



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie
des Landes Brandenburg

Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

www.esf.brandenburg.de



**Begleitende Evaluierung des
Operationellen Programms
des Landes Brandenburg für den
Europäischen Sozialfonds (ESF)
in der Förderperiode 2014-2020**

**Endbericht
Evaluierung des Projektes
„Fach- und Arbeitskräfte in
Brandenburg“**



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Institut für sozialökonomische
Strukturanalysen | Berlin
SÖSTRA GmbH

Endbericht
Evaluierung des Projektes
„Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

Berlin, 21.08.2017



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Inhalt

Zusammenfassung	6
1. Einleitung	9
2. Strategischer und institutioneller Handlungsrahmen für das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	11
2.1 Einordnung in das ESF-OP	11
2.2 Einordnung in die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg	14
2.3 Einordnung in den organisatorisch-institutionellen Kontext der WFBB	16
3. Ziele, Aufgaben und Ergebnisse des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	18
3.1 Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ im Überblick	18
3.2 Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE)	20
3.3 Weiterbildung Brandenburg (WB)	26
3.4 Fachkräfte in Clustern und Regionen (Regionalbüros für Fachkräfte)	33
3.4.1 Regionalmanagerinnen und Regionalmanager in den Regionalbüros für Fachkräftesicherung	34
3.4.2 Fachkräfte-Monitoring	42
3.4.3 Koordination, Ansiedlung und Erweiterung	46
3.4.4 Mobilisierung von weiteren Fachkräftepotenzialen	48
3.4.5 Zusammenfassung und Weiterentwicklungsvorschläge	51
4. Durchführung einer Unternehmensbefragung zur Bewertung des Nutzens und der Akzeptanz der Regionalbüros für Fachkräftesicherung	54
5. Bewertung der Zielerreichung und Ergebnisse	61
5.1 Bewertung der Zielerreichung und Ergebnisse anhand der projektbezogenen Indikatoren	62
5.2 Bewertung der Zielerreichung der ESF-OP-Ziele	66
5.2.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP-Indikatoren	66
5.2.2 Beiträge zu den ESF-OP-Querschnittszielen	69
6. Synergien und Schnittstellen aufgrund der Veränderung der institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen	71
7. Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	74
8. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	77
9. Literaturlauswahl	82
10. Anhang	I
10.1 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	I
10.2 Ausgewählte Angebote zum Thema Fachkräftesicherung in Betrieben, Regionen und Sektoren	III
10.3 Ausgewählte Angebote zur Weiterbildungsberatung	VII
10.4 Ausgewählte Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	VIII
10.5 Fragebogen Unternehmensbefragung	IX

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskreis
AV	Arbeitsvertrag
BA	Bundesagentur für Arbeit
BB	Brandenburg
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BFD	Berufsförderungsdienst
BIF	Richtlinie Brandenburger Innovationsfachkräfte
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EE	Landkreis Elbe-Elster
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ESF-OP	Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds
EU	Europäische Union
FIS	Fachkräfteinformationssystem
FKM	Fachkräfte-Monitoring
FKP	Fachkräfteportal
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILB	Investitionsbank des Landes Brandenburg
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IP	Investitionspriorität des ESF-OP
IPS	Informationssystem Pflege
IuB	Informations- und Beratungsstellen Weiterbildung
IWWB	InfoWeb Weiterbildung
KKU	Kleinst- und Kleinunternehmen
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KWIS	Kommunales Wirtschafts-Informations-System
LASA Brandenburg GmbH	Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH
LAVG	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
LIGA	LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg

MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
MWE	Ministerium für Wirtschaft und Energie des Landes Brandenburg
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
OSL	Landkreis Oberspreewald-Lausitz
OSZ	Oberstufenzentrum
PAV	Richtlinie zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem
POE	Personal- und Organisationsentwicklung
RB	Teilprojekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“
RWK	Regionaler Wachstumskern
SAE	Teilprojekt „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“
SGB	Sozialgesetzbuch
SÖSTRA	Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen
SPN	Landkreis Spree-Neiße
SZ	Spezifisches Ziel einer IP im ESF-OP
uvb Berlin- Brandenburg	Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg
WB	Teilprojekt „Weiterbildung Brandenburg“
WB-RL	Weiterbildungs-Richtlinie des Landes Brandenburg
WFBB	Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg GmbH
ZAB	ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

Zusammenfassung

Zentrale Befunde und Ergebnisse der Evaluierung

1. Das Gesamtprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ setzt sich aus drei Teilprojekten zusammen, die unterschiedliche, inhaltlich voneinander abgegrenzte Schwerpunkte haben: Während das Teilprojekt „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ (SAE) darauf abzielt, die Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern, verfolgt das Teilprojekt „Weiterbildung Brandenburg“ (WB) das Ziel, Fach- und Arbeitskräfte möglichst umfassend über die in Brandenburg verfügbaren Weiterbildungsangebote zu informieren. In diesen beiden Projekten steht die Beratung von Einzelpersonen im Mittelpunkt. Das Teilprojekt „Fachkräfte in Clustern und Regionen“ bzw. „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ (RB) hat demgegenüber einen inhaltlich umfassenderen Beratungsauftrag: Es informiert und berät vor allem Unternehmen zur Fachkräftesicherung; begleitet aber auch regional und sektoral ausgerichtete Gremien und Netzwerke zu diesen Themen.
2. Die qualitativen Ziele sind von allen drei Teilprojekten und somit auch von dem Gesamtprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ im Untersuchungszeitraum von 2015 bis 2016 erfüllt worden. Es leistet mit seinen drei Teilprojekten wesentliche Beiträge zur Umsetzung der Fachkräftestrategie des Landes. Seine wichtigsten qualitativen Ziele sind erstens Transparenz über Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten herstellen, zweitens Sensibilisieren, Informieren und Beraten von Unternehmen und Einzelpersonen sowie drittens die Unterstützung der Vernetzung regionaler Akteure in den verschiedenen Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung von der Berufsorientierung über die Berufsausbildung und betriebliche Personalentwicklung bis hin zur beruflichen Weiterbildung.
3. Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ realisierte im Untersuchungszeitraum 2015 und 2016 im Jahresdurchschnitt circa 2.500 Beratungen von Einzelpersonen sowie circa 2.000 Beratungen von Betrieben, wobei ein Beratungsschwerpunkt bei kleinen und kleinsten Unternehmen lag. Damit hat das Projekt die quantitativen Zielvorgaben für die Beratung erfüllt, insbesondere die beiden Teilprojekte „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ und „Weiterbildungsberatung“ konnten diese im Untersuchungszeitraum zum Teil deutlich übertreffen.
4. Im Rahmen der Evaluierung wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt, auf die 319 Unternehmen geantwortet haben. Davon haben knapp zwei Drittel angegeben, dass sie von den Regionalbüros für Fachkräftesicherung beraten wurden; etwas mehr als ein Drittel hat diese Frage verneint. Durch die große Anzahl antwortender Betriebe ist eine hohe Aussagekraft der Befragungsergebnisse gegeben. Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen haben den Nutzen der Informations- und Beratungstätigkeit der Regionalbüros positiv bewertet. Knapp 90 Prozent der von den Regionalbüros für Fachkräftesicherung beratenen Unternehmen waren mit den erhaltenen Informationen und Beratungen zufrieden.
5. Die Teilprojekte befragen regelmäßig die Nutzerinnen und Nutzer ihrer Beratungsangebote. In den Teilprojekten „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ und „Weiterbildungsberatung“ wird die Zufriedenheit der beratenen Einzelpersonen und Betriebe erfragt, die durchgängig von den Antwortenden als sehr hoch angegeben wurde. Auch die im Teilprojekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ regelmäßig durchgeführten Befragungen der beratenen Betriebe ergaben, dass über die Hälfte der beratenen Betriebe im Anschluss der Beratung auch Maßnahmen zur Personalentwicklung eingeleitet hat.
6. Die Förderangebote des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) wie auch anderer Fördermittelgeber zeigten sich für die Regionalbüros für Fachkräftesicherung als zentraler „Türöffner“ für die Beratung von Unternehmen. Dies wird darin sichtbar, dass Schwankungen in der Anzahl der informierten und beratenen Unternehmen unmittelbar mit Änderungen in den Förderangeboten des Landes zusammenhängen.

7. Die Integration der vormaligen LASA-Projekte in die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg (WFBB) – vormals ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB Brandenburg) – hat sich nach Auffassung aller Beteiligten bewährt. Synergien konnten vor allem in den Bereichen gehoben werden, wo bereits Arbeitskontakte zwischen den vormalig in getrennten Institutionen angesiedelten Teams existierten. Mit der bewussten Verknüpfung von Investitions-, Innovations- und Fachkräfteförderung hat die WFBB damit gegenüber zahlreichen Wirtschaftsfördereinrichtungen in anderen Bundesländern ein Alleinstellungsmerkmal.
8. Die Informations- und Beratungsangebote des Projektes sind zu den im Land Brandenburg von Dritten bereitgestellten Angeboten komplementär und ergänzen sie gut. Ihre Alleinstellungsmerkmale bestehen darin, dass die Beratungsangebote erstens für alle zugänglich sind, zweitens Anbieter-neutral sind und drittens im Unterschied zu kommerziellen Beratungsangeboten allgemeine Orientierungen im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ kostenfrei anbieten und für die Umsetzung an Dritte verweisen.

Handlungsempfehlungen

1. Das Gesamtprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ sollte angesichts der erwarteten Fachkräfteentwicklung mit seinen drei Teilprojekten weitergeführt werden. Dabei sollten die drei in dem ESF-Projekt zusammengeführten Teilprojekte ihre Beratungs- und Unterstützungsleistungen auch in Zukunft eigenständig ihren jeweiligen Zielgruppen anbieten.
2. Für die Zwecke der Steuerung und Berichterstattung des Projektes empfiehlt die Evaluierung, die Komplexität der Ziele, Aufgaben und Indikatoren auf eine handhabbare Anzahl von Indikatoren zu begrenzen. Die Output-Indikatoren sollten die wesentlichen Aktivitäten der drei Teilprojekte abbilden und damit auf zwei bis drei Indikatoren pro Teilprojekt begrenzt werden. Die Ergebnis-Indikatoren sollten die Akzeptanz und Zufriedenheit der beratenen Unternehmen und Einzelpersonen (SAE und WB) sowie die Ergebnisse der Beratung durch die Regionalbüros (Nachbefragung) widerspiegeln. Diese Ansätze der Ergebnismessung sollten fortgeführt werden.
3. Die Synergien, die sich aus der Verknüpfung von Investitions-, Innovations- und Fachkräfteförderung unter dem Dach der Wirtschaftsförderung Brandenburg ergeben, sollten offensiv ausgebaut werden. Praktisch kann dies z. B. bedeuten, dass die allen Projektteams der Wirtschaftsförderung zur Verfügung stehende Unternehmensdatenbank nach einheitlichen Gesichtspunkten gepflegt wird, so dass fortlaufend sichtbar ist, zu welchem Zeitpunkt, zu welchem Thema und in welchem Umfang ein Unternehmen von wem kontaktiert wurde. Auch die derzeit im Rahmen des Fachkräfte-Monitorings erstellten Studien könnten zu integrierten Studien über regionale sowie sektorale Wirtschafts- und Beschäftigungstrends weiterentwickelt werden.
4. Die vom ESF-Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ angebotenen Informations- und Beratungsleistungen passen sich gut in die Beratungslandschaft im Land ein – vor allem weil sie einerseits anbieterneutral und andererseits durch die angebotenen Grundinformationen für Unternehmen kostenneutral sind. Um auf Veränderungen im Beratungsumfeld proaktiv reagieren zu können, wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Akteuren angeregt. Ziele, Schnittstellen und mögliche Felder der Arbeitsteilung unterliegen kontinuierlichen Veränderungen, auf die gegebenenfalls mit einer Nachsteuerung der inhaltlichen Ausrichtung der Angebote aktiv reagiert werden sollte.
5. In Hinsicht auf die ESF-Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ stellt das Projekt, nicht zuletzt durch die direkte Arbeit mit den Unternehmen, im Rahmen des ESF einen wichtigen Hebel dar, der als solcher in den Teilprojekten Weiterbildung und Regionalbüros noch stärker genutzt werden könnte. Die relevanten Themen und Teilzielgruppen könnten im Rahmen der Beratungskonzepte und der Öffentlichkeitsarbeit konzeptionell noch systematischer entwickelt, aufgenommen und proaktiv bearbeitet werden.

6. Die Funktionstrennung von Fördermittelinformationen, -beratung und -bewilligung durch die Eingliederung eines Teils der LASA in die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH und eines anderen Teils in die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) hat dazu geführt, dass die Schnittstelle zwischen der ILB einerseits und den Regionalbüros andererseits neu definiert und die Tätigkeiten miteinander abgestimmt werden mussten. Dem sollte durch einen kontinuierlichen Informationsaustausch zwischen den beiden Institutionen und den beteiligten Projektteams entsprochen werden. Ein richtiger Schritt in diese Richtung ist die im Dezember 2016 abgeschlossene Kooperationsvereinbarung zwischen beiden Institutionen. Ein Sichtzugang der Regionalbüros zum Online-Antragstool würde ihre Informationsarbeit dahingehend befördern, dass sie den gleichen Informationsstand über Verfahrensvoraussetzungen haben wie die von ihnen informierten Unternehmen.
7. Die Antrags- und Berichtsverfahren für die Förderangebote zur Fachkräftesicherung haben ein beachtliches Ausmaß erreicht. Unter Berücksichtigung der Anforderungen, die sich unter anderem aus den Vorgaben zur Umsetzung der EU-Strukturfonds ergeben, sollte weiter nach Möglichkeiten gesucht werden, die Verfahrensanforderungen zu minimieren und Unternehmen bei der Antragstellung zu entlasten. Das könnte aus Sicht der Evaluierung auch eine Unterstützung der Unternehmen durch die Regionalbüros im Prozess der Antragstellung beinhalten.
8. Um weiterhin eine hohe Qualität der Informations- und Beratungsleistungen durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung sicherzustellen, sollte geprüft werden, inwieweit sich eine größere Stabilität und Kontinuität des Projektes erreichen lässt. Eine Möglichkeit in diese Richtung könnte darin bestehen, dass erneut ein mehrjähriger Bewilligungszeitraum ins Auge gefasst wird.

1. Einleitung

Mit dem Teilbetriebsübergang der LASA Brandenburg GmbH zur ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) wurden die drei ESF-finanzierten Projekte „Weiterbildung Brandenburg“ (WB), „Service-stelle Arbeitswelt und Elternzeit“ (SAE) sowie „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ (RB) ab 1. Januar 2014 unter dem Dach der ZAB Arbeit in die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg integriert. Am 10. April 2017 wurde die ZAB Brandenburg in „Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH“ (WFBB) umbenannt.

Seit dem 1. Januar 2015 wurden die bis dahin jeweils getrennt beantragten und geförderten Projekte erstmals als ein gemeinsames ESF-Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ zusammengefasst. Vor diesem Hintergrund soll mit der Evaluierung vor allem eine Bestandsaufnahme des Gesamtprojektes vorgenommen sowie die Funktionsweise und das Zusammenwirken der drei involvierten Projektteams untersucht werden. Ein weiteres Ziel der Evaluierung besteht darin, Ansätze und Handlungsempfehlungen für die weitere Ausgestaltung des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ herauszuarbeiten.

Aufgrund der – personellen und finanziellen – Bedeutung der Regionalbüros für das Gesamtprojekt Fachkräftesicherung lag der Schwerpunkt der Evaluierung auch auf diesem Arbeitsbereich des Gesamtprojektes.

Vor diesem Hintergrund waren folgende Fragestellungen für die Evaluierung handlungsleitend:

- Worin bestehen die Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte des Gesamtprojektes mit dem Schwerpunkt Regionalbüros?
- Welche qualitativen und quantitativen Ziele wurden verfolgt und erreicht (Erfolgskontrolle)?
- Welche Veränderungen haben sich durch die Neustrukturierung und Integration in die ZAB ergeben?
- Hat sich die Integration in die ZAB bzw. WFBB bewährt und worin bestehen Anpassungs- und Optimierungsbedarfe sowohl aus der Binnensicht des Gesamtprojektes als auch aus externer Sicht?
- Welche Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen lassen sich für die zukünftige Ausrichtung der Angebote- und Beratungsstrukturen des Gesamtprojektes und seiner Teilprojekte ableiten?

Das methodische Herangehen an diese Schwerpunktevaluierung war durch einen Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung gekennzeichnet. Neben der Analyse und Auswertung von Dokumenten, insbesondere des Projektantrags, der Projektsachberichte sowie weiterer Dokumente kamen v. a. leitfadengestützte Interviews mit den projektumsetzenden Akteuren als wichtige Informationsquellen zum Einsatz. Ergänzend wurde eine Außensicht auf das Gesamtprojekt eingeholt, indem leitfadengestützte Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen der Wirtschafts- und Sozialpartner sowie mit der Arbeitsagentur Potsdam geführt wurden. Zudem wurden im Rahmen einer online-basierten Unternehmensbefragung circa 1.800 Betriebe angeschrieben. Letztere werden in der KWIS.net-Datenbank (Kommunales Wirtschafts-Informationssystem) der WFBB geführt und sind potenzielle Adressaten von Förderangeboten des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF). Ein Teil dieser Betriebe ist von den Regionalbüros für Fachkräftesicherung in den Jahren 2015 und 2016 informiert oder beraten worden.

Erste ausgewählte Befunde, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen wurden auf einem projektinternen Workshop am 20. April 2017 vorgestellt und mit Vertreterinnen und Vertretern des MASGF und den drei Projektteams diskutiert.

Der vorliegende Endbericht der Evaluierung des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ ist in acht Kapitel gegliedert: Nach dieser Einleitung werden im **zweiten** Kapitel die Kontextbedingungen sowie der Handlungsrahmen für das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ beschrie-

ben. Dabei geht es um die Einordnung des Projektes in die Brandenburger Fachkräftestrategie, in den Kontext der ESF-Förderung des Landes Brandenburg sowie die organisatorisch-institutionelle Einbindung des Projektes in die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg – vormals ZAB Brandenburg.

Im **dritten** Kapitel werden Ziele, Aufgaben und Ergebnisse der drei Projektteams diskutiert. Im **vierten** Kapitel wird die Bewertung des Nutzens des Teilprojektes „Fachkräfte in Clustern und Regionen (Regionalbüros für Fachkräftesicherung)“ durch Unternehmen vorgestellt, die von den Regionalbüros informiert und beraten wurden. Damit geben die Ergebnisse der in den Monaten März und April 2017 durchgeführten Unternehmensbefragung zugleich eine externe Sichtweise auf die unternehmensbezogenen Leistungen der Regionalbüros wider.

Gegenstand des **fünften** Kapitels ist die Bewertung der Zielerreichung und Ergebnisse des Gesamtprojektes anhand der projektbezogenen als auch der im Operationellen Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF-OP) festgelegten Output- und Ergebnis-Indikatoren.

Im **sechsten** Kapitel werden Synergien und Schnittstellen diskutiert, die sich aufgrund der veränderten institutionell-organisatorischen Einbindung des Gesamtprojektes in die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg GmbH (vormals ZAB Brandenburg) ergeben.

Im **siebten** Kapitel wird auf Besonderheiten des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ eingegangen. Hier geht es vor allem darum, die Informations- und Beratungsleistungen des Gesamtprojektes vor dem Hintergrund vergleichbarer Angebote einzuordnen.

Im abschließenden **achten** Kapitel werden Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit des Gesamtprojektes unterbreitet.

2. Strategischer und institutioneller Handlungsrahmen für das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

In dem Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ wurden 2015 die Teilprojekte „Weiterbildung Brandenburg“ (WB), „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ (SAE) und „Fachkräfte in Clustern und Regionen (Regionalbüros für Fachkräftesicherung)“, die zuvor schon über Jahre als eigenständige Beratungsprojekte vom MASGF gefördert worden sind, zusammengeführt.

Ein **zentraler Bezugspunkt** für das Projekt ist das ESF-OP des Landes Brandenburg. Aus der Perspektive des ESF-OP hat das Projekt in der Prioritätsachse A einen Beitrag zur Anpassung der Arbeitskräfte, Betriebe sowie Betriebsinhaberinnen und -inhaber an den Wandel zu leisten. Um die Zielerreichung der Aktivitäten des Gesamtprojektes einschätzen zu können, wurden im ESF-OP projektspezifische Beiträge zu den quantifizierten Output- und Ergebniszielwerten festgelegt, die das Gesamtprojekt mit seinen Informations- und Beratungsleistungen realisieren soll. Damit ist ein wichtiger Maßstab formuliert, an dem sich die Arbeit sowohl des Gesamtprojektes als auch seiner Teilprojekte messen lässt.

Ein **weiterer Bezugspunkt** ist die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg „Brandenburger Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“. Aus dieser Perspektive kommt dem Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ die Aufgabe zu, diese mit umzusetzen. Dahinter steht ein breites Spektrum von Aufgaben und Zielgruppen, die von dem Gesamtprojekt und seinen Teilprojekten adressiert werden. Sie reichen zunächst von Unternehmen bis hin zu Einzelpersonen, die wiederum sowohl beschäftigte als auch arbeitslose Personen sein können. Eine wichtige Zielgruppe bilden nicht zuletzt Netzwerkstrukturen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung. Diese kurze Auflistung verdeutlicht bereits die Vielschichtigkeit, die hinter der Aufgabe steht, die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg in die Fläche zu tragen.

Ein **dritter Bezugspunkt** ist der institutionelle Rahmen, in den sich das Gesamtprojekt einordnet und in dem es seine Wirkungen entfaltet. Mit dem Teilbetriebsübergang der drei Teilprojekte von der LASA Brandenburg GmbH zunächst zur ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH veränderte sich bereits der institutionelle Handlungsrahmen für die Teilprojekte entscheidend. Die Zusammenführung der Teilprojekte zum ESF-Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ setzte dann wiederholt einen neuen Fokus. Einen ersten zumindest formalen Abschluss haben diese Transformationsprozesse 2017 mit der Etablierung des Gesamtprojektes im Bereich Arbeit der Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg gefunden.

Diese skizzierten Bezugspunkte für die Arbeit des Projektes werden in den folgenden Abschnitten näher beschrieben.

2.1 Einordnung in das ESF-OP

Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ ist in der Prioritätsachse A „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ des Operationellen Programms für den Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg (ESF-OP) und hier konkret in der Investitionspriorität (IP) 8v „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ angesiedelt.

In der IP 8v wird das spezifische Ziel „Steigerung der Kompetenzen von Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Verbesserung der betrieblichen Arbeitsorganisation“ verfolgt. Einer von drei Förderansätzen, mit denen dieses spezifische Ziel erreicht werden soll, ist das Einzelprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“, welches sich aus den drei Teilprojekten „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“, „Weiterbildung Brandenburg“ und der „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ zusammensetzt.¹ In quantitativer Hinsicht soll das Projekt im Vergleich zu den anderen Förderansätzen den

¹ Die anderen beiden Förderansätze sind die „Sozialpartnerrichtlinie“ des Landes Brandenburg und die Richtlinie „Kompetenzentwicklung in Unternehmen der Kultur und der Kreativwirtschaft“.

größten Beitrag zur Zielerreichung leisten. So ist für zwei von drei Output-Indikatoren festgelegt, dass es je rund 80 Prozent der Vorgaben erfüllt, und der dritte Indikator misst ausschließlich den Output der Servicesstelle Arbeitswelt und Elternzeit.

Die in der IP 8v verorteten Förderaktivitäten sind darauf ausgerichtet, das Fachkräftepotenzial für die Wirtschaft des Landes Brandenburg sichern zu helfen. Sie sollen dazu beitragen, dass die vorhandenen Arbeits- und Fachkräftepotenziale des Landes optimaler ausgeschöpft werden. Unter dem Aspekt der verstärkt zu mobilisierenden Personengruppen werden im ESF-OP u. a. Jugendliche und Frauen angesprochen.²

Vor diesem Hintergrund sollen ESF-Fördervorhaben in dieser IP vor allem zur Steigerung personalpolitischer Kompetenzen in den Unternehmen beitragen und das Brandenburger Bündnis „Gute Arbeit“ unterstützen.³ Unter inhaltlichen Aspekten werden in der strategischen Ausrichtung dieser IP alle personalpolitischen Handlungsfelder der Fachkräftesicherung angesprochen: Sie reichen von der Unterstützung der Unternehmen bei ihren Aktivitäten zur beruflichen Orientierung künftiger Auszubildender und Beschäftigter, über Informationen und Beratungen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bis hin zu Fragen der Arbeitsorganisation in den Betrieben.

In Bezug auf eine zukunftsorientierte Gestaltung von Arbeitsbedingungen in Betrieben wird im ESF-OP ebenfalls ein breites Spektrum von Maßnahmen angesprochen. Es reicht von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf mit der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen über die Reduzierung gesundheitlicher Belastungen bis hin zu einer altersgerechten Gestaltung von Arbeitsprozessen.

Im ESF-OP sind zu den Querschnittszielen ‚Gleichstellung von Frauen und Männern‘ sowie ‚Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung‘ eine Reihe von Leitzielen genannt.⁴ Im Rahmen des Interventionsfelds und der Zielstellung des Projekts „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ sind davon in erster Linie die folgenden Leitziele⁵ relevant:

- Gleichstellung von Frauen und Männern: Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben; Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes; Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen; Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung: Abbau der Arbeitslosigkeit; Erhöhung der Beschäftigungsquoten

Vor allem unter den Gesichtspunkten des demografischen Wandels und einer in der Konsequenz abnehmenden sowie alternden Erwerbsbevölkerung wurden diese Ziele in der Ex-ante-Evaluierung des ESF-OP als langfristig zu verfolgende, übergreifende Ziele für die ESF-Interventionen in dieser IP herausgearbeitet.⁶ Die in der IP 8v verfolgte Interventionslogik wird in der nachstehenden Abbildung 1 veranschaulicht. In Abbildung 1 werden – ausgehend von den konkreten Bedarfslagen des Landes in diesem Handlungsfeld und den wesentlichen externen Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen – die Output- und Ergebnisziele skizziert, die mit den ESF-Interventionen erreicht werden sollen. Dabei erfolgt nicht nur eine qualitative Beschreibung der beiden Zielebenen, sondern auch eine Untersetzung mit quantifizierbaren Zielgrößen. Abschließend werden die konkreten Förderaktivitäten und die Zielgruppen dieser Interventionen benannt. Die damit beschriebene Interventionslogik war nicht zuletzt auch handlungsleitend für die durchgeführte Implementationsanalyse.

² Vgl. Land Brandenburg: Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Dezember 2014, S. 38.

³ Das Brandenburger Bündnis für „Gute Arbeit“ bildet seit dem 11. Mai 2016 ein Dach über die bestehenden arbeitspolitischen Gremien des Landes und soll das Leitbild Guter Arbeit verbreiten und zur Richtschnur des gemeinsamen Handelns der Arbeitsmarktakteure machen.

⁴ Vgl. Land Brandenburg: Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Dezember 2014, S. 71ff.

⁵ Zusammenfassende Darstellung nach ebd. S. 71ff.

⁶ Vgl. isw: Ex-ante-Evaluierung des ESF-OP für die Förderperiode 2014-2020, Halle (S.), 22.05.2014, S. 40.

Abbildung 1 Schema Interventionslogik für die Prioritätsachse A / IP 8v: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Ebene	"interne" Interventionslogik	wesentl. externe Einflussfaktoren
<p>Bedarf für Brandenburg</p>	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Erwerbsbeteiligung zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels (Rückgang Erwerbspersonenpotenzial) Ausschöpfung der individuellen Beschäftigungspotenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs durch gesundheitsorientierte, alters- und familiengerechte Arbeitsbedingungen Unterstützung von KMU bei systematischer Personal- und Organisationsentwicklung Verbesserung unternehmerischer Kompetenzen, insbesondere auch in der Kultur- und Kreativwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> demografischer Wandel rechtliche Rahmenbedingungen (Renteneintritt, Freistellung zur Betreuung von Angehörigen ...)
<p>Strategisches Ziel:</p> <p>Ergebnisse</p>	<p>Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (Kernziel der EU2020-Strategie)</p> <p>Fachkräftesicherung insbesondere durch Verbesserung der Arbeitsorganisation und Gestaltung von Arbeitsbedingungen</p> <p>Ergebnis-Indikator: geförderte Unternehmen, die POE-Maßnahmen umsetzen</p>	
<p>Spezifisches Ziel:</p> <p>Output</p>	<p>SZ 2: Steigerung der Kompetenzen von Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Verbesserung der betrieblichen Arbeitsorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Output-Indikator: unterstützte Unternehmen/ darunter: KKK und KMU einschl. Unternehmen der Sozialwirtschaft Output-Indikator: Beratungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> Konjunkturelle Rahmenbedingungen Entwicklung von Fachkräfteengpässen
<p>Aktivitäten</p>	<ul style="list-style-type: none"> Beratung regionaler, sektoraler und betrieblicher Akteure zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung Sensibilisierung und Unterstützung von Betrieben bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gestaltung von altersgerechten Arbeitsbedingungen gemeinsame Projekte der Sozialpartner in Branchen/ Betrieben zur Verbesserung der Arbeitsorganisation im Sinne „Guter Arbeit“ Beratung und Schulung von Betrieben sowie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben Qualifizierung und Beratung für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung im Sektor Kreativwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung der Beratungs- und Unterstützungsangebote Dritter im Handlungsfeld
<p>Zielgruppen/ Potenzial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmen, insbesondere KMU Sozialpartner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit familiärer Betreuungs- und Pflegeverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> Wahrnehmung des Handlungsbedarfs und des potenz. Nutzens der Angebote

Quelle: isw: Ex-ante-Evaluierung des ESF-OP für die Förderperiode 2014-2020, Halle (S.), 22.05.2014, S. 42.

2.2 Einordnung in die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg

Die Landesstrategie „Brandenburger Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ bildet in ihrer Fortschreibung vom 28. Oktober 2015 landespolitisch einen strategischen Rahmen für die Umsetzung der ESF-Fördermaßnahmen des Landes insgesamt und damit auch für das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“. ⁷ In dieser Fortschreibung werden die Komplexität der Herausforderungen bei der Sicherung eines ausreichenden Angebots an Fach- und Arbeitskräften sowie die Bedeutung für die zukünftige Entwicklung des Lebens- und Wirtschaftsstandortes Brandenburg explizit hervorgehoben.

Dieses Herangehen mit der Formulierung strategischer Ziele und konkreter Umsetzungswege sowie zentraler Maßnahmen zur Zielerreichung hat das Land Brandenburg bereits 2007 mit seinem erstmals formulierten „Maßnahmeplan zur Fachkräftesicherung“ eingeschlagen und in den Folgejahren aktualisiert bzw. weiterentwickelt. Auf diese konzeptionellen Grundlagen konnte bei der Programmierung des ESF-OP und der damit verbundenen Zielbestimmung sowie inhaltlichen Ausgestaltung für die betreffende Investitionspriorität aufgesetzt werden.

In der Landesstrategie werden fünf Schlüsselthemen für die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs des Landes formuliert: Diese fünf Schlüsselthemen sind der „Übergang Schule – Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung“, „Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern“, „Aus- und Weiterbildung stärken“, „Gute Arbeit und Wandel der Arbeit“ sowie „Fachkräfte und Cluster“.

In der nachfolgenden Abbildung 2 sind die wesentlichen Ziele und Schlüsselthemen sowie die wichtigsten Umsetzungsakteure zusammengestellt. Dabei wird die Akteurebene unterschieden nach den jeweils federführenden Landesressorts, den gesetzlich zuständigen Akteuren, die im Land Brandenburg für das Thema verantwortlich sind, sowie den Umsetzungsakteuren, die im Auftrag des Landes Brandenburg aktiv werden und in der Regel auch aus Mitteln des Landes und der EU gefördert werden.

Die Übersicht zeigt anschaulich, dass dem Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ in allen fünf Schlüsselthemen wichtige Aufgaben zukommen.

⁷ Vgl. Land Brandenburg: Fortschreibung der Fachkräftestrategie des Landes „Brandenburger Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ (Legislaturperiode 2014-2019), Potsdam, 28. Oktober 2015.

Abbildung 2 Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg – Ziele, Schlüsselthemen und relevante Umsetzungsakteure

Oberziel	Sicherung und Entwicklung der Fachkräftebasis - Brandenburger Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen
Teilziele	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung der Gleichzeitigkeit von Arbeitslosigkeit und Fachkräfteengpässen • Nutzung der Potenziale des Arbeitsmarktes (Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund, Geringqualifizierte u.a.) • Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen • Bildungsbegleitung mit transparenten und zuverlässigen Übergängen zwischen Schule und Ausbildung/ Studium sowie Ausbildungs-/ Studienabschluss und anschließende Beschäftigung • „Gute Arbeit“ als Ansatz für faire Arbeitsbedingungen und • Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten

Schlüsselthemen 2015-2019	Übergang Schule-Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung	Duale Studiengänge bedarfsgerecht erweitern	Aus- und Weiterbildung stärken	Gute Arbeit und Wandel der Arbeit	Fachkräfte und Cluster
Konzeptionelle und strategische Grundlagen	Konzept des Landes zum Übergang Schule-Beruf	Gesamtkonzept zur Umsetzung dualer Studiengänge	Ausbildungskonsens und Bündnis für Fachkräftesicherung	Sozialpartnerdialog – künftig Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit	In Masterplänen Fachkräftesicherung als Querschnittsaufgabe verankern
Federführendes Ressort	MBSJ	MWFK	MASGF	MASGF	MWE
Relevante Umsetzungsakteure im Land	Träger SGBII und III, Kammern, Branchennetzwerke		Träger SGB II und III, Kammern	Träger SGB II und III, Kammern, Gewerkschaften, Unternehmensverbände	Clusterakteure (wie z.B. Branchenverbände, Gewerkschaften, Unternehmensverbände)
des Landes	MBSJ / Schulen MWFK / Hochschulen Netzwerk Zukunft AK Schule-Wirtschaft	MWFK / Hochschulen	MASGF MBSJ / OSZ		Clustermanagement der WFBB
	Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

Quelle: MASGF 2015: Fortschreibung der Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg vom 28.10.2015; eigene Zusammenstellung

Um die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zu unterstützen und zu begleiten, sind landesweit aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags Akteure aktiv, wie z. B. SGB II- und III-Träger oder die Kammern. Ergänzend sind im Auftrag der jeweils zuständigen Landesressorts Umsetzungsakteure damit beauftragt, landesweit und in den Regionen das jeweilige Schlüsselthema bzw. Aspekte daraus zu bearbeiten.

Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ hat in allen Schlüsselthemen der Fachkräftestrategie – wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Gewichtungen – wichtige Beiträge zur Umsetzung der Fachkräftestrategie zu leisten. Welche Unterstützungsleistungen mit welchen Ziel- und Aufgabenstellungen dies im Einzelnen sind, ist Gegenstand einer näheren Darstellung in Kapitel 3.

2.3 Einordnung in den organisatorisch-institutionellen Kontext der WFBB

Mit dem Teilbetriebsübergang der LASA Brandenburg GmbH (LASA) zur ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) am 1. Januar 2014 wurden die bisher bei der LASA angesiedelten, eigenständigen Projekte „Weiterbildung Brandenburg“, „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ sowie die „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ als eigenständiger Bereich „Arbeit“ in die „ZAB Arbeit“ integriert. Damit hatte das Land Brandenburg als erstes Bundesland deutschlandweit die Dienstleistungen der Wirtschaftsförderung des Landes um die Themen Arbeit und Fachkräftesicherung erweitert und in das Angebotsportfolio der Wirtschaftsförderung übernommen.

Die Integration in die ZAB erfolgte in mehreren Etappen. Zunächst wurde die räumlich-regionale Struktur der Regionalbüros derjenigen der ZAB RegionalCenter angepasst und die Regionalbüros in eine gemeinsame Bürostruktur mit den RegionalCentern zusammengeführt. Das bedeutete insbesondere:

- Der Regionalbürostandort in Schönefeld wurde geschlossen und die Regionalbüros Mitte-Westbrandenburg und Mitte-Brandenburg wurden zu einem Regionalbüro am Standort Potsdam zusammengelegt. Aufgrund dieser Umstrukturierung ist das letztgenannte Büro als Einziges mit drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt. Damit reduzierte sich die Anzahl der Regionalbüros von vormals sechs auf fünf.
- Die Regionalbüros befanden sich an denselben räumlichen Bürostandorten und arbeiteten in einem gemeinsamen Büro mit den RegionalCentern zusammen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Einrichtungen führten regelmäßige Teambesprechungen durch. Für die Regionalbüros an den Standorten Cottbus und Frankfurt (Oder) war die Zusammenlegung mit einem Umzug in die jeweiligen Bürostandorte der RegionalCenter verbunden; lediglich das Regionalbüro in Potsdam behielt seinen Sitz in der Bahnhofspassage und wurde nicht mit dem RegionalCenter zusammengeführt.

Mit dem Teilbetriebsübergang wurde das Personal aus den Projekten vollständig übernommen, so dass es zu keinen personellen Brüchen oder Erfahrungsverlusten in der Projektarbeit kam.

