

Vorhabensbeschreibung

Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung – Förderrichtlinie gemäß Prioritätsachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, des Operationellen Programms Europäischer Sozialfonds 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen (Fachkräftenrichtlinie)

„Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“

Mittelthüringer Initiative für Fachkräftesicherung



0.1 Inhalt

0 Inhalt, Angaben zum Antragsteller, Übersicht über die geplante Maßnahme

1 Ausgangssituation und Bedarf

- 1.1 Rahmenbedingungen/Besonderheiten des regionalen Ausbildungsstellenmarkts
- 1.2 Daten und Fakten des regionalen Ausbildungsstellenmarkts, Ausgangsbasis

2 Projektziele

- 2.1 Zielstellungen des Projektes
- 2.2 ESF-Querschnittsthemen

3 Zielgruppe

- 3.1 Zugangsvoraussetzungen
- 3.2 Teilnehmergewinnung
- 3.3 Vertragliche Vereinbarungen

4 Projekthalte

- 4.1 Arbeitsplan
- 4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans
- 4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten
- 4.4 Öffentlichkeitsarbeit
- 4.5 Netzwerk
- 4.6 Lösungsansatz

5 Erfolgskontrolle

- 5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan
- 5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

6 Personal

7 Methoden, Medien und Materialien

8 Arbeitsumgebung

- 8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten
- 8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

9 Referenzen

- 9.1 Erfahrungen im Bereich der Beruflichen Bildung
- 9.2 Zusammenarbeit mit Unternehmen
- 9.3 Einbindung in regionale Strukturen, Kooperationen, Netzwerke
- 9.4 Bereits realisierte Projekte des Antragstellers

10 Anlagen

- 10.1 Anlage 1 - Unterstützungs- und Kooperationsvereinbarungen
- 10.2 Anlage 2 - Entwurf zum Ausgaben- und Finanzierungsplan

Datum/Version 16.11.2017/ V.3

0. Angaben zum Antragsteller, Übersicht über die geplante Maßnahme

0.2 Angaben zum Antragsteller

Antragsteller	FAV Service gGmbH		
Adresse der Einrichtung	Friemarar Straße 38		
	99867	Gotha	Thüringen
Ansprechpartner/in	Schüler, Heiko (Geschäftsführer)		
	Telefon: 0361/42091-36 Mobil: 0172-6256507 Fax: 0361/42091-40		
	gf@fav-service.de		
Art des Antragstellers	<input type="checkbox"/> Kammer <input type="checkbox"/> einer Kammer angeschlossen <input type="checkbox"/> Gewerkschaft <input type="checkbox"/> einer Gewerkschaft angeschlossen <input type="checkbox"/> Berufs-/Schule <input type="checkbox"/> Hochschule <input type="checkbox"/> Wohlfahrtsverband <input type="checkbox"/> einem Wohlfahrtsverband angeschlossen <input type="checkbox"/> Wirtschaftsunternehmen <input type="checkbox"/> Wirtschafts- oder Branchenverband <input type="checkbox"/> einem Wirtschafts- oder Branchenverband angeschlossen	<input type="checkbox"/> Wirtschaftscluster / Forschungscluster (auch koordinierende Stelle) <input type="checkbox"/> Kirche / Glaubensgemeinschaft <input type="checkbox"/> einer Kirche / Glaubensgemeinschaft angeschlossen <input type="checkbox"/> Gebietskörperschaft (ohne Volkshochschulen) <input type="checkbox"/> Volkshochschule <input checked="" type="checkbox"/> unabhängiger Bildungsdienstleister / Bildungsträger	Zusätzliche Angabe: <input checked="" type="checkbox"/> als Bildungsträger / Bildungsdienstleister in der beruflichen Bildung tätig

0.3 Übersicht über die geplante Maßnahme

Arbeitstitel	Initiative für Fachkräftesicherung in Mittelthüringen
Zielregion	1. Bundesland: Thüringen 2. Zuständige Arbeitsagenturbezirke: Erfurt und Gotha. 3. Zuständiger Kammerbezirk: IHK Erfurt, IHK Südthüringen
Branche oder branchenübergreifend	branchenübergreifend
beantragte Laufzeit	01.12.2017 – 30.11.2020 (36 Monate)
Beantragte Zuwendung (förderfähige Ausgaben)	299.805,75 €
Eigenanteil:	74.951,49 €
Gesamtausgaben:	374.757,24 €

1. Ausgangssituation und Bedarf

1.1 Rahmenbedingungen/Besonderheiten des regionalen Ausbildungsstellenmarkts

„Uns geht der Nachwuchs aus“, klagte DIHK-Präsident Eric Schweitzer. In 31 Prozent der Betriebe und damit in so vielen wie im Vorjahr konnten 2016 Azubi-Plätze nicht besetzt werden.“
Quelle: <http://www.dtoday.de/startseite/wirtschaft/artikel,-In-fast-jedem-dritten-Betrieb-bleiben-Ausbildungsplaetze-unbesetzt-aid.557024.html> Artikel vom 18.07.2017

Das Land Thüringen hat sich in den vergangenen Jahren als innovatives Wissensresort und als zentraler Wirtschaftsstandort entwickelt. Eng verbunden mit der demografischen Entwicklung - auch vor dem Hintergrund einer zunehmend komplexer werdenden Arbeitswelt - hat sich der Thüringer Ausbildungsmarkt stark gewandelt. Laut den Kammern werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als in den Vorjahren und die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen steigt. Bis zum Jahr 2020 werden in Thüringen 200.000 neue Arbeitskräfte benötigt. Bewerber für eine duale Ausbildung in den kommenden Jahren werden weiter abnehmen. Der Anstieg an Angeboten für Ausbildungsstellen, in Folge zunehmender Ersatzbedarfe, wird einen weiter steigenden Wettbewerb bei der Gewinnung von Bewerber/innen auf mehreren Ebenen (zwischen Regionen, Branchen und Unternehmen) erzeugen. Die Chancen von Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU), im Wettbewerb mit großen Unternehmen um Azubis und Fachkräfte zu bestehen, werden weiter geringer. Nicht nur hinsichtlich verfügbarer Ressourcen und vermeintlich schlechterer Zukunftsperspektiven sind KMU häufig benachteiligt. Gerade die Gewinnung und Unterstützung von Bewerber/innen nicht-deutscher Herkunft für die und bei der Ausbildung, die Öffnung und Nutzung neuer bzw. bislang nicht bedachter Fachkräftepotentiale und die Verhinderung von Abbrüchen sind zentrale Herausforderungen. Die Unternehmenslandschaft in Thüringen ist kleinteilig geprägt, sodass Erfolge in der Einbeziehung von KMU in die Fachkräfteentwicklung durch Ausbildung wichtig sind. KMU sind mit sinkendem Bewerberinteresse konfrontiert: insbesondere geographisch abseits der Zentren liegende Unternehmen spüren dies eklatant. Aktuell besteht in Thüringen ein hoher und steigender Bedarf an Fachkräften. Eigene Bemühungen - insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen um Bewerber/innen für Ausbildung - scheitern zunehmend. Nicht nur ein steigendes Interesse an Studien und gleichzeitig sinkendes Interesse an betrieblichen Ausbildungen - auch häufig fehlende Ressourcen zur vertieften Bewerber-suche, deren -information und letztlich Gewinnung werden zunehmend zum Problem. Viele Wirtschaftszweige spüren immer deutlicher die Zunahme des Fachkräftebedarfs. Besonders betroffen sind handwerkliche aber auch gastgewerbliche und Gesundheitsberufe. Auswirkungen sind sprunghaft steigende Betriebsschließungen, die auf fehlende Fachkräfte, aber auch fehlende Unternehmensnachfolger zurückzuführen sind. Die Ausbildungszahlen im dualen System in Thüringen sind rückläufig und haben sich im Betrachtungszeitraum der letzten fünf Jahre um mehr als ein Viertel verringert. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging um ein knappes Drittel zurück. Davon sind nahezu alle Ausbildungsbereiche betroffen. KMU sind stärker als bisher gefordert, sich weiter und intensiver zu bemühen und auch bisher unbeachtete Bewerberpotentiale in den Fokus zu nehmen.

