Angebot informieren.

Die SchülerInnen kamen von der Bergschule St. Elisabeth aus Heiligenstadt, von der beruflichen Schule des Unstrut-Hainich-Kreises „Johann August Röbling“ aus Mühlhausen, von „DIE SCHULE für Berufe mit Zukunft“ aus Mühlhausen, von der privaten Fachschule für Wirtschaft und Soziales aus Sondershausen sowie von der Berufsbildenden Schule Ritterplan aus Göttingen. Sie hatten die Möglichkeit, Praktika zu vereinbaren oder auch einen Berufseinstieg anzubahnen. Auch für die Firmen, die in Leinefelde vertreten waren, war die Messe ein Erfolg. Ihre Angebote stellten vor: das Internationale Bildungs- und Sozialwerk e.V., das Jugendsozialwerk Nordhausen e.V., der Verein Horizont e.V., das Kinder- und Jugendheim „Frohe Zukunft“ e. V., das Kinderhospiz Mitteldeutschland Nordhausen e.V., die Lebenshilfe Leinefelde-Worbis e.V. und die Nordthüringer Lebenshilfe. Beindruckend fanden viele der UnternehmensvertreterInnen, wie interessiert die SchülerInnen waren. „Das Interesse der Schüler ist von Vorteil. Sie scheinen sehr interessiert an Details. Das finden wir sehr gut“, kommentierte einer von ihnen.

Die Thüringer Sozialwirtschaft steht vor der immer größer werdenden Herausforderung, Fachkräfte zu finden, binden und zu entwickeln. Bereits frühzeitig müssen Schülerinnen und Schüler auf die vielfältigen Berufszweige und Tätigkeitsfelder, die die Sozialwirtschaft bietet, aufmerksam gemacht werden. Individuelle Ansprachen und eine gezielte Berufsorientierung erleichtern die Gewinnung von jungen Auszubildenden für die Branche. Daher führten die Qualifizierungsentwicklerinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft, gemeinsam mit der Praktikantin des PARITÄTISCHEN Thüringen e.V., am 19.08.2016 einen

Workshop zum Thema „Möglichkeiten der Zukunft in der Sozialwirtschaft“ durch. Schülerinnen und Schülern der 8. und 9. Klasse der Staatlichen Regelschule Prof. Hermann Anders Krüger in Neudietendorf wurden Ausbildungswege und Zukunftsperspektiven der Sozialwirtschaft vorgestellt. In Gruppenarbeiten, Präsentationen und Inputs wurde den SchülerInnen Impulse gesetzt, um sich mit dem Thema Berufswahlfindung im Gesundheits- und Sozialwesen zu beschäftigen. Durch dieses Format kommen die SchülerInnen bereits frühzeitig mit der Sozialwirtschaft in Kontakt, können erste Erfahrungen sammeln und durch Schülerpraktika vertiefen.

Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs eruierte die Qualifizierungsentwicklerin, Susann Steinbrück, einen Qualifizierungsbedarf in der Tagesstätte für suchtkranke Menschen des WENDEPUNKT e.V. hinsichtlich Kunst- und Naturpädagogik. Die bis dato bestehenden Angebote in der Bildungslandschaft waren zum einen von den organisatorischen Rahmenbedingungen (resp. dem Veranstaltungsort) und den Inhalten nicht passgenau. Auf Grundlage der Bedarfserhebung und –konkretisierung von Frau Steinbrück konzipierte die PARITÄTISCHE Akademie Thüringen die Qualifizierungsmaßnahme „Naturerlebnis als Therapie-basierte kunsttherapeutische Ansätze in der Behindertenhilfe, Suchthilfe und Psychiatrie“. Das Seminar wird am 15./16.06.2017 in Neudietendorf stattfinden.

