



Vorhabenbeschreibung

Trägerkurzbezeichnung
Name des Projektes
Laufzeit des Projektes

Landkreis Nordhausen
Europa-Service Nordthüringen
01.01.2017 - 31.12.2019

1. Ausgangssituation und Bedarf

Mitten in Deutschland gehört der Freistaat Thüringen, mit seinen 2,16 Mio. Einwohnern, neben Sachsen-Anhalt und Hessen zu den Bundesländern, die keine europäischen Nachbarstaatsgrenzen besitzen. Im Norden von Thüringen und im Süden des Harzes zählen die Landkreise Nordhausen, Kyffhäuser, Eichsfeld und Unstrut-Hainich zu den vorwiegend ländlich geprägten und strukturschwachen Regionen. Dabei gilt der Landkreis Nordhausen durch seine dazugehörige Kreisstadt Nordhausen zu dem wichtigsten Ballungszentrum. Durch die direkte Anbindung an die A38 sowie der Hochschule Nordhausen, gilt sie als Hauptanlaufpunkt der Region. Neben einigen großen Unternehmen, die sich in den letzten Jahren in Nordhausen erfolgreich angesiedelt haben, ist die Wirtschaftsstruktur hauptsächlich von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie überdurchschnittlich vielen Kleinstunternehmen geprägt (88% der Unternehmen haben weniger als 9 Mitarbeiter und nur knapp 3 % haben mehr als 50 MA). Leider ist das strukturelle Gefälle von Nordhausen zu den umliegenden Gemeinden und angrenzenden Landkreisen sehr hoch, so dass sich dort nur sehr wenig Industrie findet.

Ein weiteres Hauptproblem der Region Nordthüringen stellt die negative Bevölkerungsentwicklung dar. Besonders dramatisch ist dabei nicht nur die Abnahme der Bevölkerung an sich, sondern viel mehr die Vergreisung derselben. So rechnet die Region bis 2020 mit einer Abnahme von über 20% ihrer Einwohner/-innen gegenüber dem Jahr 2002. Bereits in den Jahren 2005-2015 hat sich allein die Bevölkerungszahl der vier Nordthüringer Landkreise um über 36.800 Einwohner verringert. In den Jahren, bis 2035, wird mit einem deutlichen Bevölkerungsrückgang (rund 60.000 Einwohner) gerechnet. Insbesondere die Abwanderung junger Auszubildender sowie gut ausgebildeter Menschen aufgrund schlechter beruflicher Perspektiven schwächt die Region noch mehr. Auswirkungen sind z.B. im Ausbildungsmarkt erkennbar. So konnten 2015 angebotene Lehrstellen nicht ausreichend mit Schulabgängern/ Ausbildungssuchenden besetzt werden. Aktuell sind derzeit noch ca. 400 Lehrstellen laut Agentur für Arbeit in Nordthüringen unbesetzt. Weiterhin hat Nordthüringen mit der starken Pendlersituation zu kämpfen. Durch Auspendler sank in den letzten Jahren das Arbeitskräftepotential. Aufgrund der geografischen Lage Thüringens haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, schnell in den angrenzenden Bundesländern aktiv zu werden. Obwohl die Pendlerquoten im Vergleich 2013 mit 15,2 % zu 2007 mit 15,7% in der Planungsregion leicht rückläufig sind, wird vor allem die strukturschwache Region Nordthüringens dadurch weitere wichtige Beschäftigte verlieren. Niedrige Verdienstmöglichkeiten, mangelnde Karrierechancen und die angespannte Arbeitsmarktlage sind bedeutende Faktoren. Obwohl sich allgemein die regionale Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert hat, ist Nordthüringen im Vergleich z.B. zu der Wirtschaftsregion an der Autobahn A4, von einer höheren Arbeitslosigkeit (7,8 %) betroffen. Dies zeigt, dass Nordthüringen zu den strukturschwächsten Regionen in Thüringen zählt, deren wirtschaftliche und regionale Situation nur unzureichend auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet ist.

Trotz dieser Defizite verfügt Nordhausen über besondere Standortvorteile und wirtschaftliche Aktivitäten, welche im Rahmen der Wirtschaft unbedingt nachhaltig zu unterstützen sind. Wichtige Wirtschaftssektoren sind das produzierende Gewerbe (u.a. die Metall- und Elektroindustrie), der Verkehr- und Logistikbereich, der Pflegebereich sowie der Tourismus, der nach wie vor über ungenutzte Erweiterungs- und Beschäftigungspotentiale verfügt. Primär in den Arbeitsfeldern der Pflegeberufe, Ärzte, Fräser, Schweißler und im Bereich der Gastronomie sind bereits konkrete Bedarfe vor allem zur Deckung des Bedarfs an Auszubildenden sowie qualifizierten Mitarbeitern an den ESN gemeldet worden. Vor diesem Hintergrund sind in Nordthüringen ein signifikantes Interesse und eine vermehrte Nachfrage an den transnationalen Leistungen des ESN festzustellen. Erfahrungen hierbei zeigen, dass z.B. neben dem hohen Interesse ausländische Mitarbeiter zu integrieren, oft Unerfahrenheit und Unsicherheit vor allem bei KKMU und KMU auffallen. Bei den großen Unternehmen, z.B. FeuerPOWERTRAIN, Thimm Verpackungen, Eaton etc. gibt es bei der Einstellung keine Unsicherheiten. So haben diese bereits in den letzten Jahren einen enormen Schritt zur Fachkräftesicherung im eigenen Unternehmen getätigt und haben ausländische Auszubildende oder auch ausländische Fachkräfte eingestellt und erfolgreich integriert. Durch eine Kopplung unserer Erfahrungen mit den Erfahrungen der Unternehmen, die Integration von ausländischem Personal bereits absolvieren, kann eine nachhaltige, in der Region verankerte und umfangreiche Hilfestellung und ein thematisch begleitendes Leistungsangebot



gewährleistet werden. Weiterhin ist aufgrund der Entwicklungen in den Arbeitsmärkten in anderen europäischen Ländern davon auszugehen, dass durch bisherige transnationale und interregionale Zusammenarbeiten des ESN, vielversprechende Chancen zur gegenseitigen Unterstützung sowie zum grenzüberschreitenden Wissenstransfer bestehen. Hierauf aufbauend können neue und innovative Ansätze für die Arbeitsmarktpolitik entstehen.

Vor diesem Hintergrund wird in den kommenden Jahren die Bedeutung zielgerichteter transnationaler und interregionaler Partnerschaften u. Arbeitskooperationen mit Fokus auf dem Nordthüringer bzw. dem europäischen Arbeitsmarkt, der Austausch von (Fach-)Wissen, interkulturellen Arbeitstechniken sowie die Bereitschaft, Mobilitätsangebote zu nutzen, weiterhin besondere Wichtigkeit erlangen. Ebenso ist es von enormer Bedeutsamkeit neben der Integration der ausländischen Fachkräfte auch deren Familienmitglieder in die Gesellschaft zu integrieren um eine nachhaltige Bindung zu gewährleisten wodurch das regionale Wirtschaftspotential gestärkt wird. Durch die Unterstützung der kleinen und mittelständischen sowie der Kleinunternehmen in den genannten Bereichen durch den ESN wird den arbeitsmarktpolitischen Zielen des Freistaates entsprochen. Anhand von bestehenden Netzwerkverflechtungen und auch Kooperationen des ESN zu sämtlichen arbeitsmarktrelevanten Akteuren der Region kann eine Verbesserung der Nordthüringer Wirtschaftsstruktur erreicht werden.