1.2 Daten und Fakten des regionalen Ausbildungsstellenmarkts, Ausgangsbasis

Daten und Fakten des regionalen Ausbildungsstellenmarkts

2014/2015 gab es in Thüringen 12.454 gemeldete Ausbildungsstellen, 2015/2016 waren es 12.874. Im gleichen Zeitraum gab es 10.384 gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen, davon 8.684 versorgte Bewerber, 5.470 einmündende Bewerber, 2.496 andere ehemalige Bewerber, 718 Bewerber mit Alternative zum 30.9.2016 und 1.700 unversorgte Bewerber. Der Bestand an unbesetzten Ausbildungsstellen im August 2016: 3.798. 2015/2016 gab es 246 ausländische Bewerber/innen für Ausbildungsstellen, davon waren 69 ohne bekannte Perspektive.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen in Thüringen (Stand: 19.08.2016):

Gesamt: **3.798** davon 261 Kaufmann/-frau im Einzelhandel, 244 Verkäufer/in, 120 Koch/Köchin, 114 Anlagenmechaniker/in Sanitär-/Heiz-/Klimatechnik, 111 Elektroniker/in Energie-/Gebäudetechnik, 98 Fachkraft Lagerlogistik, 97 Zerspanungsmechaniker/in, 91 Maschinen- und Anlagenführer/in, 83 Restaurantfachleute, 80 Konstruktionsmechaniker/in, 2.499 übrige Berufe. Quelle: *Arbeitsmarkt in Zahlen-Ausbildungsstellenmarkt Thüringen 08/2016, Bundesagentur für Arbeit/ Statistik, 19.08.2016*

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterichtlinie)

Durch die wirksam gewordene veränderte Freizügigkeit und die zunehmende europäische und internationale Öffnung soll durch Innovationstransfers und Initiierung transnationaler Kooperationen die Interaktion gefördert werden. Aufgrund der steigenden Interessenslage regionaler Unternehmen wollen wir verstärkt am Thema der Verbesserung transnationaler Beschäftigungsfähigkeit als ein Potential der künftigen Fachkräftesicherung für Thüringen mitwirken.

2. Projektziele

2.1 Zielstellungen des Projektes

Das Projekt folgt den Zielen des Operationellen Programms der EU 2014 bis 2020 in folgenden Punkten: Prioritätsachse A mit dem thematischen Ziel „**Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte**“

Investitionspriorität 2: „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel.“ **Spezifisches Ziel:** Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU.

Hauptziele des Projektes sind:

1. Gewinnung von praktikums-/ausbildungsinteressierten Jugendlichen nicht-deutscher Herkunft
2. Erstorientierung, Integration und fachliche Entwicklung von Praktikant/-inne/n und Auszubildenden nicht-deutscher Herkunft sowie deren Anschluss an hiesige Gegebenheiten und Anforderungen
3. schnelle und nachhaltige Verbesserung der Ausbildung von sprachlich und integrativ benachteiligten Menschen durch konkrete Betreuungs- und Begleitungsleistungen und Sicherung eines erfolgreichen Praktikums- bzw. Ausbildungsverlaufs und –abschlusses
4. Förderung erfolgreicher Praktikums- und Ausbildungsverläufe durch fach- und sozialpädagogische Betreuung; Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
5. Installation und Entwicklung eines funktionierenden **externen Ausbildungsmanagements** in den Ausbildungsbetrieben
6. Integration der Teilnehmenden mit erfolgreichem Abschluss als Fachkräfte in den Thüringer Arbeitsmarkt (berufliche Perspektiven in regionalen KMU)
7. Stärkung von KMU-Standorten durch Fachkräftesicherung
8. Festigung/Erweiterung des Fachkräfteentwicklungsnetzwerks in Mittelthüringen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU.
9. Erzeugung einer Best-Practice-Signalwirkung zur Nachahmung für andere – bislang bezüglich der Ausbildung von Menschen nichtdeutscher Herkunft noch vorsichtige Unternehmen

Auf die Unterstützung wie vieler zusätzlicher KMU ist das Projektkonzept ausgerichtet?	45 Unternehmen sollen aktiv in die Projektarbeit – insbesondere bei der Bewerbungsgewinnung und Durchführung von Praktika involviert werden, sodass möglichst viele konkrete Ausbildungsangebote an potentielle Bewerber/innen kommuniziert werden können.
Wie viele Jugendliche sollen im Projekt betreut werden?	ca. 22

2.2 ESF-Querschnittsthemen

Das Projekt plant, einen Beitrag zur Erfüllung folgender Ziele der ESF Querschnittsthemen zu leisten:	
„Gleichstellung von Männern und Frauen“	<input checked="" type="checkbox"/>
„Verbesserung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“	<input checked="" type="checkbox"/>
„Nachhaltige Entwicklung“	<input checked="" type="checkbox"/>

Umsetzung der Gleichstellungsziele

Die Durchführung unserer Maßnahmen erfolgt nach dem Prinzip der „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“. Z. B. durch die Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung, insbesondere des Anteils von Frauen mit Migrationshintergrund soll die **Gleichstellung von Männern und Frauen** gefördert werden. Diesbezügliche Maßnahmen werden inhaltlich und methodisch-didaktisch auf die Interessen und Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt. Durch den ausschließlichen Einsatz von geschultem Personal gewährleisten wir eine jederzeitige Berücksichtigung der individuellen und zielgruppengerechten Bedarfe der Teilnehmenden.

