

SüfiFa – Südthüringen findet Fachkräfte (Vorhabenbeschreibung)

Problemanalyse, Problemlösungsvorschlag und Ziele

Im Freistaat Thüringen wird der Fachkräftebedarf in Schwerpunktberufen bis 2020 auf ca. 200.000 Personen eingeschätzt. Das entspricht einem Nachfragevolumen von ungefähr einem Fünftel der gegenwärtig in Thüringen Erwerbstätigen. Die Thüringer Unternehmen, die im Rahmen der „Thüringer Fachkräftestudie 2012“ befragt wurden, planen unter anderem für die Suche nach Fachkräften auch ausländische Arbeitsmärkte zu nutzen. 73% der befragten Südthüringer Unternehmen bewerten Fachkräftengpässe als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. (vgl. Konjunkturumfrage der IHK Südthüringen 01.-25.09.2016). Im Baugewerbe befürchten 69% der Unternehmen einen Fachkräftengpass, im Baunebengewerbe sind es 92%, in der Metallindustrie 73%. Im Landkreis Schmalkalden-Meiningen und im LK Hildburghausen sehen jeweils 58% der Unternehmen die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten 12 Monaten im steigenden Fachkräftebedarf. (ebenda). Im Baugewerbe können derzeit in 77% der Unternehmen offene Stellen nicht besetzt werden, in der Industrie 79,6%, weil keine passenden Bewerber zur Verfügung stehen.

Während die ausgeschriebenen Vakanzen für Fachkräfte im verarbeitenden Gewerbe.- Bau-, Metall-, Elektro- und Anlagenindustrie stetig steigen, sinken die Zahlen der Bewerbungen. Die aktuelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom 29.09.2016 belegen, dass es in den genannten Branchen eine Bewerber-Stellen-Relation von deutlich unter 1 gibt, also weniger Bewerber als Stellen vorhanden sind. Jegliche Ausschreibungen und Marketingevents der Firmen zeigen nicht den gewünschten Erfolg.

Lösung hierfür bietet die Suche und Recherche im europäischen Ausland. Die Arbeitslosenzahlen in Ost- und Südeuropa, insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit, sind unverändert hoch. Viele Südthüringer Unternehmen sehen die Einstellung von Fachkräften aus anderen europäischen Staaten als eine Chance, Fachkräfte zu gewinnen, Fachkräfte für und in Europa zu sichern und insbesondere auch als KMU gleichzeitig den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs und der Globalisierung erfolgreich begegnen zu können. Dies ergaben eigene Befragungen im Südthüringer Raum. Den Bedarf durch ausländische Fachkräfte zu decken und die damit verbundenen Akquisemaßnahmen stellen insbesondere kleine und Kleinstbetriebe vor eine nahezu unlösbare Aufgabe. Es mangelt an Personal- und Finanzressourcen, Erfahrungen und Kompetenzen und schlussendlich fehlen auch betriebliche Strukturen. Um diese Klein- und teilweise Kleinstunternehmen nicht auf dem Markt alleine zu lassen, möchte das vorliegende Projekt einen Beitrag leisten und auch kleinen Betrieben die Möglichkeit geben, stetig zu wachsen und die Fachkräfteförderung auszubauen.

Die TIBOR GmbH ist seit vielen Jahren mit der Durchführung und Organisation von Auslandsprojekten (MobiPro, IDA 1 und 2, Leonardo Mobilität, Erasmus Plus