2. Projektziele

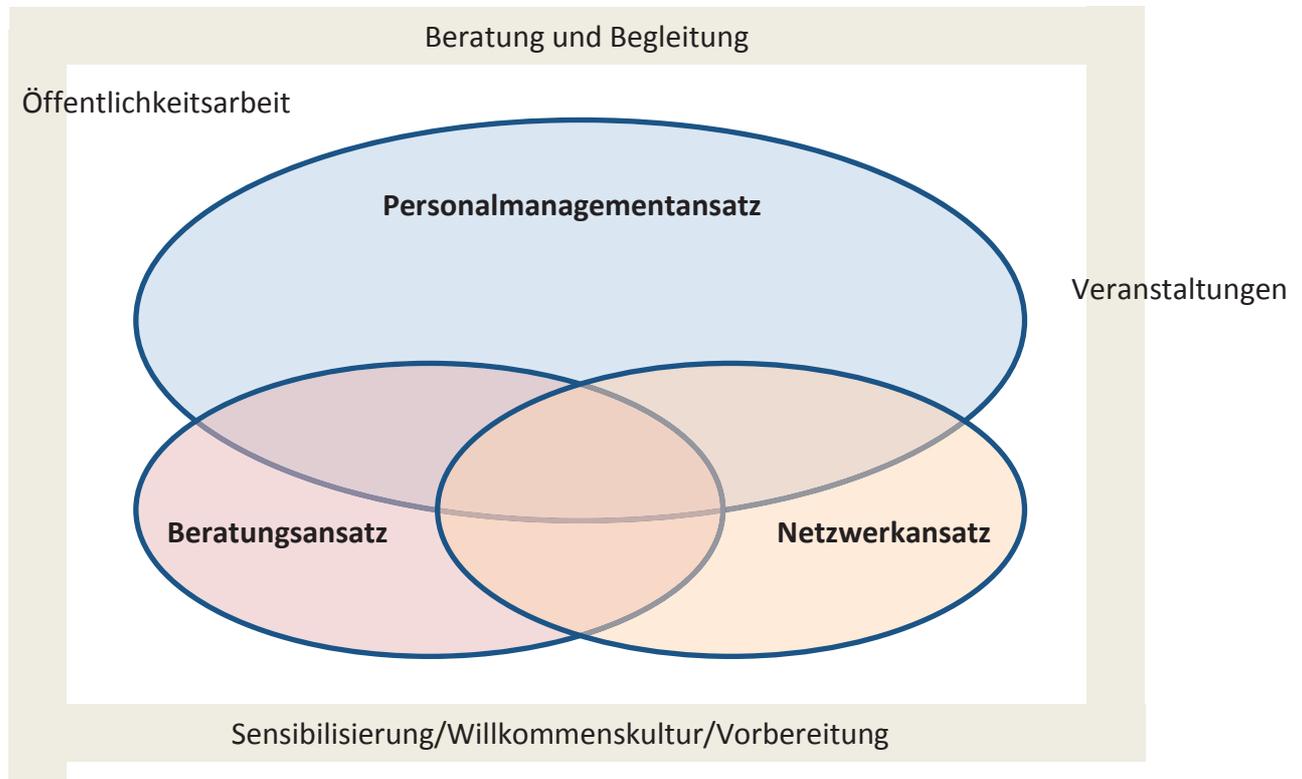
2.1 Zielstellungen des Projektes

Aus dem „Operationellen Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen in den Jahren 2014 bis 2020“ (OP) sowie der Fachkräftenrichtlinie des Freistaats Thüringen v.a. aus dem Punkt 2.3 sowie der Strategie Europa 2020 und der Einordnung in die Prioritätsachse A mit der Investitionspriorität A 2 lassen sich für die Region (Nord-)Thüringen neue Chancen und Möglichkeiten der Intensivierung der regionalen, interregionalen und transnationalen Zusammenarbeit ableiten und somit folgende Projektziele, die auch auf den Erfahrungen der letzten Jahre basieren, entwickeln. Diese sind in ihren Teilzielen alle miteinander verbunden und greifen ineinander, so dass Synergieeffekte entstehen und für die Region Nordthüringen genutzt werden können. Die nachhaltige Arbeit des ESN wird dadurch weiter gestärkt und das bisher aufgebaute Verbundnetz erweitert, so dass, ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung aus dem EU-Ausland und somit zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Unternehmen geleistet werden kann.

Der Europa-Service dient dazu:

1. Primär, eine bedarfsorientierte Ebene zur effektiven Incomingstruktur zur Steigerung der nachhaltigen Fachkräftegewinnung mit transnationaler Ausrichtung für Nordthüringer Unternehmen zu entwickeln und zu begleiten und durch geeignete Instrumente/Maßnahmen zur Fachkräftebindung mit transnationalem Bezug beizutragen, um so die Wettbewerbsfähigkeit Nordthüringer Unternehmen zu sichern und zu steigern (Personalmanagementansatz),
2. Die bedarfsorientierte Information und (Erst-)Beratung von Einzelpersonen (potentiellen Fachkräften aus dem EU- In-und Ausland), Unternehmen, Einrichtungen der öffentlichen Hand und Interessengruppen vorrangig zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im europäischen Kontext und tangieren-der Themen sowie zur Inanspruchnahme transnationaler und interregionaler Förderprogramme in der Region sicherzustellen und interkulturelle Kompetenzen zu fördern (Beratungsansatz),
3. Die vorhandenen fachspezifischen Angebote der (über)regionalen sowie europäischen Akteure im Bereich Fachkräftegewinnung zu kennen, zu analysieren und anzuwenden, ohne Doppelstrukturen aufzubauen sowie neue Möglichkeiten und Kooperationen entsprechend des Bedarfes und der Zielerreichung zu erschließen (Netzwerkansatz).

Projektunterziele siehe Anlage 1

Grafische Darstellung der Projektziele:

Für die aufgestellten Projektziele kann die Umsetzung wie folgt abgebildet werden:

1 Personalmanagementansatz

Die Fachkräftegewinnung aus dem EU-Ausland erfordert ein strukturiertes und systematisches Vorgehen, um geeignetes Personal für die Unternehmen der Region zu gewinnen. Um diesen Prozess sichern zu können, wird der ESN in Abstimmung mit regionalen arbeitsmarktrelevanten Akteuren, wie z.B. dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der IHK und der HWK konkrete Fachkräftebedarfe anhand eines Fragebogens ermitteln.

Parallel dazu wird der Kontakt zu den Partnern im EU-Ausland, z.B. in Griechenland, Spanien, Slowakei, Polen, Tschechien, etc. ausgebaut, um bei konkreten Bedarfen agieren und die anfallenden Kosten aufzeigen zu können. Langfristig sollen Potentiale im Ausland ermittelt bzw. bestehende Kontakte intensiviert werden, die den Unternehmen der Region zur Verfügung gestellt werden können. Dies soll auch kurzfristige Bedarfslücken bei den regionalen Unternehmen sichern. Der ESN versteht sich hierbei als Lotse und Vermittler bzw. eine Art Dienstleister zwischen den arbeitsmarktrelevanten Akteuren der Region sowie im Ausland, stellt Kontakte her und begleitet den Matching- und Auswahlprozess aktiv. Somit kann das Know-How der Akteure bestmöglich genutzt und offene Fragen kompetent geklärt werden. Ebenfalls soll der Integrationsprozess der Fachkraft aus dem EU-Ausland durch den ESN optimal vorbereitet und durchgeführt werden. Dabei sollen auch die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter im Unternehmen gestärkt werden, was z.B. in Form von speziellen Workshops erreicht werden kann. Die Fachkraft aus dem EU-Ausland erhält verschiedene Freizeit-, Beratungs- und Integrationsangebote, wobei sich der ESN hier ebenfalls als eine Art Dienstleister versteht, um die Angebote der Region zu vermitteln. Der ESN hilft auch bei verschiedenen Behördengängen oder der Suche nach einem geeigneten Sprach- bzw. Integrationskurs. Anschließend an die Einarbeitungs- und Integrationsphase des neuen Mitarbeiters aus dem EU-Ausland wird ein Fokus auf die Nachbetreuung und



Qualifizierung gelegt. Dies soll weiterhin durch ein Mentorenprogramm unterstützt werden, wobei ein regelmäßiger Austausch mit anderen Fachkräften aus dem EU-Ausland stattfindet. Hieran können alle Interessierten teilnehmen, um gemeinsam eine Willkommenskultur zu etablieren. Es soll hierbei vor allem darum gehen voneinander von den gewonnenen Erfahrungen zu lernen.

2. Beratungsansatz:

Der ESN berät und unterstützt übergreifend im Rahmen der Fachkräftegewinnung aus dem EU-Ausland, insbesondere bei der Erstellung von transnationalen Projektanträgen und deren Projektdurchführung. Die Mitarbeiter informieren sich kontinuierlich über die aktuellen EU-Förderprogramme, um als kompetenter Ansprechpartner für die aufgezeigten Zielgruppen zur Verfügung zu stehen. Die Informationen werden u.a. in Form von Einzelberatungen, Stammtischgesprächen, Seminaren, Workshops oder Teilnahmen an Job- und Berufsmessen an die Interessierten weitergetragen. Konkret werden die vorhandenen Kenntnisse im Bereich Projektmanagement und der Fachkräftegewinnung und -sicherung zur Verfügung gestellt, welche im transnationalen Bezug besondere Bedeutung haben. Kontakte zu transnationalen Partnern werden ebenfalls aufgezeigt und stabilisiert.