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterichtlinie)

Zur **Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung** wird beigetragen, indem KMU bezüglich der Chancen beraten und konkrete Unterstützungen bei der Umsetzung realisiert werden. Neben der Beratung soll der Erprobungsprozess (in Praktika) und bei erfolgter positiver Entscheidung die anschließende Ausbildung unterstützend begleitet werden. Beispiel hierfür kann das Schaffen ausbildungsbegünstigender Faktoren sein wie z. B. verbesserte Rücksichtnahme bei bestimmten Lebenssituationen oder Problemen (Alleinerziehende, fehlende Mobilität). Rassistisch motivierte Diskriminierung oder solche aufgrund des Geschlechts oder ethnischer Herkunft, der Religion oder der Behinderung soll durch Aufklärung und Mitarbeit bekämpft werden. Durch Beratung soll die Förderung/Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ausbildung und Beschäftigung unabhängig des Geschlechts sowie ein Abbau geschlechtsspezifischer Zugangsbarrieren vorangetrieben werden. **Umsetzung von Gender Mainstreaming:** Im Beratungsprozess mit KMU soll analysiert werden, ob und wenn ja welche geschlechtsbezogenen Ungleichheiten ggfs. im Unternehmen und dessen Umfeld bestehen. Ursachen der identifizierten Unterschiede, Einflussfaktoren und mögliche Auswirkungen sollen beleuchtet und geklärt werden, wie und mit welchen Maßnahmen gestellte Gleichstellungsziele erreicht werden können.

Darstellung gleichstellungspolitischer Strategien

Stereotype Sichtweisen auf bestimmte Berufe sollen aufgebrochen und erweitert werden. Neben dem Genderaspekt berücksichtigen wir die Grundsätze des Cultural Mainstreaming.

„**Nachhaltige Entwicklung**“ Die Idee und Praxis eines branchenübergreifenden regional (ko)operierenden Fachkräfteentwicklungsnetzwerkes gewinnt vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen – speziell hinsichtlich der erfolgsentscheidenden Ressource „Fachkräfte“ eine neue Bedeutung. Darum soll dem wirtschaftlichen und sozialen Wandel durch eine verstärkte Kooperation der regionalen KMU begegnet und ein verbesserter Zugang zu Fachkräftepotentialen für kleine und mittlere Unternehmen erreicht werden. Einen wichtigen Impuls zur strategischen Fachkräfteentwicklung, Selbstorganisation und eigenen Initiativen sollen Unternehmen im Projekt durch Beratung und Begleitung erhalten.

3. Zielgruppe/n

a. Die Hauptzielgruppen hinsichtlich der im Projekt zu betreuenden Teilnehmer/innen sind:

1. Jugendliche nicht deutscher Herkunft, welche bereits in Thüringer KMU ein Praktikum oder/und eine Ausbildung absolvieren, welche bislang nicht extern im Rahmen anderer geförderter Projekte sozial- oder berufspädagogisch betreut werden (z. B. MobiPro-EU) und deren Unternehmen mit der Unterstützungsleistung einverstanden sind.
2. Übernahme der Betreuungsverantwortung für Jugendliche, die absehbar in Thüringen ein Praktikum zur Ausbildungs- oder Beschäftigungsorientierung aufnehmen möchten
3. Übernahme der Betreuungsverantwortung für Jugendliche, die in Thüringen eine Ausbildung mit oder ohne vorheriges Praktikum aufnehmen möchten
4. Jugendliche aus 1., welche Praktika oder Ausbildungen anderswo nicht erfolgreich meistern konnten und einen begleiteten „Zweitenanlauf“ wagen möchten

b. Die Zielgruppe hinsichtlich der im Projekt zu betreuenden Unternehmen sind:

1. Klein- und Mittelständische Unternehmen in Mittelthüringen, welche bereits ausbilden
2. ausbildungsinteressierte Klein- und Mittelständische Unternehmen in Mittelthüringen

2.3 Zugangsvoraussetzungen

Zugangsvoraussetzungen für **Unternehmen** zur Teilnahme am geplanten Projekt sind:

- KMU-Status des Unternehmens entsprechend der Definition des Freistaats Thüringen
- Firmensitz in Thüringen
- Ausbildendes Unternehmen oder Interesse am zeitnahen Erwerb dieses Status.

Zugangsvoraussetzungen für **Teilnehmende** zur Teilnahme am geplanten Projekt sind:

- Migrationshintergrund
- Volljährigkeit und Einverständnis mit Datenschutzerklärung
- Aktiver Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag mit einem Thüringer Unternehmen bzw.
- Interesse an der Aufnahme eines Praktikums bzw. einer Ausbildung in Thüringen
- keine gleichzeitige Teilnahme an anderen geförderten Betreuungsprojekten

2.4 Teilnehmergebung

Gewinnung von Unternehmen zur Netzwerkerweiterung:

Die Ansprache von Unternehmen soll in jedem Fall persönlich durch die verantwortlichen Projektmitarbeiter/innen erfolgen. Nach telefonisch oder schriftlich erfolgter Vorinformation und Terminvereinbarung sollen Unternehmen individuell über die Möglichkeiten und konkreten Unterstützungen und die sich daraus ergebenden Mehrwerte für die strategische Personalentwicklung und Standortsicherung der Unternehmen, insbesondere aber auch für die derzeitigen und/oder künftigen Auszubildenden beraten werden. Informationsmaterialien und speziell angebotene vertiefende Informationsveranstaltungen sollen den Beratungsprozess begleiten.

Teilnehmergebung/Teilnehmerzuführung in das Projekt soll auf diesen Wegen erfolgen:

1. Übernahme der Betreuungsverantwortung für Jugendliche, welche sich bereits in Praktika oder Ausbildungen in Thüringer KMU befinden und welche bislang nicht extern betreut werden und deren Unternehmen mit der Unterstützungsleistung einverstanden sind.
2. Durchführung von Informationsveranstaltungen in den Herkunftsländern (z. B. bei Kooperationspartnern wie Repräsentanzen der Kammern, Sprachschulen oder Schulen)
3. Unterstützung/Ergänzung abgeschlossener Akquiseprogramme von Kammern und Verbänden durch Nachnutzung der transnationalen Netzwerkkontakte und Übernahme unterstützungsbedürftiger Teilnehmer/innen in sozial- und fachpädagogische Betreuung
4. Zusammenarbeit mit Unternehmen unter Einbeziehung derer eigenen Akquise-Netzwerke
5. Reaktivierung bzw. Ausbau vergangener/laufender Ausbildungskooperationen

Die Akquise von interessierten Auszubildenden erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der IHK Erfurt sowie den Unternehmen. Unsere Mitarbeiter/innen informieren bei ihren Betriebsbesuchen sowie auf Messen und Ausbildungsbörsen vor Ort über dieses Projekt.

2.5 Vertragliche Vereinbarungen

Mit den Teilnehmenden sollen Datenschutz- und Zielvereinbarungen geschlossen werden. Entsprechend dem Verlauf der Maßnahme kommen Praktikumsverträge oder/und Ausbildungsverträge der Teilnehmenden mit den jeweiligen Ausbildungsunternehmen hinzu, mit welchen die FAV Service gGmbH ihrerseits Kooperationsvereinbarungen schließt. Darin werden neben den Strukturen, Aufgaben und Zielen die Schnittstellen und Verantwortungen festgeschrieben. Mit im Ergebnis der erfolgten Beratungen kooperationsinteressierten Unternehmen sollen mit diesen Aufnahmeanträge zur Mitgliedschaft im regionalen Firmenausbildungsverbund geschlossen und diese von den Vorständen nach erfolgreicher Prüfung bewilligt werden.