Im Rahmen des Forums Schulbegleitung wurde der Bedarf an einer grundständigen Qualifizierung von den Trägern der Schulbegleitung PARITÄTISCHER Mitgliedsorganisationen geäußert. Die Bedarfserfassung und –konkretisierung erfolgte im Rahmen der Sitzungen und in enger Abstimmung per E-Mail mit den Trägern. Es wurde erkannt, dass auf der Bildungslandschaft keine passgenauen Bildungsangebote für SchulbegleiterInnen existieren. Aus diesem Grund konzipierte die PARITÄTISCHE Akademie das Bildungsangebot „Modulare Qualifizierungsreihe für SchulbegleiterInnen“, welche im Oktober 2016 beginnen und über Mittel der Glücksspirale gefördert wird. Aufgrund der hohen Nachfrage der Teilnehmenden und der zeitlichen Überschneidung mit schulfreien und schulpflichtigen Zeiten wurden zwei Kurse realisiert: Kurs 1 findet ausschließlich innerhalb der Ferien statt; Kurs 2 findet außerhalb der Ferien statt.

Resultierend aus einem Gespräch des Thüringer Ministerpräsidenten, Bodo Ramelow mit dem Vietnamesischen Botschafter wurden die Verbände der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V. durch die Thüringer Staatskanzlei angefragt, sich über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten im Bereich Pflege in Thüringen auszutauschen. Dabei lag der Fokus auf Informationen zu den Ausbildungsmöglichkeiten, den Spracherfordernissen, der Anerkennung von Berufsausbildungen für potentielle Auszubildende bzw. ArbeitnehmerInnen mit Herkunftsland Vietnam.

In Kooperation mit dem Bildungsträger IFBE-DIE SCHULE organisierte Die PARITÄTISCHE Thüringen ein Fachgespräch und eine anschließende Besichtigung im ASB Senioren- und Pflegeheim „Georg Boock“ in Erfurt. Zum Auftakt des Fachgesprächs referierte die Qualifizierungsentwicklerin, Nicole Walther über die (Alten-)Pflegeausbildung in Thüringen. Inhalte des Inputs waren

- die Vorstellung des Der PARITÄTISCHEN Landesverbandes Thüringen e.V.
- Daten und Fakten zur Pflegebedürftigkeit und zur derzeitigen Versorgungssituation
- Daten und Fakten zur Fachkräftesituation in Thüringen
- Professionen in der (Alten)Pflege
- Die Altenpflegeausbildung in Thüringen
- Perspektive - generalistische Pflegeausbildung.

In der folgenden Besprechung wurden die pflegerische Versorgungs- und Arbeitskräftesituation in Vietnam mit dem Vertreter des vietnamesischen Botschaftsrates erörtert sowie aktuelle Bedarfs- und Problemlagen miteinander diskutiert. Eine gemeinsame Weiterarbeit an der Thematik wurde abschließend vereinbart.

#### **4.6 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing aller Qualifizierungsentwickler**

Die stattgefundenen Veranstaltungen und Messen boten auch im 3. Quartal 2016 eine gute Plattform, um das Beratungsprofil und die Leistungsangebote der Qualifizierungsentwickler zu präsentieren. Dabei wurden seitens der Qualifizierungsentwickler auch die Kontakte zu den anwesenden Arbeitsmarktakteuren, wie Arbeitsagenturen oder Bildungsträger, vertieft. Die Qualifizierungsentwickler setzen zu regionalen Job- und Ausbildungsmessen die Roll-up`s des Projekts sowie die Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ und Plakate ein. Teilweise werden sogar Messestände von Qualifizierungsentwicklern betreut. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) wurde informiert. Bei Messebesuchen, Bildungsanbietern und Arbeitstreffen mit Arbeitsmarktakteuren wurden alle Informationen und Hinweise zur Internetpräsenz der GFAW Thüringen weitergeleitet.