3. Netzwerkansatz

Die systematische Zusammenarbeit mit lokalen, (über)regionalen, transnationalen und arbeitsmarktrelevanten Akteuren dient als Grundlage, um Synergien in der Region Nordthüringen zu nutzen und ohne Doppelstrukturen arbeiten zu können und wird unter Punkt 4.3 ausführlich dargestellt..

2.2 ESF-Querschnittsthemen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird im Rahmen der Projektziele als ein wichtiges Querschnittsziel angesehen und umgesetzt. Die Dienstleistungen des ESN werden sowohl Männern als auch Frauen zur Verfügung gestellt und es werden keine geschlechterspezifischen Unterschiede vorgenommen. Darüber hinaus werden keine Unterschiede hinsichtlich der Rasse, Ethik oder Religion vorgenommen und somit keine Zielgruppe benachteiligt.

Wie sich auch an den Projektzielen und der Zielstruktur erkennen lässt, ist die Nachhaltigkeit ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes. So können beispielhaft Unternehmen unterstützt werden, die Innovationen im Umweltbereich bzw. umweltfreundliche Technologien durch Forschung, Entwicklung und Transfer etablieren wollen. Darüber hinaus ist das Konzept des ESN nachhaltig aufgestellt und an einer langfristigen Durchführung ausgerichtet. Wie in der Bedarfsanalyse bereits aufgezeigt, wird auch der demografische Wandel bei der Umsetzung der aufgezeigten Ziele berücksichtigt und in die Aufgabenpakete aufgenommen. Hierzu werden im Verlauf des Projektes zielgruppenspezifische Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Alle Projektaufgaben und -inhalte werden unter der Beachtung der Prinzipien und Querschnittsthemen aus dem Operationellen Programm für Thüringen durchgeführt.

3. Zielgruppe

3.1 Zugangsvoraussetzungen

Die spezifischen Projekt- und Teilziele richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.

Primäre Zielgruppe sind regionale KKMU und KMU sowie (potenzielle) Fachkräfte (Azubis, Studenten, Praktikanten) aus dem In und EU-Ausland.

Als weitere sind zu nennen:

- Einrichtungen der öffentlichen Hand im In- und EU- Ausland
- Vereine/ Verbände/ Kammern im In- und EU- Ausland
- Existenzgründer und Jungunternehmer im In- und EU- Ausland
- Lokale, (über-)regionale, transnationale Akteure im In- und EU- Ausland
- Arbeitsmarktrelevante Akteure im In- und EU- Ausland
- Bildungseinrichtungen (Schulen, Berufsschulen, Bildungsträger) im In- und EU-Ausland

Die aufgezeigten Zielgruppen haben für sich bzw. ihre Arbeit oder wirtschaftlich einen Mehrwert aus Europa bzw. der EU erkannt und möchten die Potentiale nutzen. Der ESN steht als erster Ansprechpartner im Rahmen der Projektziele in Nordthüringen kompetent zur Verfügung. Bei Anfragen, die nicht in das Portfolio des ESN fallen, werden die Anfragenden adäquat an eine zielführende Beratung verwiesen und nicht mit offenen Fragen zurückgelassen.



Die Teilnehmerzahlen richten sich an den dargestellten Indikatoren aus, die sich im Anhang befinden.

3.2 Teilnehmergebung

Die Teilnehmergebung wird durch eine vielschichtige Öffentlichkeitsarbeit (wie unter Punkt 4.4 beschrieben) sowie der dargestellten Methodik (wie unter Punkt 7 dargestellt) unterstützt.

3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Mit den Teilnehmern wird zunächst keine gesonderte Vereinbarung getroffen. Wird das gemeinsame Vorhaben konkretisiert werden Kooperationsvereinbarungen geschlossen, die die individuellen Maßnahmen enthalten.

4. Projektinhalte

4.1 Arbeitsplan

Der Arbeitsplan mit seinen konkreten Unterzielen wurde im Antrag in der Anlage ausführlich aufgezeigt und in den Zeitablauf eingeordnet.

Für eine zielorientierte Vorgehensweise lassen sich Projektetappen mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten identifizieren:

Startetappe: Weitere Kontaktpflege mit Partnern im In- und EU-Ausland, thematische Sensibilisierung und Bedarfserfassung in der Wirtschaftsregion Nordthüringen, Projektvorbereitungen und -initiativen entsprechend der Zielsetzung des ESN (z.B. Mobilitätsprojekte für Incomings/Personalmanagement) unter Berücksichtigung wichtiger Themen z.B. Nachhaltigkeit, Übertragbarkeit, Vorbildcharakter, Nachnutzungspotenziale, hohe Öffentlichkeitsarbeit und Informationsbereitschaft.

Folgeetappe(n): steigende Gewinnung von (potenziellen) Fachkräften aus den EU-Ländern und deren Integrationsunterstützung unter dauerhaften Gesichtspunkten in Kooperation mit Partnern im In- und EU-Ausland, Individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Betreuung in Nordthüringen, Projektbetreuung und Planung/Initiierung Projekte/Folgeprojekte mit Partnern, Optimierung der Abläufe, Erweiterung des Netzwerkes im In- und EU-Ausland im Rahmen der Zielsetzung des ESN, ggf. Anpassungen entsprechend tatsächlicher regionaler Bedarfe, Berücksichtigung wichtiger Themen z.B. Nachhaltigkeit, Übertragbarkeit, Systematik, Nachnutzungspotenziale, hohe Öffentlichkeitsarbeit und Informationsbereitschaft.

Erfahrungsetappe: kontinuierliche Gewinnung von (potenziellen) Fachkräften aus den EU-Ländern und deren Integrationsunterstützung unter dauerhaften Gesichtspunkten in Kooperation mit Partnern im In- und EU-Ausland, Individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Betreuung in Nordthüringen, Projektbetreuung und Sondierung für mögliche Folgeprojekte mit Partnern im In- und EU-Ausland entsprechend der Bedarfe und übergeordneten Ziele des Landes im Bereich Arbeitsmarkt, Berücksichtigung wichtiger Themen z.B. Nachhaltigkeit, Übertragbarkeit, Systematik, Ergebnisdarstellung, Best Practice, Nachnutzungspotenziale, hohe Öffentlichkeitsarbeit und Informationsbereitschaft.

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Anhand der erzielten Arbeitserfahrungen des ESN aus der vergangenen Förderperiode 2008-2013 sowie dem den Jahren 2014 bis 2016 wird angenommen, dass der neu erstellte Arbeitsplan 2017-2019 in Umfang und Inhalt angemessen ist und für eine optimale Umsetzung geeignet erscheint.

Auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen und der ermittelten bzw. zu erwartenden Bedarfe lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt folgende konkrete Ergebnisse, neben den aufgestellten Indikatoren hinsichtlich der Fachkräftegewinnung mit transnationalem Bezug, wie folgt darstellen:

1. Deckung der Fachkräftebedarfe in Nordthüringer Unternehmen

Durch die Steigerung von ausländischem Personal in Nordthüringer Unternehmen soll der Fachkräftebedarf immer weiter gedeckt werden. Hinzu kommt, dass dadurch ein enormer Transfer von interkulturellem Know-How stattfindet und Nordthüringer Unternehmen davon nur profitieren können. Gerade im gewerblichen und handwerklichen KMU und KKMU Bereich stellt die Einstellung von mehr ausländischen Fachkräften ein enormes Plus für die Unternehmen dar, um den wachsenden Anforderungen des Marktes gegenüberzutreten zu können.



2. Aufbau und Erweiterung bestehender Instrumente zur strukturierten Personalauswahl

Aus der Zusammenarbeit mit verschiedensten lokalen, (über-)regionalen oder transnationalen Partnern, konnten bisher Erfahrungen in dem Bereich der strukturierten Personalauswahl von Fachkräften gesammelt werden (z.B. die Etablierung einer Willkommenskultur als Basis für eine nachhaltige Fachkräftegewinnung und -bindung). Diese Erfahrungen müssen dennoch erweitert und gefestigt werden, so dass andere Unternehmen daraus profitieren können um eine nachhaltige Integration gewährleisten zu können.