4. Projektinhalte

4.1 Arbeitsplan

Projektzeitplan; Projektphasen

Das Projekt ist auf 36 Monate angelegt. Geplante Laufzeit: **1.12.2017 bis 30.11.2020**. Lt. Richtlinie ist zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ ein Zeitrahmen von 24 Monaten vorgesehen. Unsere - auch auf die konkrete Begleitung der Ausbildung von Jugendlichen bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss und anschließendem Übergang als „fertige“ Fachkräfte in Beschäftigung ausgerichtete – Maßnahme macht eine Projektlaufzeit von 36 Monaten zwingend notwendig. Nur so ist ein kontinuierlicher (und aus der Erfahrung zurückliegender Maßnahmen Erfolg versprechender) Begleitungsprozess realisierbar. Der Maßnahmebeginn am **1.12.2017** ermöglicht die Übernahme von Ausbildungsstarter/ inne/n der Zielgruppen in eine strukturierte Ausbildungsbegleitung und Entwicklungsförderung. Zur zeitlichen Strukturierung des Projektes teilen wir dieses in 3 Phasen:

Phase 1 - Vorbereitung (12/2017)

- Schaffung aller Voraussetzungen zur Projektarbeit; Mitarbeiterschulungen, Abstimmungsprozesse mit den projektrelevanten regionalen Akteuren und Partnern
- Kick-Off-Veranstaltung
- Konzeption und Ablaufplanung der durchzuführenden Teilprozesse
- Start der Unternehmens- und Teilnehmer/innen/akquise

Phase 2 - Durchführung (01/2018-08/2020)

- Qualitative Umsetzung der Arbeitspakete und Erreichung der Projektziele
- Konzipierung und Erprobung und Begleitung von weiteren Wegen der Fachkräftesicherung (inklusive Wissensmanagement mit Netzwerkpartnern und Unternehmen, Prüfung auf Praxistauglichkeit, Überführung in Umsetzung)
- Erweiterung und Intensivierung der Netzwerke
- Gleichzeitige Entwicklung der eigenen Organisation und Kompetenzen

Phase 3 – Schlussphase (09-11/2020)

- Zusammenfassung der Projektergebnisse, Auswertung und Transfer
- Aufbereitung der Ergebnisse; Ergebnispräsentation
- Abschlussdokumentation der Arbeitspakete und des Gesamtprojektes
- Durchführung von Abschlussveranstaltungen mit Unternehmen und Partnern;
- Übergabe laufender Prozesse und der Best Practice-Ergebnisse in die Regelarbeit
- Projektabrechnung und Verteidigung der Ergebnisse beim Fördergeber

Arbeitspakete (AP)

Der Arbeitsplan besteht aus einem Projektablauf mit Fixpunkten für Meilensteine, Konzeptionen, Berichte/Dokumentationen sowie Veranstaltungen und regelt die Termine zum Beginn und zur Fertigstellung von Teilaufgaben und Arbeitspaketen. Zur Operationalisierung bietet sich für die Realisierung die bewährte Grundstruktur (in einer auf 8 Arbeitspakete eingegrenzten Form) an. Alle für den erfolgreichen Verlauf relevanten Steuerungsprozesse sind im AP Projektmanagement integriert und bieten einen geeigneten Rahmen, um die anstehenden Aufgaben strukturiert zu planen, ergebnisorientiert umzusetzen und zu verwerten. Entsprechend den Zielen werden die AP durch Teilziele/ Meilensteine einzeln inhaltlich sowie zeitlich (mit Erfüllungsterminen) untersetzt und miteinander koordiniert. Die fokussierten AP sind im Einzelnen:

Arbeitspaket 1 - Projektmanagement

Im Arbeitspaket werden von der Projektleitung sämtliche Organisations-, Leitungs- und Dokumentationsprozesse des Projekts strukturiert. Insbesondere zählen die Komplettierung der organisatorischen Voraussetzungen, Administration, interne und externe Kommunikation, Überwachung der Gesamtverlaufes, Erfolgskontrolle sowie die Transferplanung und -überwachung zu den Kernaufgaben im Arbeitspaket. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor liegt in der organisationalen Nähe der Projektbeteiligten zueinander und bereits bewährter Strukturen. Daher haben wir uns bereits bei der Skizzierung des Vorhabens entschieden, den Verlauf des Projekts durch eine Projektgruppe (Vertreter der Partner) zu begleiten, um Erfüllungsstände zu kommunizieren und evtl. notwendige Anpassungen zu beraten und einzuleiten; alle Akteure sind so direkt eingebunden.

Arbeitspaket 2 - Monitoring

Hauptinhalt der Arbeiten innerhalb dieses Arbeitspaketes ist die Recherche von Unternehmen in der Zielregion, welche bislang nicht in einem Netzwerk für Fachkräfteentwicklung einbezogen sind sowie zur Identifizierung von Betreuungsbedarfen von aktuellen Azubis nicht-deutscher Herkunft. Darüber hinaus sollen Zahlen und Fakten zur Situation der beruflichen Bildung in den Zielgebieten, Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und damit in Zusammenhang stehende Bedarfe und Entwicklungspotentiale ermittelt werden. Dabei sollen vorrangig Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Kammern einbezogen werden. Die Nutzung eines Monitoringsystems und dessen Nutzung dient darüber hinaus als Instrument zur Informationsgewinnung. Das Monitoring soll vor allem Veränderungstendenzen der Bedarfslagen bei Unternehmen, Bewerber/inne/n und Auszubildenden anzeigen. Dabei soll das Monitoring relevante Informationen auf drei Ebenen liefern:

- systematische Beobachtung des Ausbildungsmarktes und Auswertung
- systematische Erfassung der Anforderungen der Unternehmen in den Zielregionen an ihre Bewerber/innen zur Profilierung von Unterstützungsangeboten
- Recherche und Bereitstellung regionaler Branchen- und bildungspolitischer Informationen

Arbeitspaket 3 - Kooperation & Netzwerkausbau

Hauptziel des Arbeitspaketes ist die Gewinnung neuer Netzwerkmitglieder. Weg dazu sind ein verbessertes gemeinsames ausbildungsbezogenes Bewerbermarketing der regionalen Unter-

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterrichtlinie)

nehmen und gemeinsame Wege zur Erhöhung der Ausbildungsattraktivität und –qualität. Dieses Ziel soll durch eine persönliche Direktansprache von Unternehmen, die Durchführung gezielter Arbeitstreffen/Workshops und die Initiierung eines gemeinsamen Informationsaustausches durch regelmäßige Beratungen erreicht werden. Die neu geschaffenen Kooperationspartnerschaften sollen analog zu den vorhandenen durch Zur-Verfügung-Stellung des gesamten Leistungsportfolio des Netzwerkes zur Fachkräftesicherung gepflegt und ausgebaut werden.