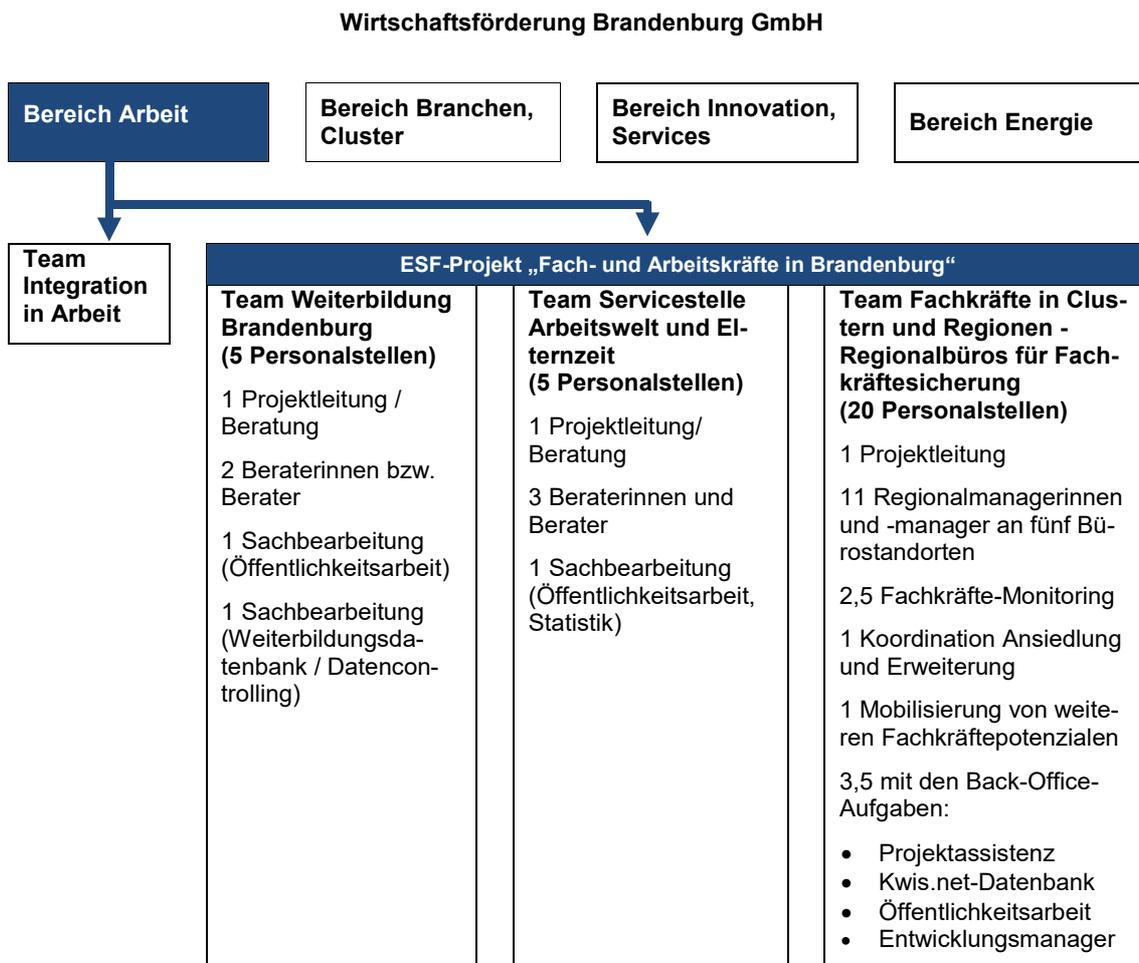
In einem zweiten Schritt wurden zum 1. Januar 2015 die vormals eigenständigen drei Teilprojekte in einem Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ zusammengefasst. Im Zuge dieser formalen Bündelung der drei Teilprojekte wurde das bis dahin EFRE-finanzierte Projekt „Transfer über Köpfe“ aus dem Bereich ZAB Innovation in das Teilprojekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ integriert. Die Personalstelle wird seither aus ESF-Mitteln finanziert, während die Sachkosten weiterhin durch EFRE-Mittel getragen werden.

Die beiden Teilprojekte „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ sowie „Weiterbildung Brandenburg“ konnten mangels ausreichender Büroräume nicht sofort am bisherigen Standort der ZAB untergebracht werden und arbeiteten deshalb zunächst noch am alten LASA-Standort in der Wetzlarer Straße weiter. Erst mit dem Umzug der ZAB Arbeit in die Potsdamer Bahnhofspassagen im November 2016 sind auch sie räumlich unter dem Dach der ZAB Arbeit angesiedelt.

Seit dem 10. April 2017 firmiert die ZAB unter dem neuen Namen „Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH“ (WFBB). Die WFBB bezog einen Neubau in der Nähe des Potsdamer Hauptbahnhofs. Neben den drei Bereichen „Branchen, Cluster“, „Innovation, Services“ und „Energie“ wurde der

Bereich „Arbeit“ ohne personelle oder organisatorische Veränderungen fortgeführt. Dieser besteht neben dem institutionell geförderten Team „Integration in Arbeit“ noch aus dem ESF-finanzierten Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ mit seinen drei Projektteams „Weiterbildung Brandenburg“ und Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ sowie „Fachkräfte in Clustern und Regionen bzw. Regionalbüros für Fachkräftesicherung“. Die Einordnung des Gesamtprojektes in die Organisationsstruktur der WFBB sowie den jeweiligen Stellenumfang fasst die folgende Abbildung 3 zusammen.

Abbildung 3 Einordnung des ESF-Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ in den Bereich „Arbeit“ der Wirtschaftsförderung Brandenburg



3. Ziele, Aufgaben und Ergebnisse des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

3.1 Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ im Überblick

Für alle drei Teilprojekte des Gesamtprojektes lassen sich übergreifend die folgenden Aufgaben als übergreifende und gemeinsame Funktionen festhalten. Für ihren jeweiligen Themenbereich

- stellen sie Transparenz über die Angebote und Handlungsmöglichkeiten her,
- informieren und sensibilisieren sie für das Thema Fachkräftesicherung,
- beraten sie sowohl Betriebe als auch Einzelpersonen und
- kooperieren sie mit Partnern und arbeiten mit Netzwerken zusammen.

Die folgende Abbildung 4 ordnet in einer ersten Annäherung an das Gesamtprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ die wichtigsten inhaltlichen Aufgaben und jeweiligen Kernzielgruppen der drei Projektteams den jeweiligen Aufgaben zu.

Abbildung 4 Vergleichende Darstellung der zentralen Aufgaben des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

Funktionen	Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit	Weiterbildung Brandenburg	Fachkräfte in Clustern und Regionen (Regionalbüros für Fachkräftesicherung)
Transparenz herstellen	Über die <u>gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</u> sowie die damit verbundenen <u>Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten</u>	Über die beruflichen und beruflich relevanten <u>Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten</u> im Land Brandenburg (gemeinsam mit Berlin auch für die Metropolregion BB)	Über die <u>Fachkräftesituation</u> auf dem Arbeitsmarkt – regional, sektoral und berufsbezogen (Fachkräfte-Monitoring)
Informieren / Sensibilisieren	Online Publikationen im Rahmen von Veranstaltungen und Beratungen	Online Publikationen im Rahmen von Veranstaltungen und Beratungen	Online Publikationen im Rahmen von Veranstaltungen und Beratungen
Beraten			
Informationsberatung	Informationen für <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. werdende Eltern und Betriebe</u>	Informationen für <u>Einzelpersonen und Betriebe</u>	Informationsberatung zu Förder- und Handlungsmöglichkeiten für <u>Betriebe, regionale und sektorale Akteure sowie Intermediäre</u>
Vertiefende Beratung	Das Gros der Beratungen erfordert eine vertiefende <u>individuelle Beratung insbesondere für werdende Eltern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber</u>	Biographieorientierte <u>Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen</u>	Orientierungsberatung / vertiefende Beratung zu <u>Fragen strategischer Personalentwicklung für Betriebe</u>
Vernetzung / Kooperation	Vor Ort mit regionalen Partnern zum Erreichen der Zielgruppen (z. B. im Rahmen von Informationsveranstaltungen)	Im Kontext der Weiterbildungsdatenbank Kooperation mit regionalen Weiterbildungsanbietern sowie bundesweit mit anderen Anbietern	Information für, Erfahrungsaustausch mit und Impulse für regionale Akteure und Netzwerke der Fachkräftesicherung überregionale Kooperationen mit anderen vergleichbaren Ansätzen zur Fachkräftesicherung

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die drei Projektteams der "Weiterbildung Brandenburg"(WB), der "Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit" (SAE) sowie die "Regionalbüros für Fachkräftesicherung"(RB) bieten für den jeweiligen Themenbereich der beruflichen Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Fachkräftesicherung in Clustern und Regionen spezifische Informations- und Beratungsdienstleistungen an. Über eine allgemeine Informationsberatung hinaus verfügen alle drei Projektteams über ein vertiefendes Beratungsangebot.

Im Teilprojekt WB liegt der Schwerpunkt auf der biographieorientierten Beratung von weiterbildungsinteressierten Einzelpersonen. Durch das Projektteam SAE werden sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Betriebe zu den gesetzlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie vertiefend beraten. Demgegenüber liegt der Beratungsschwerpunkt im Teilprojekt RB auf Fragen der Personalentwicklung in Betrieben und den damit verbundenen Fragen von geeigneten Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zur inner- und außerbetrieblichen Fachkräftesicherung.

Die Instrumente, mit denen Transparenz hergestellt wird, ergänzen die inhaltlichen Beratungsschwerpunkte der einzelnen Teilprojekte. Bei WB ist dies die Weiterbildungsdatenbank, in der Angebote der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg erfasst und über entsprechende Recherche- und Suchfunktionen aufbereitet werden. Im Teilprojekt SAE werden die gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung von individuellen und betrieblichen Vereinbarkeitslösungen für die Beratenden erläutert und nachvollziehbar gemacht. Demgegenüber setzt das Projektteam RB mit dem Fachkräfteinformationssystem darauf, statistische Daten und Informationen zur Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation im Land Brandenburg zugänglich zu machen.

Die Aufgabe der Kooperation und Vernetzung stellt insbesondere im Projekt RB einen wesentlichen Inhalt ihrer Beratungstätigkeit dar, insofern sie in regionalen und sektoralen Gremien und Netzwerken aktiv mitarbeiten und Impulse zur Fachkräftesicherung geben. Aufgrund des regionalen Schwerpunktes ist das Projektteam RB auch an fünf Standorten in den Regionen des Landes Brandenburg vor Ort vertreten. Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter von WB und SAE erbringen ihre Beratungstätigkeit zentral von ihrem Standort Potsdam aus.

Die Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte sowie die Ergebnisse der Projektarbeit sollen im Folgenden für jedes der drei Teilprojekte entlang der folgenden Eckpunkte und Fragestellungen dargestellt werden:

- Welcher Entstehungshintergrund und welche Personalressourcen liegen den Teilprojekten zugrunde?
- Was sind die jeweiligen wesentlichen Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsfelder?
- Welche Zielgruppen werden adressiert und wie werden diese Zielgruppen angesprochen bzw. erreicht?
- Mit welchen Instrumenten und Ansätzen der Beratung, Information etc. werden die Aufgaben erfüllt?
- Werden die selbst gesteckten quantifizierten Zielstellungen erreicht?
- Welche Ansätze und Instrumente der Qualitätssicherung kommen zum Einsatz?
- Welche Verbesserungs- und Weiterentwicklungsvorschläge sehen die einzelnen Projektteams und Arbeitsbereiche für die weitere Arbeit?

3.2 Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE)

Projektgenese und -aufbau

Das Teilprojekt „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ (SAE) startete im Jahr 2008. Es wurde konzeptionell im MASGF, Referat Chancengleichheit, entwickelt und bei der LASA Brandenburg GmbH angesiedelt. Dem Projekt lag die Idee zugrunde, durch gezielte Informations- und Beratungsangebote der geschlechtsspezifischen ungleichen Entgeltentwicklung entgegen zu wirken, die zumeist mit der Geburt des ersten Kindes und der damit verbundenen Auszeit für Frauen beginnt.

Im Projekt waren zunächst vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage nach den Beratungsleistungen wurde zum 1. Juli 2016 das Projekt um eine Beratungsstelle aufgestockt. Aufgrund einer längerfristigen Erkrankung einer anderen Beraterin wurde diese Stellenaufstockung erst im November 2016 wirksam. Seither arbeiten fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projektteam SAE mit den folgenden Aufgaben zusammen:

- 1 Stelle Projektleitung und Beratung
- 3 Stellen Beratung
- 1 Stelle Sachbearbeitung (u.a. für Öffentlichkeitsarbeit, Statistik)

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte des Teilprojektes

Die SAE zielt darauf ab, die Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern. Durch Informations- und Beratungsleistungen sollen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. werdende Eltern die Berufsrückkehr erleichtert, während der Elternzeit der Erhalt der Qualifikation unterstützt sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die organisatorischen und finanziellen Belastungen durch schwangerschafts- bzw. familienbedingte Auszeiten gesenkt werden.

Die Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte der SAE sind:

- die Beratung zu allen rechtlichen und inhaltlichen Fragen, die infolge einer Schwangerschaft auftreten und eine Themenpalette umfasst, die vom Mutterschutz über die Inanspruchnahme von Elternzeit und -geld, die Unterstützung bei der Suche nach Ersatzarbeitskräften, der Gestaltung von Rückkehrvarianten bis hin zu Vereinbarkeitslösungen im Betrieb reicht;
- die Öffentlichkeitsarbeit, mit der zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sowie sensibilisiert wird, und die Transparenz über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Handlungsoptionen herstellt sowie für Dienstleistungen, die die SAE bereitstellt, wirbt.

Umsetzung der Ziele und Aufgaben

Der erste Aufgabenschwerpunkt liegt in der Beratung sowohl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. werdenden Eltern als auch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Anzahl der gesamten durchgeführten Beratungen lag im Jahr 2015 bei 1.363 und erhöhte sich im Jahr 2016 auf 1.674 Beratungsfälle, die sich wie folgt auf die beiden dargelegten Zielgruppen verteilten.

Tabelle 1 Beratungsfälle der SAE differenziert nach Zielgruppen

	2015		2016	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Beratungsfälle insg.	1.363	100	1.674	100
davon:				
Beratungen von Arbeitgebern/innen	280	21	267	16
Beratungen von Arbeitnehmern/innen	1.083	79	1.407	84
von den insgesamt beratenen Arbeitnehmern/innen waren:				
Frauen	787	73	1.005	71
Männer	296	27	402	29

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Basis der Projektsachberichte ZAB 2016 und 2017 Anlage C

Während die Inanspruchnahme der Beratungsleistungen durch die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber mit 267 bzw. 280 Beratungen relativ stabil blieb, ist der Anstieg der Beratungen auf den verstärkten Beratungsbedarf seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen, der von durchschnittlich knapp 900 Beratungen in den Jahren 2012 bis 2014 auf 1.083 (2015) und 1.407 (2016) kontinuierlich zunahm. Dies ist der Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Jahr 2015 geschuldet, mit der der Bundesgesetzgeber neue Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnete.⁸ Mit den Neuregelungen hat sich die Komplexität der Regelungen und damit auch der Beratungsbedarf erhöht.

Über 70 Prozent aller Beratungen der SAE wurden von Frauen in Anspruch genommen. Allerdings hat sich der Anteil der Rat suchenden Männer von 27 Prozent im Jahr 2015 auf 29 Prozent im darauffolgenden Jahr erhöht. Ein Grund hierfür liegt sicherlich in den erweiterten gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten, die mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerbonus geschaffen wurden. Der wichtigste Zugangs- bzw. Akquiseweg zu den beiden Zielgruppen der Beratungsleistungen der SAE erfolgt über das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG). Dort muss gemäß Mutterschutzgesetz jede Schwangerschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemeldet werden, um den Arbeitsplatz daraufhin zu überprüfen, ob die Arbeit auch während der Schwangerschaft weiterhin ausgeübt werden kann. Mit der Meldung erhält jede Arbeitgeberin bzw. jeder Arbeitgeber vom LAVG einen Brief mit Informationsflyern der SAE einschließlich einer Rückantwortkarte an die SAE zugesandt. Den Flyer für die Arbeitnehmerin kann der Betrieb an die Schwangere weitergeben. Auf diesem Weg erreicht die SAE ca. 5.500 bis 6.000 schwangere Arbeitnehmerinnen, die beim LAVG jährlich gemeldet werden. Dieser effektive Akquiseweg insbesondere zum Erreichen der Unternehmen wurde mit Projektstart seitens des MASGF mit dem LAVG vereinbart und hat sich als solcher bewährt.

Weitere wichtige Wege, wie die Zielgruppen von den Angeboten der SAE erfahren, sind insbesondere:

- die persönlichen Weiterempfehlungen von beratenen Personen,
- die Informationen über das Internet und die Öffentlichkeitsarbeit sowie
- regionale Informationsveranstaltungen der SAE mit Projektpartnern wie z. B. den lokalen Bündnissen für Familie, den Netzwerken gesunde Kinder, zu denen gezielt von den Projektpartnern vor Ort werdende Eltern und Betriebe angesprochen und eingeladen werden.

Die SAE hat für die Beratungsgespräche Beratungsbögen und Checklisten entwickelt. Mit ihnen werden allgemeine Informationen zur Person bzw. zum Betrieb erfragt sowie mit Hilfe einer Themen-Checkliste die Beratungsinhalte und somit das Beratungsgespräch vorstrukturiert. Die Beratungen

⁸ Weitere relevante gesetzliche Regelungen, die den Handlungsrahmen/Gestaltungsrahmen vorgeben, sind insbesondere das Mutterschutzgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz.

erfolgen überwiegend telefonisch. Lediglich 184 der 1.675 Beratungen, die im Jahr 2016 durchgeführt wurden, sind in Form eines direkten, persönlichen Gesprächs geführt worden.

Trotz der Möglichkeiten einer ortsungebundenen telefonischen Beratung am Standort Potsdam nutzen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der Stadt Potsdam und dem Landkreis Potsdam-Mittelmark das Beratungsangebot. Sie stellen allein ein Drittel der beratenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie über 40 Prozent der beratenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Unabhängig von der Form des Beratungsgesprächs nehmen die Beratungen zwischen 0,5 und 2,5 Stunden je Beratungsfall in Anspruch. Die persönlichen Beratungsgespräche dauern mindestens 2 Stunden.

Das Beratungsverständnis der SAE sowohl gegenüber den werdenden Eltern als auch gegenüber den Betrieben ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Das Beratungsangebot ist kostenfrei und die Angaben, die gemacht werden, erfolgen freiwillig. Es besteht die Option, dass die Kunden anonym bleiben können, um so im Bedarfsfall eine größtmögliche Offenheit zu erreichen.
- Die Beratung stellt eine Hilfe zur Selbsthilfe dar und grenzt sich klar von einem Coaching oder einer Prozessbegleitung ab; d. h. seitens der SAE gibt es weder ein aktives Nachhaken, ob bestimmte Empfehlungen auch umgesetzt wurden, noch ein Angebot zur Begleitung bei den einzelnen Umsetzungsschritten.
- Jene Ratsuchenden, denen im Rahmen des Projektes nicht direkt geholfen werden kann, erhalten zumindest eine Information bzw. den Verweis an weitere Ansprechpartner, an die sie sich stattdessen wenden können.

Einen Überblick über die Themenbandbreite, die in den Beratungsgesprächen mit den beiden Zielgruppen der SAE in den Jahren 2015 und 2016 Gegenstand war, gibt die folgende Tabelle 2.

Tabelle 2 Schwerpunktthemen der Beratung in der SAE

Schwerpunktthemen der Beratung (Mehrfachnennungen möglich)	Arbeitnehmer/innen		Arbeitgeber/innen	
	2015	2016	2015	2016
Elternzeit	837	1132	180	178
Teilzeit während der Elternzeit	587	676	91	84
Mutterschutzregelungen	574	601	121	141
Rückkehr an den Arbeitsplatz	444	503	74	57
Kinderbetreuung	340	396	15	7
Elterngeld	103	172	34	32
Umsetzung nach Elternzeit	96	127	-	-
Fördermöglichkeiten	108	87	37	42
Familienproblemlagen	48	39	-	-
Beendigung AV Schutzfrist	17	18	-	-
Berufstätig während der Elternzeit	-	-	33	18
Ersatzkräftevermittlung	-	-	11	6

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Basis der Projektsachberichte ZAB 2016 und 2017 Anlage C

Es gibt eine Rangfolge in den Beratungsthemen, die gleichermaßen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorrangig nachgefragt wird. Die vier wichtigsten Beratungsthemen sind die Fragen rund um die Regelungen von Elternzeit und Mutterschutz, Teilzeitleösungen während der Elternzeit sowie die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Erst in den weniger häufiger nachgefragten Themen zeigen sich die Spezifika der beiden Zielgruppen. So stehen für Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher Themen wie z. B. Kinderbetreuung, Familienproblemlagen oder die betriebliche Umsetzung nach der Elternzeit im Vordergrund.

Die Beratungen der SAE erreicht v. a. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von kleinsten und kleinen Unternehmen. Die folgende Tabelle stellt hierzu die Beratungen der SAE in den beiden Jahren 2015 und 2016 nach Betriebsgrößengruppen zusammen.

Tabelle 3 Beratungen der SAE nach Betriebsgrößenstruktur

Beratungen nach Betriebsgrößeklassen	Beratungen von Arbeitnehmern/innen				Beratungen von Arbeitgebern/innen			
	2015		2016		2015		2016	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
unter 10	113	10	151	11	176	63	149	56
10 bis 49	572	53	781	56	71	25	67	25
50 bis 249	230	21	294	21	26	9	34	13
über 250	34	3	80	6	5	2	16	6
keine Angaben	134	12	101	7	2	1	1	0
Beratungsfälle insgesamt	1.083	100	1407	100	280	100	267	100

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Basis der Projektsachberichte ZAB 2016 und 2017 Anlage C

Bei der Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiteten rund zwei Drittel aller beratenen Personen in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Diese Betriebsgrößengruppe machte auch bei der Zielgruppe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über 80 Prozent aller Beratungen aus, wobei hier besonders auffällt, dass allein ca. 60 Prozent aller beratenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten kamen oder als Einzelunternehmen bzw. als Solo-Selbständige tätig waren.

Für die Zielgruppe der Betriebe wird das Angebot somit v.a. von kleinsten und kleinen Unternehmen in Anspruch genommen. Sie verfügen in der Regel über keine Personalabteilungen mit dem entsprechenden Fachwissen, so dass gerade in diesem Betriebsgrößensegment der externe Informations- und Beratungsbedarf hoch ist. Zwar deckt sich die Themenrangfolge weitgehend mit der für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der werdenden Eltern; gleichwohl ist das Informations- und Beratungsangebot der SAE für Betriebe breiter angelegt und umfasst auch die beiden folgenden Aspekte:

- Die Information und Beratung zur familienfreundlichen Organisation des Betriebes: Hier informiert die SAE Betriebe über die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen von Steuervorteilen oder von Förderungen wie z. B. bei der Einrichtung von Kita-Plätzen.
- Die Unterstützung der Betriebe in den Fällen, bei denen der Mutterschutz sofort eintritt und die kurzfristige Beschaffung von Ersatzarbeitskräften erforderlich macht. Hierzu arbeitet die SAE mit den Beauftragten zur Chancengleichheit bei den regionalen Arbeitsagenturen zusammen, die zeitnah Kontakt mit den betreffenden Betrieben aufnehmen und die Suche nach geeigneten Ersatzfachkräften unterstützen.

Einen zweiten Aufgabenschwerpunkt der SAE stellt die Öffentlichkeitsarbeit dar. Die zentralen Instrumente, die SAE hierfür einsetzt, sind Praxishilfen bzw. Informationsbroschüren und Informationsflyer, die jeweils auf die Zielgruppe der werdenden Eltern und der Betriebe ausgerichtet sind und v.a. auch zur Ansprache dieser beiden Zielgruppen dienen. Die Informationsmaterialien werden regelmäßig, spätestens bei entsprechenden Gesetzesveränderungen überarbeitet und neu aufgelegt.

Darüber hinaus wurde das Informationsangebot sukzessive erweitert und ausgebaut. Insbesondere wurden folgende Materialien in den letzten Jahren erarbeitet:

- Eine Broschüre „familienfreundliche Unternehmen im Land Brandenburg – ein guter Platz für Fachkräfte“, in der Praxisbeispiele zusammengestellt sind, wie in Brandenburger Betrieben familienfreundliche Lösungen realisiert wurden. Die Beispiele wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der SAE ausgewählt und mit Hilfe eines standardisierten Interviewleitfadens befragt, anschließend wurden die Angaben für die Broschüre entsprechend aufbereitet;
- Der Internetauftritt www.arbeitszeit-elternzeit.de wurde 2016 grundlegend überarbeitet und neu gestaltet. Dort stehen alle relevanten Informationen bereit. Über einen Online-Newsletter werden ca. 500 Abonentinnen und Abonnenten auf dem Laufenden gehalten.
- Um auch vom Standort Potsdam in den Regionen präsent zu sein, werden verstärkt regionale Veranstaltungen vor Ort angeboten, die in Kooperation mit lokalen bzw. regionalen Netzwerkpartnern durchgeführt werden. Die lokalen Kooperationspartner sprechen im Vorfeld der Veranstaltung gezielt die beiden Zielgruppen an und laden zu den Informationsveranstaltungen ein. Im Durchschnitt nehmen ca. 10 bis 15 werdende Eltern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber teil, denen entweder im Vorfeld oder im Nachgang der Veranstaltung die Vereinbarung von individuellen Beratungsterminen angeboten wird.

Zielerreichung – anhand vom Projekt selbst gesetzter quantifizierter Soll-Größen bzw. Output-Indikatoren

Im Projekt SAE wurden mit dem Projektantrag 2014 sowohl Output- als auch Wirkungs-Indikatoren definiert, anhand derer der Projekterfolg gemessen werden kann. Lediglich für die Output-Indikatoren wurden auch quantifizierte Soll-Größen definiert, die in der nachstehenden Tabelle dargestellt sind und denen die tatsächlich realisierten Ist-Größen für die Jahre 2015 und 2016 gegenübergestellt werden.⁹

Tabelle 4 SOLL-IST-Vergleich der laut SAE-Projektantrag quantifizierten Zielgrößen

Output-Indikatoren	Soll	Ist	
	jährlich	2015	2016
Anzahl der Beratungen von Betrieben	250	280	267
Anzahl der Beratungen von Beschäftigten	600	1.083	1.408
darunter: Frauen	520	787	1.006
Zugriffszahlen auf die Internetseite	48.000	127.464	120.000
Veranstaltungen zum Themenbereich	34	48	49

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von ZAB 2014, S. 79 für die Sollgröße sowie ZAB 2016 und 2017 für die Ist-Größen

Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit liegt auf der Zielgruppe der beschäftigten werdenden Eltern. Aufgrund der Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2015 stieg der Beratungsbedarf deutlich an. Zugleich erhöhte sich mit der Entwicklung von regionalen Veranstaltungsformaten die Anzahl der durchgeführten Informationsveranstaltungen, mit denen die beiden Zielgruppen der SAE angesprochen und beraten werden. Insgesamt überstieg die Beratungsnachfrage die gesetzten Zielgrößen deutlich. Mit der Aufstockung des Projektteams um eine Beratungsstelle im Jahr 2016 wurde auf das erhöhte Beratungsaufkommen seitens des Fördermittelgebers reagiert.

Qualitätssicherung

In der SAE kommen insbesondere die folgenden Instrumente zur Qualitätssicherung zum Einsatz:

⁹ Darüber hinaus werden im Projektantrag der ZAB noch weitere jährliche Zielgrößen für die verschiedenen Formen und Medien der Öffentlichkeitsarbeit vorgegeben, wie z.B. die Auflagenhöhe für die Printmedien (Flyer, Broschüren) sowie die Differenzierung der Veranstaltungen nach verschiedenen Veranstaltungstypen, die aber nach Einschätzung der Evaluierung unterstützende Mittel für die Projektarbeit darstellen. Vgl. ZAB 2014: 79.

Neben regelmäßigen Teamsitzungen und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auch das Instrument der Fallbesprechungen genutzt, um mindestens einmal im Monat einen komplizierteren Beratungsfall kollegial zu beraten und zu besprechen.

Für die Strukturierung des Beratungsprozesses wendet das Projektteam Leitfäden für das Beratungsgespräch an, mit denen wichtige Informationen erfasst und mit Hilfe einer Checkliste der Beratungsbedarf ermittelt und festgehalten wird.

Über die Ergebnisse der Arbeit wird sowohl quartalsweise als auch jährlich gegenüber dem MASGF als Zuwendungsgeber berichtet.

Mit Hilfe eines Feedbackfragebogens fragt die SAE die Zufriedenheit der beratenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit dem Beratungsangebot und der Beratungsleistung ab. Dieser wird nur per E-Mail versandt und kann nur den betreffenden Zielgruppen zur Verfügung gestellt werden, wenn sie explizit ihre E-Mail-Adresse angegeben haben. Im Jahr 2015 konnten dahingehend 48 Fragebögen versandt werden, von denen 36 ausgefüllt zurückgesandt wurden. Im Jahr 2016 belief sich die Zahl der versandten Fragebögen auf 42, von denen 23 Rückantworten vorliegen. Insgesamt antworteten 3 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie 56 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; sie alle bewerteten die Projektleistungen im Durchschnitt mit einer Note zwischen 1 und 1,5. Die Antworten zeigen somit eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen. Gleichwohl decken die Rückantworten nur einen sehr geringen Anteil aller Beratungsfälle ab.

Die Arbeit der SAE wurde seit dem Projektbeginn von einem Beirat begleitet. Aufgrund von personellen Wechsels in den entsendenden Einrichtungen tagte der Beirat nicht regelmäßig, wird aber ab dem Jahr 2017 wieder seine begleitende und beratende Tätigkeit für die SAE aufnehmen.

Zusammenfassung und Weiterentwicklungsvorschläge

Die SAE ist mit ihren Informations- und Beratungsangeboten ein bei den Zielgruppen eingeführtes Beratungsangebot und aufgrund der bisherigen Kontinuität ihrer Arbeit bekannt und etabliert. Die steigende Inanspruchnahme der Leistungen bestätigt dies.

Die Ziele und das Aufgabenspektrum der SAE fasst nochmals die folgende Abbildung zusammen.

Abbildung 5 Ziele und Aufgaben des Projektteams „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie		
Teilziele	Information und Beratung von ...		Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Sensibilisierung
	beschäftigten, werdenden Eltern	Arbeitgebern/innen	
Wichtige Aktivitäten	Information und Beratung zu den gesetzlichen Grundlagen und zur Ausgestaltung der Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie der Rückkehr auf den Arbeitsplatz mit Weiterbildung und Teilzeitlösungen		Informationsangebote im Internet und in gedruckter Form (als Praxishilfen für die beiden Zielgruppen Unternehmen und werdende Eltern)
		Information und Beratung zur familienfreundlichen Organisation des Unternehmens	Messe- und Veranstaltungsteilnahmen und -durchführung zur Information

Quelle: eigene Zusammenstellung aus den Projektunterlagen

Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit liegt auf der Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. der beschäftigten, werdenden Eltern. Mit der Entwicklung von regionalen Veranstaltungsformaten erhöhte sich auch die Anzahl der durchgeführten Informationsveranstaltungen. Diese werden gemeinsam mit lokalen bzw. regionalen Netzwerkpartnern realisiert, die im Vorfeld der Veranstaltungen gezielt die beiden Zielgruppen werdende Eltern sowie Unternehmen ansprechen und zu den Informationsveranstaltungen in der Region einladen.

Eine inhaltliche Erweiterung des Themen- und Beratungsspektrums von den besonderen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die die SAE mit den Themen Schwangerschaft, Elternzeit, Rückkehr auf den Arbeitsplatz abdeckt, auf die generelle Problematik „work-life-balance“ oder eine Erweiterung um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ wurde in den vergangenen Jahren im Projektteam und mit dem MASGF diskutiert. Dies wurde aber verworfen, da eine solche Ausweitung der Themenspektrums zwar auf den ersten Blick plausibel und sinnvoll erscheint, aber – so die Befürchtungen – neben einem höheren finanziellen und personellen Aufwand v.a. zu einer inhaltlichen Überdehnung und damit v. a. zum Verlust des spezifischen Profils des Beratungsangebots der SAE führen würde.

Impulse für die Veränderungen in der Arbeit des Projektteams gehen somit zumeist von Gesetzesänderungen aus, die Anpassungen der Beratungsarbeit und der Materialien zur Beratung, Information und Öffentlichkeitsarbeit erfordern. Darüber hinausgehende Handlungsbedarfe für eine inhaltliche Weiterentwicklung oder Neuausrichtung wurden nicht gesehen.

Mit der zeitlich befristeten Projektförderung sind v.a. während der Übergangsphasen von einer Projektfinanzierung zur nächsten Planungsunsicherheiten für das Projekt und die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden. Gerade für die kontinuierliche Beratungs- und Netzwerkarbeit sind aber Kontinuität und der Aufbau des notwendigen, meist personengebundenen Vertrauens elementar, so dass hier eine größere Kontinuität und längere Planungssicherheit für die Projektarbeit als Verbesserungsvorschlag hervorzuheben sind.

3.3 Weiterbildung Brandenburg (WB)

Projektgenese und -aufbau

Das Projekt „Weiterbildung Brandenburg“ ging aus den Informations- und Beratungsstellen Weiterbildung (IuB) hervor, die in den 1990er Jahren als regionalisierte Beratungsstruktur bei der LASA Brandenburg GmbH installiert und aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg gefördert worden waren. Die hierdurch entstandene Weiterbildungsdatenbank Brandenburg nahm in diesem Rahmen am 1. Juli 1993 ihre Arbeit auf. Die Förderung der regionalen IuB-Stellen wurde Ende der 1990er Jahre wieder eingestellt. Lediglich am Standort in Potsdam wurde die Weiterbildungsdatenbank sowie ein zentrales Beratungsangebot als Projekt „Weiterbildung Brandenburg“ fortgeführt.

Aufgrund der steigenden Nachfrage nach den Beratungsleistungen wurde das Projektpersonal sukzessive von drei auf inzwischen insgesamt fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgestockt, die aktuell die folgenden Aufgaben im Projekt übernehmen:

- 1 Stelle Teilprojektleitung
- 2 Stellen Weiterbildungsberatung
- 1 Stelle Öffentlichkeitsarbeit
- 1 Stelle Betreuung der Weiterbildungsdatenbank und Daten-Controlling

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte des Projektes

Die Weiterbildung Brandenburg (WB) zielt darauf ab, den Fachkräftebedarf zu sichern, indem die Beteiligung von Brandenburger Erwerbstätigen und Erwerbslosen an der beruflichen Weiterbildung erhöht wird. Um diese übergreifenden Ziele zu erreichen, setzt die WB mit ihren Dienstleistungsangeboten sowohl an der Angebots- als auch der Nachfrageseite des beruflichen Weiterbildungsmarktes an:

- Die WB stellt die Transparenz über die Anbieter und deren Angebote zur beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung her, indem diese Angaben in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg erfasst werden und über ein gemeinsam mit dem Land Berlin betriebenes Online-Suchportal für alle an Weiterbildung Interessierten zugänglich gemacht werden.
- Die WB bietet sowohl für Einzelpersonen als auch Betriebe Weiterbildungsberatungen an, um sie bei der Identifizierung ihrer Bedarfe, bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungen und möglichen Fördermöglichkeiten zu unterstützen.
- Darüber hinaus informiert und sensibilisiert die WB im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für das Thema berufliche Weiterbildung, zeigt Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten auf und macht das eigene Projektangebot bekannt.
- Die WB kooperiert regional und bundesweit mit weiteren Weiterbildungsdatenbanken und Institutionen.

Umsetzung der Ziele und Aufgaben

Diese Aufgabenfelder und Tätigkeitsschwerpunkte der WB sollen im Folgenden ausführlicher dargestellt und erläutert werden: Der Aufgabenschwerpunkt Transparenz über die Weiterbildungsangebote umfasst zunächst die Aufgabe, die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg laufend zu aktualisieren und weiterzuentwickeln. Mit dem Stand von Ende Dezember 2015 bzw. 2016 waren 586 bzw. 598 Weiterbildungsanbieter mit insgesamt 13.551 bzw. 15.279 Weiterbildungsangeboten in der Weiterbildungsdatenbank vertreten. Damit konnte die Anzahl der eingestellten Angebote gegenüber dem Vorjahr erhöht werden. Die WB geht davon aus, dass damit bis zu 95 Prozent der Brandenburger Weiterbildungsangebote erfasst werden.¹⁰

Diese Angebote werden von den Bildungsanbietern selbst über ein Online-Erfassungstool eingegeben oder – mit steigender Tendenz - auch direkt über eine XML-Schnittstelle übertragen. Die Weiterbildungsanbieter werden hierzu regelmäßig in regionalen Informationsveranstaltungen geschult und können sich bei Rückfragen an die WB wenden.

Die Angaben der Weiterbildungsanbieter werden im Rahmen eines Datencontrollings auf ihre Vollständigkeit, Aktualität und Qualität hin überprüft:

- Vollständigkeit: Hierzu sind seitens der WB rund 30 Pflichtfelder als Mindeststandard definiert, die ausgefüllt sein müssen, um generell in die Datenbank aufgenommen werden zu können. Weitere darüber hinaus gehend ausgefüllte Datenbankfelder und Informationen zum Weiterbildungsangebot werden als „Standard Plus“ auch in der Datenbank für die Nutzerinnen und Nutzer sichtbar gemacht;
- Aktualität: Die Weiterbildungsangebote sind – sofern sie zeitlich terminiert sind und nicht fortlaufend angeboten werden – auch mit einer Löschroutine versehen und werden automatisch aus der Datenbank entfernt. Ca. zwei Monate zuvor erfolgt per E-Mail eine Anfrage beim Weiterbildungsanbieter. Darüber hinaus wird jedes Weiterbildungsangebot jährlich überprüft und beim Weiterbildungsanbieter angefragt.
- Qualität: Bestimmte Angaben und Qualitätsstandards der Weiterbildungsangebote werden vom Datencontrolling im Projektteam WB überprüft. So wird z. B. grundsätzlich die Genehmigung zur

¹⁰ Vgl. ZAB 2014; S.9.

Bildungsfreistellung der Weiterbildung durch die WB beim Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg abgefragt; für bestimmte Zertifizierungen werden die Zertifikate beim Weiterbildungsanbieter angefordert und dokumentiert.