3. Fortführung und Ausbau des Mentorenprogramm für Fachkräfte und Unternehmen

Die Struktur des bisher bestehenden Mentorenprogramms wird anhand der Bedarfe aufgebaut. Neben den bisherigen begleiteten, regelmäßigen Austausch zwischen Fachkräften aus dem EU-Ausland, Unternehmensvertretern und anderen Akteuren, soll ein fester „Begleitservice“ eingerichtet werden. Es hat sich herausgestellt, dass insbesondere Unternehmen innerhalb der KMU und KKMU Definition mehr Unterstützung bei der Auswahl und Integration von ausländischen Fachkräften benötigen, als große Unternehmen. Auch die ausländischen Fachkräfte benötigen oft eine größere Unterstützung bei ihrer Ankunft in der Region. Durch diese intensivere Zusammenarbeit und den Austausch, ist es möglich, die Fachkräfte besser zu integrieren und zu binden. Hierbei kann auch die vorhandene und stets aktualisierte Homepage des „Online-Lotsen“ zur Unterstützung hinzugezogen werden. Es werden dort wichtige Informationen der Region Nordthüringen über Integrations-, Beratungs- und Freizeitangebote zur Verfügung gestellt.

4. Beitrag zum Aufbau einer Willkommenskultur

Als Grundlage für die langfristige Bindung von Fachkräften aus dem Ausland ist eine Willkommenskultur wichtig. Damit ist die Sensibilisierung verschiedenster Akteure der Region Nordthüringen entscheidend. Neben den Unternehmen müssen u.a. Behörden, Schulen und andere Einrichtungen sensibilisiert werden, um den Standort attraktiver und leichter zugänglich für Fachkräfte aus dem Ausland zu machen. Es müssen Informationen zum Integrationsangebot sowie zum Arbeitsmarktzugang bereitgestellt werden, welche sich nicht nur an die Fachkräfte selbst richten, sondern auch anderen Familienmitglieder.

5. Beteiligung an EU-Förder- und Austauschprogrammen

Durch die bisherige Beteiligung von Unternehmen an Projekten mit transnationalen oder interregionalen Bezug wächst der Transfer von fachspezifischen Know How in der Region Nordthüringen stetig. Durch einen systematischen Fachkräfteaustausch im internationalen EU-Rahmen (Lebenslanges Lernen) werden Unternehmen und deren Mitarbeiter im Hinblick auf andere Arbeitsmentalitäten und kulturelle Unterschiede sensibilisiert und auf die potentielle Deckung des Fachkräftebedarfs durch Mitarbeiter aus dem EU-Ausland vorbereitet. Durch die Nutzung von EU Fördermöglichkeiten im Bereich Mobilität, wurden bereits neue Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt erkannt und besondere Querschnittskompetenzen wie Toleranz, Interkulturalität oder Sprachkenntnisse verbessert. Daher sollen auch weiterhin entsprechende Mobilitätsprojekte zur gezielten Unterstützung der Fachkräftesicherung durchgeführt werden.

6. Fortführung der Workshopreihe mit transnationalem Bezug

Die Qualifizierung von verschiedenen Interessengruppen mit transnationalem Bezug ist ein entscheidender Faktor, der durch verschiedene Workshopreihen umgesetzt wurde und weiterhin betrieben werden sollte. Durch zielgruppenspezifische Angebote, welche individuell gewählt werden können, kann Wissen vermittelt werden. Beispielhaft können weiterhin zu folgenden Themen Seminare angeboten werden:

- Etablierung einer Willkommenskultur
- Interkulturelle Kompetenzen/ Kommunikation
- Arbeits- und Aufenthaltsrecht
- Diversity Management
- Sensibilisierungswshops

7. Fortführung des ESN Beirates

Nach Etablierung des ESN Beirates in den letzten beiden Jahren sollen halbjährliche Treffen mit unterschiedlichsten wichtigen arbeitsmarktrelevanten Akteuren der Region (IHK, HWK, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderung, NUV,SGW) zu transnationalen Themen stattfinden Dabei werden Projektergebnisse und Planungen diskutiert. Insbesondere sollen die Mitglieder Einblicke in die Arbeit des ESN erhalten um gezielt Impulse zur inhaltlichen, konzeptionellen und methodischen Fortschreibung und Weiterentwicklung des ESN geben zu können.



Die aufgezeigten konkreten, innovativen Ergebnisse zeigen eine Auswahl auf, die während der Projektphase anhand der auftretenden Bedarfe erweitert werden kann.

In den vergangenen Jahren hat der ESN sehr starke Sensibilisierungsarbeit in Nordthüringen für das Thema Fachkräftegewinnung mit transnationalem Bezug sowie für politische Bildung geleistet. Hierbei wurde immer wieder ersichtlich, dass vor allem Sprachbarrieren als Problematik auftraten, um in diesem Bereich aktiver zu werden. Diese Sensibilisierungsarbeit muss auch zukünftig ausgebaut und Angebote zur Hilfestellung zur aktiven Fachkräftegewinnung und -sicherung aus dem EU-Ausland und Etablierung einer Willkommenskultur aufgezeigt werden.

Mehrwert der transnationalen Arbeit des ESN

Insbesondere, da die Wirtschafts- und Regionalstruktur in Nordthüringen als strukturschwach und ländlich geprägt ist und in der Region kompetente Beratungsangebote im Bereich europäischer Fachkräftegewinnung und Sicherung sowie zur Nutzung europäischer Fördermittel z.B. für Mobilitätsprojekte nicht ausreichend vorhanden sind, stellt die Kompetenz und die Verankerung des ESN in Nordthüringen einen enormen Zugewinn für die Planungsregion dar. Positive Impulse zur Schaffung attraktiver Lebens- und Berufsperspektiven, welche durch den ESN initiiert werden, sind unabdingbar. Darüber hinaus trägt die Arbeit des ESN auch dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit Thüringer Unternehmen und Institutionen langfristig zu steigern und zu sichern. Durch die langjährigen Tätigkeiten des ESN ist ein großes transnationales Netzwerk mit aktiven europäischen Kontakten im dreistelligen Bereich vorhanden. Dies kann von allen Interessenten in der Region z.B. Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Institutionen und Bildungseinrichtungen genutzt werden. Als Nachweis dafür dienen mehr als 50 erfolgreich durchgeführte Projekte in verschiedenen EU Programmen mit Unterstützung des ESN.

Als weiterer Mehrwert sind die Beteiligungsmöglichkeiten sämtlicher regionaler Akteure an verschiedenen europäischen Projekten benannt. Seit 2008 sind bereits 10 Mobilitätsprojekte mit mehr als 300 Outgoings und Incomings durchgeführt worden. Viele Fachkräfte, Auszubildende und Berufspersonal aus Nordthüringen dienten dabei als Multiplikatoren für die Region im EU Ausland. Die kompetente Unterstützung vor Ort durch den ESN und der Trägerschaft des Landkreis Nordhausen macht es vielen Interessenten in Nordthüringen möglich, sich in europäischen Projekten einzubringen. Dadurch werden die internationalen Handlungskompetenzen der Thüringer Wirtschaftsakteure erweitert. Durch komplizierte Verfahren und nicht ausreichende Fachkenntnis werden ohne Unterstützung des ESN viele Interessenten ihre Möglichkeiten am europäischen Geschehen nicht wahrnehmen. Weiterhin erfolgt über die transnationalen Aktivitäten des ESN die Präsentation des Freistaats und auch der Landkreis Nordhausen über die Bundesgrenzen hinaus und erhöht somit die europäische Wahrnehmung der Thüringer Regionen, Wirtschaft und typischer Einrichtungen etc.. Durch die transnationalen Projekterfahrungen trägt der ESN weiterhin dazu bei, wichtiges Know-How und BestPractise aus anderen europäischen Regionen nach Nordthüringen zu transferieren und zugänglich zu machen. Dies wiederum kann zur Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungen, Methoden und Verbesserungen u.a. im Arbeits- und Berufsbildungsmarkt beitragen.