Arbeitspaket 4 - Teilnehmergebung

Die Gewinnung praktikums- bzw. ausbildungsinteressierter Jugendlicher nicht-deutscher Herkunft ist ein zentrales Aufgabengebiet im Projekt und die Voraussetzung zur anschließenden pädagogischen Praktikums- und Ausbildungsbegleitung. Die Teilnehmergebung wird kooperativ mit Partnern in den Herkunftsländern (z.B. das deutsch-ukrainische Bildungsinstitut in Lviv oder das Goethe-Institut in Madrid) und in Deutschland (z.B. mit der IHK Erfurt und dem DEHOGA Thüringen e. V.) organisiert.

Arbeitspaket 5 - Praktikums- und Ausbildungsmanagement

Das Arbeitspaket umfasst alle Prozesse zur Praktikums- und Ausbildungsbegleitung. Beginnend mit der Aufnahme von Jugendlichen nicht deutscher Herkunft in den Betreuungsstatus im Anschluss an das AP 4 erfolgt zunächst eine Einbindung und Beratung von mitwirkenden KMU als Praktikums- bzw. Ausbildungsbetriebe der o. g. Jugendlichen. Bei Betriebsbesuche erfolgt die Entwicklung einer unternehmensbezogenen Planung zur Ausbildung der Teilnehmenden mit Erstellung von individuellen Förderplanungen sowie die Implementierung und Umsetzung von externem Praktikums- und Ausbildungsmanagement. Im Anschluss daran eine individuelle persönliche Betreuung und Förderung der Teilnehmenden mit Fokus auf Erstorientierung, Integrationsförderung, Ausbildungsförderung, Ausbildungsbegleitende Sprachkurse (für das Projekt Aufwands- und Kostenneutral), sozial- und fachpädagogischer Betreuung unter Einbeziehung externer Unterstützungen wie überbetrieblichen Ergänzungsausbildungen und Ausbildungsbegleitenden Hilfen. Im Beratungsprozess mit KMU soll auch die (eigenverantwortliche) Entwicklung interkultureller Kompetenzen bei betrieblichen Ausbilder/inne/n durch Verweise auf vertiefende Beratungs- und Qualifizierungsangebote der Kammern, Verbände Bildungsträger und Ministerien sowie ggfs. Kontaktherstellung angeregt werden (kostenneutral).

Arbeitspaket 6 – Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Wichtigste Aufgabe im Arbeitspaket ist die Bekanntmachung des Projektes bei regionalen KMU, der Möglichkeiten zur aktiven Mitwirkung und des erwarteten Nutzens, den die mitwirkenden Unternehmen durch Teilnahme mittel- und langfristig haben werden. Aufrufe zur Mitwirkung (Partnerakquise) sollen bei Betriebsbesuchen sowie in Veranstaltungen und Workshops explizit an alle ausbildenden Unternehmen kommuniziert werden, die Unterstützungsbedarf haben und damit Grundlagen und Motivation für eine Zusammenarbeit im Fachkräfteentwicklungnetzwerk zu schaffen. Aufgabe im Paket ist auch die Publizierung der Förderung des ESF. Die Arbeit soll auch beitragen, die Thüringer Unternehmen insgesamt im weiteren Umfeld als kompetente, leistungsfähige und zuverlässige Ausbildungsbetriebe mit besten Perspektiven zu präsentieren. (Weiteres siehe 4.4. Öffentlichkeitsarbeit)

Arbeitspaket 7 - Wissensmanagement

Der Einsatz von Wissen und Informationen ist eine notwendige, ständig mitlaufende Funktion in fast allen Arbeitszusammenhängen. Das Projekt soll aktiv zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege für die Fachkräftesicherung in Thüringen beitragen. Hierfür ist ein reger Wissens- und Erfahrungsaustausch unabdingbar. Erfolgsentscheidend ist die bereits projektbegleitende „vertikale Kommunikation“ von Arbeitsinhalten und Zielen innerhalb der Beteiligten, um die Arbeitsebene umfänglich in die Umsetzungsprozesse einzubeziehen und um die Erkenntnisse aus der Bearbeitung bzw. Umsetzung des Handlungsfeldes nachvollziehen zu können. Durch unsere Informations- und Dokumentationsstrukturen sowie der Ergebniskommunikation werden sowohl die an der Maßnahme beteiligten Mitarbeiter/innen wie auch die beteiligten Unternehmen unter Beachtung des Datenschutzes befähigt, die Arbeiten und Ergebnisse nachzuvollziehen und gemeinsam nachhaltig fortzuentwickeln. Der Informationsgewinn und initiierte Erfahrungsaustausch soll den Beteiligten auch Ansätze für ihre interne Organisations- und Fachkräfteentwicklung liefern.

Arbeitspaket 8 - Qualitätssicherung

Die FAV Service gGmbH ist von der Zertifizierungsstelle des TÜV THÜRINGEN e. V. nach dem Recht der Arbeitsförderung als Träger für „Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung“

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterichtlinie)

zugelassen und zertifiziert. Die Qualitätssicherung dient der Umsetzung und Entwicklung von Standards zur Erzielung einer bestmöglichen Planungs-, Organisations- und Umsetzungsqualität. Maßstab dafür sind die Erwartungen der Kunden (Teilnehmende und Unternehmen) und deren Zufriedenheit, welche regelmäßig erfragt, analysiert und zur Reflexion an die Mitarbeitenden kommuniziert werden soll. Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens sehen wir es als wichtige Aufgabe, unsere Mitarbeiter/innen kontinuierlich fort- und weiterzubilden, um neue Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu aktualisieren und direkt in die Projektarbeit einfließen zu lassen. Neben der Umsetzung der Qualitätsziele stehen der kontinuierliche Verbesserungsprozess und die Optimierung der Prozesse im Vordergrund der Arbeit im Paket.

Arbeitspaket 9 - Transfer

Dem Prinzip der Nachhaltigkeit folgend geht es im Projekt darum, die erzielten Ergebnisse und erworbenen Erkenntnisse zu nutzen und zu sichern. Die Arbeit im Handlungsfeld fokussiert die Überführung von im Projekt erworbenem Know-how in praktische Anwendung aber auch in eine mittel- und langfristig orientierte Regelarbeit. Inhalte des Arbeitspaketes sind die Überleitung der neuen Kooperationen in die Regelarbeit, Verstetigung der Kooperationsstrukturen und Instrumente; Durchführung von Transferveranstaltungen (Mitgliederversammlungen, Workshops, Fachtagungen, Fachkräftekonferenzen), Publikationen im Firmenverbund, inter-regionaler Transfer mit den FAV in Thüringen. Transferbestandteil ist insbesondere auch die Übernahme der begleiteten Teilnehmer/innen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in eine anschließende Perspektive als Fachkräfte in Thüringen. Bis zum Maßnahmenende 2020 sollen die Transferprozesse umgesetzt und gesichert und die Best-Practice Erfahrungen und Ergebnisse in neue Maßnahmen bzw. die Regelarbeit überführt werden. **(Weiteres siehe 4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit)**