Die Daten der Weiterbildungsdatenbank werden täglich über eine Exportschnittstelle zur bundesweiten Metasuchmaschine InfoWeb sowie auf die Kursnet-Seiten der Bundesagentur für Arbeit übertragen und stehen so auch für bundesweite Recherchen zur Verfügung. Dies eröffnet den Weiterbildungsanbietern den Vorteil, mit ihren Angeboten nicht nur in der Region sondern auch überregional vertreten zu sein.

Die Datenbankinhalte der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg und der Weiterbildungsdatenbank Berlin werden in dem gemeinsamen Suchportal (www.wdb-suchportal.de) der Länder Berlin und Brandenburg zusammengeführt und den Nutzerinnen und Nutzern für Recherchen zugänglich gemacht. Das länderübergreifende Suchportal für die gemeinsame Arbeitsmarkregion Berlin-Brandenburg wird seit 2004 gemeinsam von beiden Ländern betrieben und finanziert. Dadurch können die Kosten des Betriebs und der technischen Weiterentwicklung mit dem Land Berlin geteilt werden; Veränderungen und Weiterentwicklungen im Suchportal erfolgen aber nur in enger Abstimmung und im Konsens der beiden Länder.

Das Suchportal will mit seinen Suchfunktionen

- niedrigschwellige, einfache Recherchen ermöglichen, indem jede bzw. jeder Suchende in drei Klicks zu einem Suchergebnis gelangen kann;
- den Nutzerinnen und Nutzern zusätzliche Anregungen und Impulse geben, indem weitere Suchfunktionen angeboten werden. So ist seit 2014 eine semantische Suchfunktion neu eingeführt worden. Mit dem eingegebenen Suchbegriff werden sinnverwandte oder synonyme Begriffe bzw. Weiterbildungsangebote angezeigt und weisen den Suchenden eine größere Bandbreite von berufsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Darüber hinaus erlauben weitere Sortier- und Rechercheoptionen - wie z. B. nach Abschlüssen oder nach Clusterbezügen von verschiedenen Berufen - gezielte Abfragen.

Das Suchportal wird laufend an neue technische Anforderungen und Standards angepasst, so ist z. B. seit 2014 die Recherche von mobilen Endgeräten durch die Entwicklung einer WB Suchportal App möglich gemacht worden.

Mit Stand Ende Dezember 2016 erlaubt das Suchportal den Zugriff auf insgesamt 31.024 Weiterbildungsangebote in der Arbeitsmarkregion Berlin-Brandenburg sowie auf ausgewählte bundesweite Angebote, die v. a. als Fernlehrgänge auch in der Region genutzt werden können.

Tabelle 5 Eckdaten zur Nutzung und zu den eingestellten Angeboten des Suchportals Berlin-Brandenburg

	2015	2016
Anzahl der Besucher/innen	306.455	239.830
Anzahl der Weiterbildungsangebote	33.863	31.024
Anzahl der Weiterbildungsanbieter	1.126	1.098
Anzahl der Brandenburger Bildungsangebote	13.551	15.279
Anzahl der Brandenburger Weiterbildungsanbieter	568	598

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Projektsachberichte; die Angaben beziehen sich jeweils auf den Stand per 31.12. des Jahres

Den zweiten Aufgabenschwerpunkt der WB stellt die Weiterbildungsberatung dar. Bildungsinteressierte Einzelpersonen und Betriebe werden bei der Entscheidungsfindung und bei der Suche nach passenden und geeigneten Weiterbildungsangeboten unterstützt und beraten. Die folgende Tabelle stellt die Anzahl der Beratungen getrennt nach den Zielgruppen der Beratungsangebote zusammen. Für die

Zielgruppe der Einzelpersonen sind die Angaben nach Erwerbsstatus und Geschlecht differenziert ausgewiesen.

Tabelle 6 Anzahl der Weiterbildungsberatungen nach Zielgruppen

Anzahl der Weiterbildungsberatungen	2015		2016	
	Beratungs-fälle	in Prozent	Beratungs-fälle	in Prozent
Insgesamt	994	100	907	100
davon:				
Unternehmen (inkl. Freiberuflichen)	318	32	218	24
Einzelpersonen	686	68	689	76
Einzelpersonen nach Erwerbsstatus				
in Beschäftigung	507	74	526	76
erwerbslos	129	19	100	14
keine Angaben bzw. Sonstiges	50	7	63	9
Einzelpersonen nach Geschlecht				
Männer	199	29	193	28
Frauen	377	55	379	56
keine Angaben	110	16	110	16

Quelle: eigene Zusammenstellung aus den Projektsachberichten, ZAB 2016 und 2017, Anlagen C

Insgesamt haben sich die Beratungszahlen nach einem starken Anstieg auf 994 im Jahr 2015 auf einem hohen Niveau von 907 Weiterbildungsberatungen stabilisiert. In Anspruch genommen wurde das Beratungsangebot in erster Linie von Einzelpersonen, die jedes Jahr rund zwei Drittel bis drei Viertel aller Beratungsfälle ausmachten. Aufgrund der Möglichkeit, die Beratungsangebote auch anonym in Anspruch zu nehmen, liegen nicht von allen beratenen Einzelpersonen Angaben zum Erwerbsstatus und zum Geschlecht vor. Dennoch lassen sich zwei Grundlinien identifizieren: Erstens nehmen fast doppelt so viele Frauen das Beratungsangebot in Anspruch als Männer. Es sind zweitens mit circa drei Viertel der Ratsuchenden überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Dienstleistungsangebote der WB nutzen.

Die wichtigsten Wege zur Kundenansprache sind neben der Öffentlichkeitsarbeit der WB im Rahmen des Internetauftritts oder von Messeteilnahmen v. a. die Empfehlungen, die direkt von bisherigen Beratungskunden an weitere Personen weitergegeben werden. Dabei bietet die WB verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und Kommunikation an. Die Wahl des Kommunikationsmediums wird dabei den Ratsuchenden überlassen. Über 90 Prozent der Kontaktaufnahmen und Beratungen erfolgen ungefähr gleichgewichtig telefonisch oder per E-Mail. Mit deutlichem Abstand folgen die persönlichen Beratungsgespräche in den Beratungsräumen der WB mit ca. 5 Prozent der Beratungen. Das im Mai 2014 erstmals eingeführte Angebot einer Live-Chat-Beratung wird zwar nur von einem kleinen Teil der Ratsuchenden genutzt, der Anteil erhöhte sich aber seit der Einführung sukzessive auf 3 Prozent bzw. 29 Beratungen im Jahr 2016.

Obwohl die Formen der Kontaktaufnahmen fast alle räumlich unabhängig vom Standort sind, erfolgen rund ein Drittel aller Beratungen mit Kunden aus der Stadt Potsdam und dem Landkreis Potsdam-Mittelmark. Mit deutlichem Abstand folgen die Anfragen aus anderen Brandenburger Landkreisen und kreisfreien Städten mit einem Anteil von jeweils 1 bis 7 Prozent, wobei 22 Prozent aller Beratungsfälle nicht regional zugeordnet werden konnten.

Die Beratungen sind für die Kunden kostenfrei, anbieterneutral und vertraulich. Sie können auf Wunsch auch anonym erfolgen. Die Bandbreite der Beratungsanfragen reicht von Informationsabfra-

gen zu Fördermöglichkeiten, Weiterbildungsangeboten bis hin zu einer biographieorientierten Beratung, um berufliche Um- und Neuorientierungsprozesse zu unterstützen. Grundsätzlich lassen sich nach der Beratungstiefe und -intensität zwei Arten von Beratungen unterscheiden:

- Informationsberatungen, bei denen auf eine konkrete Anfrage hin eine konkrete Information gegeben wird, wie z.B. zu Weiterbildungsangeboten, Fördermöglichkeiten, der Wertigkeit der Weiterbildung oder des Abschlusses. In der Regel sind auch alle Anfragen von Betrieben informativer Art. Meist herrscht dort auch Klarheit über die Bildungsbedarfe und es werden möglichst schnell Informationen zu geeigneten Weiterbildungsangeboten oder Aussagen zur Wertigkeit von Abschlüssen erwartet.
- Vertiefende biographieorientierte Bildungsberatungen von Einzelpersonen, die der Klärung der Ausgangssituation, der Rahmenbedingungen sowie der individuellen Voraussetzungen und Neigungen, wie z. B. den bisher erworbenen und vorhandenen Kompetenzen und den verfügbaren Ressourcen, dienen. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Bildungszielbestimmung und es werden mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt, indem mögliche Bildungsangebote, Fördermöglichkeiten und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner genannt werden, die zu den Bedarfen und Interessen der Anfragenden passen. Darauf aufbauend werden die nächsten Schritte zur Umsetzung vereinbart. Die Beratung versteht sich dabei als „Hilfe zur Selbsthilfe“, insofern die WB den weiteren Umsetzungsprozess der individuellen Weiterbildung nicht begleitet. Diese vertiefende biographieorientierte Beratung machte ca. 50 bis 75 Prozent der insgesamt rund 900 bis 1.000 Beratungsfälle in den Jahren 2015 und 2016 aus.

Als Instrumente/ Methoden, um diese vertiefende individuelle Bildungsberatung durchzuführen, kommen bei der Beratung zum Einsatz:

- ein Gesprächsleitfaden, der den Ablauf des Beratungsgesprächs vorstrukturiert;
- ein sog. Bildungsplaner, der auch online zur Verfügung steht und dort ausgefüllt werden kann. Er dient zur Vorab-Verständigung und Klärung der Stärken und Kompetenzen und liefert eine Grundlage für ein vertiefendes Beratungsgespräch.
- Darüber hinaus kommen bei Bedarf Instrumente zur Kompetenzfeststellung, wie z.B. der Profilpass und Talentkompass, zum Einsatz.

Die Öffentlichkeitsarbeit bildet den dritten Tätigkeitsschwerpunkt. Sie zielt darauf ab, für das Thema berufliche Weiterbildung zu sensibilisieren und über die Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten sowohl des Projektes als auch generell über Handlungsmöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung zu informieren. Insofern stellen die verschiedenen Formen der Öffentlichkeitsarbeit auch einen wesentlichen Akquise- und Zugangsweg zu den potenziellen Nutzerinnen und Nutzern dar. Diese werden auf verschiedenen Informationskanälen per Internet, über Printprodukte sowie in persönlichen Gesprächen bei Veranstaltungen angesprochen.

Das Informationsportal Weiterbildung Brandenburg (www.wdb-brandenburg.de) bietet im Netz Informations- und Servicefunktionen rund um das Thema der beruflichen Weiterbildung. Ergänzt wird das Online-Angebot durch einen Online-Newsletter und rss-feed, die zusätzlich über aktuelle Entwicklungen informieren. Mit dem Newsletter werden ca. 1.600 Abonentinnen bzw. Abonnenten erreicht.

Im Rahmen von Veranstaltungs- und Messeteilnahmen in den Regionen Brandenburgs informiert das Projekt über seine Angebote und bietet auch Bildungsinteressierten erste Informations- und Beratungsgespräche am Messestand an. Auf diesem Weg erreicht die WB bei 10 Messeteilnahmen jährlich insgesamt weitere 500 Weiterbildungsinteressierte, die am Messestand informiert und beraten werden. Um auch Bevölkerungsgruppen anzusprechen, die weniger weiterbildungsaffin sind, geht die WB seit 2011 ein Mal im Jahr in das Potsdamer Einkaufszentrum „Stern-Center“ und organisiert dort – zusammen mit weiteren rund 30 bis 40 Weiterbildungsanbietern - den Potsdamer Weiterbildungstag als niedrigschwelliges Informationsangebot.

Die Print-Publikationen dienen v. a. als Werbe- und Informationsmaterialien, um über die eigenen Projektangebote zu informieren. Vor dem Erfahrungshintergrund, dass in den Internetangeboten die

Rubrik Fördermöglichkeiten zu den mit Abstand am häufigsten nachgefragten Seiten gehört, gab die WB eine Praxishilfe „Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung“ als eigenständige Publikation heraus.

Ein weiterer vierter Aufgabenschwerpunkt stellt die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren im Bereich der beruflichen Bildung dar. Zunächst kooperiert die WB im Kontext des Betriebes, der Pflege und Weiterentwicklung der Weiterbildungsdatenbank und des Suchportals mit den Weiterbildungsanbietern sowie den Berliner Akteuren, die die Berliner Weiterbildungsangebote in das Suchportal einstellen. Bundesweit ist die WB über das Steuerungsgremium für „InfoWeb Weiterbildung“ (IWWB) eingebunden, das seit 2002 als Netzwerkkordinator der in Deutschland existierenden mehr als 100 Weiterbildungsdatenbanken und Weiterbildungsportale fungiert und die bundesweite Metasuchmaschine InfoWeb Weiterbildung unter www.iwwb.de entwickelte.

Zielerreichung – anhand vom Projekt selbst gesetzter quantifizierter Soll-Größen bzw. Output-Indikatoren

Im Projekt WB wurden mit dem Projektantrag 2014 sowohl Output- als auch Wirkungs-Indikatoren definiert, anhand derer der Projekterfolg gemessen werden kann. Lediglich für die Output-Indikatoren wurden auch quantifizierte Soll-Größen definiert, die in der nachstehenden Tabelle aufgeführt sind und denen die tatsächlich realisierten Ist-Größen für die Jahre 2015 und 2016 gegenübergestellt werden.

Tabelle 7 SOLL-IST -Vergleich der laut WB-Projektantrag quantifizierten Zielgrößen

Output-Indikatoren	SOLL (für 2015-2017)	IST	
	Jährlich	2015	2016
Anzahl der Besucherinnen und Besucher im Suchportal der Länder Berlin und Brandenburg	360.000	306.455	239.830
Anzahl der Weiterbildungsangebote im Suchportal der Länder Berlin und Brandenburg	30.000	33.863	31.024
davon: Brandenburger Bildungsangebote	14.000	13.551	15.279
Beurteilung des Suchportals der Länder Berlin und Brandenburg durch Stiftung Warentest	„Sehr gut“	„sehr gut“ (2011)	„1,7“ (2016)
Anzahl der Weiterbildungsberatungen	700	994	907
Anzahl der Informationsberatungen auf Bildungsmessen	500	490	507
Anzahl der Messebeteiligungen	10	9	10

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage von ZAB 2014, S.83, 90, 93 für die SOLL-Größen sowie ZAB 2016 und 2017 Anlagen C

Insgesamt konnten die im Projektantrag formulierten Zielgrößen erreicht werden. Insbesondere die Anzahl der Weiterbildungsberatungen lagen zu ca. einem Drittel deutlich über den anvisierten Plangrößen. Lediglich die geplanten Besucherzahlen im Suchportal der Länder Berlin und Brandenburg lagen ca. um ein Drittel unter der erwarteten Zielgröße.

Qualitätssicherung

Zur Sicherung der Qualität der Arbeit kommen in der WB insbesondere die folgenden Instrumente zum Einsatz:

Neben regelmäßigen Teamsitzungen und Fallbesprechungen wird ein Weiterbildungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt, in dem die Weiterbildungsbedarfe festgestellt und jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter regelmäßig, d.h. ca. zwei Mal jährlich, eine Weiterbildung erhält, wie z.B. in den Bereichen Live-Chat-Beratung oder interkulturelle Beratung.

In Bezug auf die Qualität des Beratungs- und Dienstleistungsprozesses nutzt das Projektteam einen selbst entwickelten Leitfaden für das Beratungsgespräch und greift auf Instrumente zur Kompetenzer-

fassung und -bewertung zurück. Darüber hinaus besteht eine wesentliche Aufgabe des Projektes darin, die Qualität der Informationen zu den Weiterbildungsangeboten und -anbietern in der WB-Datenbank laufend zu überprüfen.

Die Ergebnisse der Arbeit werden in viertel- und jährlichen Sachberichten qualitativ beschrieben und anhand von Indikatoren quantifiziert. Die WB nimmt an den regelmäßigen Jour Fixe-Sitzungen zur Weiterbildungs-Richtlinie mit dem MASGF und der ILB teil.

Zur Bewertung der Zufriedenheit der beratenen Einzelpersonen entwickelte die WB einen Feedbackfragebogen. Dieser wird als Online-Fragebogen allen beratenen Personen per E-Mail zugesandt, sofern sie ihre E-Mail-Adresse angegeben haben. So konnten im Jahr 2015 insgesamt 435 Personen angemailt werden, von denen 43 den Fragebogen zurückgesandt haben. Anschließend erfolgte eine anonyme Auswertung. Im Jahr 2016 wurden 339 Fragebögen versandt und der Rücklauf lag bei 30 zurückgesandten Fragebögen. Bei allen 10 erfragten Items zur Beurteilung der Weiterbildungsberatung und zur Zufriedenheit mit der Beratung im Allgemeinen gaben weit über 90 Prozent aller Antwortenden eine positive Beurteilung ab.

Zusammenfassung und Weiterentwicklungsvorschläge

Insgesamt zeichnet sich die WB durch eine hohe Kontinuität und ein klar definiertes und konturiertes Dienstleistungsprofil aus, das sukzessive weiterentwickelt wird. Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Ziele und Aufgabenfelder bzw. Aktivitäten des Projektteams WB im Überblick zusammen.

Abbildung 6 Ziele, Aufgaben und Aktivitäten der WB

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis durch Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung			
Aufgaben / Teilziele	Transparenz über die Weiterbildungsangebote herstellen	Beratung von weiterbildungsinteressierten Personen und Betrieben mit dem Ziel ...	Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Sensibilisierung	Kooperation/ Gremienarbeit
Wichtige Aktivitäten	Betrieb, Pflege und Weiterentwicklung der WB-Datenbank Brandenburg und des Suchportals Berlin-Brandenburg Controlling bzw. Qualitätssicherung der von Bildungsanbietern eingegebenen Daten von WB-Angeboten im Land Brandenburg	Informationsberatung von an Weiterbildung interessierten Betrieben und Einzelpersonen Vertiefende individuelle Weiterbildungsberatung von Einzelpersonen	Betrieb, Pflege und Weiterentwicklung des Informationsportals Messe- und Veranstaltungsteilnahmen zur Information und zur Ansprache potenzieller Kunden	Kooperationen im Kontext Weiterbildungsdatenbank und des gemeinsamen Suchportals Berlin-Brandenburg Bundesweite Kooperation im Netzwerk der Betreiber von Weiterbildungsdatenbanken

Quelle: eigene Zusammenstellung

Aus dem Projekt selbst heraus wurden keine grundlegenden Veränderungsbedarfe für die Kernaufgaben des Projektteams – insbesondere für den Betrieb, die Pflege und Weiterentwicklung der Weiterbildungsdatenbank und des Suchportals sowie die vertiefende biographieorientierte Beratung von weiterbildungsinteressierten Einzelpersonen – gesehen. Vorschläge zur Weiterentwicklung zielten vor allem darauf ab, bei Form und Inhalt der Weiterbildungsangebote laufend auf neue Rahmenbedingungen und Herausforderungen zu reagieren. Dabei wurden als wichtigste Herausforderungen genannt:

- Die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbundenen Veränderungen sowohl bei den Inhalten der Weiterbildungsangebote (digitale Kompetenzen) als auch bei den Formen der Weiterbildung (digitale Lernformate) sowie
- Aufbereitung der Weiterbildungsangebote mit einem stärkeren Bezug auf die Bedarfe der Zielgruppe der Geflüchteten.

Auch die mit der zeitlich befristeten ESF-Projektfinanzierung verbundenen Planungsunsicherheiten für das Projekt und die Beschäftigten wurden v.a. in den Übergangsphasen von einer Projektfinanzierung zur nächsten als Problem benannt, das die Kontinuität der Beratungsarbeit und die Kooperation mit Partnern erschwert.

3.4 Fachkräfte in Clustern und Regionen (Regionalbüros für Fachkräfte)

Projektgenese und -aufbau

Das Projekt Regionalbüros (RB) für Fachkräfte wurde 2006 auf Initiative des MASGF als regionalisierte Umsetzungsstruktur installiert, mit der Zielsetzung, die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg in die Fläche zu tragen und in den Betrieben, Regionen und Sektoren des Landes Brandenburg umsetzen zu helfen.

Als Kernaufgaben wurden die folgenden Eckpunkte vorgesehen, die im Wesentlichen weiterhin Bestand haben:

- die Fachkräftestrategie und die Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs vor Ort mit zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen;
- die Betriebe für das Thema Fachkräftesicherung zu informieren, zu sensibilisieren und zu beraten, um sie so auf die Unterstützungsangebote des Landes und anderer Akteure im Land Brandenburg hinzuweisen;
- die 2005/06 erfolgte Umorientierung der Wirtschaftsförderstrategie auf Regionale Wachstumskerne und Branchenkompetenzfelder bzw. seit 2010 auf Cluster im Themenbereich Fachkräftesicherung zu unterstützen;
- Informationen und Analysen zum Thema Fachkräftesicherung bereitzustellen und zu kommunizieren.

Für die Umsetzung dieser Ziele steht dem Projektteam RB die folgende Personal- und Aufgabenstruktur zur Verfügung:

- Projektleitung (1 Stelle)
- 6 Regionalbüros an 5 Bürostandorten im Land Brandenburg mit insgesamt 11 Regionalmanagerinnen und Regionalmanagern
- Fachkräfte-Monitoring (2,5 Stellen)
- Koordination, Ansiedlung und Erweiterung (1 Stelle)
- Mobilisierung von weiteren Fachkräftepotenzialen (1 Stelle)

Querschnittsaufgaben und Back-Office-Aufgaben (3,5 Stellen):

- Entwicklungsmanager
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kwis.net Datenbank
- Projektassistenz

Im Folgenden sollen für die wichtigsten Arbeitsbereiche des Teams – die Regionalbüros für Fachkräftesicherung mit ihren Regionalmanagern/innen, das Fachkräfte-Monitoring, die Koordinierungsstelle

Ansiedlung und Erweiterung sowie der Arbeitsbereich zur Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen – die Aufgaben und Tätigkeitsfelder zunächst dargestellt und die wichtigsten quantifizierbaren und qualitativen Ergebnisse vorgestellt werden.

3.4.1 Regionalmanagerinnen und Regionalmanager in den Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte des Arbeitsbereichs

Die beiden wichtigsten Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte der elf Regionalmanagerinnen und Regionalmanager in den Regionalbüros sind:

- Die Information, Sensibilisierung und Beratung von Betrieben zum Thema Fachkräftesicherung sowie
- die Begleitung von regional und sektoral ausgerichteten Netzwerken und Gremien, um dort das Thema Fachkräftesicherung gemeinsam mit den Partnern zu verankern und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung anzustoßen und weiterzuentwickeln.

Beide Aufgabenbereiche machen zu ungefähr gleichen Anteilen rund jeweils 30 bis 40 Prozent des Arbeitsumfangs der Regionalmanagerinnen und Regionalmanager aus. Darüber hinaus erfüllen diese folgende Aufgaben:

- konzeptionelle Arbeiten zur Weiterentwicklung von Instrumenten und Angeboten zur Fachkräftesicherung;
- Stellungnahmen und Zuarbeiten für das MASGF sowie andere Landesressorts, wie z.B. im Rahmen des RWK-Prozesses und der Weiterbildungs-Richtlinie des MASGF, um so die Projekterfahrungen aus der Arbeit mit Betrieben sowie in Regionen und Clustern in die Landesregierung zurückzukoppeln;
- die Dokumentation der Projektaktivitäten im KWIS.net als Grundlage für das Projekt-Monitoring und die Projektsachberichte;
- die Information von Einzelpersonen, die in den Regionalbüros vor Ort gezielt nach Informationen zum Förderangebot „Brandenburger Bildungsscheck“ nachfragen und von den Regionalmanagerinnen und Regionalmanagern über das Förderangebot informiert und bei weitergehendem Beratungsbedarf an das Projektteam Weiterbildung Brandenburg verwiesen werden. In den Jahren 2015 und 2016 waren dies 441 bzw. 384 Anfragen von weiterbildungsinteressierten Brandenburgerinnen und Brandenburgern.

Die folgende Abbildung stellt zunächst die wichtigsten Ziele und Aufgaben der Regionalmanagerinnen und Regionalmanager zusammen.

Abbildung 7 Ziele, Aufgaben und Aktivitäten der Regionalbüros für Fachkräftesicherung / Regionalmanagerinnen und Regionalmanager

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis / Umsetzung der Fachkräftestrategie in Betrieben, Regionen und Clustern		
Aufgaben / Teilziel	Strategiefähigkeit bei der Fachkräftesicherung erhöhen von...		Rückkopplung an Landesressorts und konzeptionelle Weiterentwicklung
	Betrieben	Regionen und Clustern	
Wichtige Aktivitäten	Einzelbetriebliche Informationen und Beratung zu Förderprogrammen und Möglichkeiten strategischer Personalentwicklung	Informations- und Erfahrungsaustausch mit und Beratung von Intermediären und Akteuren regionaler und sektoraler Netzwerke und Gremien	Projektdokumentation/ Sachberichte
	Konzeptionelle Arbeiten zur Weiterentwicklung des Projektangebots Teilnahme an sowie Mitorganisation von Veranstaltungen und Messen		Stellungnahmen v.a. für MASGF und andere Landesressorts

Quelle: eigene Zusammenstellung

Umsetzung der Aufgaben

Im Rahmen des ersten Tätigkeitsschwerpunktes beraten die Regionalbüros Betriebe zu den Themen der Fachkräftesicherung; dies umfasst die gesamte Themenbandbreite der Fachkräftesicherung, die von Aktivitäten zur Berufsorientierung über die Aus- und Weiterbildung, die Mitarbeitergewinnung und -bindung bis hin zur Betriebsnachfolge reicht. Mit ihren Beratungsleistungen wollen die Regionalbüros die Betriebe für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisieren und informieren sowie aus einer gemeinsamen Bestandsaufnahme heraus Unterstützungs- und Förderangebote aufzeigen und so Hilfen zur Selbsthilfe bei der Umsetzung von Lösungsansätzen geben.

Die folgende Tabelle stellt die Anzahl der Beratungen, die von den Regionalbüros geleistet wurden, differenziert nach Erst- und Folgekontakten zusammen.

Tabelle 8 Anzahl der Betriebskontakte der Regionalbüros

	2014	2015	2016
Anzahl der Erstkontakte	802	968	886
Anzahl der Folgekontakte	1.788	1.044	1.086
Anzahl aller Betriebskontakte	2.590	2.012	1.972

Quelle: ZAB 2015, Anlage 1 zum Sachbericht, ZAB 2016 und 2017 Anlage A II zum Sachbericht

Insgesamt ist ein Rückgang der Anzahl der Betriebs- bzw. Beratungskontakte um ca. 20 Prozent von 2.590 im Jahr 2014 auf dann relativ stabile ca. 2.000 Kontakte in den Jahren 2015 und 2016 zu konstatieren. Da mit der Anzahl der Betriebs- bzw. Beratungskontakte auch mehrmalige Interaktionen mit demselben Betrieb erfasst werden, weist der Projektsachbericht zusätzlich die Anzahl der Erstkontakte aus, mit der die Anzahl der Betriebe, die im Kalenderjahr erstmals beraten wurden, erfasst wird. Die Anzahl dieser Erstkontakte ist gegenüber 2014 mit 802 Betrieben auf 968 im Jahr 2015 und 886 im Jahr 2016 gestiegen.

Eine Differenzierung der Betriebskontakte nach Betriebsgrößen zeigt, dass die Mehrheit der Betriebskontakte im Betriebsgrößensegment der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) insgesamt und hier im Bereich der Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten lag. Trotz des Rückgangs der Betriebskontakte mit Kleinstunternehmen gegenüber dem Jahr 2014 machen Betriebe dieses Betriebsgrößensegment immer noch über 40 Prozent aller Betriebskontakte aus. Die Anzahl der Be-

etriebskontakte in der KMU-Größengruppe zwischen 10 und 250 Beschäftigten bewegte sich hingegen relativ konstant bei einer Größenordnung von über 900 Kontakten jährlich.

Tabelle 9 Anzahl der Betriebskontakte der Regionalbüros nach Betriebsgrößen und Art

Anzahl der Beratungskontakte	2014	2015	2016
Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), davon:	2333	1796	1.700
- unter 10 Beschäftigten	1370	885	779
- 10 bis unter 50 Beschäftigten	652	601	587
- 50 bis unter 250 Beschäftigten	311	310	334
Nicht-KMU, davon:	257	215	272
- über 250 Beschäftigten	97	125	196
- Sonstige (öffentliche Betriebe/Einrichtungen)	160	91	76
Anzahl aller Beratungskontakte	2.590	2.012	1.972

Quelle ZAB 2015, Anlage 1 zum Sachbericht, ZAB 2016 und ZAB 2017 Anlage A II

Die Zugangswege, um Betriebe zu erreichen und in Kontakt mit ihnen zu kommen, sind für die Regionalbüros vor allem

- die Teilnahme an Veranstaltungen, auf denen die Regionalbüros ihr Dienstleistungsangebot vorstellen: Die Bandbreite reicht von Messeteilnahmen über Informationsveranstaltungen von Dritten bis hin zu Unternehmenstreffen, wie z. B. Unternehmensstammtischen oder -frühstücken, die in einem kleineren Rahmen die Möglichkeit bieten, direkt mit den Betrieben ins Gespräch zu kommen;
- die direkten Anfragen von Betrieben in den Regionalbüros zu Fördermöglichkeiten und Themen rund um die Fachkräftesicherung: Die Betriebe wurden auf die Beratungsangebote durch die Öffentlichkeitsarbeit des Bereichs WFBB Arbeit aufmerksam oder kommen auf Empfehlungen oder Hinweise von Dritten – seien es Kooperationspartner wie z. B. die Agenturen für Arbeit, Kammern oder schon beratene Unternehmen;
- die Unternehmenskontakte bzw. Beratungsbedarfe zur Fachkräftesicherung werden innerhalb der WFBB an die Regionalbüros weitergegeben;
- die Regionalbüros gehen auch aktiv dann auf Betriebe zu, wenn sie schon Kontakt mit ihnen hatten. Zum einen erfolgt dies über Serien-E-Mails an Betriebe, die über KWIS.net als zentraler Unternehmensdatenbank der WFBB verschickt werden. Ein zweiter Weg, aktiv auf Betriebe zuzugehen, sind die Unternehmensinterviews, die im Rahmen von regionalen oder sektoralen Fachkräfteanalysen mit Unterstützung der Regionalmanagerinnen und Regionalmanager durchgeführt werden. Ein dritter Weg des aktiven Zugehens auf Betriebe besteht seit 2015 mit dem Instrument der sog. Nachhaltigkeitsgespräche: Unternehmen, mit denen die Regionalbüros einen Erstkontakt hatten, werden ca. 6 Monate danach wieder kontaktiert, um nachzuhaken, ob und inwieweit die Maßnahmen umgesetzt wurden und ob gegebenenfalls weitere Beratungsbedarfe bestehen.

Ein zentraler „Türöffner“, mit denen die Regionalbüros zunächst die Aufmerksamkeit wecken und den Zugang zu den Unternehmen finden können, sind die Förderangebote des Landes Brandenburg. Dies wird deutlich, wenn man die Betriebskontakte der Regionalbüros nach Inhalt der Informations- und Beratungsdienstleistungen differenziert.

Tabelle 10 Anzahl der Betriebskontakte nach Inhalt der Information und Beratung

Anzahl der Beratungskontakte zur ...	2014	2015	2016
Information und Beratung nur zu Förderprogrammen davon:			
Weiterbildungs-Richtlinie (WB-RL)	1.187	1.181	905
Richtlinie Brandenburger Innovationsfachkräfte (BIF)	200	160	140
Richtlinie zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem (PAV)	13	9	18
Job für Ältere und Alleinerziehende (nur bis 2014)	421	-	-
Ansiedlungsberatung	18	k. A.	10
Kombinierte Information und Beratung zur Fachkräftesicherung (Förderprogramme des Landes sowie Fragen der Personalentwicklung)	583	271	415
Allgemeine Information und Beratung zur Fachkräftesicherung (weitere Förderprogramme des Landes, Bundes, der EU sowie Fragen der Personalentwicklung)		287	
Orientierungsberatung (Fragen der strategischen Personalentwicklung)	168	104	484
Insgesamt	2.590	2.012	1.972

Quelle: ZAB 2015, Anlage 1 zum Sachbericht, ZAB 2016 und ZAB 2017, Anlage A II zum Sachbericht

Die Informationsanfragen zu den Förderangeboten des MASGF machten über die Hälfte aller Betriebskontakte aus, wobei Informationen zur Weiterbildungs-Richtlinie mit Abstand am häufigsten von den Unternehmen nachgefragt wurden. Der Rückgang in der Gesamtzahl der Beratungskontakte von 2014 bis 2016 erklärt sich vor allem aus dem Auslaufen des Lohnkostenzuschussprogramms „Jobs für Ältere und Alleinerziehende“ Ende 2014 sowie dem Rückgang bei den Unternehmen, die sich über die Weiterbildungs-Richtlinie informieren wollen, was aber auch darin begründet liegt, dass diese Förderrichtlinie im Jahr 2016 für einige Monate ausgesetzt worden war.

Mit der „allgemeinen oder kombinierten Information und Beratung zur Fachkräftesicherung“ werden die Beratungen erfasst, in denen die Regionalbüros die Handlungsmöglichkeiten zur Fachkräftesicherung aufzeigen, Impulse zur Personalentwicklung geben und zu weiteren Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten entweder des Landes oder Dritter informieren. Ebenfalls ein breites Spektrum von Personalentwicklungsfragen ist Gegenstand der Orientierungsberatungen, die nach einer Bestands- bzw. Problemaufnahme zu Fragen der Personalentwicklung, Handlungsansätze aufzeigen und zu einem Veränderungsprozess im Unternehmen führen sollen, die aber durch die Unternehmen selbst oder mit Hilfe Dritter umzusetzen sind.

Diese kombinierten Informationen und Beratungen sowie die Orientierungsberatungen, die neben der Information zu Förderprogrammen auch die allgemeine Fragen und Beratungen zur Personalentwicklung umfassen, machten ca. ein Drittel bis die Hälfte aller Beratungskontakte jährlich aus.

Idealtypisch lässt sich dabei der Beratungsprozess und das damit verbundene Informations- und Dienstleistungsangebot der Regionalbüros folgendermaßen skizzieren: In der Regel erfolgt eine Informationsanfrage des Unternehmens zu Fördermöglichkeiten als Einstieg in die Beratung. Die Regionalmanager/innen versuchen in dem Erstkontakt, der telefonisch oder im direkten Gespräch erfolgt, wichtige Informationen zu dem Unternehmen und seiner Fachkräftesituation zu erfragen, wie z. B. Ausbildungsaktivitäten, Fragen der Stellenbesetzung und Nachwuchsgewinnung sowie Weiterbildungsbedarfe, um auf diesem Weg für das Fachkräftethema zu sensibilisieren und mögliche Ansatz- und Anknüpfungspunkte für ein vertiefendes Beratungsgespräch zu identifizieren.

Bei Bedarf wird dann ein weiteres persönliches Gespräch mit dem Unternehmen vor Ort vereinbart, um die verabredeten Themen zu vertiefen. In Abhängigkeit vom Zeitbudget des Unternehmens handelt

es sich dabei zumeist um ein ca. einstündiges Beratungsgespräch. In einer solchen Orientierungsberatung werden je nach Unternehmensbedarf Fragen der Personalplanung, -beschaffung, -entwicklung und -bindung angesprochen. Im Ergebnis des Beratungsgesprächs sind dann das Problem identifiziert sowie mögliche Lösungsansätze und Unterstützungsleistungen aufgezeigt worden, die bei Bedarf jeweils in weiteren telefonischen, persönlichen oder Mail-Folgekontakten vertieft werden können.

Bei den Problemlösungsansätzen kann das Regionalbüro entweder direkt auf die Beratungs-, Förder- und Unterstützungsangebote der WFBB verweisen und an die entsprechenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der WFBB oder im Falle einer Förderantragstellung an die ILB weiterleiten. Können die Unternehmensbedarfe und Fragen nicht in diesem Rahmen gelöst werden, verweisen die Regionalmanager/innen auf die Dienstleistungsangebote von Kooperationspartnern bzw. von Dritten. Die wichtigsten Partner in der Region, auf die die Regionalmanager/innen verweisen, sind die Kammern (v. a. zum Thema Ausbildung), die Träger des SGB II oder des SGB III (v. a. zu Fragen der Stellenbesetzung, Weiterbildung) und nicht zuletzt private Unternehmensberatungen, die bei den Kammern oder in den Projekten des Bundesprogramms „unternehmensWert:Mensch“ gelistet sind. Auf diese Unternehmensberatungen wird insbesondere dann verwiesen, wenn ein unternehmerischer Veränderungsprozess einer fachlich spezialisierten, professionellen Unterstützung bedarf.

Der zweite Tätigkeitsschwerpunkt ist die aktive Mitarbeit der Regionalbüros in Netzwerken und Gremien, die das Thema Fachkräftesicherung in regionalen und sektoralen Kontexten vertreten. Zielstellung ist es, die Strategiefähigkeit der Region und des Clusters zum Thema Fachkräftesicherung zu erhöhen. Der Informationsaustausch zwischen den Akteuren der Fachkräftesicherung soll helfen, Bedarfe und Angebotslücken zu identifizieren und gegebenenfalls mit den Partnern geeignete Aktivitäten zu initiieren und umzusetzen.