u.a.) beschäftigt. Wir verfügen über stabile Partnerschaften zu europäischen und außereuropäischen Staaten und Personal mit der erforderlichen interkulturellen Kompetenz und Zulassung als Integrationskursträger zur Durchführung entsprechender Projekte. Wir können gemeinsam mit Kooperationspartnern bereits auf mehrere erfolgreiche Integrationsprojekte zurückschauen und vorhandene Erfahrungen nutzen. Bereits seit 6 Jahren werden durch die TIBOR GmbH und ihre Partner junge Erwachsene aus dem europäischen Ausland in Suhl ausgebildet und begleitet. In Zusammenarbeit mit der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, der Simson Privaten Akademie GmbH und unseren europäischen Kooperationspartnern konnten wir im vergangenen Jahr 16 Auszubildende aus den Ländern Griechenland, Bulgarien und Kroatien erfolgreich rekrutieren, in Sprachschulen ausbilden lassen und schlussendlich in Betriebe vermitteln. Die Teilnehmenden werden sowohl fachlich als auch sozialpädagogisch betreut. Aus dieser gewinnbringenden Zusammenarbeit und dem positiven Feedback aus der Industrie wuchs die Nachfrage nach Fachkräften aus dem europäischen Ausland, sowohl von Betrieben, die bereits mit uns kooperieren, als auch Unternehmen, die diese Entwicklung bisher nur beobachteten. Mit dem Projekt sollen kleine und mittlere Betriebe in Südthüringen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland über das reine Recruiting von ausländischen Fachkräften hinaus bei der Vorbereitung der Führungskräfte und der Belegschaft auf die Herausforderungen interkultureller Teams, bei der Integration der neuen Mitarbeitenden, bei der sozialen Betreuung und der begleitenden Qualifizierung unterstützt werden. Durch Wegfall des Bundesprojektes MobiPro-EU müssen neue Wege gefunden werden, die Thüringer Unternehmen mit ausländischen Fachkräften zu bedienen und den Erfolgskurs weiter aufrecht zu erhalten. Im Vordergrund des Projektes steht zum einen die Kooperation und Absprache zwischen den einzelnen teilnehmenden Unternehmen und nicht zuletzt die Integration durch Sprache, aber auch die intensive und begleitende Betreuung durch kompetente und erfahrene Sozialpädagogen. Aus eigenen Erfahrungen und Rücksprache mit den Betrieben, stellt vor allem der berufsbegleitende Deutschkurs eine enorme, gar unlösbare Aufgabe im Punkt Organisation und Umsetzung dar. Dabei steht es völlig außer Diskussion, dass die deutsche Sprache die größte Herausforderung und Aufgabe in der Integration ist. Aus diesem Kontext heraus zielen wir in der Akquise und der Projektumsetzung auf Gruppen aus jeweils einheitlichen Branchen und eine Eingrenzung auf eine möglichst kleine Region, um effiziente Betreuung möglich zu machen und einen Gruppenunterricht erfolgsorientiert durchzuführen zu können. Sollten aufgrund von fehlender Mobilität und z.B. Schichtdiensten die Präsenz der einzelnen Teilnehmer nicht gewährleistet sein, bieten wir Blended Learning in sogenannten virtuellen Klassenzimmern an. Die Sprachschüler haben die Möglichkeit, sich unabhängig vom Ort, Online in den Kurs einzuwählen und werden von einem Dozenten in einer Gruppe beschult. Die Vorteile und Möglichkeiten stehen dem Präsenzkurs in nichts nach. Nicht zuletzt legen wir großen Wert auf die Vorbereitung und Kommunikation mit den einstellenden Betrieben in Hinsicht auf Vorbereitung und Schulung der interkulturellen Kompetenzen. Die Frage der Integration, Umgang mit verschiedenen Kulturen, fachliche und sozialpädagogische Wissensvermittlung und die schrittweise Eingliederung in eine bestehende Betriebsstruktur müssen

mit den Unternehmen besprochen und Mitarbeitende wie Führungskräfte entsprechend geschult werden.

Arbeitsmarktzusammenhänge und Kooperationen

Das Projekt wird in Kooperation mit der Simson Privaten Akademie GmbH, der "AlteSchule-Neu" Schmalkalden GmbH, dem Gewerbeverein Steinbach-Hallenberg e.V., dem BTZ Rohr, der HWK Südthüringen, dem BVMW, der MV Pro Südthüringen, den Kammern sowie der ZAV und dem AGS der Arbeitsagentur durchgeführt. Es liegen bereits Kooperationsvereinbarungen von der IHK Südthüringen, dem Gewerbeverein Steinbach-Hallenberg e.V., der Agentur für Arbeit Suhl, der Wohnungsgenossenschaft Schmalkalden eG, der AlteSchule-Neu GmbH, der SPA GmbH, dem Ausbildungsverbund der gewerblichen Wirtschaft e.V., der HWK Südthüringen, dem Gewerbeverein Floh-Seligenthal vor und werden dem Antrag beigelegt. Die Simson Private Akademie bieten als Partner langjährige Erfahrungen mit Auszubildenden und Teilnehmern aus Deutschland und Abu Dhabi. Zudem stehen TIBOR und die SPA GmbH seit 2015 in enger Zusammenarbeit im Bundesprojekt MobiPro-EU mit ausländischen Auszubildenden aus Kroatien, Griechenland und Bulgarien. Zu bestehenden Kooperation und Partner zählen wir außerdem die Wohnungswirtschaft, Verkehrsbetriebe, Banken und öffentliche Institutionen wie die Zentrale Arbeitsvermittlung (ZAV) und die lokalen Arbeitsagenturen im Raum Südthüringen. Zudem planen wir Kooperationen u.a. mit der Interculture.de (Frau Dr. Dathe), um im Rahmen der Integration, Willkommenskultur und Interkulturalität Schulungen und Weiterbildungen für Betriebe und Projektpartner anzubieten.