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Der Arbeitsplan orientiert sich an den umfangreichen Projekterfahrungen des Trägers und seiner Partner. In einer umfangreichen Planung wurden benötigte zeitliche und organisatorische Ressourcen ermittelt und die zur Umsetzung notwendigen Maßnahmen und Prozesse sowie entsprechende Aufwände und Zeitbedarfe abgeleitet. Die Strukturierung des Projektverlaufes in Meilensteine und Arbeitspakete sichert eine gute Übersicht über den jeweiligen Erfüllungsstand, erzielte Umsetzungserfolge oder Nachbesserungsbedarfe. Aufgrund der dringend benötigten Ausbildungsbegleitung für Jugendliche, welche schon jetzt eine Ausbildung beginnen macht sich eine Projektlaufzeit von 36 Monaten notwendig, um einen Projekterfolg zu sichern; eine kürzere Laufzeit würde zu einem Abbruch der Teilnehmerbetreuung führen, das Risiko von Ausbildungsabbrüchen erhöhen mit hoher Wahrscheinlichkeit den gewünschten Maßeerfolg gefährden. Durch den Arbeitsplan sind ein hohe Ergebnisorientierung, ein wirtschaftlicher Einsatz der Ressourcen und damit ein gutes Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen gewährleistet.

4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Das Angebot für dieses Projekt steht allen interessierten Jugendlichen sowie Unternehmen offen, welche die Teilnahmevoraussetzungen (siehe 2.3.) erfüllen. Die FAV Service gGmbH führt dieses Bildungsprojekt branchenübergreifend durch; somit sind neben den bereits kooperierenden Kammern IHK und HWK auch weitere Branchen (z. B. Gesundheit/Pflege, Forst- und Landwirtschaft und deren Verbände bzw. Vertretungen) eingeladen, mitzuwirken. Weitere Partner sind die Ausbildungsbetriebe, der am Projekt teilnehmenden Auszubildenden, die Firmenausbildungsverbände sowie die regionalen Bildungsträger zur Durchführung von ausbildungsbegleitenden Hilfen, überbetrieblichen Ergänzungsausbildungen oder Lehrunterweisungen.

Vergleichbare Aktivitäten/ Programme/ Projekte in der Region

Projekttitel	Träger	Region	Schwerpunkt	Schnittstellen zum geplanten eigenen Projekt
Passgenaue Besetzung von Ausbildungsstellen	IHK Erfurt	Mittel-, Nord- und Westthüringen	Unterstützung bei Besetzung von Ausbildungsplätzen & Integration v. Fachkräften	Akquirieren von Ausbildungsinteresse/ Schaffen von Praktikums-/ Ausbildungsstellen; Unterstützung bedürftiger Azubi in Betreuung

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterrichtlinie)

Alle diesbezüglichen Maßnahmen werden im Arbeitspaket Öffentlichkeitsarbeit strukturiert. Das Projekt wird auf der FAV SERVICE-Internetplattform beworben und bei Kooperationspartnern verlinkt. Teilnehmerinformationen zur Projektvorstellungen werden erstellt, (vorerst) in die Zielsprachen Spanisch, Ukrainisch und Vietnamesisch übersetzt und gedruckt. Darüber hinaus informiert die FAV Service gGmbH in ihren eigenen regelmäßigen Informationsveranstaltungen sowie auf allen relevanten Ausbildungsbezogenen Messen und Börsen über aktuelle Entwicklungen, zum Maßnahmeangebot sowie über Möglichkeiten zur Mitarbeit. Im Rahmen der Maßnahmedurchführung werden die Publizitätsvorschriften der EU umfänglich berücksichtigt und umgesetzt. Z. B. bei Workshops werden allen Beteiligten die Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten des ESF bekannt gegeben. Zu den Veranstaltungen der Teilnehmerinformation wird eine Präsentation über die ESF-Förderung informieren. Eine Unterseite der Web-Site des Trägers wird erstellt und mit Verlinkungen zu den Seiten des ESF und der Projektpartner zu einer Erhöhung der Bekanntheit der Maßnahme und Vereinfachung des Einholens von Informationen hierzu beitragen. Bereits während der Projektlaufzeit werden die (Zwischen-) Ergebnisse regelmäßig in Veranstaltungen (z. B. regionalen Wirtschaftsbeiräten und Beratungen und Versammlungen der Firmenausbildungsverbände) vorgestellt. In Kooperation mit Projektpartnern werden Fachworkshops in der Projekt-region organisiert und durchgeführt. Die Ergebnisse werden in einer Präsentation/ Publikation zusammengefasst und den Kooperationspartnern sowie Multiplikatoren zur Verfügung gestellt. Zum Ende des Projekts ist als Transferbestandteil eine Ergebniskonferenz mit Beteiligung der Mitarbeitenden, Projektpartner und Fördergeber für die Fachöffentlichkeit geplant.

4.5 Netzwerk

Die FAV Service gGmbH unterbreitet das Maßnahmekonzept als **Einzelprojekt**. Eine Weiterleitung ist nicht vorgesehen. Eine Zusammenarbeit – insbesondere mit den Mittelthüringer Ausbildungsverbänden FAV Gotha e. V., dem Bildungsverbund Thüringer Unternehmen e. V. und weiteren Partnern (siehe 4.3. und 9.3.) ist Konzeptbestandteil. Die Partner sind in der Durchführung von Projekten zur Förderung von Ausbildung in transnationalem Kontext erfahren.

4.6 Lösungsansatz

Eigene (duale) Ausbildung ist der beste und sicherste Weg zur Fachkräftesicherung. Ausbildung wird in KMU, verbreitet noch sporadisch und unstrukturiert umgesetzt, verfügbare externe Unterstützungsangebote werden im Vergleich mit großen und mittleren Unternehmen selten genutzt; Abbrüche und Prüfungsversagen sind häufig das Ergebnis. Eine besondere Herausforderung ist dabei die Integration und fachliche Entwicklung von Praktikant/-inne/n und Auszubildenden nicht-deutscher Herkunft sowie deren Anschluss an hiesige Gegebenheiten und Anforderungen. Es ist erfolgsentscheidend, dort mit konkreten Betreuungs- und Begleitungsleistungen anzusetzen und besonders die Ausbildung von sprachlich und integrativ benachteiligten Menschen schnell und nachhaltig zu verbessern und zu einem erfolgreichen Verlauf und Abschluss zu verhelfen. Durch Beratung und Betreuung sollen betriebliche Ausbilder/-innen auf veränderte Anforderungen des Bewerbermarktes, der Ausbildung selbst und auf spezielle Anforderungen bei der Ausbildung von Azubis mit Hemmnissen vorbereitet werden (z. B. Gewinnung von Azubis, Erfolgreich Lernen im Betrieb, Herausforderungen meistern, erfolgreich Motivieren, externe Unterstützungen). Die Erreichung der Projektziele trägt in der Region als Beitrag zur Implementierung erfolgreicher Fachkräfteentwicklungsprozesse bei. Vom Projekt soll (neben der Betreuung von Jugendlichen bis zum erfolgreichen Abschluss) eine Signalwirkung als positives Beispiel mit Anspruch zur Nachahmung für andere – bislang bezüglich der Ausbildung von Menschen nichtdeutscher Herkunft noch vorsichtige oder unschlüssige Unternehmen - ausgehen. Dadurch soll eine funktionierende Ausbildung durch Einbringen und Nutzbarmachung externen Know-hows initiiert, gesichert, verbessert und nachhaltig gemacht werden. Jugendliche profitieren durch die geschaffenen Ausbildungschancen und Zukunftsperspektiven; die KMU durch neue Zukunftsaussichten und Bestandschancen durch Fachkräftesicherung; die Region (besonders die ländliche) durch neue Hoffnung für den „Erhalt“ der jungen Generation und ein Gegenwirken zu Beschäftigungslosigkeit oder Abwanderung. Die Maßnahme trägt nachhaltig dazu bei, die Ausbildung von Jugendlichen – insbesondere mit sprach- oder sozial/kulturell bedingten Lernnachteilen aufgrund nicht deutscher Herkunft – mit dem Ziel der Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen zu fördern. Damit sollen vielfältig außerhalb geförderter Projekte erfolgte Initiativen zur Gewinnung nicht deutscher Praktikant/inn/en und Auszubildender dahingehend unterstützt werden, dass aufgrund einer Betreuung