Möglichkeiten zur Nachnutzung der Projektergebnisse:

Als Beispiele werden folgende genannt:

- Zusammenstellung wichtiger und erprobter Informationsmaterialien etc. für (potenzielle) Fachkräfte aus dem EU-Ausland in einem "Willkommenspaket"
- Nutzung der durch den ESN zusammengetragenen Kontakte z.B. in einer Datenbank oder -übersicht für Projektaktivitäten etc. für Nordthüringer Akteure
- Darstellung der Erfahrungen von einerseits Unternehmen, die ausländische Mitarbeiter aufgenommen haben und andererseits ausländischen Fachkräften, die in Nordthüringer Unternehmen arbeiten und integriert wurden in z.B. einem Online-Blog, Booklet o.ä., um damit wichtige und nützliche Hilfestellungen und Anregungen für Andere zu geben

Durch die regelmäßige Teilnahme an Sitzungen mit den (arbeitsmarkt)relevanten Akteuren des regionalen Wirtschaftsgefüges, wie u.a. Unternehmerverbänden, Beiräten, Gremien und der Wirtschaftsförderung können Informationen zu aktuellen, relevanten Themen und Problemen ausgetauscht und Impulse für die Verbesserung der Zusammenarbeit beider Seiten gegeben werden. Damit kann der ESN bei fachspezifischen Themen und Aufgaben durchaus Einfluss auf die Aktivitäten relevanter Nordthüringer Einrichtungen oder bei der Einbindung spezieller Akteure aus anderen EU-Staaten nehmen. Die dargestellten Projektergebnisse können auch auf andere Planungsregionen adaptiert und angewendet werden.



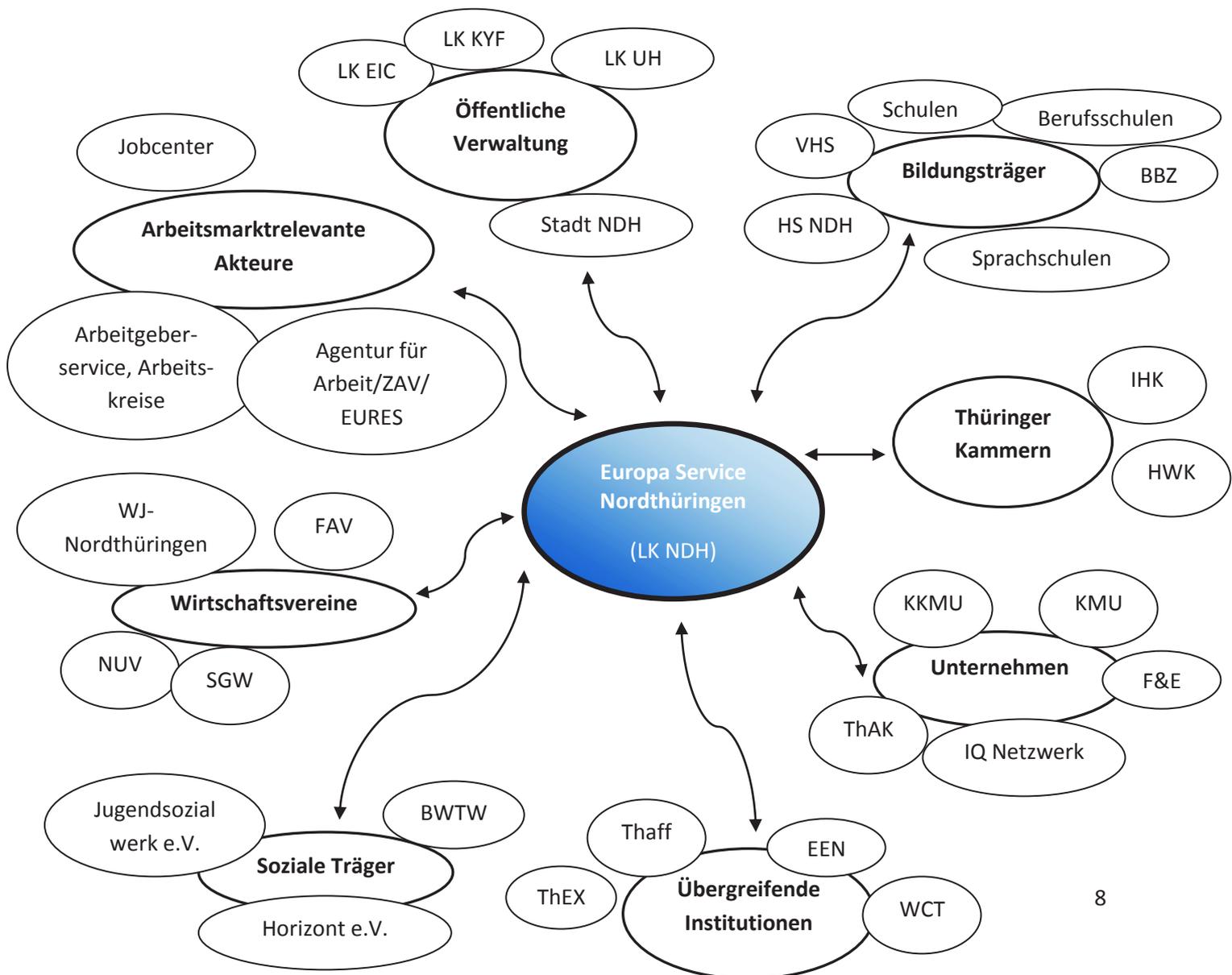
4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Die systematische Zusammenarbeit mit lokalen, regionalen und arbeitsmarktrelevanten Akteuren dient als Grundlage, um Synergien in der Region Nordthüringen zu nutzen und ohne Doppelstrukturen arbeiten zu können. Hierzu ist angedacht, in den regelmäßigen Austausch z.B. durch Arbeitstreffen, Gremienarbeit, u.a. mit wichtigen Akteuren (Anlage 3) zu treten bzw. den bereits vorhandenen Austausch zu intensivieren.

Als Interessenbekundung für eine Zusammenarbeit soll ein Letter of Intent von beiden Parteien unterschrieben werden (siehe auch Indikatoren). Dieser soll anschließend in einer Kooperationsvereinbarung münden, worin spezielle Instrumente, Maßnahmen und Zeitfenster definiert werden.

Darüber hinaus werden die in den letzten Jahren aufgebauten transnationalen Netzwerke mit Partnern z.B. Universitäten, Berufsschulen, Vermittlungsagenturen, regionale Kammern, Sprachschulen oder kommunale Partneereinrichtungen zielführend in Projekte eingebunden und genutzt. Hierbei ist besonders die Arbeit mit europäischen Förderprogrammen zur Steigerung der Mobilität z.B. von Studierenden oder Auszubildenden zu benennen. Dies erfordert neben der nachhaltigen Integration und Kenntnis der regionalen Wirtschaftsstrukturen in Nordthüringen ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Verfügbarkeit des ESN gegenüber v.a. ausländischen Partnern, da nur dadurch die erfolgreiche Projektdurchführung gewährleistet werden kann. Um die Kooperationen mit ausländischen Partnern zu sichern und zu erweitern, werden durch den ESN und ausgewählten Partnern (insbesondere Unternehmer und Unternehmervertreter) deren Einrichtungen sowie Arbeitsstrukturen in ihren EU-Staaten persönlich aufgesucht im die Fachkräftegewinnung im Raum Nordthüringen systematisch voranzutreiben

Wichtige Akteure sind u.a.:





4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Alle Materialien werden grundsätzlich unter Berücksichtigung der Publizitätsvorschriften der EU bzw. des ESF Thüringen bereitgestellt. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit soll die bestehende Corporate Identity weiter konkretisiert und ausgebaut werden, um die Dienstleistungen des ESN mit einem entsprechenden Wiedererkennungswert verschiedenen Interessensgruppen zur Verfügung zu stellen. Hierzu werden verschiedene Medien zur Informationsweitergabe verwendet:

- Flyer,
- Power Point Präsentationen,
- Messestände,
- Videos,
- interkulturelle Broschüren
- Pädagogische Methoden wie z.B. Spiele, Kommunikationstrainings,
- Pressearbeit,
- Kontinuierliche Aktualisierung der Internetpräsenz,
- Radiobeiträge, Nutzung der sozialen und Business Netzwerke.

Folgende Ziele solle u.a. mit dem Marketingkonzept verfolgt werden:

- Unternehmens- und Teilnehmerakquise
- Steigerung der Projekttransparenz
- Weiterentwicklung und Weiterführung der bestehenden Corporate Identity.