Projektziele und Teilziele, ESF Querschnittsthemen

Ziel des Projektes ist, in mehreren Projektphasen bis zu 75 ausländische Fachkräfte in der Region Südthüringen, begrenzt auf das Stadtgebiet Suhl, Hildburghausen bzw. die Regionen Schmalkalden und Ilmenau/ Arnstadt in den Branchen Bau, Metall/ Elektro- und Anlagenindustrie sowie Kunststoffverarbeitende Industrie zu integrieren.

Die bedarfsgerechte und zielgerichtete Akquise, Vermittlung und Begleitung sowohl einstellender Betriebe als auch der ausländischen Fachkräfte ist dabei das übergeordnete Ziel. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, bedarf es einer engen Zusammenarbeit der Kooperationspartner hinsichtlich der konkreten Bedarfsanalyse, aber auch einer zielgerichteten und professionellen Willkommenskultur. Innovative und wachstumsfördernde Verbindungen gilt es auszubauen und zu stärken.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, die Gleichberechtigung der Geschlechter gehören zu unserer Projektkultur und sind Grundsatz in all unserem Handeln und Umsetzen. Die TIBOR GmbH ist Träger des Siegels Total-E-Quality und Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung werden im Unternehmen und allen Projekten gelebt. Das Projektvorhaben ist gleichermaßen für Männer und Frauen zugänglich. Die Etablierung des Projekts, die enge Kooperation mit allen Akteuren und Partnern ist ein Beitrag zur „nachhaltigen Entwicklung“ nicht zuletzt der Thüringer

Wirtschaft. Das Vorhaben gibt Starthilfe und soll vorhandene Barrieren auflösen und dient so als Anstoß eines europaweiten Arbeitsmarktes.

Zielgruppenbeschreibung und Darstellung Teilnehmergebung

Zielgruppen sind zum einen KMU und Kleinstbetriebe der Branchen - verarbeitendes Gewerbe - Bau-, Metall-, Elektro- und Anlagenindustrie sowie Kunststoffverarbeitende Industrie, aus denen der größte Bedarf gemeldet wurde. Mögliche Berufsgruppen sind: CNC - Dreher, Metallbauer, Schweißer, Konstruktions-, Industrie- und Zerspanungsmechaniker, Elektriker, Mechatroniker, Bauarbeiter, Maurer, Fliesenleger etc.

Die Gewinnung der Fachkräfte erfolgt vorwiegend aus Osteuropa, da hier nach Aussage der ZAV und unseren Erfahrungen besonders viele Bewerber in den gesuchten Berufen zu finden sind.

Die Teilnehmergebung umfasst die Bedarfsanalyse, Akquise/ Recruiting sowie die konkrete Personalauswahl mit anschließender Betreuung und Vorbereitung auf die Vakanz.

Vorab erfolgen konkrete Absprachen mit den einzelnen Betrieben inklusive Unternehmensbeschreibung, Portfolio, und Anforderungsprofil. Der Betrieb, dessen Strukturen und die bestehende Willkommenskultur und Vorschläge zur betriebliche Integration werden abgeklärt. Anschließend werden genaue Anforderungsprofile erstellt und gemeinsam mit der ZAV, ausländischen Kooperationseinrichtungen und Netzwerken rekrutiert. Die Nutzung von Social Media Plattformen, die Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitsämtern/ Jobcentern ist dabei ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Akquise.

Die Personalauswahl erfolgt in mehreren Schritten: 1. Bewerberscreening, 2. Bewerberinterviews (via Skype/ Telefon), 3. Persönliche Vorstellungsgespräche im Herkunftsland inkl. Einstellungstest und Sprachtest (die Betriebe sollen nach Wunsch die Vorstellungsgespräche oder Interviews mitbegleiten).

In der Phase der Personalauswahl steht ebenso das Interesse und die lückenlose Aufklärung bezüglich Unternehmen, Position, Perspektiven, Zielregion, Lebensstandards etc. mittels eines Willkommenspakets und persönlichen Ansprechpartner für den Bewerber im Vordergrund. Dabei werden zu jeder Zeit Feedbacks und Informationen zwischen den Projektbeteiligten (Bewerber, Unternehmen und Koordinatoren) zeitnah ausgetauscht. Geplant ist auch ein Patenschafts- bzw. Mentorenprogramm mit bereits integrierten Teilnehmenden. Während der gesamten Akquisephase bis hin zur Einstellung und Einarbeitung im Unternehmen werde alle Teilnehmenden intensiv betreut und unterstützt. Es gibt einen festen Ansprechpartner. Dieser agiert auch als Schnittstelle zwischen Betrieben, Koordinatoren und Teilnehmenden. Die Betreuung beinhaltet den kompletten Integrationsprozess und erstreckt sich von Wohnungssuche, Behördengänge, Anmeldungen z.B. bei Banken, Krankenkasse etc., Arztbesuchen und Terminvereinbarungen sowie alltägliche und nicht alltägliche Fragestellungen. Sie unterstützt bei der Verbesserung des kulturellen Verständnisses und erläutert Rechte und Pflichten. Darüber hinaus unterstützen wir bei Familiennachzug.