Die Regionalbüros arbeiten kontinuierlich in ca. 60 Netzwerken und Gremien mit. Die wichtigsten Ansätze und Instrumente, um Impulse in die regionalen und clusterbezogenen Zusammenschlüsse und Netzwerke zu tragen, sind:

- der wechselseitige Informationsaustausch zu Förder- und Unterstützungsangeboten sowie Aktivitäten und Trends der Fachkräftesicherung;
- der Erfahrungsaustausch zwischen den regionalen Partnern über neue bzw. erfolgreiche Ansätze in der Region;
- die Nutzung der Angebote anderer Arbeitsbereiche des Fachkräfteprojektes, die über die Netzwerkarbeit in die Fläche getragen werden, wie z.B. die Fachkräftebedarfsanalysen und Arbeitsmarktstrukturanalysen des Arbeitsbereichs Fachkräfte-Monitoring oder die Möglichkeiten zur Besetzung offener Stellen, über die das Fachkräfteportal informiert, sowie die Teilnahme an Veranstaltungsformaten, die der Arbeitsbereich Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen anbietet;
- die Unterstützung von gezielten Handlungsansätzen, indem mit den Netzwerkpartnern Formate und Angebote zum Thema Fachkräftesicherung neu entwickelt werden.

Bei allen Gemeinsamkeiten sind Inhalte und Formen der Netzwerkarbeit auch durch die unterschiedlichen Voraussetzungen in den einzelnen Regionen und Clustern geprägt. Je nach den regionalen und sektoralen Voraussetzungen unterscheiden sich die Aufgabenprofile der 11 Regionalmanager/innen in den fünf Regionalbüros. Einen Überblick über wichtige regionale Netzwerke, die sektoralen Zuständigkeiten und das Aufgabenprofil der einzelnen Regionalbüros gibt die nachfolgende Übersicht.

Abbildung 8 Regionale und sektorale Aufgabenprofile der Regionalbüros für Fachkräftesicherung

	Regionalbüro Süd-Brandenburg in Cottbus	Regionalbüro Ost-Brandenburg in Frankfurt (Oder)	Regionalbüro Nordost in Eberswalde
Sitz	Uferstraße 1 im Stadtzentrum von Cottbus	in der Logenstraße 1 im Stadtzentrum von Frankfurt (Oder)	im TGZ Winto - Gewerbegebiet außerhalb von Eberswalde
im Projekt seit	Projektbeginn 2006 sowie 1/2009	12/2012 und 9/2015 (Elternzeitvertretung für den Zeitraum von 9/2016 bis 2/2017)	Projektbeginn 2006 und 1/2009
interne Arbeitsteilung	Regionale und sektorale Zuständigkeit ist zwischen den beiden Regionalmanagern aufgeteilt.	Regionale und sektorale Zuständigkeit ist zwischen den beiden Regionalmanagerinnen aufgeteilt.	Regionale und sektorale Zuständigkeit ist zwischen den beiden Regionalmanagern / innen aufgeteilt; lediglich der Landkreis Barnim wird gemeinsam betreut.
Regionale Zuständigkeit	Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz sowie den RWK Westlausitz Landkreis Spree-Neiße und die kreisfreie Stadt Cottbus sowie die RWK Cottbus und Spremberg	Landkreis Märkisch-Oderland und RWK Frankfurt (Oder) / Eisenhüttenstadt Landkreis Oder-Spree, kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder) sowie RWK Fürstenwalde/Spree	Landkreis Barnim und der RWK Eberswalde wird gemeinsam betreut. Landkreis Oberhavel und RWK Oranienburg / Hennigsdorf / Velten Landkreis Uckermark und RWK Schwedt
Sektorale Zuständigkeit	Kunststoff/Chemie Energietechnik	Metall Gesundheitswirtschaft (Schwerpunkt: Pflege)	Gesundheitswirtschaft / Life Science Holz / Papier (als regionaler Branchenschwerpunkt)
Wichtige regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung	Netzwerke zur Fachkräftesicherung im RWK Cottbus und RWK Spremberg Arbeitskreis der regionalen Wirtschaftsförderer und Netzwerk Chancengleichheit in OSL Netzwerk Kommunales Bildungsmanagement LK Elbe-Elster (Übergangsmanagement)	Fachkräfteinitiative im RWK Fürstenwalde Ansätze zur Installierung einer Fachkräfteinitiative für den RWK Frankfurt (Oder) / Eisenhüttenstadt Netzwerk Schule-Wirtschaft Märkisch-Oderland Arbeitskreis Kita-Schule-Wirtschaft im Landkreis Oder-Spree (stellte 12/2016 die Arbeit ein)	Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung Netzwerk Fachkräftesicherung Uckermark Fachkräftemanagement Oberhavel
Regionaler Abdeckungsgrad	In der Region, den Landkreisen und RWKs bestehen Netzwerke und Kooperationen mit den fachkräfterelevanten Akteuren.	Zwar finden sich in allen Landkreisen und RWKs Netzwerke oder Ansätze für Kooperationen zum Thema Fachkräftesicherung; diese decken dort aber meist nur Teilräume ab.	In jedem der drei Landkreise besteht ein Netzwerk zur Fachkräftesicherung und wurde vom RB mit initiiert.
Spezifika des Büros	Als einziges Regionalbüro mit der Betreuung von 4 Landkreisen bzw. kreisfreien Städten betreut.	Frankfurt (Oder) als Hochschulstandort und als Teil der deutsch-polnischen Grenzregion relativ hohe Anzahl an betreuten Bestandsunternehmen	Teilung zwischen strukturschwächeren Teilregionen im Norden und den berlinnahen Teilregionen im Süden Ein thematischer Schwerpunkt des Büros liegt im Bereich Berufsorientierung und Übergang Schule-Beruf

	Regionalbüro Nordwest-Brandenburg in Neuruppin	Regionalbüro Mitte-West-Brandenburg in Potsdam	
Sitz	TGZ Neuruppin	in den Räumen der ZAB Arbeit (Standort Hbf Potsdam)	
im Projekt seit	seit 2011 und seit 10/2015	1/2009	Projektbeginn 2006 und seit 2012
interne Arbeitsteilung	Regionale und sektorale Zuständigkeit ist zwischen beiden Regionalmanagern aufgeteilt. Der Landkreis Prignitz wird von beiden betreut, mit der Arbeitsteilung Betreuung des RWK Neuruppin und der Betreuung der Unternehmen andererseits.	Den Bereich des vormaligen RB West-Brandenburg betreut ein Regionalmanager	Die regionalen und sektoralen Zuständigkeiten sind zwischen den beiden Regionalmanagerinnen im ehemaligen RB West in Bezug auf die Netzwerkarbeit aufgeteilt. Die Betreuung und Beratung von KMU erfolgt von beiden Regionalmanagerinnen landkreisübergreifend.
Regionale Zuständigkeit	Landkreis Prignitz wird gemeinsam betreut. Landkreis Havelland Landkreis Ostprignitz-Ruppin und RWK Karstädt/ Perleberg/ Wittenberg sowie RWK Neuruppin	Landkreis Potsdam-Mittelmark und kreisfreie Städte Brandenburg a.d. Havel, Potsdam RWK Brandenburg a.d. Havel und Potsdam	Landkreis Dahme-Spreewald, RWK Schönefeld / Wildau / Königs Wusterhausen Landkreis Teltow-Fläming, RWK Ludwigsfelde und Luckenwalde
Sektorale Zuständigkeit	Optik Ernährungswirtschaft	Medien und Kreativwirtschaft, Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Geoinformationswirtschaft	Logistik Schienenverkehrstechnik
regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung	AK Fachkräftesicherung (Westbrandenburg-Brandenburg a.d.H., Premnitz und Rathenow) Kooperationsnetzwerk Fachkräfte Ruppiner Land Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e.V. Darüber hinaus sind in allen drei Landkreisen Arbeitskreise Schule-Wirtschaft vorhanden.	Fachkräfteforum Potsdam Wirtschaftsforum Potsdam-Mittelmark Arbeitskreise Schule-Wirtschaft in Potsdam und Potsdam-Mittelmark	Netzwerk Mittelstand Teltow-Fläming Regionaler Arbeitskreis Schule-Wirtschaft in Teltow-Fläming Im Landkreis Dahme-Spreewald koordiniert die Wirtschaftsfördergesellschaft das Fachkräftenetzwerk.
Regionaler Abdeckungsgrad	In allen Landkreisen bzw. RWKs besteht je ein Fachkräftenetzwerk mit allen relevanten Kooperationspartnern sowie jeweils ein Netzwerk Schule-Wirtschaft.	Im Landkreis Potsdam-Mittelmark sowie der Stadt Potsdam bestehen Fachkräftenetzwerke.	In beiden Landkreisen bestehen Netzwerke bzw. Kooperationen zur Fachkräftesicherung.
Spezifika des Büros	Kein Hochschulstandort in der Region Fokus auf Bestandsunternehmen Strukturschwäche weiter Teile der Region erhöht die Bereitschaft zur aktiven Kooperation in Netzwerken	Das ehemalige RB West-Brandenburg ist als einziges nur für einen Landkreis zuständig und lediglich mit einem Regionalmanager besetzt.	Beide Landkreise teilen sich in einen strukturstarken nördlichen und einen strukturschwachen südlichen Teil. Verantwortlich für das Querschnittsthema Internationalisierung

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage der Interviews und der Projektsachberichte

Netzwerke zur regionalen Fachkräftesicherung sind inzwischen – wenn auch in unterschiedlichen Akteurskonstellationen, verschiedenen thematischen Schwerpunkten und räumlichen Reichweiten – weitestgehend flächendeckend im Land Brandenburg vertreten. Die Bandbreite der regionalen Netzwerke mit Fachkräftebezug reicht von Landkreis-weiten und thematisch breiter aufgestellten Fachkräftenetzwerken, über die Netzwerke Zukunft Schule-Wirtschaft mit dem inhaltlichen Schwerpunkt in der Berufsorientierung bis hin zu Netzwerk-Aktivitäten zum Thema Fachkräftesicherung von Unternehmensverbänden und -zusammenschlüssen. Aufgrund der Vorgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Integrierte Standortentwicklung“ sind in den letzten 10 Jahren inzwischen in allen 15 Regionalen Wachstumskernen Aktivitäten und Kooperationen zur Fachkräftesicherung initiiert worden. Nach Einschätzung der Regionalmanager/innen sind es v.a. auch die Akteure in berlin-fernen Regionen, die eher dazu bereit sind, in der Kooperation Aktivitäten zur Fachkräftesicherung gemeinsam anzugehen, um auf diesem Weg regionale Standortnachteile zumindest zum Teil zu kompensieren.

Jede/r Regionalmanager/in sowie weitere Mitarbeiter/innen des Teams sind darüber hinaus für ein Cluster bzw. einen Teilbereich eines Clusters verantwortlich. In der Regel wurden die Zuständigkeiten so auf die Regionalmanager/innen aufgeteilt, dass die Clusterzuständigkeit bei dem Regionalbüro verankert wurde, in dessen regionaler Zuständigkeit auch ein Branchen- und Unternehmensschwerpunkt liegt, wie z. B. die Branchen Optik in Rathenow und Energietechnik in der Lausitz. Ziel der clusterbezogenen Arbeit der Regionalmanager/innen ist es, dem Thema Fachkräftesicherung im Clusterprozess durch die Benennung eines festen Ansprechpartners „ein Gesicht zu geben“. Die Bearbeitung in den clusterbezogenen Kooperationszusammenhängen ist zwischen den einzelnen Clustern unterschiedlich ausgeprägt und organisiert; z. T. bestehen feste Arbeitsstrukturen zu einzelnen Aspekten der Fachkräftesicherung, z. T. werden die einzelnen fachkräfterelevanten Themen über externe Kooperationspartner abgedeckt.

Für die Mitarbeiter/innen der Regionalbüros ermöglicht und erfordert die Begleitung und Mitarbeit in den Clustern eine inhaltliche Spezialisierung und Vertiefung des Themas Fachkräftesicherung unter den jeweils besonderen sektoralen Bedingungen. Gleichwohl bleibt ein Spannungsfeld bestehen zwischen der regionalen Zuständigkeit der einzelnen Regionalmanager/innen einerseits und der landesweiten bzw. Berlin-Brandenburg-weiten Zuständigkeit einzelner Regionalmanager/innen für ein Cluster andererseits. Daraus resultieren auch WFBB -interne Schnittstellen, die insofern gelöst wurden, als:

- die Regionalmanager/innen allein für das Thema Fachkräftesicherung im Cluster zuständig sind und entsprechend mit den regionalen Clustermanagern/innen dem jeweiligen Regionalcenter der WFBB sowie dem zentralen Clustermanagement der WFBB zusammenarbeiten.
- Beratungsanfragen zum Thema Fachkräftesicherung von einzelnen Unternehmen eines Clusters, die aus den landesweiten Clusterprozessen resultieren, an die jeweils zuständigen Regionalmanager/innen in der Region weitergeleitet werden, in der das Unternehmen seinen Sitz hat, und dann von dort aus weiter betreut werden.

Im Rahmen ihrer regional und sektoral bezogenen Aufgaben nehmen die Regionalmanager/innen an Veranstaltungen und Messen teil oder organisieren Veranstaltungen mit den regionalen Partnern mit, um für das Thema Fachkräftesicherung zu sensibilisieren, auf ihre Dienstleistungsangebote hinzuweisen sowie über fachkräfterelevante Themen, Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten zur Fachkräftesicherung zu informieren und zu referieren. Adressaten sind dabei sowohl Betriebe als auch regionale und sektorale Akteure. Einen Überblick über Art und Anzahl dieser unterstützenden Informations- und Kommunikationsaktivitäten gibt die folgende Tabelle.

Tabelle 11 Aktivitäten der Regionalbüros zur Information und Sensibilisierung

Aktivitäten zur Information und Sensibilisierung	2014	2015	2016
Anzahl der Gespräche zur Information und Koordination mit Intermediären	459	531	598
Anzahl der Veranstaltungen, die von Regionalbüros mitinitiiert oder mitveranstaltet wurden	212	205	161
Anzahl der Veranstaltungen mit Teilnahme Regionalbüros	195	196	185
Anzahl von durchgeführten Präsentationen	63	76	57

Quelle: ZAB 2015, Anlage 1 zum Sachbericht, ZAB 2016 und ZAB 2017, Anlage A II zum Sachbericht

Während die Anzahl der von den Regionalbüros aktiv mitinitiierten Veranstaltungen – bei einem hohen Niveau – leicht rückläufig war, unterstreicht die steigende Anzahl von bilateralen Gesprächen mit Intermediären, dass die regionale und sektorale Netzwerkarbeit einen wichtigen Bestandteil der Arbeit ausmacht.

Insgesamt kann zunächst festgehalten werden, dass die Regionalmanager/innen über die gesamte Themenbandbreite der betrieblichen Fachkräftesicherung informieren und beraten, sie kennen die Unterstützungsangebote Dritter und verfügen zugleich über die Netzwerkarbeit auch über die erforderlichen persönlichen Kontakte, um auf geeignete Kooperationspartner weiter zu verweisen. Die Beratung von Betrieben versteht sich immer als Hilfe zur Selbsthilfe – weder bei der Antragstellung von Förderanträgen noch bei der Umsetzung von Veränderungsprozessen oder personalpolitischen Maßnahmen im Betrieb greifen die Regionalmanager/innen direkt in den Umsetzungsprozess ein. Die Umsetzung und die Ergebnisse liegen deshalb auch zumeist außerhalb der Handlungsreichweite und den direkten Einflussnahmemöglichkeiten der Regionalmanager/innen.

3.4.2 Fachkräfte-Monitoring

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte des Arbeitsbereichs

Zielstellung des Arbeitsbereichs Fachkräfte-Monitoring (FKM) ist es, die vorhandene Wissensbasis über die Fachkräftesituation und -entwicklung im Land Brandenburg transparent zu machen, systematisch auszubauen und zu vertiefen. Um diese übergreifende Zielstellung umzusetzen, verfolgt das FKM diese beiden Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte:

- Daten und Informationen zur Fachkräftesituation werden aus öffentlichen und halböffentlichen Statistiken zusammengeführt, ausgewertet, für ein breiteres Fachpublikum, d.h. Nutzerfreundlich im Land Brandenburg nach bestimmten Themen und Kriterien aufbereitet und im Rahmen des Fachkräfteinformationssystems (FIS) und des Informationssystems Pflege (IPS) zur Verfügung gestellt. Das FIS und das IPS zielen somit darauf ab, Transparenz über die Fachkräftesituation im Land Brandenburg herzustellen.
- Analysen und Studien zur Fachkräftesituation in Regionen, in Branchen oder in Berufen werden erstellt und / oder fachlich begleitet. Das FKM hat verschiedene Studienformate und -ansätze entwickelt, die je nach Adressaten und Erkenntnisinteresse eingesetzt werden können.

Ergänzend zu diesen beiden Aufgabenschwerpunkten sucht der Arbeitsbereich FKM den Austausch und die Kooperation mit Akteuren, die ebenfalls rund um das Thema Daten, Statistiken und Fachkräfte-Monitoring arbeiten, wie z.B. dem „Network of Regional Labour Market Monitoring“ oder dem Statistikser-

vice Ost der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus gewann die Aufgabe an Gewicht, die Arbeitsergebnisse und Informationsbasis des FKM in Form von Stellungnahmen und Expertisen zu einzelnen fachkräfterelevanten Themen sowohl für die WFBB intern als auch für das MASGF als Auftraggeberin sowie weitere Ressorts der Landesregierung aufzubereiten.

Die Bandbreite der Ziele und Aufgaben des FKM fasst die folgende Abbildung zusammen.

Abbildung 9 Ziele, Aufgaben und Aktivitäten des Arbeitsbereichs Fachkräfte-Monitoring

Oberziel	Wissensbasis über die Fachkräftesituation und -entwicklung im Land Brandenburg transparent machen und vertiefen			
Teilziele	Transparenz über die Fachkräftesituation herstellen	Wissensbasis über Fachkräftesituation erweitern und vertiefen	Rückkopplungen an / Auswertung für MASGF / Landesressorts	Zusammenarbeit mit externen Partnern
Wichtige Aktivitäten	Betrieb, Pflege bzw. laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung FIS und ISP	Analysen und Studien zur Fachkräftesituation und Entwicklung in Regionen, Branchen und Berufen	Stellungnahmen und Expertisen Ressortübergreifende Abstimmung von extern zu vergebenden Studien	Regionaler und überregionaler Erfahrungsaustausch

Quelle: eigene Zusammenstellung

Umsetzung der Ziele und Aufgaben

Im Rahmen des Fachkräfteinformationssystems (FIS) werden relevante Informationen zur Fachkräftesituation und -entwicklung für ein Fachpublikum (Arbeitsmarktakteure, Intermediäre) im Online-Informationsportal www.fis-brandenburg.de sowie im Informationssystem Pflege (ISP) bereitgestellt. Das FKM stellt damit Transparenz über die Fachkräftesituation her. Mit der Betreuung des FIS und des ISP sind die folgenden Aufgaben verbunden:

- Die Daten werden regelmäßig aktualisiert und an veränderte statistische Erhebungsverfahren angepasst; i.d.R. erfolgt dies auf der Grundlage von umfangreichen Sonderauswertungen, die das FKM beim Statistikservice Ost der Bundesagentur für Arbeit in Auftrag gibt.
- Die technische und gestalterische Überarbeitung des Online-Portals, die zuletzt im Jahr 2016 erfolgte. Die Software-Infrastruktur wurde auf eine neue Basis gestellt, um das Angebot auch von mobilen Endgeräten aus abrufen zu können und das Design an aktuelle Standards anzupassen.
- Die Auswertungsmöglichkeiten, die das FIS für die Nutzerinnen und Nutzer zur Verfügung stellt, wurden an die Bedarfe angepasst. So wurde aufgrund der geringen Inanspruchnahme die Option der Expertenbewertung als frei zusammenstellbare Auswertungsmöglichkeit der FIS-Daten aus dem Angebot gestrichen und stattdessen das FIS um weitere standardisierte Auswertungsmöglichkeiten ergänzt, mit denen Daten aus verschiedenen Quellen zusammengeführt, aufbereitet und mit einem kurzen Text erläutert und interpretiert werden.
- Die Angebote, die im FIS zur Verfügung gestellt werden, werden regelmäßig thematisch erweitert und weiterentwickelt; so erfolgte 2012 die Erweiterung um das Informationssystem Pflege, 2015 wurden

clusterspezifische Auswertungsmöglichkeiten von Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Ausbildung nach clusterrelevanten Berufen ergänzt. Für 2017 und 2018 ist eine weitere inhaltliche Erweiterung der FIS-Auswertungsmöglichkeiten vorgesehen. Mit Hilfe eines Prognose-Tools sollen die zukünftigen Fachkräftebedarfe quantifiziert auswertbar gemacht werden und mit Hilfe eines Kompetenz-Tools die Auswertung offener Stellen bzw. der Fachkräftebedarfe nicht nur nach Berufen, sondern auch nach den jeweils geforderten Kompetenzen ermöglicht werden. Hierzu ist vorgesehen, schon bestehende Software-Lösungen in das FIS zu integrieren.

Die Auswertung der Zugriffszahlen auf das FIS machen deutlich, dass es v. a. als Informationsportal von einem begrenzten Fachpublikum genutzt wird, das aber auf eine relativ konstante Nachfrage stößt.

Tabelle 12 Seitenaufrufe und Besuche des Fachkräfteinformationssystem (FIS)

	2014	2015	2016
Besuche	5.244	7.027	3.301
Seitenaufrufe	35.004	35.754	15.023

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage der Projektsachberichte

Der Rückgang der Werte im Jahr 2016 ist allein darauf zurückzuführen, dass die Seite für sechs Monate offline gestellt war und überarbeitet wurde.

In dem zweiten Tätigkeitsschwerpunkt hat das FKM sukzessive ein Portfolio von Analyse- und Studienformaten entwickelt. Sie lassen sich zunächst nach regionalen und sektoralen sowie explorativen Studien unterscheiden. Darüber hinaus werden sie z. T. vom FKM selbst erstellt und z. T. als Dienstleistung an Dritte extern vergeben.

Regionale oder sektorale Fachkräfte- und Arbeitsmarktanalysen werden in der Regel vom FKM selbst auf Nachfrage und in Kooperation mit regionalen oder Branchenakteuren erstellt.

- Als Arbeitsmarktstrukturanalysen wertet das FKM die relevanten statistischen Daten für die jeweilige Region oder Branche auf und präsentiert sie den regionalen und sektoralen Akteuren.
- Als Fachkräftebedarfsanalysen werden die Arbeitsmarktstrukturanalysen um Unternehmensbefragungen erweitert. In Ergänzung zu den Arbeitsmarktstrukturanalysen werden hierdurch die betrieblichen Aktivitäten und Probleme bei der Fachkräftesicherung sowie die darauf bezogenen aktuellen und zukünftigen Bedarfe der Betriebe mit erhoben und erlauben so einen empirisch fundierten Blick auf die betriebliche Handlungsebene der Fachkräftesicherung. Die Unternehmensbefragungen werden von den Regionalbüros in Kooperation mit den Partnern aus der Region oder Branchen umgesetzt.

Für die Durchführung dieser Analysen gibt es seitens des FKM ein Standardverfahren, mit dem die einzelnen Arbeitsschritte für die Durchführung und die Begleitung der Analysen definiert sind. Dies reicht von der Abstimmung des Untersuchungsdesigns mit den regionalen Akteuren, der Bereitstellung der Arbeitsmarktstrukturanalyse und des Fragebogens für die Unternehmensbefragung bis hin zur Auswertung und Präsentation der Untersuchungsergebnisse.

Der allgemeine Nutzen und die Ergebnisse der Analysen bestehen v.a. darin dass,

- die regionalen Akteure und Fachkräftenetzwerke in den Regionen und RWKs Handlungsbedarfe und Möglichkeiten ausloten, um gemeinsam mit ihren Partnern mögliche Umsetzungsaktivitäten einleiten;
- die Regionalbüros insbesondere im Rahmen der Unternehmensbefragungen einen Zugang zu weiteren Betrieben erhalten;
- über die branchen- oder berufsbezogenen Analysen, die zumeist in Kooperation mit den Branchenverbänden und dem Clustermanagement der WFBB durchgeführt werden, damit das Thema Fachkräftesicherung im Kontext der Clusterstrategie platziert werden kann.

Im Rahmen des Projektbudgets stehen Finanzressourcen zur Verfügung, um einmal jährlich eine explorative Studie sowie eine branchenorientierte Fachkräftestudie an Dritte zu vergeben. Die Aufgaben des FKM bestehen dabei v.a. darin:

- die Leistungsbeschreibung zu erstellen, ressortübergreifend abzustimmen und das Ausschreibungsverfahren zu koordinieren sowie
- die Erarbeitung der Studie zu begleiten; dies umfasst das Controlling der einzelnen Arbeitsschritte, der Zwischen- und Endergebnisse sowie die Veröffentlichung der Studienergebnisse.

Im Rahmen von explorativen Studien werden neue Frage- und Themenstellungen meist durch externe Partner bearbeitet. Dies war im Jahr 2014 eine Auswertung der Beschäftigten-Historik, um die Rückwanderung von Beschäftigten nach Brandenburg zu analysieren. Im Jahr 2016 führte das FKM erstmals auch eine explorative Studie zum Thema Wirtschaft und Arbeit 4.0 selbst durch. Im Rahmen von Unternehmensinterviews sollte ausgelotet werden, ob und inwieweit das Thema tragfähig für eine größere extern zu vergebende Studie sein kann und mit welchen erkenntnisleitenden Fragestellungen diese ausgeschrieben werden könnte. Für die explorative Studie griff das FKM erstmals auch auf die Unterstützung der gesamten WFBB zurück, um die über 80 Unternehmensinterviews durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Clustermanagements, der Regionalcenter und Regionalbüros durchführen zu lassen.

Die nachfolgende Abbildung stellt die wichtigsten regionalen und sektoralen Analysen sowie explorativen Studien zusammen, die vom FKM seit 2014 selbst durchgeführt oder von Dritten durchgeführt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen von Workshops, Präsentationen sowie Publikationen vorgestellt wurden.

Abbildung 10 Regionale, sektorale und berufsbezogene Analysen und Studien des FKM

	Regionale Analysen	Branchen- oder berufs-fokussierte Analysen	Explorative Studien
2014	RWK Spremberg und Landkreis Spree-Neiße (Fachkräftebedarfsanalyse) Potsdam-Mittelmark (Fachkräftebedarfsanalyse, Schwerpunkt Tourismus und Gesundheitswirtschaft)	Logistik (fachkräftefokussierte Branchenstudie Berlin-Brandenburg – extern PIW und Fraunhofer) Ausbildungssituation in der Altenpflege – interne Auswertung der Befragungsergebnisse einer Analyse im Auftrag von MASGF, LIGA, LAG Altenpflegeschulen Weiterbildungsbeteiligung (soziale Strukturierung der Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg – Auswertung Mikrozensus – ZAB intern)	Rückwanderung von Beschäftigten nach Brandenburg (explorative Analyse der Beschäftigten-Historik des IAB)
2015	Havelland (Analyse zur Arbeitsmarktsituation von Frauen – ZAB intern) Lausitz (Landkreise EE, OSL, SPN und Stadt Cottbus) (Arbeitsmarktstrukturanalyse)	Gesundheitswirtschaft (Einrichtungsbefragung Berlin-Brandenburg zu ausgewählten Gesundheitsfachberufen – extern Söstra) Geoinformationswirtschaft (Fachkräftebedarfsanalyse für Berlin-Brandenburg) Ernährungswirtschaft (Arbeitsmarktstrukturanalyse für Berlin-	

	Regionale Analysen	Branchen- oder berufsfo- kussierte Analysen	Explorative Studien
		Brandenburg, ZAB-intern, Handwerksberufe (Analyse der Arbeitsmarktsituati- on im Handwerk mit HWK Pots- dam, ZAB-intern)	
2016	RWK Prignitz (Arbeits- marktstrukturanalyse) Potsdam-Mittelmark (Fach- kräftebedarfsanalyse in der Ernährungswirtschaft) Landkreis Ostprignitz- Ruppin (Fachkräftebedarfs- analyse)	Medien, Information und Kom- munikation (fachkräftefokussierte Branchen- studie Berlin-Brandenburg – extern i-vector; Publikation für 2017 geplant) Optik- und Photonikindustrie (Arbeitsmarktstrukturanalyse für Kernbereiche in Berlin- Brandenburg, ZAB-intern) Arbeitsmarktsituation von Apo- thekern und pharmazeutischem Personal (Arbeitsmarktstruktur- analyse - ZAB-intern)	Wirtschaft und Arbeit 4.0 (ZAB-interne explorative Vor- studie zur Digitalisierung in der Brandenburger Wirtschaft)

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage der Projektsachberichte

Die Abbildung macht deutlich, dass die regionalen Analysen auf eine relativ konstante Nachfrage treffen, insbesondere aus den berlinferneren Regionen im Nordwesten und Südosten Brandenburgs. Die Akteure nutzen die Analysen, um in der Region Handlungsbedarfe zu identifizieren, mögliche Lösungsansätze zu erarbeiten und umzusetzen.

Neben den extern vergebenen branchen- oder berufsfo- kussierten Fachkräftestudien erstellt das FKM zunehmend – gemeinsam mit den Branchenakteuren (Branchenverbänden, Clustermanagements) – eigene branchen- oder clusterbezogene Arbeitsmarktstrukturanalysen.

3.4.3 Koordination, Ansiedlung und Erweiterung

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte

Für Neuansiedlungen und Erweiterungsinvestitionen stellt neben der Flächenverfügbarkeit oder den infrastrukturellen Voraussetzungen auch die Verfügbarkeit von Fachkräften einen wesentlichen Standortfaktor dar. Um interessierten Betrieben eine Informations- und Beratungsleistung sowohl für die investiv- als auch die fachkräfterelevanten Faktoren aus einer Hand anzubieten, haben im November 2006 die Regionaldi- rektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, die ZAB GmbH und die LASA Brandenburg GmbH eine „Vereinbarung über die Zusammenarbeit in Fragen der Fachkräftesicherung bei Ansiedlungs- vorhaben und Erweiterungsinvestitionen“ abgeschlossen.¹¹

Das Dienstleistungsangebot des Arbeitsbereichs „Koordination Ansiedlung und Erweiterung“ richtet sich an Betriebe, die sich im Land Brandenburg neu ansiedeln wollen oder beabsichtigen, eine dort schon be- stehende Betriebsstätte zu erweitern. Ihnen bietet der Arbeitsbereich ein modular gestaltetes Informations- und Förderangebot mit den folgenden Bestandteilen an:

- Unterstützung bei der Standortentscheidung durch die Aufarbeitung von statistischen Daten zum Wirt- schaftsstandort und zur Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation (Standortinformationspaket),

¹¹ Für eine detaillierte Darstellung des Verfahrens und des Ablaufs vgl. PIW /IWAK 2010a, S. 32ff.

- Unterstützung und Beratung der Betriebe bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln, insbesondere der Weiterbildungs-Richtlinie des MASGF sowie weiteren Fördermitteln des MASGF,
- flankierende Angebote, die von den regionalen Partnern, v. a. den Trägern des SGB II und SGB III, umgesetzt werden, wie z. B. bei der Gewinnung von Personal oder weiteren Fördermöglichkeiten (Angebote Dritter).

Je nach Betriebsbedarf und Investitionsziel können die Module einzeln oder im Paket in Anspruch genommen werden.

Abbildung 11 Ziele, Aufgaben und Aktivitäten des Arbeitsbereichs Ansiedlung und Erweiterung

Oberziel	Integrierte Dienstleistungen für Investoren durch fachkräfterelevante Informations- und Beratungsleistungen vervollständigen		
Teilziele	Standortinformationspaket	Information und Beratung zu Förderangeboten	Kooperation mit Partnern
Wichtige Aktivitäten	Zusammenstellung und Aufbereitung von Daten und Informationen zum Standort und den Fachkräftepotenzialen	Information zu Förderangeboten des MASGF und Dritter Beratung zur Weiterbildungs-Richtlinie (gemeinsam mit Regionalbüro vor Ort) und - bei Inanspruchnahme - Erstellung des Entwurfs für das Fördervotum	Frühzeitige Einbindung von und Kooperation mit externen regionalen Partnern (SGB II und III zur Personalgewinnung) sowie internen Partnern in der ZAB (z.B. Ansiedlung, Regionalbüros)

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage der Projektsachberichte

Umsetzung der Ziele und Aufgaben

Mit dem ersten Modul, dem Standortinformationspaket, werden Informationen zusammengestellt und für den Investor aufbereitet:

- zu den Standortbedingungen, die z. T. im Vergleich zu nationalen und internationalen Vergleichsstandorten vorgenommen werden und wichtige statistische Kennziffern u. a. zur Bruttowertschöpfung, den Arbeitskosten und -zeiten und den tarifvertraglichen Regelungen umfassen;
- zum Arbeitskräftepotenzial am Standort und in der Region mit differenzierten Angaben zur Anzahl sowie der beruflichen und qualifikatorischen Struktur von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen.

Im Rahmen des zweiten Moduls werden Informationen und Beratungsleistungen zu den Fördermöglichkeiten des MASGF und Dritter bereitgestellt. In Zusammenarbeit mit den Regionalbüros vor Ort sowie weiteren Partnern werden die möglichen Förderangebote zur Qualifizierung und Weiterbildung des MASGF und Dritter vorgestellt und der Betrieb dazu beraten.

Im Falle einer Inanspruchnahme des zentralen Förderangebotes des MASGF, der Weiterbildungs-Richtlinie, durch den Betrieb erstellt der Arbeitsbereich eine Vorlage für das Fördervotum des MASGF. Die Vorlage umfasst eine Beschreibung des Vorhabens, eine Stellungnahme der WFBB Arbeit zum Vorhaben und einen Entscheidungsvorschlag für ein Fördervotum.

Entscheidend für die Betreuung von potenziellen Investorinnen und Investoren ist die frühzeitige Einbindung und Abstimmung mit den Partnern:

- WFBB -intern sind dies v. a. das Ansiedlungsteam bei Neuansiedlungen sowie das Regionalbüro für Fachkräftesicherung vor Ort, um zu den MASGF-seitigen Förderungen, insbesondere der Weiterbildungs-Richtlinie, zu beraten. In einzelnen Fällen findet auch eine Zusammenarbeit mit dem Projektteam „Integration in Arbeit“ statt, um bei Bedarf den Kontakt zu Projektträgern von Maßnahmen herzustellen und geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus arbeitspolitischen Projekten über geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren.
- Als externe Partner sind v. a. die Träger des SGB II und III bzw. die Arbeitgeberservices die zentralen Ansprechpartner. Die frühzeitige Einbindung dieser Partner bei der Information und Beratung zu den Förderangeboten der BA sowie möglichen Unterstützungsleistungen bei der Personalgewinnung sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Servicepaketes.

Insgesamt wurde das Servicepaket für Investorinnen und Investoren in den Jahren 2015 bzw. 2016 von 22 bzw. 10 Betrieben in Anspruch genommen. Die Dienstleistungen, die mit dem Arbeitsbereich „Koordination, Ansiedlung und Erweiterung im Projekt“ angeboten werden, zielten von Anfang an darauf ab, ein integriertes Angebotspaket von investiven und fachkräfterelevanten Informationen, Förderungen und weiteren Dienstleistungen interessierten Investorinnen und Investoren zur Verfügung zu stellen.

Insofern war der Arbeitsbereich schon mit der Etablierung des Projektstarts im Jahr 2006 ein bundesweiter Vorreiter, um Dienstleistungen und Services der Wirtschafts- und Arbeitsförderung aus einer Hand anzubieten. Mit dem Teilbetriebsübergang der LASA Brandenburg GmbH auf die ZAB GmbH bzw. die WFBB wird nunmehr die Leistung für Investorinnen und Investoren aus einer Hand, von verschiedenen Teams innerhalb der WFBB erbracht. Der bis Ende 2013 bei der LASA Brandenburg GmbH angesiedelte Arbeitsbereich wird nunmehr zeitnah in Ansiedlungsanfragen mit einbezogen, erhält die relevanten Informationen frühzeitiger und insgesamt gestaltet sich die Zusammenarbeit mit allen seitens der Wirtschaftsförderung Beteiligten einfacher.

3.4.4 Mobilisierung von weiteren Fachkräftepotenzialen

Ziele, Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte

Um weitere Fachkräftepotenziale für das Land Brandenburg und die Betriebe zu mobilisieren, hat der Arbeitsbereich seit 2012 sukzessive Informationsangebote und Veranstaltungsformate entwickelt, mit denen Fach- und Nachwuchskräfte regional und verstärkt auch überregional angesprochen und für das Arbeiten und Leben im Land Brandenburg interessiert werden sollen. Mit der Integration der vormals EFRE-finanzierten Projektstelle „Transfer über Köpfe“ in das Teilprojekt RB zum 1. Januar 2015 wurde der Arbeitsbereich personell verstärkt und inhaltlich um Angebote für die Zielgruppe Studierende bzw. Hochschulabsolventen und -absolventinnen erweitert. Im Einzelnen werden im Arbeitsbereich Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen die folgenden Dienstleistungen angeboten:

- Mit dem Fachkräfteportal entstand eine Informationsplattform, um über das Arbeiten und Leben in Brandenburg zu informieren und mit einer integrierten Ausbildungsplatz- und Stellenbörse zu werben.
- Ergänzt wird dies durch das Internetangebot www.wegweiser-bb.de, das über vorhandene Studienangebote und Studiengänge in den Ländern Brandenburg und Berlin informiert.
- Mit der Teilnahme an regionalen und überregionalen Firmenkontaktmessen von Hochschulen soll die Zielgruppe der akademischen Fachkräfte für brandenburgische Betriebe interessiert werden.
- Mit den Veranstaltungsformaten, die das Projekt entwickelte, werden Studierende im Rahmen von „Students on Tour“ und Zeitsoldaten im Rahmen von „Soldatentagen“ mit Betrieben zusammengebracht.

Die Ziele und Aufgaben, die der Arbeitsbereich mit den verschiedenen Informations- und Veranstaltungsangeboten verfolgt, lassen sich folgendermaßen zusammenfassen.