5. Erfolgskontrolle

5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Im Rahmen der Tätigkeiten des ESN soll ein besonderer Fokus auf das Qualitätsmanagement gelegt werden, welches in der Vergangenheit bereits sehr gut aufgebaut wurde. Sowohl die Projekt- als auch die Dienstleistungsqualität sollen erfasst werden. Dies bedeutet, dass die Verlässlichkeit der Projektprozesse als auch die Projektergebnisse analysiert, evaluiert und ggf. angepasst werden.

Im Verlauf des Projektes werden die unter Punkt 5.2. aufgestellten Indikatoren in verschiedenen Dokumenten erfasst und quartalsweise zusammengetragen und analysiert. Bei erheblichen negativen Abweichungen werden Korrekturmaßnahmen identifiziert um die Indikatoren erreichen zu können. Diese werden entsprechend festgesetzt und in die weitere Planung integriert.

Aufgrund von wirtschaftlichen Impulsen kann es dennoch notwendig sein, einzelne Indikatoren anzupassen bzw. neu zu definieren. Dies wird vor allem durch die identifizierten Bedürfnisse der Zielgruppen, insbesondere der KMU und KKMU, angeregt. Dieser Ansatz verfolgt das Prinzip der ständigen Verbesserung, um das Projekt zum Erfolg zu führen und eine Kundenorientierung zu gewährleisten. Vor allem durch Feedbackbögen sollen Projektergebnisse erfragt, analysiert und Anregungen zur Korrektur gegeben werden.

Das gesetzte Budget wird monatlich kontrolliert, damit mit den vorhandenen finanziellen Ressourcen bestmöglich gewirtschaftet werden kann.

Für eine Weiterentwicklung der internen Projektprozesse sowie die Gewährleistung einer guten Projektkommunikation werden folgende Maßnahmen festgesetzt:

- Regelmäßige Teamberatungen (definierte Inhalte, Protokoll)
- Feste u. verbindliche Strukturen in der Kommunikation (Weiterleitung von Mails, etc.)
- Regelmäßige Personal- und Entwicklungsgespräche mit der Projektleitung und Geschäftsführung
- Kontinuierliche Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen
- Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Team anhand der Stellenbeschreibungen
- Regelmäßige Teamworkshops zum Abgleich und zur Fortschreibung von Projektzielen
- Dokumentation der Projektaktivitäten, Aufbau eines Systems der Selbstevaluation

Zur Qualitätssicherung gegenüber externen Interessensgruppen wurden folgende Punkte identifiziert:

- Feste Strukturen in der Multiplikation von Projektinhalten und -ergebnissen (Newsletter, Infomails etc.)

- Aufbau eines Begleitgremiums (wichtigste Partner treffen sich quartalsweise; z.B. Thaff, Thüringer Kammern, Agentur für Arbeit, Jobcenter, NUV, Wirtschaftsförderer)
- Aufbau eines Kundenbewertungsinstrumentes (Evaluation und Erfolgskontrolle von



- Beratungen, Betreuungen etc.)
- Organisation von öffentlichen Veranstaltungen z. Erfahrungsaustausch und -transfer
 - Feste Strukturen/ Abläufe in der Öffentlichkeitsarbeit (regelmäßige Pressearbeit etc.)
 - Weiterentwicklung des bereits bestehenden Corporate Designs zur Erhöhung des Wiedererkennungswertes.

Das Projektmanagement des ESN soll als ein umfassendes Führungskonzept verstanden werden, welches es ermöglicht, die Komplexität des Vorhabens termingerecht, kostengünstig und mit hoher Qualität durchzuführen ohne dabei die flexible Anpassung auf die Impulse der Akteure zu vernachlässigen. Durch diese Vorhabenbeschreibung wurden bereits die geplanten Ziele aufgezeigt. Darauf aufbauend sollen Meilensteine definiert und mit Verantwortlichkeiten versehen werden. Somit gibt es für jede Aktivität eine(n) konkrete(n) Ansprechpartner/-in. Dies sichert auch das Reporting zu den Einzelaktivitäten. Durch diese grundlegende Planung erhält das Team des ESN eine gemeinsame Richtung zur Umsetzung der Ziele und eine Klarheit über die Abgrenzung der Aufgabenbereiche. Bei größeren Teilaufgaben kann es notwendig werden, weitere Phasen zu definieren, welche der Umsetzung der Aufgabe dienen. Die Gesamtheit der Aktivitäten und Meilensteine kann dann in einem Projektstrukturplan oder einem vereinfachtem Arbeitsplan münden. Durch diese konkrete Planung können auch Ressourcen, wie z.B. Zeit und Kosten besser verteilt und überblickt werden.

Aufgrund der langjährigen Erfahrungen des bisherigen ESN und durch die Etablierung des ESN im regionalen Wirtschaftsgefüge und im Nordthüringer Beratungsnetzwerk, kann die erfolgreiche Durchführung des Projektes ESN und das Erreichen der gesetzten Projektziele sichergestellt werden.

5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Generell ist es schwierig alle Ziele in messbaren Indikatoren aufzuzeigen.

Als Grundlage für die Analyse zur Projekterfolgskontrolle dienen die folgenden Indikatoren, welche zu Beginn des Projektes, anhand der Erfahrungen sowie der Projektziele definiert werden (eine genaue zahlenmäßige Auflistung der jährlichen Indikatoren befindet sich im Anhang):

Bedarfsorientierte individuelle Beratungen und Begleitung von KMU/KKMU zur Fachkräftegewinnung und -sicherung/ Informationen – Anzahl der zu begleitenden Unternehmen

Fachrichtungsbezogene Begleitungen inklusive Erst- und Folgeberatungen sollen regelmäßig zu Möglichkeiten und Chancen der Fachkräftegewinnung und -entwicklung mit transnationalem Hintergrund und zu Fördermöglichkeiten stattfinden. Im Rahmen von regelmäßigen Austauschen mit arbeitsmarkt- und unternehmensrelevanten Akteuren wie der Wirtschaftsförderung, dem IHK Wirtschaftsbeirat, verschiedenen Unternehmensverbänden und Arbeitskreisen sollen sowohl Unternehmenskontakte gepflegt, als auch künftig neue Unternehmen im Bereich Fachkräftegewinnung mit transnationalem Bezug sensibilisiert werden. Weiterhin wird den zu begleitenden Unternehmen individuelle Unterstützung bei Fragestellungen sowie der Durchführung von Integration ausländischer Fachkräfte bereitgestellt. Neue Kontakte zu Unternehmen und verschiedenen Einrichtungen sollen außerdem durch eine gesteigerte Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit und durch Infoblätter generiert werden. Bei der Anzahl der zu begleitenden sowie zu speziellen Sachverhalten beratenen Thüringer Unternehmen wird von ca. 85 pro Jahr ausgegangen.

Einzelfallbetreuung:

Einzelfallbetreuung von ausländischen Fachkräften und deren Familienmitgliedern, die sowohl noch im EU-Ausland sind und planen nach Nordthüringen zu kommen, als auch diejenigen, die sich bereits in der Region aufhalten, zur beruflichen, kulturellen und sozialen Integration.

Anzahl der Beratungs- und Informationskontakte:

Durch die bereitgestellten Informationen u.a. zu den Möglichkeiten und Chancen der Fachkräftegewinnung und -entwicklung (Qualifizierung) mit transnationalem Hintergrund, zu Europäischen Fördermöglichkeiten sowie mit Informationen zur beruflichen, kulturellen und sozialen Integration ausländischer (potenzieller) Fachkräfte in Thüringen wird erwartet, jährlich ca. 300 Beratungs- und Informationskontakte u.a. mit Unternehmen, (potenziellen) Fachkräften und Auszubildenden, Einrichtungen sowie anderen zu erreichen.



Eigene transnationale Aktivitäten zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung/Partnerkontakte – Anzahl der Auslandskontakte:

Geplant sind jährlich 4 Reisen nach u.a. Spanien, Slowakei, Polen, Tschechien, Italien zur Unterstützung der jeweiligen Partner und zur Durchführung von Projekten zur Fachkräftegewinnung und der Organisation von Austausch und transnationalen Veranstaltungen. Es sollen sowohl bestehende Kontakte gepflegt, als auch neue Partner gewonnen werden. Bei den Auslandsreisen werden zu gleichen Teilen sowohl wirtschaftliche als auch bildungs- und arbeitsmarktrelevante Einrichtung in der Vorbereitung kontaktiert und entsprechend aufgesucht (Anzahl der Auslandskontakte mindestens 10 je besuchtem EU-Land).