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterrichtlinie)

auch für diese Zielgruppen (z. B. ukrainische, marokkanische, spanische und vietnamesische Jugendliche in Thüringen), deren Erstorientierung sowie best- und schnellstmögliche Integration unterstützt und somit die beruflichen Perspektiven der Jugendlichen gefördert wird. Wir unterstützen damit auch, die Unternehmensperspektiven der regionalen KMU durch Verfügbarkeit von Fachkräftenachwuchs zu erhalten. Durch die Erweiterung und das Verfügbarmachen unseres Netzwerks sowie die langfristig orientierte Einbindung der Unternehmen in das etablierte Fachkräfteentwicklungsnetzwerk wird die Projektarbeit für die Region wichtig und nachhaltig. Fast alle Jugendlichen, welche aus unterschiedlichsten Gründen Ihre Heimat verlassen haben, um in Deutschland eine bessere Perspektive zu haben, sind hier mit einer Vielzahl an Widrigkeiten und Herausforderungen konfrontiert. In der deutlichen Mehrheit beherrschen Sie Deutsch nicht ausreichend, um alleine zurecht zu kommen, insbesondere nicht, um eine Schule besuchen oder Ausbildungsinhalte verstehen zu können; sie sind kulturell anders sozialisiert, häufig mit der Vielzahl an Gesetzen, Bestimmungen und Regeln überfordert und müssen sich schnell und sicher orientieren. Hinzu kommt der Zwang, schnell Geld verdienen zu müssen, da in der Regel für die Auswanderung daheim aufgenommene Darlehen bedient werden müssen oder andere finanzielle Zwänge bestehen. Staatliche oder private Unterstützungen sind in Deutschland nach Zielgruppen, Prioritäten oder Förderfähigkeit entsprechend zuständiger Richtlinien strukturiert. Einige Gruppen bleiben dabei weitgehend unberücksichtigt. Aktuell zählen hierzu Gruppen von Jugendlichen (z. B. aus der Ukraine, Marokko, Spanien oder Vietnam), welche ein Praktikum oder eine Ausbildung aufgenommen haben oder dies planen. Für viele dieser Jugendlichen sind Hilfe- und Betreuungsleistungen entscheidend, um nicht zu scheitern. Ein Scheitern hat in vielen Fällen – aufgrund der häufig hohen „Vorauszahlungen“ der Teilnehmenden oder deren Familien (z. B. für Reise- und Vermittlungskosten sowie Kost und Logis, zum Teil auch Sprachunterricht im Herkunftsland als „Investition“) wirtschaftlich katastrophale Folgen. Dieser Druck lastet auf den Teilnehmenden und erschwert häufig die Entwicklung zusätzlich. Eine persönliche Betreuung soll in erster Linie organisatorisch aber auch menschlich unterstützen, die Herausforderungen zu meistern und schnell persönlichen Anschluss an die hiesigen Gegebenheiten zu finden. Das Projekt soll durch seine beiden Kernbereiche **Erweiterung des Unternehmensnetzwerkes für Ausbildung und Fachkräfteentwicklung** und **pädagogische Praktikums- und Ausbildungsbegleitung für Jugendliche nicht-deutscher Herkunft** einen wichtigen Beitrag zur Konzipierung, Erprobung und **Umsetzung weiterer Wege für die Fachkräftesicherung** leisten.

4.6.1 Innovation

Eine gelebte Willkommenskultur- insbesondere in den Praktikums- und Ausbildungsbetrieben trägt zur erfolgreichen Eingliederung der Jugendlichen bei und ist darum unabdingbar. Ausländische Auszubildende bringen frischen Wind ins Team und fördern die Kulturkompetenzen sowie Sensibilität im Umgang untereinander. Somit hat die Beschäftigung interkultureller Auszubildender oder Mitarbeiter/innen neben der Besetzung einer freien (Ausbildungs-) Stelle auch einen allumfassenden positiven Effekt. Unterstützend werden wir für die Ausbildungsbetriebe mit Unterstützung unserer Kooperationspartner dortige Schulungen zum Thema „Willkommenskultur“ anbieten (für das Projekt aufwandsneutral). Aus der Erfahrung vergangener Projekte wissen wir um die Bedeutung einer aktiven Teilnehmerbegleitung/Betreuung – insbesondere in der Startphase. Da insbesondere anfangs viele Unklarheiten und Ängste seitens der Teilnehmer bestehen, ist eine persönliche Betreuung durch feste Ansprechpartner zwingend notwendig – sowohl im Herkunftsland als auch später beim Praktikum und in Deutschland. Darum wurden unsererseits zwei zusätzliche Leistungen als innovativer Ansatz zur Projektsicherung von Anfang an vorgesehen:

PRAKTIKUMSVORBEREITUNG: Direkt im Anschluss an die Teilnehmergewinnung sollen feste Zuständigkeiten zur Teilnehmerbetreuung geschaffen werden. Die Aufgaben bis zum Praktikumsbeginn bestehen hauptsächlich in der Organisation und Umsetzung der Prozesse zur Teilnehmergebietung und deren Qualitätssicherung, aber auch in der Beratung und Betreuung der Teilnehmenden bei der Vorbereitung auf die Ausbildung in Deutschland (Information, Vertrauensbildung, Hilfe bei der Planung und Vorbereitung; Informationsaustausch mit dem Projektträger)

AUSBILDUNGSVORBEREITUNG: Direkt mit Beginn der Praktika beginnt flankierend zu den individuellen Erstorientierungen die Ausbildungsvorbereitung: Im Herkunftsland unterstützen die dortigen Partner bei den Umzugsvorbereitungen und allen administrativen Notwendigkeiten; in Deutschland werden gute Startbedingungen zum Leben und Lernen der Teilnehmenden vorbereitet und bereitgestellt. Die Aufgaben bis zum Ausbildungsbeginn bestehen hauptsächlich in

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräfterichtlinie)

praktischer Hilfe zur Vorbereitung der Ausbildung, bürokratischer Unterstützung, dem Willkommenheißen der Teilnehmer/innen, Unterstützung bei der Eingewöhnung und Lebenshilfe.