Abbildung 12 Ziele und Aufgaben des Arbeitsbereichs Mobilisierung weiterer Fachkräftepotenziale

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis durch die Mobilisierung weiterer Fachkräftepotenziale		
Teilziele	Regionales und überregionales Standortmarketing für die Beschäftigungsmöglichkeiten im Land Brandenburg	Veranstaltungsformate zur Fachkräftegewinnung	Transparenz über Studiengänge herstellen - Wegweiser-bb.de
Wichtige Aktivitäten	Betrieb, Pflege bzw. laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung des Fachkräfteportals Stellen- und Ausbildungsplatzangebote aktualisieren und einpflegen Beteiligung an Hochschul- und Firmenkontaktmessen in Brandenburg und anderen Bundesländern	Organisation von Betriebsbesuchen und Messebesuchen an Firmenständen für die Zielgruppen Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Soldatinnen und Soldaten	Laufende Aktualisierung des Wegweiser-bb.de

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Grundlage der Projektsachberichte

Umsetzung der Ziele und Aufgaben

Das Fachkräfteportal informiert als internetbasierte Informationsplattform über die Möglichkeiten zum „Leben und Arbeiten“ in Brandenburg. Es hat Wegweiserfunktion und soll den Nutzerinnen und Nutzern einen ersten Überblick geben und dann gezielt auf weiterführende Informationsangebote leiten.

Entstanden ist das Fachkräfteportal aus der Intention heraus, für die Zielgruppe der rückkehrwilligen Fach- und Arbeitskräfte eine erste Orientierung über Beschäftigungsmöglichkeiten im Land Brandenburg zu geben. Es wurde sukzessive um zusätzliche Angebote für weitere Zielgruppen erweitert. Wichtige Elemente hierzu sind:

- Das Welcome Center, das seit 2016 ausländische Fachkräfte über die Voraussetzungen und Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme in Brandenburg informiert.
- Eine Stellenbörse, in der offene Stellen von Brandenburger Betrieben eingestellt werden können. Das Projekt arbeitet dabei mit den Arbeitsagenturen, den Kammern sowie anderen privaten Plattformbetreibern wie z. B. Stepstone zusammen, um auch deren Angebote auf dem Fachkräfteportal einzustellen. Aber auch über die Regionalmanagerinnen und Regionalmanager des Projektes werden Stellenbedarfe aus den Betrieben gemeldet, z. T. stellen die Betriebe ihre Arbeitsplatzangebote auch direkt auf der Stellenbörse des Fachkräfteportals ein, so dass insgesamt auf ca. 4.000 bis 4.500 offene Stellen im Fachkräfteportal zurückgegriffen werden kann.
- Eine Ausbildungsplatzbörse, in der v. a. die Handwerkskammern ihre offenen Ausbildungsplätze einstellen. Hierzu wurden jeweils bilaterale Kooperationsvereinbarungen mit der HWK Cottbus (2015) und

der HWK Potsdam (2016) abgeschlossen. Der Versuch, solche Kooperationen auch mit den IHKs abzuschließen, scheiterte daran, dass die betreffenden IHKs ihre Ausbildungsplätze exklusiv über eine eigene Lehrstellenbörse bekannt machen.

Die Stellenbörse bildet auch die Grundlage, um auf regionalen und überregionalen Firmenkontaktmessen der Hochschulen interessierte Bewerberinnen und Bewerber auf diesem Weg über die Möglichkeiten einer Beschäftigungsaufnahme in Brandenburgischen Betrieben zu informieren und darüber hinaus für den Standort Brandenburg zu werben.

Weitere, spezifische Veranstaltungsformate des Arbeitsbereiches, mit denen gezielt Betriebe mit Fachkräftebedarfen und potenzielle Fach- und Nachwuchskräfte zusammengebracht werden, sind

- „Students on Tour“ für die Zielgruppe der Studentinnen und Studenten sowie
- Soldatentage für die Zielgruppe der Zeitsoldaten/innen.

Beide Veranstaltungsformate gibt es in zwei verschiedenen Durchführungsvarianten. Einmal können sie vor Ort in den Betrieben selbst stattfinden oder das Projekt nutzt vorhandene Messeformate, um dort mit der jeweiligen Zielgruppe gezielt einzelne Betriebe auf den Messen zu besuchen.

In der Regel finden jährlich vier Veranstaltungen „Students on Tour“ statt. Regelmäßig wird auch die „Health Week“ für eine „Students on Tour“ genutzt, um interessierte Studentinnen und Studenten ausstellenden Betrieben auf der Messe vorzustellen. Die Touren, die direkt zu Betrieben vor Ort führen, finden auf Initiative eines Betriebes statt, das einen Stellenbesetzungsbedarf gegenüber einem Regionalbüro artikuliert hat. Mit Unterstützung der regionalen oder kommunalen Wirtschaftsförderungen werden dann weitere Betriebe aus der Region bzw. der Branche angesprochen, bis die Mindestanzahl von zwei bis drei für eine Tour erreicht ist. Für die Gewinnung der Studentinnen und Studenten arbeitet das Projekt mit den „Career-Services“ und den Alumni-Netzwerken der Hochschulen zusammen, über deren Netzwerke die Zielgruppe angesprochen und für eine Teilnahme an einer Tour gewonnen wird. Das Projekt organisiert und finanziert eine Busfahrt, um die Personen zu den Betrieben zu bringen. Je Tour kommen ca. 10 bis maximal 15 Studentinnen und Studenten zusammen, die dann jeweils für ein bis zwei Stunden einen Betrieb besuchen. Die Tour beginnt mit einer Betriebsvorstellung und nach einer Besichtigung besteht die Möglichkeit zum direkten Austausch.

Das Veranstaltungsformat „Soldatentage“ folgt demselben Grundmuster. Hier arbeitet das Projekt mit dem Berufsförderdienst (BFD) zusammen, der die geeigneten Zeitsoldaten anspricht und potenziell geeignete Fachkräfte für die jeweilige Branche auswählt. Das Projekt spricht im Vorfeld der Messe die Betriebe an und vereinbart feste Zeitfenster, während der sich die Soldatinnen und Soldaten am Stand informieren und vorstellen können. In der Regel werden dazu fünf bis sechs Betriebe ausgewählt und ein Zeitfenster von ca. 30 Minuten vereinbart. Bisher wurden hierzu vor allem Branchenfachmessen wie z. B. die Internationale Luftfahrtausstellung oder die INNOTRANS besucht.

Mit dem Internetangebot www.wegweiser.bb.de bietet das Projekt eine Internetplattform zu Studienangeboten und Lehrstuhlprofilen für Berlin und Brandenburg an, die im Rahmen eines EFRE-finanzierten Projektes erstellt worden war. Der Betrieb und die Aktualisierung werden auch weiterhin aus EFRE-Mitteln im Rahmen des Clusterprojektes der ZAB finanziert. Die Aufgabe des Arbeitsbereiches ist es v. a. die Angaben im Rahmen der Arbeit mit den Hochschulen zu überprüfen und zu aktualisieren.

3.4.5 Zusammenfassung und Weiterentwicklungsvorschläge

Mit der folgenden Übersicht werden die wichtigsten Zielsetzungen und Aufgaben des Projektteams „Fachkräfte in Clustern und Regionen“ zusammengefasst.

Abbildung 13 Ziele, Aufgaben, Tätigkeitsschwerpunkte des Projektteams „Fachkräfte in Cluster und Regionen“

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis / Umsetzung der Fachkräftestrategie in Betrieben, Regionen und Clustern	
Teilziel	Strategiefähigkeit bei der Fachkräftesicherung erhöhen von...	
	Betrieben	Regionen und Clustern
Wichtige Aktivitäten	<p>Einzelbetriebliche Information und Beratung zu Förderprogrammen und Möglichkeiten strategischen Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsformate des Projektes zur Information (Workshops, Informationsveranstaltungen) • Analysen des Fachkräfte-Monitorings (Fachkräftebedarfsanalysen, Branchenanalysen) • Servicepaket für Investoren • Veranstaltungsformate zur Mobilisierung von Fachkräften („Students on tour“, Soldatentage, Firmenkontaktmessen) • Internetangebote des Projektes (Stellen und Ausbildungsplätze im Fachkräfteportal, Wegweiser akademische Fachkräfte, Fachkräfteinformationssystem) 	<p>Informations- und Erfahrungsaustausch mit Intermediären und Akteuren in regionalen und sektoralen Netzwerken und Gremien</p>

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Information und Beratung von Betrieben einerseits sowie die Arbeit in Gremien und regionalen und sektoralen Netzwerken andererseits bedingen und verstärken sich wechselseitig. So ist die Arbeit in den Netzwerken weiterhin ein wichtiger Weg, um auf die Dienstleistungsangebote des Projektes hinzuweisen. Umgekehrt ist das Wissen um die Leistungen und Angebote von Dritten in der Region und der Kontakt zu den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eine wesentliche Voraussetzung für die Beratungstätigkeit und v. a. die Verweisberatung der Regionalmanagerinnen und Regionalmanager.

Um das Ziel der strategischen Fachkräftesicherung in Regionen und Sektoren umzusetzen, geben die Arbeitsbereiche des Projektteams RB mit ihren Angeboten wichtige und gezielte Impulse für die Fachkräftesicherung in Betrieben, Regionen und Clustern. Bei der Konzipierung und Umsetzung arbeiten die Regionalmanagerinnen und Regionalmanager dabei eng mit den anderen Arbeitsbereichen des Projektteams zusammen.

Die Fachkräftebedarfsanalysen und Arbeitsmarktstrukturanalysen für Regionen und Branchen des Fachkräfte-Monitorings sind eine wichtige Grundlage, um mit den regionalen und sektoralen Akteuren Handlungsbedarfe, Angebotslücken im Portfolio der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung zu identifizieren und gegebenenfalls weitere Aktivitäten gemeinsam zu initiieren. Zugleich ermöglichen die mit den Fachkräftebedarfsanalysen verbundenen Interviews in den Betrieben einen ersten Zugang für die Regionalmanagerinnen und Regionalmanager.

Die Projektangebote zur „Mobilisierung von weiteren Fachkräftepotenzialen“ reagieren auf die von den Betrieben artikulierten Engpässe bei der Fachkräftegewinnung. Die Informations- und Dienstleistungsangebote zielen darauf ab, die Zielgruppen der Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie der Zeitsoldatinnen und -soldaten, die aus dem Dienst ausscheiden, für eine Beschäftigungsaufnahme in Brandenburger Betrieben zu interessieren.

Mit Angeboten und Formaten wie „Students on Tour“ und Soldatentage werden sie mit den Betrieben, die Bedarfe artikuliert haben, vor Ort zusammengebracht und erhalten die Möglichkeit, den Betrieb näher kennenzulernen. Im Rahmen von Messeteilnahmen und mit den Stellen- und Ausbildungsplatzangeboten des Fachkräfteportals erhalten auch potenzielle Rückkehrinteressierte die Möglichkeit, sich gezielt über den Arbeitsort Brandenburg insgesamt und offene Stellen in konkreten Betrieben zu informieren.

Qualitätssicherung

Als Instrumente zur Qualitätssicherung im Projektteam RB finden v. a. einmal monatlich Teamsitzungen mit allen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern statt. Darüber hinaus steht ein Projektbudget zur Verfügung, das für regelmäßige Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt wird.

Für den Beratungsprozess der Betriebe kommen keine Standardinstrumente zur Beratung zum Einsatz. Versuche, im Rahmen der Orientierungsberatung einen Leitfaden mit Standardinstrumenten und Checklisten für die Beratung zu erstellen und einzusetzen, erwiesen sich als wenig zielführend, um den Beratungsprozess insbesondere für kleine und kleinste Unternehmen (KKU) zu unterstützen. Aufgrund der Bandbreite der Themen, die Gegenstand der Beratung sein können, und aufgrund der begrenzten Zeit ist aus Sicht des Projektteams RB ein weniger starr vorstrukturiertes Erfragen wichtiger Eckpunkte zur Personalsituation und den Möglichkeiten zur Personalentwicklung geeigneter, um auf die unterschiedlichen Bedarfe der Betriebe im Gespräch eingehen zu können. Gleichwohl werden – je nach Einzelfall – auch Checklisten und Beratungs-Tools angeboten und den Betrieben zur Verfügung gestellt. Hierfür greift das Projektteam RB v. a. auf vorhandene Leitfäden und Checklisten von INQA zurück.

Im Rahmen des Fachkräfte-Monitorings ist insbesondere für die regionalen Fachkräftebedarfsanalysen ein Standardablauf für die einzelnen Arbeitsschritte – von der Planung, über die Absprache des Studiendesigns und der Erhebungsinstrumente bis hin zur Datenauswertung – entwickelt worden. Mit Hilfe eines Unternehmensfragebogens wurde auch ein Standarderhebungsinstrument entwickelt, mit dem die Unternehmensbefragungen unter anderem durch Dritte umgesetzt werden können.

Für den Beratungsprozess im Arbeitsbereich „Ansiedlung und Erweiterung“ ist durch das standardisierte Verfahren bei der Votenvergabe für die Förderung aus der Weiterbildungs-Richtlinie des MASGF der Qualitätsstandard gesetzt.

Die Aktivitäten und die unmittelbaren Ergebnisse der Arbeit des Projektteams RB werden von allen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in eine zentrale Datenbank, das Kwis.net, eingegeben. Die dort erfassten Informationen und Daten sind die zentrale Quelle, um monatliche Datenübersichten und den jährlichen ausführlichen Projektsachbericht zu erstellen.

Im Projektteam RB wurden als Qualitätssicherungsinstrument im Jahr 2015 sogenannte Nachhaltigkeitsgespräche neu eingeführt. Dabei wird mit den Betrieben, die eine Erstberatung in Anspruch genommen haben, spätestens sechs Monate nach dieser, Kontakt aufgenommen, um zu erfragen, ob der Betrieb Maßnahmen zur Personalentwicklung realisiert hat. Darüber hinaus wurden aber Nachhaltigkeitsgespräche auch für einen Teil der Betriebe geführt, die lediglich Erstinformationen erhalten haben. Für das Jahr 2015 liegen hierfür abschließende Zahlen vor, während für die im Jahr 2016 erstberatenen Betriebe erst bis Juli 2017 die Nachhaltigkeitsgespräche abgeschlossen sein können. Von den 2015 erstberatenen 295 Betrieben konnten mit 294 Nachhaltigkeitsgespräche geführt werden. Von diesen hatten 181 Betriebe und damit 61 Prozent aller erstberatenen Betriebe auch Maßnahmen zur Personalentwicklung umgesetzt.

Zur Steuerung der Projektarbeit finden regelmäßige Abstimmungsrunden mit dem zuständigen Fachreferat des MASGF statt. So wird vierteljährlich ein Jour Fixe zur Weiterbildungs-Richtlinie durchgeführt, um die Erfahrungen mit der Umsetzung der Richtlinie auszuwerten. Mit dem Arbeitsbereich Fachkräfte-Monitoring wird im Rahmen einer jährlichen Steuerungsrunde mit dem MASGF die Jahresplanung festgelegt.

Weiterentwicklungsvorschläge

Aus Sicht des Projektteams RB sollte die regionale Präsenz des Projektteams RB vor Ort beibehalten werden, um das Thema Fachkräftesicherung auch weiterhin in die Fläche zu tragen und v. a. auch in den Berlin-fernen Regionen präsent zu bleiben. Um auf die jeweils regional spezifischen Akteurskonstellationen und wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten adäquat reagieren zu können, bedarf es weiterhin der Gestaltungs- und Handlungsspielräume der RB vor Ort.

Mit der veränderten Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt verzeichneten die Regionalmanagerinnen und Regionalmanager einen Anstieg von Betrieben, die Probleme bei der Mitarbeitergewinnung und Stellenbesetzung artikulierten. Hierauf hat das Projektteam RB in den letzten Jahren mit dem Aufbau weiterer Angebote und Veranstaltungsformate, wie z. B. „Students on tour“, Soldatentage, die Teilnahmen an Hochschulkontaktmessen und der Entwicklung des Fachkräfteportals reagiert. Diese sollten als Standardangebote mit in das Angebotsportfolio eingebunden bleiben, um für die Arbeitsmöglichkeiten im Land Brandenburg zu werben und über die Möglichkeiten zu informieren. In Bezug auf die Hochschulen sollten aus Sicht des Arbeitsbereichs die Kontakte zu den „Career Services“ vertieft und um die Zielgruppe „Studienabbrechende“ auch in Kooperation mit dem „Runden Tisch Studienabbrecher“ in Brandenburg erweitert werden.

Aus den Erfahrungen mit der Information zu den Förderprogrammen wurden die steigenden Anforderungen, die aufgrund des Verwaltungsverfahrens mit der Fördermittelananspruchnahme verbunden sind, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Projektteam RB als Problem benannt. Der steigende Aufwand lässt die Attraktivität der Förderung gerade bei Betrieben, die bisher keine Erfahrungen mit Förderprogrammen gemacht hatten sowie bei der Kernzielgruppe der KKV, die oftmals nur kleine Fördersummen beantragen, sinken. Um auch weiterhin für diese Zielgruppen attraktiv zu bleiben, wäre eine Reduktion der Anforderungen sinnvoll, z. B. durch eine Pauschalisierung der Förderung in Form eines „Weiterbildungsschecks für Betriebe“ oder durch vereinfachte Verwaltungs- und Begleitverfahren für diese Förderprogramme insgesamt.

Der Teilbetriebsübergang des Projektteams RB von der LASA zur ZAB bzw. WFBB und der Übergang der Beratung und Bewilligung von der LASA zur ILB zog eine institutionelle Trennung nach sich zwischen einerseits der Information der Betriebe über die Fördermöglichkeiten des MASGF durch die RB und andererseits der Beratung und Bewilligung bzw. dem Verwaltungsverfahren für die Förderrichtlinien bei der ILB. Mit der Einführung des Online-Verfahrens bei der ILB hat das Projektteam RB darüber hinaus keinen Zugriff mehr auf die aktuellen Formulare. Hier sahen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektteams RB Handlungs- bzw. Optimierungsbedarf, um die Kommunikation und den Informationsfluss zwischen beiden Institutionen zu verbessern.

Aufgrund der jeweils zeitlich befristeten Projektfinanzierung sind Planungsunsicherheiten für das Projekt und die Beschäftigten während der Übergangsphasen von einer Projektfinanzierung zur nächsten verbunden. Insbesondere die Gremien- und Netzwerkarbeit setzen aber Kontinuität und den Aufbau des notwendigen, meist personengebundenen Vertrauens voraus.

Die Finanzierung aus dem ESF restringiert auch inhaltlich die Handlungsmöglichkeiten für die Projektarbeit im Arbeitsbereich des Fachkräfte-Monitorings. Im Rahmen der Fachkräftestudien wäre eine Erweiterung des analytischen Blicks sinnvoll, um auch die wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen und wirtschaftspolitischen Handlungsmöglichkeiten stärker mit einzubeziehen zu können und so eine integrierte Sicht von Arbeit und Wirtschaft auf die Fachkräftesicherung zu erhalten.

4. Durchführung einer Unternehmensbefragung zur Bewertung des Nutzens und der Akzeptanz der Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Die Unternehmensbefragung war ein wichtiger Baustein der Evaluierung. Sie wurde mit dem Ziel durchgeführt, Einschätzungen von Brandenburger Betrieben zum Nutzen der Beratungsleistungen der Regionalbüros für Fachkräftesicherung für das eigene Unternehmen zu erhalten. Weiterhin sollte herausgefunden werden, welche Beratungsthemen im Kontext der Fachkräftesicherung für die Betriebe von besonderem Interesse sind. Nicht zuletzt wurde nach übergreifenden Beratungsthemen im Zusammenhang mit den ESF-Querschnittszielen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit gefragt.

Die Befragung wurde in zwei Wellen in den Monaten März und April 2017 als Online-Befragung durchgeführt. Dafür hat die Evaluierung von der Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg (WFBB) wichtige Unterstützung erhalten. Sie hat die Adressdaten von Brandenburger Betrieben für die Online-Befragung zur Verfügung gestellt. Damit konnten insgesamt 1.823 Brandenburger Betriebe angeschrieben werden, die in der KWIS.net-Datenbank der WFBB geführt werden. Ein Kriterium für die Auswahl der zu befragenden Unternehmen bestand darin, dass sie als potenzielle Nutzer von Förderangeboten des Landes Brandenburg zur Sicherung des Fachkräftebedarfs infrage kommen konnten. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass sie zu dem Kreis der Brandenburger Betriebe gehören, die Beratungsleistungen der Regionalbüros für Fachkräftesicherung in Anspruch genommen haben bzw. hätten in Anspruch nehmen können.

Insgesamt haben 319 Brandenburger Betriebe den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer sehr guten Rücklaufquote von 18 Prozent. Bereits nach der ersten Befragungswelle lagen 193 vollständige Rückantworten vor.

In den 319 Betrieben sind insgesamt 24.476 Personen beschäftigt; davon 14.495 Männer und 9.981 Frauen, was einem Verhältnis von 59 Prozent männlichen und 41 Prozent weiblichen Beschäftigten entspricht.

Kenntnis der Regionalbüros und Beratungsdichte

Von den 319 Betrieben haben mit 202 Betrieben 63,3 Prozent angegeben, dass sie das für ihre Region zuständige Regionalbüro für Fachkräftesicherung kennen. Mit 117 Betrieben hat damit mehr als ein Drittel aller antwortenden Betriebe auf die Befragung auch reagiert, obwohl sie diese Unterstützungsstruktur des Landes nicht kannten.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Wege, auf denen die Betriebe von den Regionalbüros für Fachkräftesicherung erfahren haben. Von allen 202 Betrieben, denen das für ihre Region zuständige Regionalbüro bekannt ist, wurde mit 22,6 Prozent mehr als ein Fünftel vom Regionalbüro selbst kontaktiert. Das bedeutet, dass der Eigeninitiative der Regionalbüros in Bezug auf Unternehmensansprache ein hoher Stellenwert zukommt, auch wenn dies kein direkter Auftrag der Regionalbüros ist.

Bemerkenswert ist auch, dass immerhin 15,7 Prozent angegeben haben, dass ihnen das Regionalbüro von Dritten empfohlen wurde. Mit anderen Worten: Die Empfehlungen anderer Akteure – unter ihnen auch zahlreiche Betriebe – haben für die Regionalbüros eine wichtige Bedeutung. Diesen Umstand kann man zugleich auch als ein Indiz dafür werten, dass die Leistungen der Regionalbüros von anderen anerkannt werden, so dass sie weiterempfohlen werden.

Hervorzuheben ist weiterhin der Befund, dass jeder zehnte Betrieb angegeben hat, dass er über die Regionalcenter der Wirtschaftsförderung von dem Beratungsangebot zur Fachkräftesicherung erfahren hat. Aus der Binnenperspektive der Wirtschaftsförderung lässt sich dieser Befund dahingehend interpretieren, dass das Zusammenwirken der beiden spezialisierten Strukturen – Regionalbüros für Fachkräftesicherung auf

der einen und Regionalcenter der Wirtschaftsförderung auf der anderen Seite – auch im praktischen Beratungsprozess der Betriebe zunehmend funktioniert.

Nicht zuletzt kommen sowohl allgemeinen Informationsveranstaltungen (10,7 Prozent) als auch dem Internet (8,2 Prozent) wichtige Funktionen bei der Bekanntmachung dieses Unterstützungsangebots zur Fachkräftesicherung des Landes zu. Die geringste Anzahl von Nennungen weist mit 5,6 Prozent die Angabe auf, dass die antwortenden Betriebe auf regionalen Messen von den Angeboten der Regionalbüros erfahren haben.

Neben einer generellen Kenntnis der Regionalbüros interessierte ebenso die Frage, ob es darüber hinaus direkte Beratungskontakte gegeben hat. Auf diese Frage haben mit 164 der 202 Betriebe, die Kenntnis von dieser Beratungsstruktur haben, gut vier Fünftel mit Ja geantwortet. Nur 38 Betriebe haben die Beratungsleistungen nicht in Anspruch genommen. Mit 59,1 Prozent hat mehr als die Hälfte der Betriebe den Kontakt zu den Regionalbüros für Fachkräftesicherung gesucht. Gleichwohl ist knapp ein Drittel der Betriebe (31,1 Prozent) von den Regionalbüros angesprochen worden. In den anderen Fällen konnten sich die Betriebe nicht mehr daran erinnern, von wem der erste Kontakt ausging.

In den Fällen, in denen mindestens ein Beratungskontakt angegeben wurde, interessierte natürlich auch die Beratungsintensität – hier gemessen an der Anzahl der Beratungskontakte. Daher wurden die Betriebe gefragt, wie oft sie bereits Kontakt zu einem Regionalbüro hatten. Schaut man sich die Kontaktdichte zu den Regionalbüros von denjenigen 164 Betrieben an, die mindestens einen Beratungskontakt hatten, so zeigt sich, dass die Angebote der Regionalbüros eher intensiv genutzt werden. Rund zwei Fünftel dieser Betriebe haben jeweils angegeben, dass sie bisher zwei bis drei bzw. sogar mehr als drei Beratungen von den Regionalbüros erhalten haben. Bei einem Fünftel dieser Betriebe hat eine Beratung stattgefunden. Das deutet darauf hin, dass sich Betriebe, wenn sie sich erst einmal auf eine Beratung eingelassen haben, diese dann ebenfalls mehrfach in Anspruch nehmen.

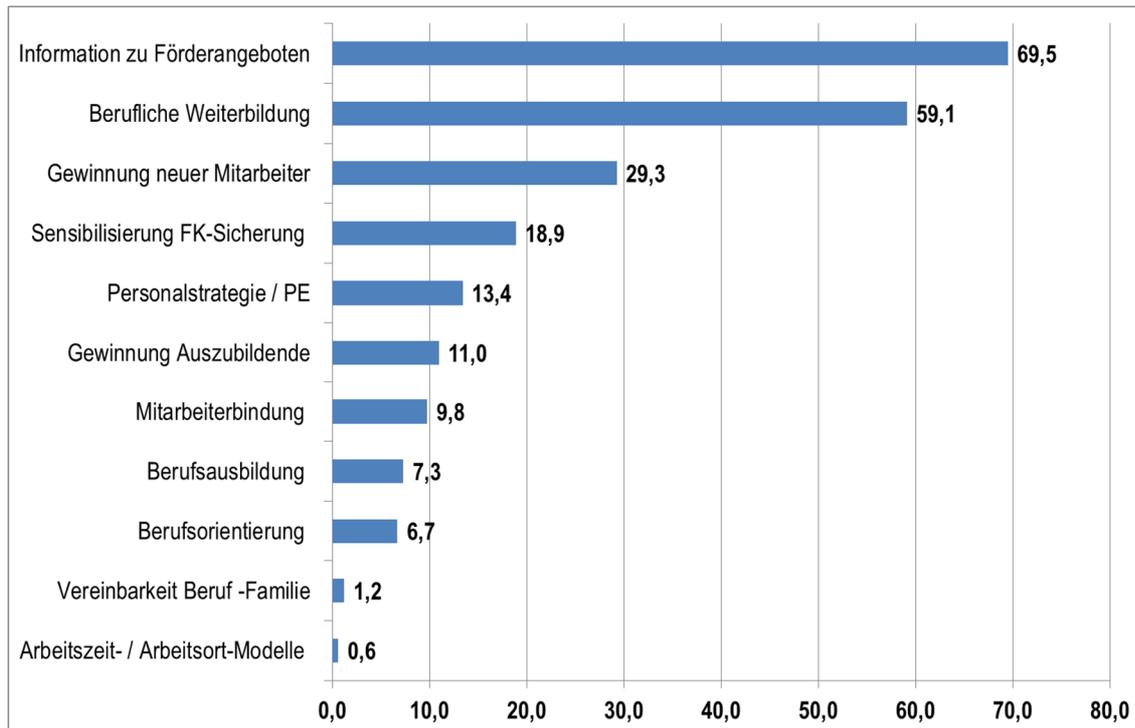
Themen der Beratung

Ein zentrales Erkenntnisinteresse der Unternehmensbefragung bezog sich auf die fachlichen Themen und auf übergreifende Themenfelder, die jeweils im Mittelpunkt der Informations- und Beratungsleistungen der Regionalbüros gestanden haben. Diesbezüglich hatten die Betriebe Gelegenheit, aus einer Übersicht mit elf Themen diejenigen auszuwählen, zu denen sie beraten worden sind (vgl. Frage 6 im Fragebogen). Darüber hinaus konnten sie in einem offenen Antwortfeld weitere Beratungsthemen angeben.

Mit 69,5 Prozent der Nennungen nehmen Informationen zu Förderangeboten der Fachkräftesicherung mit Abstand den ersten Platz unter allen vorgegebenen Beratungsthemen ein (vgl. Abbildung 14). An zweiter Stelle stehen – mit etwa zehn Prozentpunkten Abstand – Beratungen zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Weiterbildung; gefolgt von Beratungen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (29,3 Prozent der Nennungen).

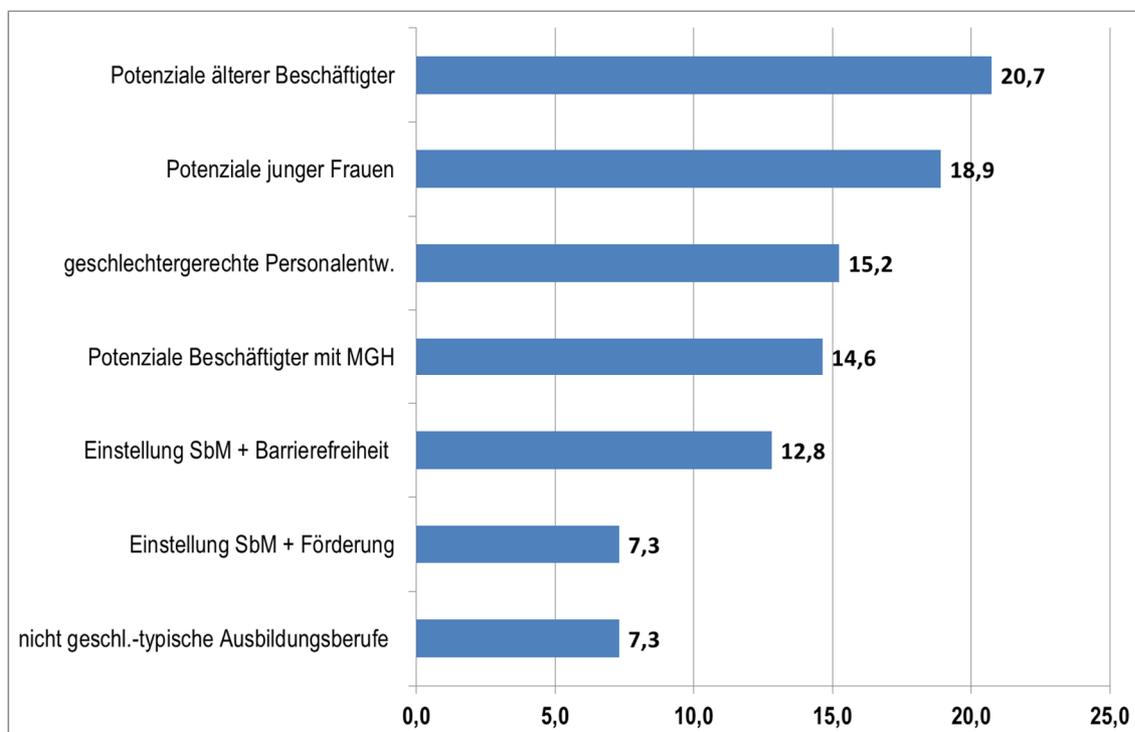
Knapp ein Fünftel der beratenen Betriebe (18,9 Prozent) ist nach eigenen Angaben durch die Regionalbüros für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisiert worden. Dabei haben sowohl Lösungsmöglichkeiten für konkrete Personalprobleme in den Betrieben als auch die Information über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten eine Rolle gespielt.

Abbildung 14 Fachliche Beratungsthemen



Quelle: Unternehmensbefragung 2017

Abbildung 15 Übergreifende Beratungsthemen



Quelle: Unternehmensbefragung 2017

Mit 97 Unternehmen haben knapp drei Fünftel (59,1 Prozent) der beratenen Betriebe im Anschluss an ihre Beratung durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung einen Antrag auf Förderung bei der Investitionsbank des Landes Brandenburg gestellt.

Ein weiteres Erkenntnisinteresse bestand darin, Informationen von den Betrieben auch zu übergreifenden Beratungsthemen in Bezug auf die ESF-Querschnittsthemen ‚Gleichstellung von Frauen und Männern‘ sowie ‚Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung‘ zu bekommen (vgl. Abbildung 15). Hierbei ging es unter anderem um Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung oder auch die Beschäftigungspotenziale von Menschen mit Behinderung. Die Betriebe wurden gefragt, ob diese Themen in den Beratungen eine Rolle gespielt haben. Anzumerken ist positiv, dass für die Hälfte der beratenen Betriebe (49,4 Prozent) mindestens eines der genannten Themen in der Beratung eine Rolle gespielt hat.

Interessant ist, dass die Potenziale älterer Menschen im Kontext der Beratungen durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung eine nicht unbeachtliche Rolle gespielt haben. Immerhin ein Fünftel aller beratenen Betriebe hat angegeben, dass dieses Thema in der Beratung eine Rolle gespielt hat. Etwa gleichauf liegen mit 18,9 Prozent der Nennungen von den Betrieben die Potenziale junger Frauen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs. Damit korrespondiert auch, dass 15,2 Prozent der Betriebe angegeben haben, dass in ihren Beratungsgesprächen eine gleichstellungsorientierte bzw. geschlechtergerechte Personalentwicklung ebenfalls eine Rolle gespielt hat. Immerhin haben 14,6 Prozent der Betriebe auch angegeben, dass die Erschließung oder Sicherung der Potenziale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Beratungen zur Fachkräftesicherung angesprochen wurden.

Fasst man die Antworten zu den übergreifenden Beratungsthemen zusammen, so zeigt sich, dass die in den Antwortvorgaben angeführten Themen und Zielgruppen in den Beratungsgesprächen zur Fachkräftesicherung durchaus eine Rolle gespielt haben, im Hinblick auf die Zielstellungen sowohl der Fachkräftesicherung als auch der ESF-Querschnittsziele jedoch noch ein stärkeres Gewicht erhalten könnten.

Einschätzungen zum Nutzen der erhaltenen Informationen und Beratung

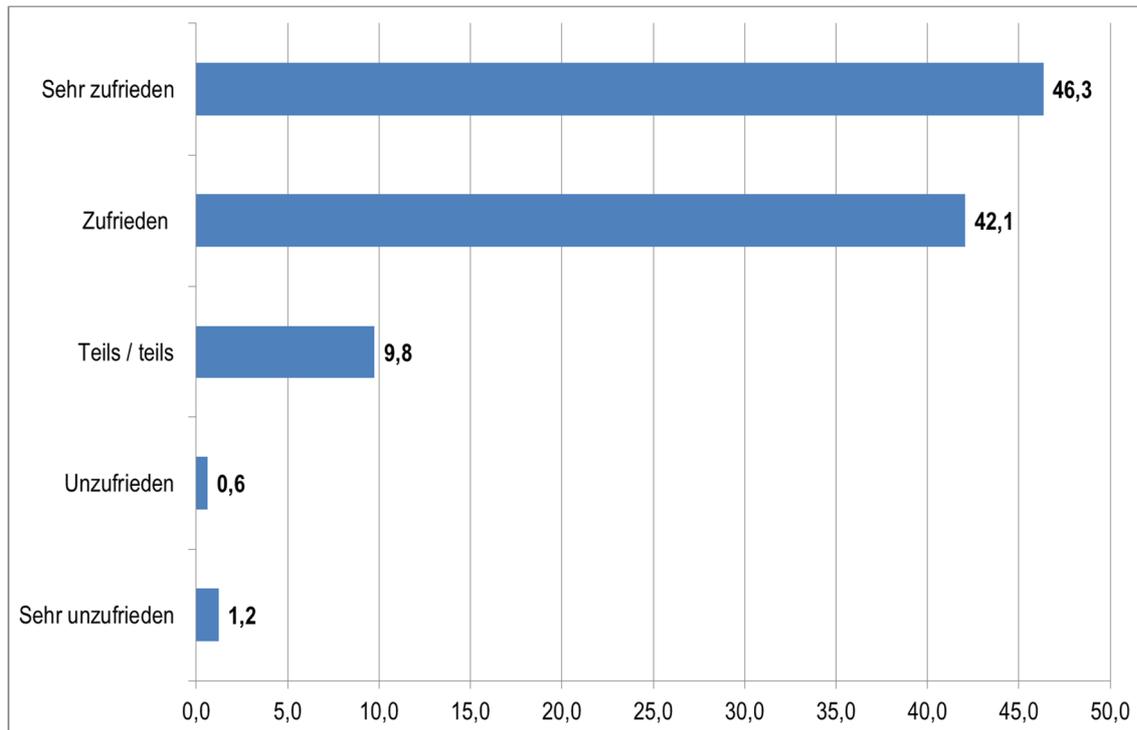
Ein Ziel der Befragung bestand darin, von den Betrieben Einschätzungen zum Nutzen der Beratung durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung zu erhalten. In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach der Zufriedenheit mit den erhaltenen Informationen und Beratungsleistungen gestellt.

In Bezug auf den Nutzen konnten die Betriebe differenzierte Einschätzungen zur Deckung ihres Informations-, Beratungs- und Förderbedarfs zur Thematik Fachkräftesicherung sowie zur Lösung ihrer Fachkräfteprobleme abgeben. Sie hatten ebenso die Möglichkeit, weitere Aspekte des Nutzens zu nennen. In Bezug auf die Einschätzung dessen konnten sich die Unternehmen zwischen fünf Bewertungen von „sehr großer Nutzen“ bis zu „kein Nutzen“ entscheiden (vgl. Abbildung 16).