Veranstaltungen – inklusive der Anzahl der externen Informationsveranstaltungen für Thüringer Unternehmen:

Es sollen jährlich ca. 12 eigene Veranstaltungen durchgeführt werden. Quartalsweise sollen darunter Beratertage fallen. Diese sind zum einen für Unternehmen und andere Einrichtungen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung bzw. zur Inanspruchnahme europäischer Förderprogramme als auch für Fachkräfte vorgesehen. Weiterhin soll es 2 größere Veranstaltungen in Kooperation mit verschiedenen Netzwerkpartnern sowie Workshops zu Themen wie zum Bsp. interkulturelle Öffnung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse geben. Dazu sollen regelmäßig (mindestens einmal monatlich) externe, regionale und überregionale Veranstaltungen zur ständigen Weiterbildung des Personals sowie Netzwerkveranstaltungen besucht werden. In den jährlichen Veranstaltungsformaten sind ebenfalls ca. 12 Veranstaltungen mit Themen insbesondere für Thüringer Unternehmen inkludiert.

Projektberatung und Projektbegleitung:

Jährlich sollen Beratungen zur Projektantragstellung und Unterstützung dabei stattfinden. Es sollen vor allem Projekte mit transnationalem Fachkräftebezug begleitet werden.

Meetings/Gespräche mit Partner und Akteuren:

Regelmäßig sollen Meetings und Gespräche mit allen relevanten lokalen und regionalen Partnern und Akteuren zur Kooperation, -Aufgabenteilung, Abstimmung und zur Qualitätssteigerung der Angebote stattfinden.

Letter of Intent (LoI):

Es sollen jährlich 10 Absichtserklärungen als Interessenbekundung für eine Zusammenarbeit mit Partnern im In- und Ausland von beiden Parteien unterschrieben werden, welche bestmöglich anschließend in einer Kooperationsvereinbarung münden.

Öffentlichkeitsarbeit:

Es soll regelmäßig (ca. 40 im Jahr) durch Pressemitteilungen, Flyer, Homepageveröffentlichungen u.a. über die Arbeit und die Erfolge des ESN informiert werden.

6. Personal

Die Personalstruktur des ESN besteht aus einer Projektleiterin und drei Projektmanager/-innen. Diese Struktur soll in der laufenden Förderperiode weiterhin genutzt werden, um die aufgestellten Projektziele nachhaltig umsetzen zu können. Alle Projektmitarbeiter/-innen sollen hervorragende fachliche und interkulturelle Kenntnisse bzw. Kompetenzen durch verschiedene Auslandsaufenthalte und interkulturelle Trainings nachweisen.

Der Spracherwerb im europäischen Raum ist ein wichtiger Aspekt. Auch das ESN Team soll möglichst über verschiedene Sprachkenntnisse verfügen, wie zum Bsp.:

- Deutsch
- Mazedonisch
- Englisch
- Italienisch
- Kroatisch
- Bulgarisch
- Französisch
- Polnisch

Des Weiteren sollen die Mitarbeiter/-innen über langjährige Projektmanagementenerfahrungen sowie Kenntnisse über die Fachkräftegewinnung im EU-Ausland und deren Bindung an die Region verfügen. Sie müssen ebenfalls mit diversen EU-Förderprogrammen vertraut sein. Aufgrund der Vernetzung der



Mitarbeiter/-innen in der Region sollen wertvolle Kontakte, u.a. mit ortsansässigen Unternehmen, entstehen, welche zukünftig erfolgversprechend eingebracht werden können. Durch unterschiedliche Hochschulabschlüsse, z.B. im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Sozialmanagement und Public Management sollen vielfältige Erfahrungen und Wissenshintergründe eingebracht werden.

Die Aktivitäten der Projektmitarbeiter/-innen lassen sich wie folgt darstellen:

Projektleitung:

- Fachliche und disziplinarische Führung des Teams
- bedarfsorientierte Unterstützung von Unternehmen und Interessengruppen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung
- Unterstützung bei der Antragsstellung und -durchführung von transnationalen Projekten Dritter
- Unterstützung von Arbeitnehmer/ -innen, KMU, Qualifizierungsträgern, Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartnern im Kontext interregionaler und transnationaler Aktivitäten, Fachkräftegewinnung im europäischen Ausland
- Akquisition, Pflege und aktives Management von Kontakten, Kooperationen und Netzwerken, Schnittstellenfunktion zur Netzwerkpartnerschaft der Europa-Service Büros, GFAW und den zuständigen Ministerien usw.
- Gremienarbeit sowie Zusammenarbeit mit dem Beirat

Projektmanager/-in:

- bedarfsorientierte, konkrete Unterstützung von Unternehmen und Interessengruppen zur gezielten Fachkräftegewinnung und -sicherung
- projektbezogene individuelle Betreuung von KMU und KKMU
- bedarfsorientierte Beratungen und Informationen von Einzelpersonen, Unternehmen, Einrichtungen der öffentlichen Hand, Interessengruppen zur Inanspruchnahme von Förderprogrammen
- Unterstützung von Arbeitnehmer/ -innen, KMU, Qualifizierungsträgern, Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartnern im Kontext interregionaler und transnationaler Aktivitäten
- Recherche zu aktuellen Themen der Europäischen Union; vorrangig im Bereich Arbeitsmarkt, Aufbereitung der Informationen
- Vorantreiben der Vernetzung Nordthüringens; Hilfestellung bei Kontaktanbahnung,
- Förderung des lebenslangen Lernens, der Mobilität und des Personalaustausches; Akquisition, Durchführung von Mobilitätsprojekten
- Akquisition, Pflege und aktives Management von Kontakten, Kooperationen und Netzwerken
- Organisation und Durchführung eigener Veranstaltungen, Veranstaltungsmanagement
- Teilnahme an externen Veranstaltungen als Multiplikator und kontinuierliche Qualifizierung
- Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit.

7. Methoden, Medien und Materialien

Die Methoden, Medien und Materialien zur Umsetzung der Projektziele bauen auf bereits vorhandenen Aspekten auf und werden durch neue, am Bedarf ausgerichtete Instrumente und Ideen erweitert.

Eine Übersicht kann wie folgt dargestellt werden:

- Ist-Analyse der vorhandenen Bedarfe über adäquate Werkzeuge z.B. Fragebogen sowie deren Darstellung und Kommunikation in einem Newsletter
- Betreuung und Weiterentwicklung des eigenen (transnationalen, interregionalen) Mentorenprogramms
- gezielte transnationale Aktivitäten mit Unternehmern und interregionale Erfahrungsaustausche auch auf Verwaltungsebene
- Organisation und Durchführung eigener Veranstaltungen (Seminare, Workshops, Podiumsdiskussionen, Stammtischgespräche, Netzwerktreffen)
- Aktive Teilnahme/ Teilhabe an externen Veranstaltungen (Informationsveranstaltungen, Konferenzen, Messen, Seminaren, Workshops, Fachgespräche, Gremien)
- Beratungen zu Förderprogrammen und -möglichkeiten, Mobilität
- Beratungen zur Planung und Durchführung von Projekten im EU-Raum
- Verwendung verschiedener Medien zur Informationsweitergabe (Flyer, Power Point, Präsentationen, Messestände, Videos, pädagogische Methoden wie z.B. Spiele, Kommunikationstrainings, Pressearbeit, kontinuierliche Aktualisierung der Internetpräsenz, Radiobeiträge, Nutzung der sozialen und Business Netzwerke).



Die Realisierung einer wirksamen Öffentlichkeitsarbeit zur Kommunikation der Projektziele, Aufgaben und Aktivitäten der interregionalen und transnationalen Tätigkeit des ESN und dem Netzwerk (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Wirtschaftsverbände etc.) zur Einhaltung aller Publizitätsvorschriften trägt maßgeblich zum Gelingen der transnationalen Zusammenarbeit bei. Ein aktives Kontaktmanagement und die Gewährleistung der Kontinuität in der Struktur der Ansprechpartner/-innen im ESN sind unerlässlich für eine nachhaltige transnationale und interregionale Projektarbeit.