Mit dem Vorhaben soll ein transnationaler Ansatz zur Erfüllung der Europa 2020-Strategie geleistet werden. Klein- und mittelständische Unternehmen werden bei

der Fachkräftegewinnung unterstützt, interkulturell geöffnet und der Aufbau eines Netzwerkes mit allen bestehenden und neugewonnenen Kooperationspartnern zur Kompensation des Fachkräftebedarfs in Thüringen ist dabei Zielsetzung. Es wird ein integrativer Ansatz zur Bereitschaft der Unternehmen zum Einsatz ausländischer Fachkräfte geschaffen.

Beschreibung des beabsichtigten Vorgehens im Zeitablauf und der geplanten Umsetzung

Jahr	2017												2018												2019																												
Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																	
Projekt- ablauf & Phasen	interkulturelles Training und Betreuung der einstellenden Betrieb																																																				
	Vorbereitung, Netzwerke, Bedarfsanalyse, Firmenakquise			berufsbegleitender Deutschunterricht (600 UE p.TN) + interkulturelles Training der Teilnehmer + (sozialpädagogische) Betreuung																																																	
	kontinuierliche Evaluation (Messung der Indikatoren)																																																				
	Phase 1: 15 FK (Metallbau), Region: Suhl, LK HBN					Phase 2: 15 FK (Bau), Region: Schmalkalden												Phase 3: 15 FK (Metall/ Elektro), Region: Ilmenau												Phase 4: 15 FK (Metallbau), Region: Schmalkalden												Phase 5: 15 FK (Metall/ Elktro),											
	Phase 1 & 2 Vertrags- beginn TN						Phase 3 Vertrags- beginn TN						Phase 4 Vertrags- beginn TN						Phase 5 Vertrags- beginn TN																																		
Projekt- ablauf je Phase	Firmenakquise	Akquise Südthüringer Unternehmen, Kontaktaufnahme und gezielte Ansprache (Firmendatenbank, IHK, Gewerbevereine etc.), Sensibilisierung und Willkommenskultur																																																			
	Bedarfsanalyse	Bedarfsanalyse mittels persönlicher Gespräche mit den Unternehmen, Geschäftsführern und Personalabteilungen, konkrete																																																			
	Rekrutierung	das Recruiting erfolgt gemeinsam mit der ZAV (Absprache und erste Details sind bereits erfolgt) sowie mit Projektpartnern im Ausland, zudem sollen Social Media und Partnernetzwerke genutzt werden, Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitsämtern und Jobcentern																																																			
	Personalauswahl	Die Personalauswahl erfolgt in mehreren Schritten: 1. Bewerberscreening, 2. Bewerberinterviews (via Skype), 3. Persönliche Vorstellungsgespräche im Herkunftsland inkl. Einstellungstest und Sprachtest (die Betriebe sollen nach Wunsch die Vorstellungsgespräche oder Interviews mitbegleiten)																																																			
	Vermittlung	In der Phase der Personalauswahl steht ebenso das Interesse und die lückenlose Aufklärung bezüglich Unternehmen, Position, Perspektiven, Zielregion, Lebensstandards etc. mittels eines Willkommenspakets und persönlichen Ansprechpartner für den Bewerber im Vordergrund																																																			
	Betreuung	Vermittlung der Fachkräfte, Matching, Begleitung der Teilnehmer, Vertragsunterlagen und Übersetzungshilfe																																																			
	Evaluation	während des Projektes werden alle Teilnehmer betreut und unterstützt, es gibt einen festen Ansprechpartner, dieser agiert auch als Schnittstelle zwischen Betrieben, Koordinatoren und Teilnehmer, die Betreuung beinhaltet den kompletten Integrationsprozess und erstreckt sich von Wohnungssuche, Behördengängen, Anmeldungen z.B. bei Banken, Krankenkasse etc., Arztbesuchen und Terminvereinbarungen sowie alltägliche und nicht alltägliche Fragestellungen, sie unterstützt bei der Verbesserung des kulturellen Verständnisses und erläutert Rechte und Pflichten																																																			
	Messung der Indikatoren																																																				