Um den Bekanntheitsgrad weiter zu steigern, erhielten zusätzlich zu den beratenen auch alle anderen besuchten Unternehmen (nicht statistisch erfasst) die Visitenkarten und den Flyer „Thüringer Qualifizierungsentwicklung“ von den Qualifizierungsentwicklern. Dabei werden nach Möglichkeit Terminvereinbarungen getroffen. Auch zu diversen Stellenbörsen (ThAFF, BA, Jobcentern, HWK) und regionalen Ansprechpartnern wurde informiert und der „Thüringer Weiterbildungsscheck“ publiziert. Bei Messebesuchen, Bildungsanbietern und Arbeitstreffen mit Arbeitsmarktakteuren wurden alle Informationen und Hinweise zur Internetpräsenz der GFAW Thüringen weitergeleitet. Zum Thema Fachkräftevermittlung fanden einige Gespräche mit Personaldienstleistern und Verlagen statt. (HWK Südthüringen).

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

Auf der Internetseite des Trägerverbandes wurde für das Förderinstrument des Thüringer Weiterbildungsschecks geworben (VMET). Die Mitgliedsunternehmen des VMET sowie beratene Thüringer KMU werden in den monatlich herausgegebenen Verbandsnachrichten AUFU sowie in den Verbänderundschreiben von uns über aktuelle Qualifizierungsangebote informiert, was zur Sensibilisierung für das lebenslange Lernen dient.

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

Über das Beratungsangebot der Qualifizierungsentwicklung aufzuklären und dessen Mehrwert für Unternehmen deutlich zu machen, ist ein fortlaufender Prozess beim PARITÄTISCHEN Thüringen. Geeignete Plattformen sind u.a. die PARITÄTISCHEN Fach- und Kreisgruppentreffen sowie Fortbildungsveranstaltungen an denen regelmäßig Personalverantwortliche aus Mitgliedsorganisationen teilnehmen. Im III. Quartal 2016 nahmen die Qualifizierungsentwicklerinnen an zwei solcher Veranstaltungen teil, informierten über das Dienstleistungsangebot und berieten zu ausgewählten Förderprogrammen für die individuelle berufliche Qualifizierung (resp. ESF-Weiterbildungsscheck und Prämiegutschein). Weitere individuelle Beratungsgespräche mit Unternehmen konnten darüber generiert werden (Der Paritätische).

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

Das Thema Unternehmensnachfolge ist für viele Handwerksunternehmen von großer Wichtigkeit. Zur Roadshow „Unternehmensnachfolge“ - organisiert durch das Thüringer Zentrum für Existenzgründungen und Unternehmertum (ThEx) am 14.09.2016 in der Bildungsstätte Rudolstadt - stand die Qualifizierungsentwicklerin Frau Kramann als kompetenter Ansprechpartner für die Unternehmen zur Verfügung. Gleichzeitig konnte dadurch die Zusammenarbeit und der Austausch mit dem Netzwerkpartner „ThEx“ gefestigt werden. (HWK für Ostthüringen).

Generell erhalten beratene Unternehmen den Flyer der Thüringer Qualifizierungsentwickler, auf dem auch auf die Homepage sowie die Förderung durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds hingewiesen wird. Somit werden auch geltende Publizitätsvorschriften eingehalten.

Weiterhin greifen die Qualifizierungsentwickler bei der Öffentlichkeitsarbeit auf die Infrastruktur der Träger zu. So nutzen die Qualifizierungsentwickler von Arbeit und Leben Thüringen die Infrastruktur des DGB und dessen Einzelgewerkschaften zur Werbung für das Projekt. Damit wird eine nachhaltige Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit in der Qualifizierungsentwicklung erreicht.