8. Arbeitsumgebung

8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Das Projektbüro befindet sich in der Alten Leipziger Straße 50, 99734 Nordhausen und ist mit allen notwendigen Arbeitsmaterialien ausgestattet, um die Projektziele umzusetzen.

Die eigenen Veranstaltungen und Termine mit den Zielgruppen bieten wir verstärkt jeweils vor Ort beim „Kunden“ an.

8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Die „Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisungen des Landkreises“ muss von allen MitarbeiterInnen des ESN beachtet und umgesetzt werden.

9. Referenzen

Träger des Europa-Service Nordthüringen soll zukünftig der Landkreis Nordhausen mit den folgenden Städten und Gemeinden sein:

- Städte: Nordhausen, Bleicherode, Ellrich, Heringen
- Gemeinden: Hohenstein, Sollstedt, Werther
- Verwaltungsgemeinschaften: Hainleite, Hohnstein/Südharz

Bisheriger Träger des ESN war das Business and Innovation Centre Nordthüringen (BIC), an dem der Landkreis Nordhausen eine Beteiligung von 25 % hält.

Für die inhaltliche Anbindung des Europa-Service Nordthüringen an die Kreisverwaltung bestehen sehr gute Voraussetzungen. Der Landkreis Nordhausen kann auf eine ausgeprägte und nachhaltige Zusammenarbeit mit allen arbeitsmarkt- und wirtschaftsrelevanten Akteuren der Region im Rahmen der Fachkräftesicherung und -bindung zurückgreifen.

Eine direkte Eingliederung des Jobcenters und des Unternehmerservices in die Verwaltung ermöglichen kurze Wege zu den wichtigsten Anlaufstellen für Fachkräfte und damit eine intensive Vernetzung und Zusammenarbeit. Außerdem kann durch die engen Beziehungen zur Agentur für Arbeit auf eine ideale Ausgangsbasis zurückgegriffen werden.

Der Landkreis Nordhausen kann ebenfalls auf eine sehr deutliche und nachhaltige Zusammenarbeit mit KMU der Thüringer Wirtschaft, ihren Interessenvertretungen und Vereinigungen im Rahmen der Fachkräfteentwicklung verweisen. Eine langjährige Vernetzung besteht mit Berufsausbildungseinrichtungen als Basis für eine zukunftsorientierte Fachkräfteentwicklung in Fachtheorie, Sprachkompetenz und interkultureller Entwicklung potenzieller Fachkräfte. Des Weiteren kann der Landkreis eine langjährige ergebnisorientierte Vernetzung mit Thüringer Einrichtungen und Organisationen (u.a. LEG, HS Nordhausen, IHK Nordthüringen, IG Nordhausen, LEADER RAG Südharz) nachweisen. Dies führt zu einer sehr guten regionalen Vernetzung und Akzeptanz bei unterschiedlichen regionalen Akteuren, bzw. einer vielschichtigen Öffentlichkeitsarbeit.

Die intensive und aktive Einbindung bzw. Mitarbeit in bestehenden Netzwerken und Gremien mit Relevanz für den Arbeitsmarkt (z.B. die Thüringer Kammern und Unternehmerverbände) und langjährige Kooperationsbeziehungen zu arbeitsmarktrelevanten Akteuren und Institutionen sowie eine direkte Anbindung an die Wirtschaftsförderung, ermöglichen ein intensives und nachhaltiges Projektmanagement. Der Europa-Service-Nordthüringen soll neben den bestehenden Strukturen als eine weitere Art Dienstleistung insbesondere für Unternehmen und (potentielle) Fachkräfte fungieren. Weiterhin sollen Kooperationen mit den anderen Nordthüringer Landkreisen (Kyffhäuserkreis, Landkreis Eichsfeld, Unstrut-Hainich Kreis) vorangetrieben und Kooperationsvereinbarungen geschlossen werden, so dass der ESN mit seinen spezifischen Angeboten und Dienstleistungen im gesamten Raum Nordthüringen genutzt werden kann.



Der Landkreis pflegt lebendige Kontakte und Partnerschaften u.a. in fast alle Thüringer Partnerregionen und konnte bisher in regelmäßigen Abständen neue, vor allem durch den ESF geförderte Projektanträge vorbereiten und erfolgreich stellen. Besonders hervorzuheben sind hier folgende Projekte:

- Örtliche Jugendförderung (bis 31.12. d.lfd. Jahres)/ Landesförderung
- JUGEND STÄRKEN - Aktiv in der Region (2011- 2013)/ESF
- JUGEND STÄRKEN im Quartier (2016)/ESF
- Schulbezogene Sozialarbeit (seit 2013/14)/Landesförderung
- Entwicklung und Umsetzung einer Armutspräventionsstrategie im Landkreis Nordhausen (01.10.2015 - 30.09.2018)/ESF/Bundesförderung/Landesförderung
- Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit (01.02.2015 - 31.12.2015)/Bundesförderung
- Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit (bis 31.12. d.lfd. Jahres)/ Landesförderung
- Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement ThLIK (01.06.2016- 31.12.2017)/ ESF/Bundesförderung/ Landesförderung
- Bildung integriert (seit 01.01.2016)/Bundesförderung
- Kommunale Koordination von Bildungsangeboten für Neuzugewanderte (seit 01.08.2016)/ Bundesförderung

Somit konnte in den vergangenen Jahren ein Mehrwert für die Region überregional erbracht und wichtige Verbindungen aufgebaut werden. Auch diese positiven Entwicklungen basieren auf einem funktionierenden Netzwerk von lokalen, regionalen, interregionalen und transnationalen Akteuren, insbesondere aus den Bereichen EU-Informationen, Beratungen, Bildungsträgern, Wirtschaftsförderung sowie Arbeitsmarkt. Der Landkreis erfüllt somit umfänglich und mit einem langfristigen Ansatz die offiziellen ESF-Aufgabenstellungen. Dieser Aspekt soll intensiviert werden, um die gewünschten Effekte bei der Umsetzung der ESF-Ziele zu erreichen.

Durch die bisherigen Erfahrungen des ESN von Februar 2008 bis Dezember 2016 in der Kooperations-, Vernetzungs- und Informationsarbeit sowie seinen Zugang zu den Bereichen Arbeit und Unternehmen kann der Landkreis Nordhausen einen wertvollen Beitrag in der Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung aus dem EU-Ausland und deren Bindung an die Region sowie bei der Partizipation an Fördermöglichkeiten von EU, Bund und Ländern und der notwendigen Initialisierung von Personal- und Erfahrungsaustauschen leisten.

Die unter maßgeblicher Mitwirkung des ESN durch seinen bisherigen Träger, das BIC Nordthüringen bereits durchgeführten und beantragten Projekte der letzten Jahre, die hier auszugsweise dargestellt werden, dienen als Referenz für die bisherige erfolgreiche Arbeit des ESN:

- ESF Thüringen/ ESN-Projekt (2/2008-12/2010) mit Partnern aus Thüringen,
 - www.es-thueringen.de
 - 473.859,-€ bei 100% EU/ ESF/ Freistaat Thüringen-Förderung
- PLL/VETPRO-Kleines Projekt (12/2008-5/2009); 1.698,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/IVT1-Projekt (6/2009-5/2010); 16.783,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/IVT2-Projekt (6/2010-5/2011); 24.616,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/PLM1-Projekt (6/2010-5/2011); 16.288,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- ESF Thüringen/ ESN-Projekt 2 (1/2011-12/2013) mit Partnern aus Thüringen,
 - www.es-thueringen.de
 - 528.560,-€ bei 100% EU/ ESF/ Freistaat Thüringen-Förderung
- PLL/IVT3-Projekt (6/2011-5/2013); 24.836,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/PLM2-Projekt (6/2011-5/2012); 24.552,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/IVT4-Projekt (6/2012-5/2014); 24.932,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/PLM3-Projekt (6/2012-5/2014); 24.920,-€ bei 100% EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/ IVT5 (6/2013-5/2015); 26.080,-€ bei 100% EU/ PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/ PLM4 (6/2013-5/2015); 29.572,-€ bei 100% EU/ PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- ERASMUS+/ AZUBI+ (6/2014-5/2016); 62.371,-€ bei 100% EU/ ERASMUS+ -Förderung
- ERASMUS+/ Lehrpersonal+ (06/2015-06/2017); 47.484,00-€ bei 100% EU/ ERASMUS+ - Förderung