Den größten bzw. einen sehr großen Nutzen haben rund 70 Prozent der Betriebe aus den von den Regionalbüros zur Verfügung gestellten Informationen gezogen. Etwa ein Fünftel gab an, dass ihr Informationsbedarf nur teils/teils bedient werden konnte. Für lediglich 7,3 Prozent lag nur ein geringer oder gar kein Nutzen durch die angebotenen Informationen vor.

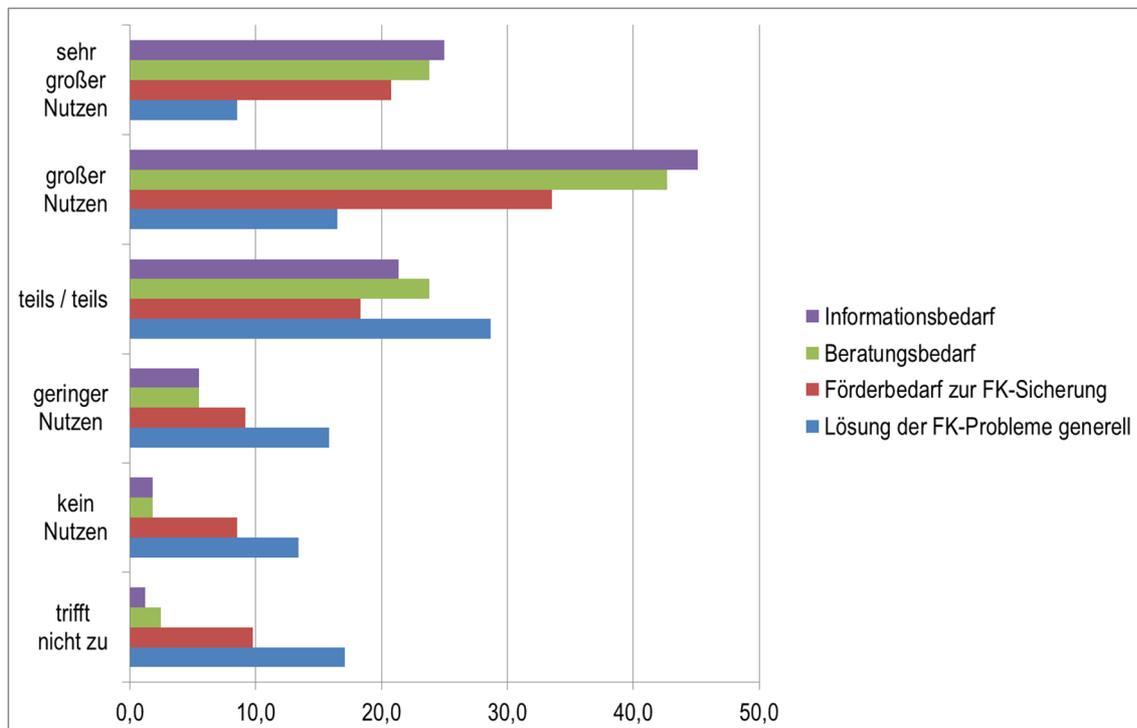
Auch der Beratungsbedarf der Unternehmen konnte von den Regionalbüros in sehr hohem Maße gedeckt werden: Immerhin zwei Drittel der Unternehmen berichteten, dass sie aus der erhaltenen Beratung einen großen oder sogar sehr großen Nutzen ziehen konnten. Hier hat etwa ein Viertel der Unternehmen eingeschätzt, dass der Nutzen eher teils/teils war. Der Anteil der Unternehmen, die nur einen geringen oder keinen Nutzen von der erhaltenen Beratung hatten, lag hier ebenfalls bei 7,3 Prozent.

Abbildung 16 Einschätzung des Nutzens der Informations- und Beratungsleistungen



Quelle: Unternehmensbefragung 2017

Abbildung 17 Einschätzung der Zufriedenheit mit Informationen und Beratung



Quelle: Unternehmensbefragung 2017

Interessant sind auch die Bewertungen der Betriebe in Bezug auf die Deckung ihres Förderbedarfs zur Fachkräftesicherung. Hier ist es mit 54,3 Prozent etwas mehr als die Hälfte der 164 beratenen Betriebe, die diesbezüglich einen großen bzw. sehr großen Nutzen ausgemacht haben. Mit 17,7 Prozent liegt der Anteil der Betriebe, die einen geringen oder keinen Nutzen von einer diesbezüglichen Beratung hatten, deutlich höher als bei den beiden vorhergehenden Antwortbereichen.

Die Antworten der Betriebe auf die Frage, ob die Informationen und Beratungsleistungen der Regionalbüros generell zur Lösung ihrer Fachkräfteprobleme beitragen konnten, fallen erwartungsgemäß am zurückhaltendsten aus: Bei dieser Frage hat ein Viertel der Betriebe einen großen oder sehr großen Nutzen ausgemacht. Mit 28,7 Prozent liegt auch der Anteil derjenigen Betriebe am höchsten, die auf diese Frage mit teils/teils geantwortet haben. Und auch der Anteil der Betriebe, die diesbezüglich nur einen geringen oder keinen Nutzen hatten, fällt mit 17,7 Prozent deutlich höher aus als bei den vorhergehenden Antwortbereichen.

Zu diesem Punkt wurden die Betriebe auch gefragt, ob sie bereit gewesen wären, ein Entgelt für die erhaltene Beratung zu zahlen. Mit dieser Frage wurden zwei Ziele verfolgt: Einerseits sollte unter einem anderen Gesichtspunkt noch einmal die Frage nach dem Nutzen der erhaltenen Informationen und Beratungsleistungen gestellt werden. Andererseits sollte ein Stimmungsbild darüber erzeugt werden, ob Betriebe tatsächlich bereit wären, ein gewisses Entgelt dafür zu zahlen, dass sie über Unterstützungsangebote des Landes zur Fachkräftesicherung allgemein informiert und beraten und ihnen Wege aufgezeigt werden, wie sie diese Angebote in ihrer konkreten Situation nutzen können. 17,1 Prozent der 164 Unternehmen, die von einem Regionalbüro informiert und beraten wurden, haben diese Frage mit Ja beantwortet. Mehr als vier Fünftel von ihnen (82,9 Prozent) haben dies jedoch verneint.

Dieser Befund lässt sich so interpretieren, dass ein knappes Fünftel der Unternehmen mit den erhaltenen Informationen und Beratungsleistungen so zufrieden war, dass es ihnen ein Entgelt wert gewesen wäre. Der Befund zeigt auf der anderen Seite aber auch, dass diese Leistungen im allgemeinen Beratungsgeschäft keinen Markt finden würden.

Nutzung anderer Beratungsangebote zur Fachkräftesicherung

In einem weiteren Fragekomplex sind die Betriebe danach gefragt worden, ob sie in den letzten beiden Jahren auch von anderen Dienstleistern zu Fragen der Fachkräftesicherung in ihrem Unternehmen beraten worden sind. Während die Fragen zum Nutzen und zur Zufriedenheit nur an die 164 Betriebe gerichtet wurden, die Leistungen der Fachkräftebüros in Anspruch genommen hatten, konnten auf diese Fragen alle 319 Betriebe antworten.

Von den 319 antwortenden Betrieben hat mit 97 Betrieben ein knappes Drittel (30,4 Prozent) angegeben, dass sie auch andere Dienstleister zum Thema Fachkräftesicherung konsultiert haben. Von den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten sind im Wesentlichen zwei Institutionen genannt worden: Kammern und Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. Schaut man sich die Betriebe getrennt danach an, ob sie die Regionalbüros für Fachkräftesicherung kennen oder nicht, so finden sich im Antwortverhalten der beiden Gruppen von Betrieben kaum Unterschiede. Unter den sonstigen Dienstleistern wurden private Personal- und Arbeitsvermittlungen oder auch Personalserviceagenturen genannt.

Nicht zuletzt wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie in den letzten beiden Jahren Förderangebote des Landes Brandenburg zur Sicherung ihres Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs genutzt haben. Dabei hatten sie die Möglichkeit zu unterscheiden, ob sie ein Regionalbüro für Fachkräftesicherung einbezogen haben oder nicht.

Von den insgesamt 319 Betrieben haben zwei Fünftel (40,4 Prozent) angegeben, dass sie entsprechende Förderangebote genutzt haben. Entsprechend haben drei Fünftel derartige Angebote nicht in Anspruch genommen. Von den Betrieben, die ein Unterstützungsangebot des Landes genutzt haben, hat sich

wiederum etwa die Hälfte in diesem Prozess von einem Regionalbüro für Fachkräftesicherung unterstützen lassen.

Wünsche der Unternehmen in Bezug auf künftige Unterstützungsangebote

Abschließend hatten die Betriebe im Rahmen einer offenen Frage die Möglichkeit anzugeben, welche Unterstützung sie sich im Bereich der Fachkräftesicherung wünschen würden. Diese Frage ist auf eine breite Resonanz gestoßen. Immerhin haben 102 der insgesamt 319 antwortenden Betriebe von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Ein auffälliger Befund ist aus Sicht der Evaluierung, dass relativ viele Betriebe geschrieben haben, dass sie sich einen persönlichen Beratungskontakt wünschen und sich auch die erforderliche Zeit dafür nehmen würden. Persönliche Informations- und Beratungsgespräche würden – so eine zu lesende Auffassung – eine intensivere Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Facetten der Thematik Fachkräftesicherung ermöglichen, als sich durch eine Vielzahl von Flyern und Werbebroschüren, z. B. in Bezug auf Weiterbildungsangebote, zu arbeiten.

Eine Reihe von Betrieben hat auch eingeschätzt, dass es trotz bisheriger Informationen und Kampagnen in ihrem unternehmerischen Umfeld eine größere Uninformiertheit über konkrete Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf die betriebliche Fachkräftesicherung geben würde. Das erstaunt insofern, als es ein breites Spektrum von Beratungsangeboten gibt. Aus der Sicht der antwortenden Betriebe sind es neben den Regionalbüros für Fachkräftesicherung vor allem die Kammern sowie die Arbeitsagenturen und Jobcenter, die als Beratungsinstanzen in diesem Bereich wahrgenommen werden. Andere Projektangebote, wie z. B. INQA oder auch „unternehmensWert.Mensch“, scheinen dagegen deutlich weniger bekannt zu sein.

Ein immer wieder geäußelter Wunsch der Betriebe ist eine Entlastung bei der Bewältigung der Antrags- und Abrechnungsverfahren. So wurde sich z. B. „etwas mehr Verständnis für KMU“ gewünscht, da „die Mitarbeiter aus solchen Unternehmen die Antragstellung neben dem täglichen Arbeitsaufkommen zusätzlich machen“. In vielen Fällen würden die formalen Voraussetzungen einfach so viel Zeit in Anspruch nehmen, dass von einer Antragstellung abgesehen wird.

In diesem Zusammenhang wird sich auch eine intensivere Beratung gewünscht, wenn z. B. ausgeführt wurde: „Bessere Betreuung bei den Mittelabrufen und den zu erbringenden Nachweisen (Monitoring). Wir erhielten lediglich den Hinweis auf Fördermittelmöglichkeit und wie die Beantragung abläuft. Auf den notwendigen Gesamtaufwand, um die Fördermittel zu erhalten, wurde nicht weiter eingegangen. Eine Verfahrensvereinfachung (z. B. IHK Projekt: Einstiegszeit) wäre wünschenswert.“

5. Bewertung der Zielerreichung und Ergebnisse

Für die Bewertung der Zielerreichung der einzelnen Teilprojekte sind auf den beiden Ebenen des ESF-OP und des Projektantrags quantifizierte Zielgrößen vorgegeben worden:

- Im ESF-OP sind Output-Indikatoren und ein Ergebnis-Indikator definiert, die sich auf die Beratungsleistungen sowohl auf die beratenen Betriebe als auch auf die beratenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den beiden Teilprojekten RB und SAE beziehen. Die Zielerreichung in Bezug auf die ESF-OP-Indikatoren sowie die quantifizierbaren Beiträge der Teilprojekte zu den ESF-Querschnittsthemen werden in Kapitel 5.2 dargestellt.
- Im Projektantrag sind für die beiden Teilprojekte WB und SAE jährliche Zielgrößen für einzelne Aufgaben und Leistungen vorgegeben. Im Rahmen der jährlichen Projektberichterstattung wird ein Vergleich zwischen den Soll- und den erreichten Ist-Größen vorgenommen und näher erläutert. Die Ergebnisse wurden in Kapitel 3.2 und 3.3 für die beiden Teilprojekte dargestellt.

Somit liegen für einzelne Teilprojekte auf unterschiedlichen Ebenen Zielvorgaben vor. Um nicht nur jeweils einen Teilausschnitt der Projektleistungen darzustellen, sollen die Ziele sowie die Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte der drei Teilprojekte, die in Kapitel 3 herausgearbeitet wurden, als Grundlage herangezogen werden, um die wesentlichen quantifizierbaren Beiträge der Teilprojekte zur Ziel- und Aufgabenerfüllung zuzuordnen und darzustellen. Dabei kann auf ausgewählte Output-Indikatoren und Ergebnis-Indikatoren zurückgegriffen werden, die im Rahmen der Projektumsetzung erhoben werden.

Um die Beiträge des einzelnen Teilprojektes zur Zielerreichung und Aufgabenerfüllung zu quantifizieren, werden die folgenden Output-Indikatoren herangezogen:

- Anzahl der Beratungskontakte differenziert nach Betrieben und Einzelpersonen,
- Anzahl der beratenen, natürlichen Personen (differenziert nach Geschlecht und Zielgruppe) und Anzahl der beratenen Betriebe (differenziert nach Art der Beratungen/ Informationen und Betriebsgrößen),
- Anzahl der aktiv mitgestalteten Veranstaltungen und Anzahl der Präsentationen bzw. Informations-Inputs (differenziert nach Art und Aktivität),
- Anzahl der Gremien und Netzwerke, in denen aktiv mitgearbeitet wird (vor allem für Regionalbüros relevant),
- Zugriffszahlen auf die Internetseiten (differenziert nach Internetseiten),
- Anzahl der Angebote, mit denen die Informationsangebote auf der Internetseite erweitert wurden (vor allem relevant für die Weiterbildungsdatenbank bzw. das Suchportal).

Um die Ergebnisse und Erfolge der jeweiligen Teilprojekte zu bewerten, kann auf die Befragungsergebnisse der Teilprojekte zurückgegriffen werden, mit denen auf der Ebene des einzelnen Betriebs oder der beratenen Personen die Zufriedenheit bzw. Akzeptanz mit dem Beratungsangebot sowie die Umsetzungsergebnisse auf der Ebene des beratenen Betriebes erhoben werden. Die Ansatzpunkte zur Ergebnismessung aus Sicht der Beratungskunden sind dabei:

- die Kundenbefragung, die in den Projektteams WB und SAE auf freiwilliger Basis und anonym angeboten wird, um die Zufriedenheit mit der Beratung sowohl auf Seiten der beratenen Einzelpersonen als auch auf Seiten der beratenen Betriebe zu erheben.
- Einen weiteren Ansatzpunkt, um Ergebnisse auf der Ebene des beratenen Betriebes zu erheben, bieten die Nachhaltigkeitsgespräche, die im Projektteam RB seit 2015 durchgeführt werden. Eine analoge Ausweitung der Nachhaltigkeitsbefragung auf Betriebe, die vom Projektteam SAE beraten wurden, wäre zu prüfen. Hierbei ist der relativ hohe Aufwand, der mit einer solchen Erhebung verbunden wäre, mit dem Nutzen, der aus einer solchen Erhebung für die weitere Beratungstätigkeit der SAE gezogen werden könnte, abzuwägen.

Im Projektantrag wurden darüber hinaus „Wirkungsindikatoren“ definiert, mit denen überwiegend Wirkungsdimensionen im Sinne von Zielen und vereinzelt auch Aufgaben oder Tätigkeiten als Wirkungen benannt wurden. In den Fällen, in denen Wirkungsindikatoren benannt wurden, wie z. B. die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung oder die Erhöhung der Weiterbildungs- und Ausbildungsquote, stellen sie auf Veränderungen von makroökonomischen Aggregaten ab. Da der Abdeckungsgrad mit ca. 2.000 bis 3.000 Beratungen von Einzelpersonen und Betrieben jährlich zu gering ist, um Veränderungen in diesen makroökonomischen Aggregaten valide zu messen und kausal auf die Beratungstätigkeit des Projektes zurückzuführen, ist aus Sicht der Evaluierung eine Bewertung der Wirkungen des Projektes auf der Grundlage der im Projektantrag definierten Indikatoren nicht zielführend.

5.1 Bewertung der Zielerreichung und Ergebnisse anhand der projektbezogenen Indikatoren

Auf der Grundlage der Ziele sowie der Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte der Teilprojekte werden in den folgenden Abbildungen die wichtigsten quantifizierbaren Beiträge der Teilprojekte zur Zielerreichung anhand der Output-Indikatoren sowie die Bewertungen der wichtigsten Ergebnisse der Teilprojekte zusammengestellt.

Projektteam Fachkräfte in Clustern und Regionen bzw. Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Abbildung 18 Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Projektteams RB

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis / Umsetzung der Fachkräftestrategie		
Teilziele	Strategiefähigkeit bei der Fachkräftesicherung erhöhen in ...		
	Betrieben	Regionen und Clustern	
Wichtige Aktivitäten	Information und Beratung zu Förderprogrammen und Möglichkeiten strategischer Personalentwicklung	Informations- und Erfahrungsaustausch und Beratung von Intermediären und Akteuren regionaler und sektoraler Netzwerke und Gremien	
	Angebote des Projektes geben Impulse und Unterstützung für die Fachkräftesicherung in Betrieben sowie Regionen und Clustern durch: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit initiierte Veranstaltungen (z.B. Workshops für Betriebe, Informationsveranstaltungen, students on tour, Messebeteiligungen) ▪ regionale und sektorale Fachkräftebedarfsanalysen des Fachkräfte-Monitorings ▪ Koordinierung, Ansiedlung und Erweiterung von Betrieben ▪ Internetangebote des Projektes - Fachkräfteportal (FKP) als zentrale Plattform 	Output	
		205 (2015) 161 (2016)	
		6 (2015) 8 (2016)	
		22 (2015) 10 (2016)	
		Besucher: 148.733 (2015) 172.987 (2016)	
Output	Beratungskontakte und Erstkontakte: 1.972 mit 968 Erstkontakten (2015); 2.012 mit 886 Erstkontakten (2016)	60 Netzwerke und Gremien, in denen aktiv mitgearbeitet wird Ergänzende bilaterale Abstimmungen mit Intermediären: 531 (2015); 598 (2016)	
Ergebnisse	Betriebe führten Maßnahmen zur Personalentwicklung durch: 497 (51,3 Prozent der Erstkontakte 2015); 521 (58,8 Prozent der Erstkontakte bis Juli 2016)		

Quelle: eigene Zusammenstellung aus den Projektunterlagen

Das Projektteam RB verfolgt die beiden miteinander verschränkten Zielsetzungen, die Strategiefähigkeit zur Fachkräftesicherung sowohl in Betrieben als auch in regional und sektoral organisierten Kooperationen zu erhöhen.

Zur Unterstützung der betrieblichen Strategiefähigkeit informierte und beriet das Team jährlich knapp 1.000 Betriebe zu Fragen rund um die Themen Förder- und Unterstützungsangebote sowie weitere betriebliche Handlungsmöglichkeiten zur Personalentwicklung.

Das Teilprojekt RB arbeitete aktiv und regelmäßig in rund 60 Gremien und Netzwerken mit, um mit Multiplikatoren und Intermediären in verschiedenen Kooperationszusammenhängen die Fachkräftesicherung in den Regionen und Clustern zu unterstützen.

Mit seiner Netzwerk- und Gremienarbeit deckt es alle in der Innovationsstrategie identifizierten Cluster ab; zudem waren die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter flächendeckend in Gremien und Netzwerken zur Fachkräftesicherung oder Einzelaspekten der Fachkräftesicherung vertreten.

Das Teilprojekt bietet darüber hinaus in den weiteren Arbeitsbereichen Informationsleistungen und Dienstleistungen an, mit denen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Einzelbetrieben sowie Regionen und Branchen unterstützt werden. Im Wesentlichen konzentrieren sie sich dabei auf zwei Handlungsansätze:

- Instrumente, wie das Fachkräfteinformationssystem, mit denen Transparenz über die Fachkräftesituation hergestellt wird, sowie Studien und Fachkräftebedarfsanalysen, mit denen in Regionen oder Sektoren mögliche Handlungsfelder identifiziert, Impulse für die weitere Ausgestaltung von Aktivitäten gegeben werden, deren Umsetzung dann durch die Partnerinnen und Partner vor Ort erfolgen kann. Insofern tragen diese Aktivitäten des Projektteams RB auch zur qualitativen Weiterentwicklung von Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in den Regionen und Branchen bei.
- Instrumente und Informationsangebote zur Gewinnung von Fachkräften, um so auf die verstärkt von Betrieben artikulierten Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung zu reagieren. Mit Veranstaltungsformaten sowie dem Fachkräfteportal trägt das Projektteam RB zunehmend dazu bei, im Rahmen eines Standortmarketings über die Möglichkeiten und Angebote zum Leben und Arbeiten im Land Brandenburg zu informieren. Gezielt werden dabei insbesondere die Zielgruppe der Studentinnen und Studenten bzw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie die Zielgruppe der Zeitsoldatinnen und -soldaten, die aus dem Wehrdienst ausscheiden, angesprochen und auf Möglichkeiten zur Beschäftigungsaufnahme im Land Brandenburg hingewiesen.

Insgesamt zielt die Informations- und Beratungstätigkeit darauf ab, „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu geben und für die konkrete Umsetzung auf die Dienstleistungs- und Unterstützungsangebote Dritter zu verweisen. Somit liegt die Realisierung der konkreten betrieblichen und regionalen oder sektoralen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung außerhalb der Handlungsreichweite des Projektteams RB.

Gleichwohl zeigen die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsbefragungen, dass mehr als jeder zweite Betrieb, der zu Fragen der Personalentwicklung beraten wurde, auch Aktivitäten zur Personalentwicklung umsetzte.

Insgesamt zeigten die Ergebnisse der im Rahmen der Evaluierung durchgeführten Unternehmensbefragung, dass rund zwei Drittel aller antwortenden Unternehmen einen großen oder sehr großen Nutzen aus der Informations- und Beratungstätigkeit der RB zogen und entsprechend auch die Zufriedenheit mit dem Dienstleistungsangebot eindeutig positiv ausfiel.

Projektteam Weiterbildung Brandenburg

Die Ziele, Aufgaben sowie die wichtigsten quantifizierbaren Ergebnisse des Teams Weiterbildung (WB) sind in der folgenden Abbildung zusammengestellt.

Abbildung 19 Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Teams WB

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis durch Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung			
Teilziele	Transparenz über die Weiterbildungsangebote herstellen	Information und Beratung von ...		Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Sensibilisierung
		Einzelpersonen	Betrieben	
Wichtige Aktivitäten	Betrieb, Pflege und Weiterentwicklung der WB-Datenbank Brandenburg und des Suchportals Controlling und Qualitätssicherung der Daten	Information von weiterbildungsinteressierten Einzelpersonen und Unternehmen Vertiefende individuelle Weiterbildungsberatung		Betrieb, Pflege und Weiterentwicklung des Informationsportals Messe- und Veranstaltungsteilnahmen zur Information und zur Ansprache potenzieller Kunden
Output	Anzahl Brandenburger WB-Angebote im Suchportal: 13.551 (12/2015) 15.279 (12/2016)	Beratungen von Einzelpersonen: 686 (2015) 689 (2016) Davon waren in Beschäftigung: 74 % (2015) 76 % (2016) Anteil vertiefender biographieorientierter Beratungen ca. 50 % (2015) ca. 75 % (2016)	Beratungen von Betrieben 318 (2015) 218 (2016)	Anzahl der Beratungen auf Messebeteiligungen: 490 Beratungen auf 9 Messen (2015) 507 Beratungen auf 10 Messen (2016)
Ergebnis	Beurteilung durch Stiftung Warentest Note 1,7 (2016)	Zufriedenheit mit der Beratung bei über 90 % der befragten Kunden, bei: 43 Antworten von 435 versandten (2015) bzw. 30 Antworten von 339 (2016)		

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus den Projektunterlagen

Im Rahmen des Teilprojektziels, Transparenz über die beruflichen Weiterbildungsangebote im Land Brandenburg herzustellen, werden diese Angebote vom Projektteam erfasst und für die Weiterbildungsinteressierten im Rahmen des gemeinsam mit dem Land Berlin betriebenen Suchportals zugänglich gemacht. Die Weiterbildungsdatenbank bildet zugleich eine wichtige Grundlage, um über die Möglichkeiten und Angebote der beruflichen Weiterbildung zu informieren und zu beraten.

Den Schwerpunkt der Beratungsarbeit stellt die Zielgruppe der Einzelpersonen dar, die mit knapp 700 Beratungsfällen über zwei Drittel aller Beratungskontakte ausmachten. Eine Auswertung der Beratungsfälle nach Anzahl der beratenen, natürlichen Personen sowie der Anzahl der beratenen Betriebe ist auf Grundlage der erhobenen Projektdaten nicht möglich, da die Beratungen auch anonym angeboten werden und die Beratungsfälle nicht eindeutig einer Person oder einem Betrieb zugeordnet werden können.

Die Informations- und Beratungsangebote stehen grundsätzlich allen Personengruppen offen, werden aber v. a. von Beschäftigten in Anspruch genommen. Mit dem besonderen Angebot einer vertiefenden biogra-

phieorientierten Beratung unterstützt das Projektteam WB die Kompetenzanalyse, die Zielfindung und zeigt mögliche Lösungsansätze für die individuellen beruflichen Weiterbildungsprozesse auf. Um die Zielgruppen zu erreichen, setzt das Projektteam WB v. a. auf seine Öffentlichkeitsarbeit. Auch um als zentral in Potsdam angesiedelte Beratungsstruktur in die Fläche wirksam werden zu können, nimmt es an regionalen Weiterbildungsmessen teil und berät dort. Ebenso werden neue Formen der Kommunikation wie z. B. Live-Chats seit 2014 für den Beratungsprozess genutzt. Positiv ist zu bewerten, dass die im Projektantrag formulierten Zielgrößen im Wesentlichen erreicht worden sind. Insbesondere die Anzahl der Weiterbildungsberatungen lagen zu circa einem Drittel deutlich über den im Projektantrag anvisierten Plangrößen.

Um jenseits der Beratungsfallzahlen auch die Ergebnisse der Arbeit zu bewerten, erhebt das Projektteam sowohl bei den beratenen Einzelpersonen als auch bei den Betrieben die Zufriedenheit mit der erbrachten Beratungsleistung mit Hilfe eines Feedback-Fragebogens. Er wurde an 435 Personen im Jahr 2015 und an 339 im Jahr 2016 per E-Mail versandt, von denen jeweils ca. 10 % antworteten und eine zu über 90 % positive, d.h. hohe Kundenzufriedenheit mit dem Beratungsangebot, zurückspeigelten.

Projektteam Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Die Ziele, Aufgaben und wichtigsten quantifizierbaren Ergebnisse des Projektteams Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE) sind in der folgenden Abbildung zusammengestellt.

Abbildung 20 Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Teams SAE

Oberziel	Sicherung der Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie		
Teilziele	Information und Beratung von ...		Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Sensibilisierung
	Arbeitnehmer/innen bzw. werdenden Eltern	Betrieben	
Wichtige Aktivitäten	Information und Beratung zu den gesetzlichen Grundlagen und zur Ausgestaltung der Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie der Rückkehr auf den Arbeitsplatz mit Weiterbildung und Teilzeillösungen		Informationsangebote im Internet und in gedruckter Form
		Information und Beratung zur familienfreundlichen Organisation des Unternehmens	Messe- u. Veranstaltungsteilnahmen u. -durchführung zur Information
Output	Anzahl der Beratungen: 1.083 davon Frauen: 787 (2015) 1.408 davon Frauen: 1.006 (2016)	Anzahl der Beratungen: 280 (2015) 267 (2016)	Veranstaltungen 48 (2015) 49 (2016)
Ergebnis	Kundenzufriedenheit 34 Antworten mit Durchschnittsnote 1 bis 1,5 (2015) 22 Antworten mit Durchschnittsnote 1 bis 1,25 (2016)	Kundenzufriedenheit 2 Antworten mit Durchschnittsnote 1 bis 1,5 (2015) 1 Antwort mit Durchschnittsnote 1 (2016)	

Quelle: eigene Zusammenstellung aus den Projektunterlagen

Das Projektteam SAE berät sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. werdende Eltern als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Fragen, die vom Mutterschutz, über die Inanspruchnahme von Elternzeit, die Berufsrückkehr bis hin zu Regelungen reichen, mit denen die organisatorischen und finanziellen Belastungen durch schwangerschafts- bzw. familienbedingte Auszeiten gesenkt werden sollen. Insge-

samt soll damit ein Beitrag geleistet werden, um die Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern.

Die Anzahl der gesamten durchgeführten Beratungen lag im Jahr 2015 bei 1.363 und erhöhte sich im Jahr 2016 auf 1.674 Beratungsfälle. Im Projektteam SAE lag der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit mit 1.083 bzw. 1.407 beratenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der Zielgruppe der Einzelpersonen. Über 70 Prozent aller Beratungen der SAE wurden dabei von Frauen in Anspruch genommen. Allerdings hat sich der Anteil der Männer, die sich an das Team wandten, von 27 Prozent aller Beratungen von Einzelpersonen im Jahr 2015 auf 29 Prozent im Jahr 2016 erhöht. Eine Auswertung der Beratungsfälle nach Anzahl der beratenen, natürlichen Personen sowie nach der Anzahl der beratenen Betriebe ist auf der Grundlage der erhobenen Projektdaten nicht möglich, da die Beratungen auch anonym angeboten werden und deshalb nicht durchgängig die Beratungsfälle eindeutig einer Person oder einem Betrieb zugeordnet werden können.

Aufgrund der Kooperation mit dem Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) hat das Projektteam SAE einen exklusiven Zugangsweg zu den beiden Zielgruppen. Darüber hinaus nutzt es die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, um über seine Internetseite, Flyer und Informationsbroschüren des Beratungsangebotes bekannt zu machen und über die gesetzlichen Regelungen und die damit verbundenen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu informieren. Um auch vom Standort Potsdam aus in den Regionen Brandenburgs präsent zu sein, bietet das Projektteam SAE seit 2015 jährlich rund 50 Veranstaltungen vor Ort an, die es in Kooperation mit lokalen bzw. regionalen Netzwerkpartnern, wie z. B. den lokalen Bündnissen für Familie, dem Netzwerk gesunde Kinder organisiert.

Als Ergebnisindikator wird vom Projektteam SAE mit Hilfe eines Feedback-Fragebogens die Zufriedenheit mit dem Beratungsangebot und der Beratungsleistung erfragt. Der Fragebogen wird per E-Mail versandt und kann deshalb auch nur an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschickt werden, die auch bereit waren, ihre E-Mail-Adresse anzugeben. In den Jahren 2015 und 2016 konnten 48 bzw. 42 Fragebögen verschickt werden, von denen 36 bzw. 23 ausgefüllt zurückgeschickt wurden. Insgesamt antworteten 3 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie 56 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie alle bewerteten die Projektleistungen durchgängig im Durchschnitt mit einer Note zwischen 1 und 1,5. Die Antworten zeigen somit eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen.

5.2 Bewertung der Zielerreichung der ESF-OP-Ziele

5.2.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP-Indikatoren

Die ESF-OP-Indikatoren beziehen sich vor allem auf die Beratungsleistungen, die das Projektteam RB für Fachkräftesicherung gegenüber den Betrieben erbringt. Hierzu soll für die Output-Indikatoren die Anzahl der Beratungsgespräche mit Betrieben – differenziert nach Betriebsgrößen (KMU und KKV) – erfasst werden. Ein weiterer Output-Indikator misst die Anzahl der Beratungen, die das Projektteam Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit zum Thema Vereinbarkeit sowohl für Betriebe als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchführt.

Für den im ESF-OP genannten Ergebnisindikator wird eine Erfolgsmessung daran festgemacht, wie viele von den im Teilprojekt RB „unterstützten“ bzw. beratenen Betrieben im Ergebnis der Beratung auch Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung umsetzen.

In der folgenden Übersicht werden die Zielwerte der ESF-Indikatoren den aus den Sachberichten entnommenen Ist-Werten gegenübergestellt.

Abbildung 21 ESF-OP-Output- und Ergebnis-Indikatoren des Projekts „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

Team	Output-Indikator	Ergebnis-Indikator			
Regionalbüros für Fachkräftesicherung	A_OI 2.1: Unterstützte Unternehmen	A_EI 2: geförderte Unternehmen, die Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung (POE) umsetzen:			
	Definition: „Beratungsgespräche mit Unternehmen (ohne Mehrfachzählung bei Mehrfachberatungen)“	Definition: „Anteil der unterstützten KMU, die nach der Orientierungsberatung Maßnahmen der betrieblichen Personalentwicklung (u. a. Aus- und Weiterbildung) umsetzen“			
	Zielwert: 7.000 Unternehmen	Zielwert: 50 Prozent, d. h. 3.500 der insgesamt 7.000 unterstützten Betriebe			
		2015	2016		2015 2016
	Untern.-Kontakte	2.012	1.972		
	Erstkontakte	968	886	Erstkontakte mit PE	498 521
	darunter:			Anteile in Prozent:	51,3 58,8
	Erstinformation	673	608	Erstinformation mit PE	317 324
	Erstberatung	295	278	Erstberatung mit PE	181 197
Regionalbüros für Fachkräftesicherung	A_OI 2.2: Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie KMU (einschließlich kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft) – (als Darunter-Größe des Indikators A_OI 2.1)	-			
	Zielwert: 6.500 KKV und KMU	-			
		2015	2016		
	Erstkontakte	968	886		
	dar.: KKV und KMU	876	770		
	Anteile in Prozent	90,5	86,9		
Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit	A_OI 2.3: Beratungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	-			
	Zielwert: 6.000 Beratungen (von Betrieben und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)	-			
	Beratungskontakte ...	2015	2016		
	Einzelpersonen	1.083	1.408		
	Unternehmen	280	267		

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der ESF-VB und der Sachberichte des Projektes

Mit der Anzahl der Betriebskontakte werden im Monitoringsystem des Projektteams RB alle Beratungen gezählt. Über die Anzahl der Erstkontakte können die Betriebe identifiziert werden, die im Laufe eines Kalenderjahres vom Projektteam RB erstmals informiert und beraten wurden, sodass hierbei Mehrfachzählungen von Betriebskontakten ausgeschlossen sind.

Legt man somit zunächst die Anzahl der Erstkontakte für die Erfüllung der OP-Zielwerte als Bezugsgröße zugrunde, so wird diese Zielgröße von jährlich 1.000 unterstützten Betrieben mit 968 im Jahr 2015 bzw. 886 im Jahr 2016 nur knapp unterschritten.

Der Anteil der KMU/ KKV an allen Erstkontakten bzw. erreichten Unternehmen liegt in 2015 bei einem Anteil von 90 Prozent im Zielwert bzw. mit einem Anteil von 87 Prozent im Jahr 2016 nur unwesentlich darun-

ter. Ebenso liegt der Anteil der Betriebe, die nach einer Information oder Beratung Personalentwicklungsmaßnahmen durchführten, mit 51,3 Prozent (2015) bzw. 58,8 Prozent (2016) über dem im ESF-OP vorgegebenen Zielwerten.

Allerdings bestehen aus Sicht der Evaluierung bei einer solchen Interpretation der ESF-OP-Indikatoren die folgenden Probleme:

- Erstens sind die Abgrenzungen zwischen Beratung und Information für Betriebe fließend. Dies wird noch dadurch verkompliziert, dass das Teilprojekt zu Förderprogrammen des Landes Brandenburg lediglich informieren und in sehr allgemeiner Form beraten darf. Im Sachbericht für die Regionalbüros werden Erstkontakte, die mit einem persönlichen Gespräch verbunden waren, als Erstberatungen ausgewiesen.
- Zweitens definiert der ESF-OP-Ergebnisindikator als Zielgröße, dass von den „unterstützten Unternehmen mit Beratungsgespräch“ mindestens 50 Prozent nach ihrer Beratung Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung umsetzen. Der einzige empirische Zugangsweg zur Erhebung des OP-Ergebnis-Indikators besteht über die eigens dafür im Projektteam RB seit 2015 eingeführten Nachhaltigkeitsgespräche. Darüber hinaus wurden aber Nachhaltigkeitsgespräche auch für einen Teil der Betriebe geführt, die lediglich Erstinformationen erhalten haben. Der Anteil der Betriebe, die nach Erstberatung oder Erstinformation Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung durchgeführt hatten, lag bei über 50 Prozent.