Abschließend bildet Tabelle 34 eine Auswahl der Messebesuche der Qualifizierungsentwickler im 3. Quartal 2016 ab:

**Tabelle 35: Messebesuche der Thüringer Qualifizierungsentwickler im 2. Quartal 2016**

HWK Erfurt	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „connecting thüringen“</li> </ul>	
HWK für Ostthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitgliederversammlung Kreishandwerkerschaft Saalfeld-Pößneck-Rudolstadt</li> <li>• Bildungsmesse InKontakt,</li> <li>• Unternehmer- und Fachkräftebörse,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jahrestagung UFH (Unternehmerfrauen im Handwerk),</li> <li>• Roadshow Unternehmensnachfolge</li> </ul>
HWK Südthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meininger Gewerbeausstellung „Parkwelten“</li> <li>• Berufsinformationsmesse im SBSZ Hildburghausen</li> <li>• Meisterfeier der HWK Südthüringen in Suhl</li> <li>• Berufs- und Studieninfotag in Zella-Mehlis</li> <li>• Straßenfest in Suhl</li> <li>• Arbeitstreffen mit der Kreishandwerkerschaft Bad Salzungen</li> </ul>	
IHK Ostthüringen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5. Geraer Ausbildungsbörse</li> <li>• 4. InKontakt – Berufsorientierungs- &amp; Fachkräftemesse</li> <li>• 12. Unternehmer- und Fachkräftebörse „Thüringen ist Zukunft“</li> </ul>	
VMET	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „naro.tech“</li> <li>• Fachtagung „Strategisches Personalmanagement“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Grüne Tage Thüringen“</li> <li>• Sommergespräch des VWT</li> </ul>
Der Paritätische Thüringen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PARITÄTISCHE Kreisgruppe Unstrut-Hainich-Kreis</li> <li>• Projekttag „Möglichkeiten der Zukunft in der Sozialwirtschaft“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2. Firmenkontaktbörse für sozial- und heilpädagogische Berufe</li> </ul>

## Ausblick

Ab 01.08.2016 heißt das Meister-BAföG nun Aufstiegs-BAföG. Aber nicht nur der Name der Förderung ändert sich: Eine Vielzahl von Verbesserungen, wie die deutliche Erhöhung der Fördersätze, Freibeträge und Zuschussanteile, insbesondere aber die Erweiterung der Förderung auf Bachelor-Absolventinnen – und Absolventen sowie Personen, die ohne Abschluss einer Erstausbildung zur Fortbildungsprüfung zugelassen werden (zum Beispiel Studienabbrecher oder Abiturienten mit Berufspraxis), traten mit dem 3. AFBGÄndG in Kraft. Somit wird das Aufstiegs-BAföG für eine noch größere Zielgruppe interessant und ist weiterhin Bestandteil der Fördermittelberatungen der Qualifizierungsentwickler – vor allem im Handwerk.

Beim 4. Arbeitstreffen der Thüringer Qualifizierungsentwickler stellte Herr Dr. Matthesius das Thüringer Kompetenzzentrum Wirtschaft 4.0 vor. Der Leiter des Kompetenzzentrums gab interessante Einblicke zum Thema Digitalisierung in Thüringen und verwies auf diverse Projekte zur Digitalisierung von Prozessen von Thüringer Unternehmen. Da in der Praxis bereits erste Anfragen zu Big Data und der Automatisierung seitens der beratenen Unternehmen kommen, hat dieser Vortrag den Zahn der Zeit getroffen. So können die Qualifizierungsentwickler erste Fragestellungen selbst beantworten oder bei Bedarf an das Kompetenzzentrum weiterleiten. An Fragen wird es auch in Zukunft nicht mangeln, da sich Unternehmen digital fit machen müssen, um dem Wettbewerbsdruck stand zu halten.

Die Zahlen der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe im 3. Quartal 2016 sind weiterhin ein starker Indikator dafür, dass die Arbeit der Qualifizierungsentwickler von Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen ist. Nach dem Rückgang der Beratungen, auch verursacht durch die KMU-Regelung, sind die Beratungszahlen im Vergleich zu den ersten beiden Quartalen 2016 stabil geblieben. Dieses Ergebnis gilt es zu bestätigen.

# Impressum

**Herausgeber**  
GFAW Thüringen  
Servicestelle

**Kontakt:**  
GFAW mbH  
Warsbergstraße 1  
99092 Erfurt

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