Um die Indikatoren des ESF-OP auch inhaltlich adäquat bedienen zu können, besteht aus Sicht der Evaluierung der folgende Klärungsbedarf in Bezug auf die RB-Output- und Ergebnisindikatoren umgesetzt werden:

- Es wäre erstens zu klären, welche Leistungen als Beratung verstanden und erfasst werden und inwiefern sie sich von einer Information bzw. Informationsweitergabe abgrenzen. Persönliche Gespräche sind eine Möglichkeit dies abzugrenzen; immerhin bilden sie einen Rahmen, in dem eine Beratung sinnvoll stattfinden kann. Aus Sicht der Evaluierung aber entscheidender wären der Inhalt und die Tiefe der Beratung. Für die Arbeit des Projektteams RB wären deshalb diejenigen Beratungsgespräche, in denen umfassend über die Handlungsmöglichkeiten zur Personalentwicklung beraten wird, die geeignete Ausgangsbasis. Diese entspräche im Wesentlichen der in den Indikatoren-Blättern ausgewiesenen „kombinierten Information und Beratung“ sowie der „Orientierungsberatung“. In den Jahren 2015 und 2016 sind im Rahmen dieser Art der Beratungen jährlich ca. 400 Betriebe erstmals beraten worden.
- Von der Klärung der Frage, was unter einem „Beratungsgespräch“ verstanden werden soll, ist dann – zweitens – abhängig, welche Unternehmensgruppe als Grundgesamtheit definiert wird, die im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung gefragt wird, ob und welche Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung sie durchgeführt hat.
- Drittens würde eine so vorgenommene inhaltliche Definition des Indikators „unterstützte Unternehmen mit Beratungsgespräch“ nach sich ziehen, dass die OP-Zielgröße für den Output-Indikator auch quantitativ von aktuell ca. 1.000 Betrieben auf ca. 400 Betriebe jährlich zu reduzieren wäre.

Der ESF-Output-Indikator „Beratungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bezieht sich auf die Arbeit des Projektteams SAE. Hier konnten in den beiden Jahren 2015 und 2016 mit insgesamt ca. 3.000 Beratungsfällen sowohl von Betrieben als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits 50 Prozent des OP-Zielwertes erreicht werden. Dies ist auch auf die 2015 veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten in diesem Feld zurückzuführen, die den Bedarf und die Nachfrage nach entsprechenden Beratungsleistungen ansteigen ließen. Indem das MASGF die Anzahl der Beratungsstellen von zwei auf drei im Jahr 2016 erhöht hat, wurden die erforderlichen zusätzlichen Beratungskapazitäten geschaffen, die auch eine entsprechende Erhöhung des Zielwertes für den Output-Indikator von 6.000 auf ca.

9.000 bis 10.000 Beratungsfälle für den gesamten OP-Zeitraum als neuen OP-Zielwert plausibel erscheinen lassen.

5.2.2 Beiträge zu den ESF-OP-Querschnittszielen

Der Gesamtprojektantrag enthält Ausführungen zu den beiden Querschnittszielen des ESF-OP „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ und „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“. Zum Querschnittsziel der nachhaltigen Entwicklung kann das Projekt nach eigener Einschätzung im Projektantrag keinen wirksamen Beitrag leisten.¹²

Gleichstellung von Frauen und Männern

Im ESF-OP werden zum Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ eine Reihe von konkreten Themen genannt und auf die Ziele des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Landes Brandenburgs Bezug genommen¹³. Im Rahmen des Interventionsfelds und der Zielstellung des Projekts „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ sind davon in erster Linie die Leitziele¹⁴ Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant. Im Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ wird hierin hauptsächlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussiert.

Im Sinne des Querschnittsziels Gleichstellung als Doppelstrategie aus Mainstreaming-Ansatz und spezifischen Maßnahmen wird im Rahmen des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ das Teilprojekt „Servicestelle für Arbeitswelt und Elternzeit“ als spezifische Maßnahme der Gleichstellungsförderung umgesetzt. Die Arbeit der SAE zielt mit ihren Informations- und Beratungsangeboten darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und leistet einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere in den beiden zentralen Beratungsschwerpunkten:

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll aufrechterhalten werden, indem die elternzeitbedingten Unterbrechungszeiten vermindert und die Rückkehr in den Beruf erleichtert wird. So konnten in 2015 und 2016 insgesamt 1.263 Beratungen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und 175 Beratungen mit Betrieben zu Fragen der Teilzeitleösungen während der Elternzeit durchgeführt werden. In weiteren 943 Beratungsgesprächen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie 131 Gesprächen mit Betrieben stand das Thema Rückkehr an den Arbeitsplatz im Zentrum der Beratung.
- Die aktive Rolle von Männern wird in der Familienarbeit gestärkt, indem diese vermehrt Elternzeitregelungen nutzen und es auch dadurch den Frauen ermöglichen, früher wieder in den Beruf zurückzukehren. Zwar wurden in den Jahren 2015 und 2016 über 70 Prozent aller 2.490 durchgeführten Beratungen von Arbeitnehmerinnen in Anspruch genommen, allerdings hat sich der Anteil der werdenden Väter, die sich an die SAE wandten, von 269 bzw. 27 Prozent im Jahr 2015 auf 402 bzw. 29 Prozent im Jahr 2016 leicht erhöht.

Im Teilprojekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ arbeitet das Projektteam in Netzwerken und Gremien zur Gleichstellung, wie z. B. dem Netzwerk Chancengleichheit Südbrandenburg oder in Netzwerken der Unternehmerfrauen des Handwerks aktiv mit und informiert im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit – wie alle anderen Projektteams – zu relevanten Themen und Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen auf Veranstaltungen und in Publikationen.

¹² Vgl. Anlage zum Antrag auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Land Brandenburg, ZAB 2014, S. 100f.

¹³ Vgl. Land Brandenburg: Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 – 2020, Potsdam, Dezember 2014, S. 71ff.

¹⁴ Zusammenfassende Darstellung nach ebd. S. 71ff.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zeigen darüber hinaus, dass Themen wie eine geschlechtergerechte Personalentwicklung oder die Ausbildung in nicht-geschlechtstypischen Ausbildungsberufen bei immerhin 15,3 Prozent bzw. 7,3 Prozent der befragten Betriebe in der Beratung eine Rolle spielten. Im Hinblick auf das ESF-Querschnittsziel Gleichstellung sollten diese Themen in den Beratungen jedoch noch ein stärkeres Gewicht erhalten. Da im Rahmen des Projekts direkt Unternehmen angesprochen und beraten werden, stellt es im Rahmen des ESF einen wichtigen Hebel dar, der für das Querschnittsziel noch stärker als bisher genutzt werden könnte.

Insgesamt wird neben dem spezifische Teilprojekt SAE auch in den anderen zwei Teilprojekten hauptsächlich auf das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussiert, wie sich in den Ausführungen im Projektantrag zum Querschnittsziel zeigt. Jedoch bieten sowohl die Weiterbildungsberatung als auch die Beratung von Unternehmen zu Fachkräftesicherung und Personalentwicklung gute Anknüpfungspunkte für die Verfolgung weiterer Ziele und Themen im Rahmen des Querschnittsziels wie insbesondere die Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen und den Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes. Diese Themen könnten in beiden Teilprojekten im Rahmen der Beratungskonzepte und der Öffentlichkeitsarbeit konzeptionell noch systematischer entwickelt, aufgenommen und proaktiv bearbeitet werden.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Mit dem Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ werden im ESF-OP neben Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung adressiert. Im Projektantrag wird hierzu ausgeführt, dass im Gesamtprojekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ zentrale Maßnahmen zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung „die Vermittlung von gezielten Partnerschaften zwischen regionaler Wirtschaft, relevanten Akteuren vor Ort und der öffentlichen Hand zur Integration von sozial benachteiligten Personengruppen in das soziale und wirtschaftliche Leben“ sowie „die Erhöhung der Teilhabechancen insbesondere von bildungsbenachteiligten Personen“ sind. So arbeitet das Projektteam RB im Rahmen seiner Gremien- und Netzwerktaetigkeit unter anderem mit dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke zusammen, um Inklusion als Beitrag zur Fachkräftesicherung auch in den Unternehmenskontakten zu vermitteln.

Die Auswertung der Unternehmensbefragung und der dort erhobenen Beratungsthemen zeigt, dass die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung bei 20,1 Prozent, die Potenziale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 14,6 Prozent und die Potenziale älterer Beschäftigter bei 20,7 Prozent aller antwortenden Betriebe in den Beratungsgesprächen eine Rolle spielten.

Das Projektteam Weiterbildung bietet mit dem Potsdamer Weiterbildungstag unter dem Motto „Weiterbildung für alle“ gezielt ein Veranstaltungsformat an, auf dem es seine Dienstleistungen – zusammen mit weiteren Bildungsdienstleistern – in einem Potsdamer Einkaufszentrum präsentiert, um so auch einen niedrigschwiligen Zugang auch für diejenigen Personengruppen zu eröffnen, die ansonsten den Kontakt zur Weiterbildung nicht aktiv suchen würden.

Insgesamt zeigen sich hier beispielhaft gute Ansätze, die angesichts des Stellenwerts, den die genannten Zielgruppen im Rahmen des OPs nicht zuletzt als Potenzial für die Fachkräftesicherung haben, weiter entwickelt und ausgebaut werden sollten.

6. Synergien und Schnittstellen aufgrund der Veränderung der institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen

Mit der Integration der vormals drei selbständigen LASA-Projekte in die ZAB 2014 sowie der formalen Zusammenführung der drei Teilprojekte als „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ haben sich wichtige institutionell-organisatorische Rahmenbedingungen für die Projektarbeit verändert – sowohl in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen den drei Teams als auch zwischen den Teams und der ZAB insgesamt. Aber auch die Wahrnehmung der und die Schnittstellen mit externen Akteuren und Kooperationspartnern haben sich verändert.

Schnittstellen und Synergien zwischen den drei Projektteams

Synergien und Schnittstellen zwischen den drei Teilprojekten des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ bestanden schon vor der Zusammenlegung unter dem Dach der ZAB Arbeit bzw. der WFBB Arbeit. Die wichtigsten Schnittstellen bestanden und bestehen darin, dass Unternehmen mit einem spezifischen Beratungsbedarf zu Weiterbildungsangeboten oder Vereinbarkeitsfragen von den Regionalbüros für Fachkräftesicherung auch an die anderen Teams des Projektes weitervermittelt werden und umgekehrt.

In Bezug auf die Zielgruppe der Einzelpersonen bestehen im Themenfeld der beruflichen Weiterbildung Schnittstellen zwischen den Teams. Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung informieren vor Ort auch zu den Fördermöglichkeiten des Brandenburger Bildungschecks. Für die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit steht die berufliche Weiterbildung zur Vorbereitung auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz auch mit auf der Beratungsagenda. Ratsuchende mit einem Bedarf an einer vertiefenden Weiterbildungsberatung werden an das Team Weiterbildung weitervermittelt.

Durch die Zusammenführung der drei vormals eigenständigen Projekte unter dem gemeinsamen Dach des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ konnten zwischen den drei Teilprojekten keine neuen oder weiteren Synergien geschaffen werden.

Synergien zwischen den Teams des Projektes und der WFBB

Thematisch und inhaltlich ergänzt das Fach- und Arbeitskräfteprojekt das Angebotsportfolio der Wirtschaftsförderung. Mit den Themen Fachkräftesicherung, Weiterbildung und Vereinbarkeit sind relevante Standortfaktoren und Entwicklungsfaktoren für Betriebe in das Beratungsportfolio der WFBB neu mit aufgenommen worden.

Ob und inwieweit sich aus der Zusammenführung der Arbeits- und Wirtschaftsförderung auch Synergien ergaben, kann die Evaluierung auftragsgemäß nur aus der Perspektive des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ bewerten.

Grundsätzlich haben alle drei Teams des Projektes mit dem Übergang in die WFBB ihre Vertriebsmöglichkeiten erweitert, indem die Projektangebote für die Unternehmen nunmehr durch die gesamte WFBB mit beworben werden – und umgekehrt. Auch bei Anfragen und Bedarfsmeldungen seitens einzelner Betriebe werden diese an die entsprechenden Bereiche der WFBB weitergeleitet.

Aus den Projektinterviews lässt sich der Schluss ziehen, dass Synergien dort gehoben werden konnten, wo auch schon vorher zwischen dem LASA-Projekt und der WFBB zusammengearbeitet wurde und entsprechende Anknüpfungspunkte bestanden:

- Die Regionalbüros des Bereichs WFBB Arbeit und die Regionalcenter arbeiten nunmehr in einer gemeinsamen Bürostruktur zusammen. Der – auch informelle – Austausch zwischen beiden sowie die Abstimmung gemeinsamer Beratungen von Betrieben wurden dadurch erleichtert.

- Die Regionalbüros der WFBB Arbeit und die regionalen Clustermanagerinnen und Clustermanager arbeiten im Bereich der Cluster – wenn auch unterschiedlich ausgeprägt – konzeptionell zusammen, entwickeln und setzen auch entsprechende Angebote und Formate um.
- Im Arbeitsbereich des Fachkräfte-Monitorings sind die Abstimmungen zu gemeinsamen branchen- und clusterbezogenen Fachkräftestudien einfacher geworden.
- Die Leistungen im Rahmen des Servicepaketes zur Ansiedlung und Erweiterung können nunmehr früher und vollständig in die Ansiedlungsvorhaben mit einbezogen werden.

Demgegenüber blieben die Synergien, die zwischen den beiden Teams WB und SAE einerseits und der WFBB andererseits feststellbar waren, gering. Ein wesentlicher Grund hierfür ist darin zu sehen, dass in den beiden Teams Einzelpersonen die Hauptzielgruppe sind. Diese Zielgruppe bedarf anderer Zugangswege als die Beratung und Arbeit mit Betrieben und Intermediären. Gerade deswegen muss auch weiterhin die Erkennbarkeit und Eigenständigkeit dieser Beratungsdienstleistung - auch unter dem Dach einer Wirtschaftsförderung - erhalten bleiben.

Potenziale für weitere Synergien wurden in den Projektinterviews vor allem in den folgenden Bereichen gesehen:

- Die unternehmensbezogenen Aktivitäten sowohl der Teams des Projektes als auch der anderen Bereiche der WFBB sollten in einer gemeinsamen, von allen WFBB Bereichen genutzten Datenbank zur Erfassung von Unternehmenskontakten und -daten eingepflegt werden, um sowohl nach innen als auch nach außen gegenüber den zu beratenden Betrieben mit einer einheitlichen Informationsgrundlage auftreten zu können.
- Die Bestandspflege der regionalen Unternehmen sollte stärker als Gegenstand und gemeinsame Aufgabe von Regionalcenter und Regionalbüros für Fachkräftesicherung verstanden werden.
- Die im Rahmen des Fachkräfte-Monitorings vorgesehenen (Branchen-)Studien sollten stärker als bisher als integrierte Analysen angelegt werden, die sowohl die wirtschaftsstrukturelle als auch die Fachkräfte-Dimension gleichberechtigt in die Untersuchungen mit einbeziehen können.

Zur Zusammenarbeit mit der ILB

Der Teilbetriebsübergang von der LASA zur ZAB bzw. WFBB zog aus der Perspektive des Projektes die Trennung der bis dahin institutionell unter dem gemeinsamen Firmendach der LASA angesiedelten Informations- und Orientierungsberatung der Regionalbüros für Fachkräftesicherung und der Bewilligung von ESF-Mitteln bei der LASA nach sich. Die institutionelle Bündelung beider Aufgaben sicherte damals die direkte Kommunikation bei Rückfragen sowie den aktuellen Informationsstand über Änderungen in der Förderung und im Verwaltungsverfahren.

Mit der institutionellen Trennung zwischen der Fördermittelinformation bei der WFBB Arbeit einerseits und der Antragsberatung und Bewilligung von ESF-Mitteln in der ILB andererseits ist dies – zumindest aus Projektsicht – nicht mehr gewährleistet: Informationen über Veränderungen im Verwaltungsverfahren werden nicht „automatisch“ und zeitnah zur Verfügung gestellt. Eine umfassende Förderinformation gegenüber dem Betrieb, die auch die Anforderungen des Verwaltungsverfahrens umfassen sollte, wird erschwert.

Es besteht deshalb aus der Sicht des Teams RB ein dringender Bedarf, die Kommunikation und den Informationsfluss zwischen beiden Institutionen zu verbessern. Ansatzpunkte werden aus der Perspektive der Regionalbüros für Fachkräftesicherung v. a. darin gesehen, dass sie:

- über Veränderungen im Verwaltungsverfahren (veränderte Formulare, Anforderungen) frühzeitig und direkt informiert werden;
- einen Sichtzugang zum Online-Antragstool erhalten, um auf die relevanten Informationen zugreifen zu können;

- optional als Vermittler zwischen antragstellendem Betrieb und der Bewilligungsstelle bei Problemen oder komplizierteren Vorhaben mit einbezogen werden, wobei die festgelegte Aufgabentrennung zwischen der ILB und der WFBB einzuhalten ist.

Für die Beratungstätigkeit der Regionalbüros stellen die Förderangebote des MASGF nach wie vor die wichtigsten Zugangswege in die Betriebe dar. Aufgrund der angestiegenen Anforderungen an das Verwaltungsverfahren, das mit der Fördermittelinanspruchnahme verbunden ist, vermindert sich die Attraktivität der Förderangebote gerade bei der Kernzielgruppe der kleinen und kleinsten Unternehmen, die oftmals über keine Erfahrungen mit der Beantragung von Fördermitteln verfügen. Die Handlungsvorschläge zielen deshalb darauf ab, das Förderverfahren zu vereinfachen, indem die Förderung pauschalisiert („Weiterbildungsscheck für Betriebe“) oder die Anforderungen im Verwaltungs- und Begleitverfahren zumindest für kleinvolumigere Förderanträge reduziert werden.

Abstimmung und Kooperation mit weiteren arbeitspolitischen Akteuren

In den Interviews mit den externen Expertinnen und Experten der Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der Arbeitsagentur wurde die Zusammenlegung von Wirtschafts- und Arbeitsförderung von den Wirtschafts- und Sozialpartnern überwiegend positiv aufgenommen. Allerdings bestand fast einhellig der Wunsch, die Arbeit des Projektes – insbesondere die Angebote und Arbeit des Teams RB – nicht nur in den Regionen, sondern auch auf Landesebene stärker mit den Aktivitäten zur Fachkräftesicherung Dritter abzustimmen und zu koordinieren, um:

- Ziele, Schnittstellen, mögliche Überschneidungen und Arbeitsteilungen miteinander zu klären,
- die Angebote für die Zielgruppe der Betriebe transparenter zu gestalten und um
- wechselseitig auf die jeweiligen Angebote der Anderen zu verweisen bzw. diese stärker in die eigene Informations- und Beratungstätigkeit mit einzubeziehen.

7. Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“

Neben den Angeboten des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ bestehen noch weitere Informations- und Beratungsangebote rund um die Themen Fachkräftesicherung, Weiterbildung und Vereinbarkeit, die im Land Brandenburg zur Verfügung stehen und vom Bund oder weiteren Akteuren als Projektangebote gefördert oder institutionell finanziert werden. Im Rahmen eines Vergleichs ausgewählter Dienstleistungsangebote mit den Leistungen des Fach- und Arbeitskräfteprojektes des Bereichs WFBB Arbeit wurde im Rahmen der Evaluierung gefragt und herausgearbeitet:¹⁵

- Sind die Angebote miteinander kompatibel und ergänzen sich?
- Bestehen Dopplungen und Überschneidungen zwischen ihnen?
- Worin bestehen die Besonderheiten des Fach- und Arbeitskräfteprojektes im Verhältnis zu den anderen Angeboten?

Für die Zielgruppe der Betriebe besteht eine breite Palette von sowohl projektfinanzierten und damit zeitlich befristeten als auch institutionell finanzierten Angeboten von z. B. Unternehmensverbänden oder der Agentur für Arbeit. Die Unterstützungsangebote zur Fachkräftesicherung von Betrieben lassen sich dabei nach Inhalt und Reichweite unterscheiden.

Die zumeist aus ESF-Mitteln finanzierten Projektangebote seitens des Bundes und des Landes wie z. B. die Sozialpartner-Richtlinien oder die Förderung des Bundesprogramms „unternehmensWert:Mensch“ zielen darauf ab, nach einer Aufschlussberatung, betriebliche Umsetzungsprozesse anzustoßen und zu begleiten. Hierzu wird der Einsatz von externen Beraterinnen und Beratern mit in der Regel bis zu zehn Tagewerken gefördert. Die thematische Bandbreite umspannt die gesamte Palette betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Ähnliche Angebote unterbreiten auch der Unternehmensverband Berlin-Brandenburg und einzelne Branchenverbände für ihre jeweiligen Mitgliedsunternehmen.

Diese Angebote stehen aber nicht allen Unternehmen in gleichem Maße zur Verfügung. Der Zugang ist an bestimmte Zugangskriterien gebunden:

- So stehen die Angebote der Unternehmensverbände und Kammern in der Regel nur den Mitgliedsunternehmen offen.
- Die Projektförderangebote richten sich meist nur an Unternehmen einer bestimmten Branche und oftmals auch nur in einer bestimmten Region und Branche – wie im Fall der Sozialpartner-Richtlinien – oder stehen nur Unternehmen einer bestimmten Betriebsgröße zur Verfügung, wie die Förderung aus dem Bundesprogramm „unternehmensWert:Mensch“, die im Land Brandenburg nur kleine und kleinste Unternehmen in Anspruch nehmen können.

Im Rahmen dieser Unterstützungsangebote werden auch Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb gefördert. Angebote, die sich explizit an Betriebe richten, adressieren spezifische Unternehmensgruppen, die entweder über einen Betriebs- oder Personalrat verfügen, wie z. B. das Projektangebot des DGB „Familie und Beruf gestalten“ bzw. die über die notwendigen internen Voraussetzungen und die erforderliche Betriebsgröße verfügen, um das kostenpflichtige und aufwändigere Audit „berufundfamilie“ für sich sinnvoll nutzen zu können.

Ordnet man vor diesem Hintergrund ausgewählter Unterstützungs- und Beratungsangebote für die Zielgruppe der Betriebe das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ ein, so lassen sich die folgenden Besonderheiten festhalten:

¹⁵ Vgl. die Zusammenstellung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten im Anhang 10.1 bis 10.3.

- Alle drei Teams des Fach- und Arbeitskräfteprojektes bieten ein Informations- und Beratungsangebot für alle Betriebe an, das weder aufgrund von Größe, Mitgliedschaft oder anderen Kriterien einen Betrieb ausschließt.
- Alle drei Teams passen sich mit ihren Angeboten für die Zielgruppe der Betriebe in die Angebotslandschaft ein, da sie nicht selbst betriebliche Veränderungsprozesse und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung umsetzen oder begleiten. Sie geben „Hilfen zur Selbsthilfe“, indem sie für das Thema Fachkräftesicherung und strategische Personalentwicklung, berufliche Weiterbildung oder Vereinbarkeit informieren, sensibilisieren, betriebliche Probleme und Lösungsansätze identifizieren helfen, dann aber für die Umsetzungsunterstützung im Betrieb auf die Angebote Dritter verweisen.
- Das Team Regionalbüro ist mit seiner inhaltlichen Ausrichtung grundsätzlich offen für alle Themen der Fachkräftesicherung und verfügt aufgrund seiner Präsenz in der Fläche über den Vorteil, dass es in den regionalen Netzwerken und Gremien mitarbeitet und die regionalen Akteure kennt.

Für die Informations- und Beratungsangebote, die sich an die Zielgruppe der Einzelpersonen richten, lässt sich eine Arbeitsteilung zwischen den allgemeinen Informationsangeboten auf Seiten des Bundes oder Dritter einerseits und den vertiefenden individuellen Beratungen durch die Angebote der beiden Teams WB und SAE andererseits konstatieren.

Im Bereich Vereinbarkeit zielen die bundesweiten Informations- und Beratungsangebote von „Erfolgsfaktor Familie“ oder dem Audit „berufundfamilie“ primär auf die Zielgruppe der Betriebe ab. Demgegenüber bestehen die Alleinstellungsmerkmale des Teams Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit darin, dass:

- über das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) ein exklusiver Zugang zu allen Betrieben besteht, die eine Schwangerschaft melden, und auf diesem Weg die Informations- und Beratungsangebote der SAE bekannt gemacht werden können;
- eine persönliche, vertiefende Beratung zur individuellen Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen für die Elternzeit und die Rückkehr in den Beruf für erwerbstätige werdende Eltern angeboten wird.

Die Beratungsangebote zur beruflichen Weiterbildung, die ebenfalls wie im Team WB zu einer anbieterneutralen Beratung verpflichtet sind und allen Weiterbildungsinteressierten offen stehen, beschränken ihre Dienstleistung in der Regel auf eine Informationsberatung. Eine Kompetenzfeststellung oder eine vertiefende biographieorientierte Beratung ist dabei nicht vorgesehen.

Auch das Informations- und Beratungsangebot „Info-Telefon Weiterbildungsberatung“, das nach einer zweijährigen Modellprojektphase in fünf Bundesländern seit dem 1. Januar 2017 auf das gesamte Bundesgebiet und damit auch auf das Land Brandenburg ausgeweitet wurde, folgt dem Grundsatz, Weiterbildungsinteressierte jeweils auf die weiterführenden regionalen Weiterbildungsberatungsangebote zu verweisen, so dass sich die bundesweite Informationsberatung und die regionalen vertiefenden Beratungsangebote komplementär ergänzen können.

Die Bundesagentur für Arbeit erprobte im Rahmen eines Pilotvorhabens ein Weiterbildungsberatungsangebot für alle Weiterbildungsinteressierten unabhängig vom Erwerbsstatus. Das Pilotprojekt wurde vom April 2015 bis Februar 2016 in 15 Arbeitsagenturen in den fünf Regionen Bremen, Celle, Erfurt, Magdeburg, Stuttgart in verschiedenen organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltungsvarianten erprobt und begleitend evaluiert. Die Evaluierung kommt zu der Empfehlung, eine anbieterneutrale, ergebnisoffene Weiterbildungsberatung flächendeckend in allen Arbeitsagenturen einzuführen. Die Beratung sollte dabei als eigenständige Aufgabe der Agenturen für Arbeit verankert und dabei so ausgestaltet werden, dass sie unter weitestgehender Nichtberücksichtigung der institutionellen Eigeninteressen der Agenturen für Arbeit ausgestaltet wird. Ob, in welcher Form und mit welchem Ressourcenumfang eine flächendeckende Einführung der Weiterbildungsberatung erfolgt, steht noch nicht fest. Derzeit wird in diesem Zusammenhang zunächst durch die BA ein Pilotprojekt an drei Standorten durchgeführt, dessen Ergebnisse noch abgewartet und evaluiert werden sollen. Je nach der Ausgestaltung einer solchen Weiterbildungsberatung als Stan-

dardangebot der Agenturen für Arbeit wären die Ziel- und Aufgabenstellungen des Teilprojekts Weiterbildungsberatung von Landesseite zu überprüfen (Stichwort: Kohärenz). Von dieser Entwicklung unberührt bleibt aber das Alleinstellungsmerkmal der Weiterbildung Brandenburg, dass im Rahmen des Projektes die Weiterbildungsangebote im Land Brandenburg erfasst, aufbereitet und in dem gemeinsam mit dem Land Berlin betriebenen Suchportal für Dritte transparent gemacht werden.

Insgesamt kann bilanzierend festgehalten werden:

- Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ ist mit seinen Angeboten für alle zugänglich – unabhängig von einer Mitgliedschaft oder anderen spezifischen Zutrittsbarrieren.
- Die Projektteams bieten jeweils spezifische vertiefende Beratungsangebote für die Zielgruppe der Betriebe und die Zielgruppen der Weiterbildungsinteressierten sowie der werdenden Eltern an, wodurch sie sich auch von anderen Anbietern unterscheiden.
- Sie bieten Orientierung und geben Empfehlungen für eine Hilfe zur Selbsthilfe für Betriebe und Einzelpersonen und verweisen für die Umsetzung an die Unterstützungsleistungen Dritter. Da das Projekt nicht in die Begleitung von betrieblichen Umsetzungsprozessen oder in die Realisierung von individuellen Weiterbildungsaktivitäten involviert ist, sind die Angebote kompatibel zu den Leistungen privater Anbieter und anderen Projektangeboten.
- Gleichwohl ist die Angebotslandschaft laufend daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit Dopplungen oder Parallelstrukturen etabliert werden. Dies gilt aus heutiger Sicht insbesondere für die flächendeckende Einführung einer anbieterneutralen Weiterbildungsberatung für Weiterbildungsinteressierte durch die Bundesagentur für Arbeit. Dieser Prozess sollte deshalb vom MASGF beobachtet und begleitet werden und gegebenenfalls geprüft werden, inwiefern die Erfahrungen des Teams WB weiterhin für die Weiterbildungsberatung genutzt werden können.

8. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ trägt insgesamt dazu bei, die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg in wichtigen Themenbereichen mit umzusetzen und nicht zuletzt durch die regionalisierte Beratungsstruktur der „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ in die Fläche zu tragen.

Gemeinsame übergreifende Aufgaben und Funktionen aller drei Teams des Projektes sind:

- Transparenz herstellen;
- informieren und sensibilisieren;
- Information und Beratung von Betrieben und Einzelpersonen;
- Vernetzung von und Kooperation mit weiteren relevanten Akteuren.

Allerdings unterscheiden sich die drei Projektteams durch ihre jeweiligen thematischen Schwerpunkte, ihre Zielgruppenausrichtung sowie die inhaltliche Breite und Tiefe ihrer Beratungsleistungen.

Die Angebote des Projektteams „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ (SAE) zielen darauf ab, die Fachkräftebasis durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern. Die SAE berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. werdende Eltern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Betriebe zu den rechtlichen und inhaltlichen Fragen, die vom Mutterschutz, über die Ausgestaltung der Elternzeit, die Unterstützung bei der Suche nach Ersatzarbeitskräften, der Gestaltung von Rückkehrvarianten bis hin zu Vereinbarkeitslösungen im Betrieb reichen.

Das Projektteam „Weiterbildung Brandenburg“ (WB) zielt darauf ab, den Fachkräftebedarf zu sichern, indem die berufliche Weiterbildungsbeteiligung erhöht wird. Um dieses übergreifende Ziel zu erreichen, setzt die WB sowohl an der Angebots- als auch an der Nachfrageseite des beruflichen Weiterbildungsmarktes an. Es stellt Transparenz über die Anbieter und deren Angebote zur beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung her, indem diese in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg erfasst und über ein gemeinsam mit dem Land Berlin betriebenes Suchportal allen an Weiterbildung Interessierten zugänglich gemacht werden. Auf dieser Informationsgrundlage bietet die WB sowohl für Einzelpersonen als auch für Betriebe Weiterbildungsberatungen an, um sie bei der Identifizierung ihrer Bedarfe, bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungen und potenziellen Fördermöglichkeiten zu unterstützen. Ein vertiefendes Beratungsangebot der biographieorientierten Beratung unterstützt Einzelpersonen bei beruflichen Veränderungsprozessen.

Gegenüber den thematisch auf die berufliche Weiterbildung oder auf Vereinbarkeitslösungen fokussierten Teams hat das Projektteam „Fachkräfte in Cluster und Regionen“ bzw. „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ (RB) einen inhaltlich umfassenderen Beratungsauftrag, der die gesamte Themenpalette der Fachkräftestrategie umfasst. Der Zielgruppenfokus liegt – im Unterschied zu den beiden anderen Projektteams – auf den Betrieben. Die RB informieren und beraten Betriebe zur Fachkräftesicherung und begleiten regional und sektoral ausgerichtete Gremien und Netzwerke, um dort Aktivitäten zur Fachkräftesicherung gemeinsam anzustoßen und weiterzuentwickeln. Dabei greifen sie auf die weiteren Dienstleistungen und Angebote der Arbeitsbereiche des Projektteams RB, insbesondere des Fachkräfte-Monitorings, der Koordination, Ansiedlung und Erweiterung und der Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen zurück.

Zentrale Zielsetzungen aller Projektteams wurden erfüllt

Positiv kann festgehalten werden, dass die qualitativen Zielsetzungen des gesamten Projektes sowie der einzelnen Projektteams im Betrachtungszeitraum erfüllt wurden. Alle drei Teilprojekte haben für ihren jeweiligen Themenbereich dazu beigetragen, wichtige Ziele und Aufgaben der Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg umzusetzen.

Insofern auch quantifizierte Zielgrößen im Rahmen des Projektantrags vorgegeben waren – wie bei den beiden Projektteams SAE und WB – konnte die Zielgröße insbesondere für die Anzahl der Beratungsfälle z. T. deutlich übertroffen werden.

Gute Ansätze der Querschnittsziele stärken und weiterentwickeln

Hervorzuheben ist, dass im Rahmen des Projekts das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern als Doppelstrategie aus Mainstreaming-Ansatz und spezifischem Ansatz umgesetzt wird. Insgesamt stellt das Projekt in Hinsicht auf die ESF-Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, nicht zuletzt durch die direkte Arbeit mit den Unternehmen, im Rahmen des ESF einen wichtigen Hebel dar, der als solcher in den Teilprojekten Weiterbildung und Regionalbüros noch stärker genutzt werden könnte. So fokussiert die Umsetzung bisher hauptsächlich auf das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber sowohl die Weiterbildungsberatung als auch die Beratung von Unternehmen zu Fachkräftesicherung und Personalentwicklung bieten auch gute Anknüpfungspunkte für die Verfolgung der OP-Ziele Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen und Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes. Angesichts des Stellenwerts, denn die Zielgruppen Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung im Rahmen des OPs nicht zuletzt als Potenzial für die Fachkräftesicherung haben, sollten auch die Ansätze, diese Zielgruppen zu erreichen sowie in den Beratungen der Unternehmen gezielt zu thematisieren, weiter entwickelt und ausgebaut werden. Insgesamt wird empfohlen, die relevanten Themen und Teilzielgruppen der Querschnittsziele im Rahmen der Beratungskonzepte und der Öffentlichkeitsarbeit konzeptionell noch systematischer zu entwickeln, aufzunehmen und proaktiv zu bearbeiten.

Hohe Zufriedenheit bei Nutzenden der Projektangebote

Jedes der drei Projektteams befragt regelmäßig die Nutzerinnen und Nutzer ihrer Beratungsangebote. Bei WB und SAE wird die Zufriedenheit der beratenen Einzelpersonen und Betriebe erfragt, die durchgängig von den Antwortenden als sehr hoch angegeben wurde. Auch die im RB durchgeführten Befragungen der beratenen Betriebe ergaben, dass über die Hälfte der erstberatenen Betriebe Maßnahmen zur Personalentwicklung in ihrem Betrieb umsetzten. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, die im Rahmen der Evaluierung durchgeführt wurde, bestätigen diese Einschätzungen. Die RB sind bei ca. zwei Drittel der Betriebe bekannt, der Nutzen der Informations- und Beratungstätigkeit wird von diesen überwiegend positiv bewertet.

Projektweiterführung unter Berücksichtigung bestimmter Voraussetzungen empfehlenswert

Die Arbeit des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ sollte weitergeführt werden. Aufgrund ihres jeweiligen Zielgruppenfokus, der inhaltlichen Spezifika und der unterschiedlichen Beratungsangebote und -prozesse sollten die drei Teilprojekte weiterhin als eigenständige Teams arbeiten. Zugleich sollte gewährleistet sein, dass die drei Teilprojekte mit ihren spezifischen Angeboten und ihrem Profil nach außen für die Adressaten weiterhin erkennbar und auffindbar bleiben.

Inhaltliche Vorschläge zur Weiterentwicklung der Projektangebote zielten vor allem darauf ab, die Projektangebote auf sich verändernde Rahmenbedingungen und externe Herausforderungen anzupassen.

Im Team SAE gehen die Impulse für Veränderungen zumeist von Veränderungen in den gesetzlichen Regelungen aus, auf die das Projektangebot reagiert und die jeweiligen Materialien zur Beratung, Information und Öffentlichkeitsarbeit überarbeitet und anpasst. Darüber hinausgehende Bedarfe für eine inhaltliche Weiterentwicklung oder gar eine Aufgabenerweiterung wurden nicht als zielführend angesehen.

Das Team WB reagiert auf veränderte Trends in der beruflichen Weiterbildung. Als wichtigste Herausforderungen wurden die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbundenen Veränderungen sowohl bei den Inhalten der Weiterbildungsangebote als auch bei den Formen der Weiterbildung genannt sowie der Bedarf, die Weiterbildungsangebote stärker für die Zielgruppe Geflüchtete aufzubereiten.

Das Team RB reagierte auf die veränderte Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation, indem verstärkt Angebote und Veranstaltungsformate entwickelt und ausgebaut wurden, mit denen Betriebe bei der Gewinnung von Personal unterstützt werden, wie z. B. die Veranstaltungsformate „students on tour“, „Soldatentage“, die Teilnahme an Hochschulkontaktmessen oder die Entwicklung des Fachkräfteportals. Diese sollten als

Standardangebote mit in das Angebotsportfolio eingebunden bleiben, um weiterhin für die Beschäftigungsmöglichkeiten im Land Brandenburg zu werben.

Modifizierung von Verwaltungsverfahren eines der Kernanliegen

Die steigenden Anforderungen des Verwaltungsverfahrens haben die Regionalbüros für Fachkräftesicherung vor dem Hintergrund ihrer Projektarbeit mit den Betrieben als zentrales Problem herausgestellt. Mit den steigenden Anforderungen vermindert sich die Attraktivität der Förderung bei Betrieben, die bisher keine Erfahrungen mit Förderprogrammen gemacht haben, sowie bei der Kernzielgruppe der KKV, die oftmals nur kleine Fördersummen beantragen. Um auch weiterhin diese Zielgruppen mit den Förderangeboten zu erreichen, wäre eine Reduktion der Anforderungen sinnvoll, z. B. durch Pauschalisierungen der Förderung („Weiterbildungsscheck für Betriebe“) oder vereinfachte Verwaltungs- und Begleitverfahren für diese Förderprogramme insgesamt.

Die mit der zeitlich befristeten ESF-Projektfinanzierung verbundenen Planungsunsicherheiten für das Gesamtprojekt und die Beschäftigten wurden v. a. in den Übergangsphasen von einer Projektfinanzierung zur nächsten als wichtiges Problem für die Arbeit aller drei Teilprojekte benannt, auch wenn das Vorhaben auch in seiner finanziellen Ausstattung fortgeführt wird. Für die weitere Sicherung der Qualität des Beratungsangebotes sollte eine größere Kontinuität und Stabilität des Projektes gesichert werden, zumindest indem die Projektlaufzeiten – wie es für die Förderphase 2015 bis 2017 erstmals praktiziert wurde – möglichst auf einen dreijährigen Förderzeitraum festgesetzt werden.

Indikatorenreduktion auf ein steuerungsrelevantes Mindestmaß im Rahmen der Berichterstattung bzw. Nachweisführung

Für die Steuerung und die Berichterstattung des Projektes empfiehlt die Evaluierung, die Komplexität der Ziele, Aufgaben und Indikatoren, zu denen regelmäßig und standardmäßig berichtet werden soll, auf ein überschaubares und damit steuerungsrelevantes Mindestmaß zu begrenzen. Die Output-Indikatoren sollten die wesentlichen Aktivitäten des Gesamtprojektes differenziert nach denen der drei Teilprojekte abbilden und könnten auf einige steuerungsrelevante Output- und Ergebnis-Indikatoren reduziert werden.

Für die Bewertung der Wirkungen bzw. der Ergebnisse der Projektarbeit bestehen im Projekt Ansatzpunkte und Erhebungsinstrumente, mit denen auf der Ebene des einzelnen Betriebes oder der beratenen Personen der Erfolg entlang der beiden Dimensionen

- Zufriedenheit bzw. Akzeptanz der beratenen Betriebe und Einzelpersonen und
- Ergebnisse auf der Ebene des (beratenen) Betriebes

erhoben und quantifiziert werden kann.

Eine Erhebung und Erfassung weiterer quantitativer und qualitativer Informationen aus der Perspektive der jeweiligen Teilprojekte bleibt davon unberührt.

Institutionelle und strukturelle Umgestaltung mit vorrangig positiven Synergieeffekten und projektbezogen unterschiedlichen Ausprägungen

Mit der Integration der vormaligen LASA-Projekte unter dem Dach der ZAB Arbeit und damit in die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg veränderte sich 2014 bzw. 2015 der institutionelle und organisatorische Kontext für die vormals eigenständigen Projekte. Thematisch und inhaltlich ergänzt das Fach- und Arbeitskräfteprojekt das Angebotsportfolio der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg. Mit den Themen Fachkräftesicherung, Weiterbildung und Vereinbarkeit sind relevante Standort- und Entwicklungsfaktoren für Betriebe in das Informations- und Beratungsportfolio der WFBB neu mit aufgenommen worden und stellen eine inhaltliche Ergänzung der Leistungen der Wirtschaftsförderung Brandenburg dar.

Mit dem Teilbetriebsübergang zur ZAB bzw. WFBB veränderten sich die Schnittstellen der ehemals selbständigen Projekte mit der WFBB einerseits sowie mit externen Akteuren andererseits. Ob und inwieweit

sich aus der Zusammenführung der Arbeits- und Wirtschaftsförderung auch Synergien ergaben, konnte die Evaluierung auftragsgemäß nur aus der Perspektive des Fach- und Arbeitskräfteprojektes bewerten.

Grundsätzlich haben alle drei Teams des Projektes mit dem Übergang in die WFBB ihre Vertriebsmöglichkeiten erweitert, indem die Projektangebote für die Betriebe nunmehr durch die gesamte WFBB mit beworben werden – und umgekehrt. Anfragen und Bedarfsmeldungen einzelner Betriebe werden an die entsprechenden Bereiche der WFBB weitergeleitet.

Aus den Projektinterviews lässt sich der Schluss ziehen, dass Synergien dort gehoben werden konnten, wo auch schon vorher Kooperationen zwischen LASA-Projekt und der damaligen ZAB bestanden. Dies traf v.a. auf das Projektteam RB zu, das aufgrund seines Zielgruppenfokus auf Betriebe und seiner Arbeit in Regionen und Clustern schon immer eng mit der Wirtschaftsförderung zusammenarbeitete und diese Kooperation vertiefen und intensivieren konnte. Demgegenüber blieben die Synergien, die zwischen den beiden Projektteams WB und SAE einerseits und der Wirtschaftsförderung andererseits feststellbar waren, gering. Ein wesentlicher Grund hierfür ist darin zu sehen, dass in den beiden Projektteams Einzelpersonen die Hauptzielgruppe sind. Die Ansprache dieser Zielgruppen und die Zugänge zu dieser/n Zielgruppe/n wurden und müssen anders organisiert sein als die Beratung und Arbeit mit Betrieben und Intermediären. Gerade deswegen muss auch weiterhin die Erkennbarkeit und Eigenständigkeit dieser Beratungsdienstleistung, auch unter dem Dach einer Wirtschaftsförderung, erhalten bleiben.

Potenziale für weitere Synergien zwischen der WFBB insgesamt und dem Projekt – v.a. aber dem Projektteam RB – wurden in den Projektinterviews vor allem in den folgenden Bereichen gesehen:

- Die unternehmensbezogenen Aktivitäten sowohl der Teams des Projektes als auch der anderen Bereiche der WFBB sollten in einer gemeinsamen, von allen WFBB Bereichen genutzten Datenbank zur Erfassung von Unternehmenskontakten und -daten eingepflegt werden, um sowohl nach innen als auch nach außen gegenüber den zu beratenden Betrieben mit einer einheitlichen Informationsgrundlage auftreten zu können.
- Die Bestandspflege der regionalen Unternehmen sollte verstärkt als gemeinsame Aufgabe von Regionalcentern und Regionalbüros für Fachkräftesicherung verstanden werden.
- Die im Rahmen des Fachkräfte-Monitorings vorgesehenen sektoralen Studien sollten als integrierte Analysen angelegt werden, die sowohl die wirtschaftsstrukturelle als auch die Fachkräfte-Dimension gleichberechtigt in die Untersuchungen mit einbeziehen können.

Abbau von Kommunikationshindernissen verstärkt in den Fokus rücken

Die Integration des Projektes in die WFBB zog auch eine institutionelle Trennung zwischen der Fördermitteilungsinformation bei der WFBB Arbeit bzw. dem Projektteam RB einerseits und der Antragsberatung und Bewilligung von ESF-Mitteln in der ILB andererseits nach sich. Zumindest aus der Sicht der Projektbeteiligten ist damit nicht mehr gewährleistet, dass Informationen über Veränderungen im Verwaltungsverfahren „automatisch“ und zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Die Informations- und Beratungstätigkeit der RB mit und in den Betrieben wird damit erschwert. Um eine einheitliche Information zu den Fördermöglichkeiten gegenüber den Betrieben sicherzustellen, sollte die Zusammenarbeit und der Informationsfluss zwischen der ILB und dem Team RB insofern verbessert werden, als das Team RB über Veränderungen im Verwaltungsverfahren direkt informiert wird, einen Sichtzugang zum Online-Antragstool erhält, um auf die relevanten Informationen zugreifen zu können und optional als Vermittler zwischen antragstellendem Betrieb und der Bewilligungsstelle bei Problemen oder komplizierteren Vorhaben mit einbezogen wird.

Aus Sicht der interviewten externen Experten und Expertinnen der Wirtschafts- und Sozialpartner wurde darüber hinaus der Bedarf genannt, die Arbeit des Projektes – insbesondere die Angebote und Arbeit der Regionalbüros – regelmäßig mit deren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung abzustimmen und zu koordinieren, um:

- Ziele, Schnittstellen, mögliche Überschneidungen und Arbeitsteilungen miteinander zu klären,
- die Angebote für die Zielgruppe der Betriebe transparenter zu gestalten und um
- wechselseitig auf die jeweiligen Angebote der anderen zu verweisen bzw. diese stärker in die eigene Informations- und Beratungstätigkeit mit einzubeziehen.

Teilprojekte stellen komplementäre Erweiterung bestehender Beratungs- und Informationsangebote dar

Im Vergleich zu anderen Informations- und Beratungsangeboten, die im Land Brandenburg als geförderte Projekte oder institutionell finanziert verfügbar sind, unterscheiden sich die Angebote des Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ durch folgende Spezifika:

- Die Projektangebote sind für alle zugänglich – unabhängig von einer Kammer- oder Verbandsmitgliedschaft oder anderen spezifischen Zutrittsbarrieren.
- Die Projektteams bieten mit ihren jeweiligen Angeboten institutionell unabhängige und anbieterneutrale spezifische vertiefende Beratungsleistungen für die Zielgruppe der Betriebe und die Zielgruppen der Weiterbildungsinteressierten sowie der werdenden Eltern an.
- Sie bieten Orientierung und geben Empfehlungen für eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ für Betriebe und verweisen für die betriebliche Umsetzung an die Unterstützungsleistungen Dritter. Da das Projekt nicht in die Begleitung von betrieblichen Umsetzungsprozessen oder in die Realisierung von individuellen Weiterbildungsaktivitäten involviert ist, sind die Angebote kompatibel sowohl zu den Leistungen privater Anbieter als auch zu anderen projektfinanzierten Angeboten.

Die Projektangebote ergänzen damit komplementär die im Land Brandenburg von Dritten bereitgestellten Angebote. Gleichwohl ist die Angebotslandschaft seitens des MASGF und der WFBB laufend daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit durch neue Angebote Dopplungen oder Parallelstrukturen etabliert werden. Aus heutiger Sicht ist insbesondere die beabsichtigte flächendeckende Einführung einer anbieterneutralen Weiterbildungsberatung für alle Weiterbildungsinteressierte durch die Bundesagentur für Arbeit aufmerksam zu verfolgen und bei einer möglichen Umsetzung zu überprüfen, inwieweit die Dienstleistungsangebote des Projektteams WB diese geplanten neuen Angebote komplementär ergänzen könnten.

9. Literaturlauswahl

- isw (2011): Begleitende Evaluation des Operationellen Programms des Landes Brandenburg. Bericht zur Bewertung der Fachprogramme, Potsdam, 29. November 2011, S. 146-154.
- MASGF (2015): Fortschreibung der Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg vom 28.10.2015.
- PIW /IWAK (2010a): Evaluation zur Umsetzung regionaler Strategien zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung im Land Brandenburg. Zwischenbericht, Potsdam im Juli 2010.
- PIW /IWAK (2010b): Evaluation zur Umsetzung regionaler Strategien zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung im Land Brandenburg. Endbericht, Potsdam im Dezember 2010.
- ZAB (2014): Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg. Projektantrag 2015 – 2017 vom 23.10.2014.
- ZAB (2015): Regionalbüros für Fachkräftesicherung: Sachbericht 2014 vom 28.02.2015.
- ZAB (2016): Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg: Sachbericht 2015 vom 26.02.2016.
- ZAB (2017): Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg: Sachbericht 2016 vom 28.02.2017.
- ZAB / MASGF (2016): Fach- und Arbeitskräfteservice für Brandenburg. Angebote und Kompetenzen zur Unterstützung der Landesstrategie „Brandenburger Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“. (Servicelinien-Papier) Projektskizze für den Zeitraum 2018 – 2020 vom 27.07.2016.

10. Anhang

10.1 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Schema Interventionslogik für die Prioritätsachse A / IP A2: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel (S. 42)	13
Abbildung 2	Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg – Ziele, Schlüsselthemen und relevante Umsetzungsakteure	15
Abbildung 3	Einordnung des ESF-Projektes „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ in den Bereich „Arbeit“ der Wirtschaftsförderung Brandenburg	17
Abbildung 4	Vergleichende Darstellung der zentralen Aufgaben des Projektes “Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	18
Abbildung 5	Ziele und Aufgaben des Projektteams „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“ ...	25
Abbildung 6	Ziele, Aufgaben und Aktivitäten der WB	32
Abbildung 7	Ziele, Aufgaben und Aktivitäten der Regionalbüros für Fachkräftesicherung / Regionalmanagerinnen und Regionalmanager	35
Abbildung 8	Regionale und sektorale Aufgabenprofile der Regionalbüros für Fachkräftesicherung	39
Abbildung 9	Ziele, Aufgaben und Aktivitäten des Arbeitsbereichs Fachkräfte-Monitoring	43
Abbildung 10	Regionale, sektorale und berufsbezogene Analysen und Studien des FKM	45
Abbildung 11	Ziele, Aufgaben und Aktivitäten des Arbeitsbereichs Ansiedlung und Erweiterung	47
Abbildung 12	Ziele und Aufgaben des Arbeitsbereichs Mobilisierung weiterer Fachkräftepotenziale	49
Abbildung 13	Ziele, Aufgaben, Tätigkeitsschwerpunkte des Projektteams „Fachkräfte in Cluster und Regionen“	51
Abbildung 14	Fachliche Beratungsthemen	56
Abbildung 15	Übergreifende Beratungsthemen	56
Abbildung 16	Einschätzung des Nutzens der Informations- und Beratungsleistungen	58
Abbildung 17	Einschätzung der Zufriedenheit mit Informationen und Beratung	58
Abbildung 18	Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Projektteams RB	62
Abbildung 19	Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Teams WB	64
Abbildung 20	Ziele, Aufgaben und quantifizierbare Ergebnisse des Teams SAE	65
Abbildung 21	ESF-OP-Output- und Ergebnis-Indikatoren des Projekts „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beratungsfälle der SAE differenziert nach Zielgruppen	21
Tabelle 2	Schwerpunktthemen der Beratung in der SAE	22
Tabelle 3	Beratungen der SAE nach Betriebsgrößenstruktur.....	23
Tabelle 4	SOLL-IST-Vergleich der laut SAE-Projektantrag quantifizierten Zielgrößen	24
Tabelle 5	Eckdaten zur Nutzung und zu den eingestellten Angeboten des Suchportals Berlin-Brandenburg	28
Tabelle 6	Anzahl der Weiterbildungsberatungen nach Zielgruppen	29
Tabelle 7	SOLL-IST -Vergleich der laut WB-Projektantrag quantifizierten Zielgrößen.....	31
Tabelle 8	Anzahl der Betriebskontakte der Regionalbüros.....	35
Tabelle 9	Anzahl der Betriebskontakte der Regionalbüros nach Betriebsgrößen und Art	36
Tabelle 10	Anzahl der Betriebskontakte nach Inhalt der Information und Beratung	37
Tabelle 11	Aktivitäten der Regionalbüros zur Information und Sensibilisierung.....	42
Tabelle 12	Seitenaufrufe und Besuche des Fachkräfteinformationssystem (FIS).....	44

10.2 Ausgewählte Angebote zum Thema Fachkräftesicherung in Betrieben, Regionen und Sektoren

Name / Internet	Finanzierung / Projektträger	Ziel und Inhalt	Zielgruppe
Innovationsbüros Fachkräfte für die Region www.fachkraeftebuero.de	Koordinierungsbüro Finanzierung über BMAS DIHK Service GmbH als Projektträger	Ein Koordinierungsbüro unterstützt Initiativen, Projekten, Netzwerken zur Fachkräftesicherung. Unterstützungsangebote sind: <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz über bestehende Fachkräftenetzwerke herstellen • Veranstaltungsformate wie Workshops (Gründungs- und Weiterentwicklungsworkshop) Erfahrungsaustausche sowie Fachkräftewerkstätten mit Netzwerkpartnern, um an konkreten Problemen und Problemlösungen zu arbeiten 	Fachkräftenetzwerke bzw. Akteure die ein Fachkräftenetzwerk initiieren wollen
unternehmens-Wert:Mensch www.unternehmenswertmensch.de	Projektförderung Programmkoordination BMAS, Ref. IC ESF Bund Nach Modellphase als bundesweites Angebot mit Erstberatungsstellen und Trägern im Land Brandenburg	KKK (in Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen) sowie KKK (in anderen Bundesländern) werden durch Beratungsdienstleistungen bei der Entwicklung moderner, mitarbeiterorientierter Personalstrategien unterstützt. Bundesweit verfügbare Erstberatungsstellen klären im Rahmen einer kostenlosen Erstberatung die Förderfähigkeit und stellen den betrieblichen Veränderungsbedarf fest. Bei Förderfähigkeit erhält das KKK einen Beratungsgutschein, mit dem bis zu 10 Beratertage mit bis zu 1.000 € netto pro Beratertag bei externen gelisteten Berater/innen gefördert werden. Im Rahmen der sog. Prozessberatung erarbeiten diese gemeinsam mit der Unternehmensführung und den Beschäftigten maßgeschneiderte Konzepte und Maßnahmen der Personalpolitik in den Handlungsfeldern: <ul style="list-style-type: none"> • Personalführung, • Chancengleichheit und Diversity, • Gesundheit, • Wissen & Kompetenz. In einem Ergebnisgespräch (6 Monate nach Abschluss der Prozessberatung) wird das Erreichte ausgewertet und mögliche Folgeaktivitäten abgesprochen.	KKK und KKK in Brandenburg nur KKK mit weniger als 10 Mitarbeiter/innen und bis zu 80% der förderfähigen Kosten
Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitsmarktinformatio-nen/Qualifizierung-sberatung/index.htm	Institutionelle Beratungsdienstleistung der Arbeitgeberservices bei der Agentur für Arbeit und den JobCentern nach Modellphase wurde die Beratungsdienstleistung im Juli 2013 flächendeckend eingeführt	Ziel ist es, die Entwicklungspotenziale Beschäftigter zu identifizieren und diese im Rahmen betrieblicher Weiterbildung zu qualifizieren. Im Fokus stehen insbesondere Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen der Beratung werden Arbeitgeber für die Notwendigkeit einer nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie sensibilisiert und bei der Umsetzung begleitet. Die Qualifizierungsberatung soll Arbeitgebern angeboten werden, deren Personalbedarf aktuell oder absehbar durch Vermittlung nicht gedeckt werden kann.	KKK deren Personalbedarf nicht extern gedeckt werden kann und die Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungspotenzial beschäftigten (z. B. Geringqualifiziert, Ältere)

Name / Internet	Finanzierung / Projektträger	Ziel und Inhalt	Zielgruppe
		<p>Vermittlungs- und Beratungskräfte im Arbeitgeber-Service werden dafür qualifiziert und übernehmen dabei eine Anleitungs- und Lotsenfunktion. Sie beraten zu Instrumenten und Analysetools für die betriebliche Personalarbeit und unterstützen die Arbeitgeber im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“.</p> <p>(Quelle Berufsbildungsbericht 2016, S.116)</p>	
<p>Initiative Fachkräfte sichern: Weiterbildung und Gleichstellung fördern www.initiative-fachkraefte-sichern.de</p>	<p>Projektförderung ESF Bund Sozialpartner-Richtlinie vom 8. April 2015 Fördervolumen 130 Mio. € von 2015-2020 DGB und BDA als Projektträger mit einer Regiestelle - getragen von fbb und DGB Bildungswerk (Fortführung der Vorgängerinitiativen „weiterbilden“ und „gleichstellen“)</p>	<p>Mit der Förderung von Einzelprojekten sollen Weiterbildungskulturen in Betrieben verankert, die Weiterbildungsbeteiligung erhöht sowie zur Verbesserung der Gleichstellung beigetragen werden. Dies erfolgt entlang von fünf Handlungsfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen • Aufbau vernetzter Weiterbildungsstrukturen in KMU • Initiierung von Branchendialogen • Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Chancengleichheit • Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanung <p>Im Land Brandenburg werden die folgenden Projekte zur Stärkung von Personalentwicklungsstrukturen gefördert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HWK Frankfurt (Oder) Projekt „Fachkräfte sichern“ in Betrieben der Elektroinnung Ostbrandenburg • hiba impulse GmbH Projekt „Hoga-Expert“ für Hotel- und Gaststättengewerbe, brandenburgweit • DAA Projekt „Platinum“ in Metallbetrieben Westbrandenburgs <p>Neben Bedarfsanalysen und Beratungen wird die Umsetzung von Aktivitäten (z.B. Weiterbildungen, Coaching etc.) gefördert.</p>	<p>Unternehmen einer Branche (in einer Region)</p>
<p>rückenwind www.bagfw-esf.de</p>	<p>Projektförderung ESF Bund Richtlinie „rückenwind“ vom 8. April 2015 Fördervolumen 30 Mio.€ von 2015 bis 2019 BMAS gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege</p>	<p>Mit der Förderung von Einzelprojekten sollen die Fachkräftebasis in Betrieben und Einrichtungen der Sozialwirtschaft gesichert werden, indem Weiterbildungskulturen verankert, die Weiterbildungsbeteiligung erhöht sowie ein Beitrag zur Verbesserung der Gleichstellung geleistet wird.</p> <p>Im Rahmen der Projektförderung wird gerade auch die Umsetzung von geeigneten Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung gefördert.</p>	<p>Unternehmen und Einrichtungen der Sozialwirtschaft</p>
<p>Sozialpartner-Richtlinie des Landes Brandenburg</p>	<p>Projektförderung ESF Land Brandenburg Sozialpartner-Richtlinie des Landes Brandenburg</p>	<p>Ziel ist es „Gute Arbeit“ in den Betrieben zu verankern. Die Modernisierung der Arbeitsorganisation soll zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Gestaltung der Digitalisierung in den</p>	<p>Unternehmen einer Branche in einer Region (z.T. landesweit, überwiegend in Teilre-</p>

Name / Internet	Finanzierung / Projektträger	Ziel und Inhalt	Zielgruppe
	<p>vom 12. Juli 2016 Laufzeit 2016-2020 Koordinierung: ZAB Arbeit, Team TIA</p>	<p>Betrieben ebenso beitragen wie zur Stärkung der Sozialpartnerschaft. In der 1. Förderrunde wurden 6 Projekte im Januar 2017 bewilligt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EEpL: Metall in Südbrandenburg • QCW Metall und Elektro in Nord- und Ostbrandenburg • WFG LDS: Logistik im Landkreis Dahme-Spreewald • STIC WFG: Logistik in Nordostbrandenburg • HWK Potsdam: Metall und Elektro im Kammerbezirk Potsdam • hiba impulse GmbH: Hotel- und Gastgewerbe landesweit <p>Nach einer Orientierungsberatung durch den Projektträger können bis zu max. 20 Beratertage für Betriebsanalysen und die Erarbeitung von Maßnahmenplänen (Stufe 1) sowie deren Umsetzung (Stufe 2) an Dritte vergeben und gefördert werden. Die Projektträger sollen projektbegleitend Branchendialoge initiieren.</p>	<p>gionen Brandenburgs)</p>
<p>uvb Berlin-Brandenburg</p>	<p>Institutionelle Angebote des uvb bzw. seiner Mitgliedsverbände in Berlin-Brandenburg</p>	<p>Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Betriebe zu erhöhen. Informations- und Beratungsleistungen werden für die Mitgliedsunternehmen bereitgestellt, insbesondere in den Themenfeldern Arbeitsorganisation und -bedingungen sowie Arbeitszeit- und Entgeltregelungen.</p> <p>Zusätzlich können bis zu 10 Beratertagen kostenfrei für betriebliche Beratungs- und Umsetzungsprozesse für Mitgliedsunternehmen des uvb in Anspruch genommen werden.</p> <p>Angebote, die auch Nicht-Mitgliedsunternehmen offen stehen, zu den Themenfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • betriebliches Gesundheitsmanagement; • Digital Labor als Informations- und Unterstützungsangebote zu betrieblichen Digitalisierungsstrategien sowie die Organisation der Kooperation von start-ups und etablierten Unternehmen. 	<p>Mitgliedsunternehmen, v.a. branchenbezogener Zugang; Einzelne eher projektformig organisierte Angebote stehen auch Nicht-Mitgliedsunternehmen offen</p>
<p>IHK Potsdam</p>	<p>Eigenmittel der Kammer</p>	<p>Strategisches Ziel ist die Sicherung der Fachkräftebasis für die regionale Wirtschaft, indem die IHK gezielt Beiträge zur Umsetzung der Landesstrategie zur Berufs- und Studienorientierung leistet, insbesondere durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote der IHK-Fachkräfteberater/innen für Schüler, Eltern, Schulen und Betriebe am Übergang Schule-Beruf; • Kampagne zur Gewinnung von Auszubildenden „Mach es in Brandenburg“; • Unterstützungsleistungen Finanzierung Berufswahlpass, digitale 	<p>Betriebe, Schulen, Schüler/innen, Eltern, Ausbildungsinteressierte</p>

Name / Internet	Finanzierung / Projektträger	Ziel und Inhalt	Zielgruppe
		<p>Informationstafeln für Schulen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Branchenkonferenzen, um für nicht-ausbildende Betriebe die Option von Verbundausbildungen zu bewerben. 	
<p>Kooperationsvereinbarung IHK und HWK Potsdam sowie Arbeitsagenturen Potsdam und Neuruppin www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI820714</p>	<p>Kooperationsvereinbarung zwischen Kammern und Agentur im Kammerbezirk Potsdam (seit 2011, erweitert im März 2016) (Bündelung von vorhandenen Ressourcen und Angeboten)</p>	<p>Sicherung eines ausreichenden Fachkräftepotenzials für die regionale Wirtschaft durch ein gemeinsames Maßnahmenpaket mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übergang Schule-Beruf bzw. Ausbildung: gemeinsame Azubi-Veranstaltungen anbieten, Nachvermittlungsaktionen organisieren sowie Einstiegsqualifizierungen und „assistierte Ausbildungen“ für Jugendliche mit Startschwierigkeiten ausbauen sowie Berliner Schulabgänger/innen für Brandenburg interessieren • die Agenturen wollen Beratungen und Informationsveranstaltungen in den Kammern anbieten, neue Qualifizierungsmaßnahmen abstimmen sowie gemeinsam Potentiale von Geflüchteten ermitteln und diese in Unternehmen bringen • Existenzgründung: Unterstützungsangebote für Unternehmensgründungen und -nachfolgen bündeln 	<p>Mitgliedsunternehmen im Kammerbezirk Potsdam</p>

10.3 Ausgewählte Angebote zur Weiterbildungsberatung

Name / Titel / Internet	Träger / Finanzierung / Grundlagen	Ziele und Inhalte	Zielgruppen
<p>Infotelefon – Weiterbildungsberatung</p> <p>www.der-weiterbildungsratgeber.de</p>	<p>BMBF finanziert mit 0,5 Mio. € jährlich</p> <p>Projekträger: DLR</p> <p>nach 2-jähriger Modellphase in zunächst fünf Bundesländern seit 1.1.2017 als bundesweites Angebot</p>	<p>Es wird eine anbieterneutrale, telefonische Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen angeboten. Für spezifische, individuelle Beratungen werden die Anrufer/innen an Beratungsstellen in Wohnortnähe weitergeleitet. Partner des Info-Telefons sind neben der Bundesagentur für Arbeit und der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ im BAMF auch die Weiterbildungsberatungen in Kommunen und Bundesländern (bis Ende 2016 in fünf Bundesländern).</p> <p>www.der-weiterbildungsratgeber soll bis Mitte 2017 als umfassendes Internetportal ausgebaut werden.</p>	<p>Einzelpersonen (Beschäftigte, Erwerbslose etc.) mit Weiterbildungsinteresse</p>
<p>Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>1-jährige Pilotphase von April 2015 bis Februar 2016 in ausgewählten Agenturbezirken</p> <p>begleitende Evaluation durch IAB und isg wurde als IAB-Forschungsbericht veröffentlicht</p>	<p>Das Pilotprojekt wurde in 5 Regionen (Bremen, Celle, Erfurt, Magdeburg, Stuttgart) in 15 Arbeitsagentur-Standorten in verschiedenen organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltungsvarianten erprobt und begleitend evaluiert. Die Evaluierung kommt zu der Empfehlung, das Modell als anbieterneutrale Weiterbildungsberatung flächendeckend in allen Arbeitsagenturen einzuführen. Die Beratung sollte dabei als ergebnisoffene Weiterbildungs- oder Laufbahnberatung und unter weitest gehender Absehung von institutionellen Eigeninteressen der BA als eigenständige Aufgabe verankert werden. Die Weiterbildungsberatung sollte für alle offen sein, die Hilfe bei der Entscheidung für eine Weiterbildung benötigen oder sich zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten informieren möchten.</p>	<p>alle an Weiterbildung interessierte Arbeitslose, Arbeitsuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen</p>
<p>Weiterbildungsberatung der Kammern – hier IHK Potsdam</p>	<p>Institutionell</p> <p>IHK Potsdam</p> <p>Eigenmittel</p>	<p>Im Kammerbezirk beraten 2 Beraterinnen Einzelpersonen zur Weiterbildungsangeboten und -möglichkeiten. Die Beratung ist gesetzlich zur anbieterneutralen Beratung verpflichtet. Es gibt keine Eingrenzung der Zielgruppe.</p> <p>Es handelt sich um eine Informationsberatung. Es erfolgt keine Kompetenzfeststellung oder eine vertiefende Beratung.</p> <p>Die Weiterbildungsberatung greift auf die Weiterbildungsangebote der Kammer (Weiterbildungs-Informationen-System (WIS) selbst, weiterer ca. 20 Weiterbildungsanbieter als Kooperationspartner sowie auf die Weiterbildungsdatenbank des Landes Brandenburg zurück.</p>	<p>Einzelpersonen, die an Weiterbildung interessiert sind</p>

10.4 Ausgewählte Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Name / Titel / Internet	Träger / Finanzierung / rechtl. Grundlage	Ziel und Inhalt	Zielgruppe
Erfolgsfaktor Familie www.erfolgsfaktor-familie.de	BMFSFJ ESF-Bundesprogramm „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ Netzebüro Erfolgsfaktor Familie, Projektträger DIHK Service GmbH Service- und Koordinierungsstelle für die Lokalen Bündnisse für Familie	Das Programm besteht aus mehreren Bausteinen: <ul style="list-style-type: none"> • Informationsplattform Erfolgsfaktor Familie zur Sensibilisierung, Information und Austausch von Unternehmen. • Das Netzebüro „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt KMU bei der Suche nach geeigneten Vereinbarkeitslösungen • Unternehmenswettbewerb zur Auszeichnung von familienfreundlichen Betrieben • Förderprogramm „betriebliche Kinderbetreuung“ Lokale Bündnisse für Familie unterstützen und koordinieren vor Ort Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Beschäftigte, werdende Eltern
Audit berufundfamilie www.beruf-und-familie.de	Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung Hertie-Stiftung Träger berufundfamilie gGmbH	Das Audit wird als strategisches Managementinstrument verstanden, das Unternehmen bei der Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik unterstützt und - bei Erfolg - zertifiziert. Das Audit „berufundfamilie“ wird von externen Auditor/innen durchgeführt und ist kostenpflichtig. Aufgrund des zeitlichen und finanziellen Aufwandes adressiert das Angebot v.a. auf mittlere bis größere Betriebe.	Unternehmen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! www.familie.dgb.de	Projektförderung Träger DGB ESF-gefördertes Projekt	Mit dem Projekt "Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" werden Betriebs- und Personalräte dabei unterstützt, familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Bestandteil der Unternehmenskultur zu etablieren. Die Webseite bietet einen Überblick über Angebote und Termine sowie einen Werkzeugkoffer für verschiedene Handlungsfelder. Für die Umsetzung können bis zu 6 Tagewerke für externe Beratungsleistungen finanziert werden.	Betriebs- und Personalräte
Elterngeldstellen	Landkreise und kreisfreie Städte als Träger der Leistung	Beantragung und Auszahlung von Elterngeld und -zeit-Anträgen	erwerbstätige werdende Eltern

10.5 Fragebogen Unternehmensbefragung

Nutzung von Beratungsleistungen zur Fachkräftesicherung

1. Frage: Kennen Sie das für Ihre Region zuständige Regionalbüro für Fachkräftesicherung der ZAB Brandenburg?

JA weiter mit Frage 2

NEIN weiter mit Frage 12

2. Frage: Wie haben Sie vom Regionalbüro für Fachkräftesicherung der ZAB Kenntnis erhalten?

Es können mehrere Antworten angekreuzt werden!

- Wir sind vom Regionalbüro direkt angesprochen worden.
- Wir sind vom Regionalcenter der ZAB darauf hingewiesen worden
- Wir haben davon auf einer regionalen Messe erfahren.
- Wir haben davon auf einer regionalen Informationsveranstaltung erfahren.
- Wir sind im Internet auf das Regionalbüro aufmerksam geworden.
- Es wurde uns von Dritten empfohlen.
- Anderes, bitte nennen

Eine Antwort muss mindestens angekreuzt werden, damit man im Fragebogen weiterkommt.

3. Frage: Hatten Sie bereits Beratungskontakt zu einem Regionalbüro für Fachkräftesicherung der ZAB Brandenburg?

JA weiter mit Frage 4

NEIN weiter mit Frage 12

4. Frage: Auf wessen Initiative ist der Kontakt zum Regionalbüro für Fachkräftesicherung zustande gekommen?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- Das Regionalbüro hat zu meinem Unternehmen Kontakt aufgenommen.
- Der Kontakt zum Regionalbüro wurde von uns aufgenommen.
- Anderes – bitte nennen

5. Frage: Wie oft hatten Sie **in den letzten zwei Jahren** Kontakt zum Regionalbüro für Fachkräftesicherung der ZAB?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- 1 Mal
- 2 bis 3 Mal
- Mehr als 3 Mal

6. Frage: Zu welchen Themen wurden Sie vom Regionalbüro für Fachkräftesicherung beraten?

Es können mehrere Antworten angekreuzt werden!

- Sensibilisierung zur Notwendigkeit der Fachkräftesicherung
- Fragen der Personalstrategie und Personalentwicklung
- Gewinnung neuer Mitarbeiter/-innen
- Unterstützung bei der Berufsorientierung
- Gewinnung von Auszubildenden
- Unterstützung bei der Berufsausbildung
- Arbeitszeit- und Arbeitsort-Modelle
- Unterstützung bei der Mitarbeiterbindung
- Berufliche Weiterbildung der Beschäftigten
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Elternzeit)
- Information zu Förderangeboten ¹
- Keines der genannten Themen
- Anderes Thema bitte benennen:

Förderangebote können z. B. eine Förderung aus dem Brandenburger Programm zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem (PAV-Richtlinie), nach der Richtlinie „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ (BIF) oder auch nach der Weiterbildungsrichtlinie des Landes Brandenburg sein.

7. Haben Sie, nach dem Sie vom Regionalbüro für Fachkräftesicherung über Fördermöglichkeiten informiert wurden, einen Förderantrag bei der ILB gestellt?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- Ja
- Nein

8. Wurden in der Beratung auch folgende übergreifende Themen angesprochen?

Es können mehrere Antworten angekreuzt werden!

- Erschließung der Potenziale von Frauen zur Fachkräftegewinnung
- Gleichstellungsorientierte bzw. geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Gewinnung junger Frauen bzw. junger Männern für nicht geschlechtstypische Ausbildungsberufe
- Einstellung von Menschen mit Behinderung und mögliche Maßnahmen für Barrierefreiheit
- Mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung verbundene Fördermöglichkeiten
- Erschließung oder Sicherung der Potenziale von älteren Beschäftigten
- Erschließung oder Sicherung der Potenziale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Keines der genannten Themen
- Anderes Thema bitte benennen:

9. Frage: Welchen Nutzen hatten Sie von den Informationen bzw. der Beratung des Regionalbüros? Bezogen auf

	Sehr großen Nutzen	Großer Nutzen	Teils / Teils	Geringen Nutzen	Kein Nutzen	Trifft nicht zu
Ihren Informationsbedarf						
Ihren Beratungsbedarf						
Ihren Förderbedarf bei der Fachkräftesicherung						
die Lösung Ihrer Fachkräfteprobleme generell						
einen anderen Aspekt – bitte benennen:						

10. Frage: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit den Informationen / der Beratung des Regionalbüros für Fachkräftesicherung der ZAB?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Teils / Teils

- Unzufrieden
 Sehr unzufrieden

11. Wären Sie bereit gewesen, für die erhaltene Beratungsleistung des Regionalbüros für Fachkräftesicherung ein finanzielles Entgelt zu zahlen?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- Ja
 Nein

12. Frage: Sind Sie in den letzten zwei Jahren von anderen Dienstleitern zu Fragen der Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen beraten worden?

JA weiter mit Frage 13 NEIN weiter mit Frage 14

13. Frage: Bitte nennen Sie den Typus des Dienstleiters und das Thema, zu dem Sie beraten wurden. Eine Beratung durch

Es können mehrere Antworten angekreuzt werden!

- die Kammer (z. B. IHK oder HWK)
 die Wirtschaftsförderung
 die Agentur für Arbeit / das Jobcenter
 eine Unternehmensberatung / Steuerberatung
 ein Beratungsnetzwerk wie z. B. INQA oder unternehmenswert.mensch
 Anderes, bitte nennen:

14. Frage: Haben Sie in den letzten zwei Jahren Förderangebote des Landes Brandenburg bei der Sicherung Ihres Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs genutzt?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

- Ja, **unter** Einbeziehung eines Regionalbüros für Fachkräftesicherung
 Ja, **ohne** Einbeziehung eines Regionalbüros für Fachkräftesicherung
 Nein

15. Frage: Nutzen Sie das **Fachkräfteportal Brandenburg** (z. B. bei Stellenangeboten)?

JA NEIN Kenne ich nicht Trifft nicht zu

16. Frage: Nutzen Sie das **Fachkräfteinformationssystem Brandenburg** (FIS) der ZAB, um sich z. B. über regionale Strukturdaten zu informieren?

JA NEIN Kenne ich nicht Trifft nicht zu

17. Frage: Welche Unterstützung würden Sie sich von der öffentlichen Hand zur Sicherung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs in Ihrem Unternehmen wünschen?

Offenes Antwortfeld

Abschließend bitten wir Sie noch um zwei Angaben zu Ihrem Unternehmen.

18. Frage: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen zurzeit?

Anzahl der Beschäftigten: **Insgesamt** darunter: **Frauen**

19. Frage: Wo hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz in Brandenburg?

Es können mehrere Antworten angekreuzt werden!

Hauptsitz **Postleitzahl**

Wir bedanken uns bei Ihnen ganz herzlich dafür, dass Sie den Fragebogen ausgefüllt haben!

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit

Henning-von-Tresckow-Straße 2 - 13

14467 Potsdam

www.esf.brandenburg.de

August 2017



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.