Innovativer Ansatz zur Förderung des „Passens“ bzw. Ermöglichung von Alternativen:

Zur „Halbzeit“ der Praktikumszeit wird das Feedback des Verantwortlichen eingeholt, ob die Fortsetzung des Praktikums erfolgversprechend ist und in Ausbildung mündet. Ist eine Fortsetzung des Praktikums in diesem Unternehmen in begründeten Fällen nicht möglich, bietet der Träger dem TN ein anderes Ausbildungsunternehmen an und vermittelt ihn dorthin. So können Maßnahmeabbrüche der Teilnehmenden und der Verlust der bis dahin getätigten Aufwände vermieden (bzw. zumindest minimiert) und neue Chancen ermöglicht werden. Zum Ende der Praktikumszeit gibt es ein Auswertungsgespräch mit den Teilnehmenden, dem/der Verantwortlichen des Unternehmens und dem Träger mit dem Ergebnis einer Entscheidung bezüglich der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages. Durch die pädagogische Ausbildungsbegleitung sollen den Teilnehmenden neben einer hohen Lernmotivation auch aktive Unterstützungen zur Entwicklung des persönlichen „Drive“ – der Fähigkeit zur Selbstmotivation – als wichtige Grundlage zum „Durchhalten“ und „Zielerreichen“ mitgegeben werden. Dazu gehört auch die aktive Auseinandersetzung mit der Mentalität des Gastgeberlandes und seiner grundlegenden Voraussetzungen und Erwartungen an eine erfolgreiche Integration. In unserem Projekt sollen den Teilnehmenden schnellst- und bestmöglich fachliche berufsbezogene und im Gastgeberland erwartete soziale Kompetenzen vermittelt werden: hierzu werden Ihnen im Begleitungsprozess Handlungsorientierungen gegeben und individuelle Bildungsangebote zugänglich gemacht.

4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit

Die im Projekt identifizierten und erprobten Wege der Fachkräftesicherung und Betreuungsstrukturen sollen nach dem Projektende in die Regelarbeit übergehen. Möglich wird dies durch die ebenfalls im Projekt angestrebte Erweiterung des Fachkräftenetzwerks. Eine besondere Solidargemeinschaft ausbildender Unternehmen beweist praktisch, dass trotz des regionalen Wettbewerbs um die besten Mitarbeiter und Ausbildungsbewerber Klarheit und ein fester Wille dahingehend herrscht, dass im Interesse Aller die Region Thüringen für Bewerber/innen von „außerhalb“ attraktiv gemacht werden muss und diese Fachkräftepotentiale nicht an andere Regionen verloren werden dürfen. Da ein solches Vorhaben für einzelne Unternehmen nicht schaff- und leistungsfähig ist, stellt ein Verbund eine optimale Plattform zur kooperativen Umsetzung von Maßnahmen der Bewerbungsgewinnung und Fachkräfteentwicklung dar. Außerhalb der erfolgten Entwicklung und Erprobung können bewährte Projektergebnisse nach Projektende im fortgesetzten Transferprozess unternehmensfinanziert gesichert, verbreitet und weiterentwickelt werden.

4.6.3 Wissenschaftliche Begleitung

Eine wissenschaftliche Begleitung des Projektes ist nicht vorgesehen.

5. Erfolgskontrolle

5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Durch die Projektmitarbeiter/innen wird eine regelmäßige Erfolgskontrolle in Form von monatlichen Auswertungen gegenüber der Projektleitung (in Teamberatungen) durchgeführt. Damit sichern wir, dass alle Geschäftsprozesse durchgängig geplant, gesteuert, umgesetzt und überwacht werden. Wichtigster Bezugspunkt der Auswertungen sind die aus den Projektzielen bzw. dem Arbeitsplan abgeleiteten **individuellen Ziele der Mitarbeitenden** in Bezug auf Ihren Arbeitsbereich und deren terminentsprechende Erfüllung. Maßnahmen und Qualitätsstandards werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Ein stringent umgesetztes Reklamationsmanagement sichert im Bedarfsfall eine umgehende Ursachenrecherche, Bearbeitung und Abstimmung der Fehlerquelle/n. Folgende Maßnahmen sind Bestandteile der Erfolgskontrollen:

- regelmäßige bedarfsgerechte Auswertungs- und Abstimmungsgespräche
- Rückmeldungen des eingesetzten Personals
- funktionierendes Kunden- und Reklamationsmanagement mit kurzen Reaktionszeiten
- Erfolgsauswertungen (Akquise, geringstmögliche Abbrüche, Zufriedenheit der Beteiligten)
- Zentrale Maßnahmeverwaltung und damit genaue Übersicht über Aufwände und Erfolge.

Zur Erfolgskontrolle wird auch die Arbeit der Projektgruppe eingesetzt: in Beratungen werden die zurückliegende Arbeit reflektiert, notwendige Korrekturen und Verbesserungen beraten und

Vorhabensbeschreibung: „Projekt zur Konzipierung, Erprobung und Begleitung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs“ (Fachkräftenrichtlinie)

Abspraken zum operativen Vorgehen getroffen. Die Projektgruppe bildet die Hauptschnittstelle der Kommunikation von Projekt(zwischen)ergebnissen zu den Partnern.

5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Die Erfolgskontrolle des Projektes wird entsprechend den Arbeitspaketen an den zugehörigen Zielstellungen und (quantifizierbaren) Indikatoren gemessen:

Arbeitspaket 1 - Projektmanagement

- Erfolgte Komplettierung der organisatorischen Voraussetzungen und Projektressourcen
- Einweisung/Einarbeitung der Projektmitarbeiter/innen
- Durchführung einer Kick-Off-Veranstaltung, Information der Projektpartner
- Etablierung regelmäßiger Abstimmungen/Beratungen im Projektteam und der Projektgruppe
- Installation von Steuerungsprozessen und Erfolgsmessungen
- Durchführung von Workshops, Informations- und Transferveranstaltungen

Arbeitspaket 2 - Monitoring

- Jährliche Auswertung der Beobachtung des Ausbildungsmarktes nach Regionen/Branchen
- Jährliche Auswertung der Erfassung der Bewerber-Anforderungen von Unternehmen
- Bereitstellung allgemeiner/nationaler/regionaler ausbildungsbezogener Informationen

Arbeitspaket 3 - Kooperation & Netzwerkausbau

- Erweiterung des Netzwerkes um mindestens 2 Unternehmen in 2017
- Erweiterung des Netzwerkes um mindestens 16 Unternehmen in 2018
- Erweiterung des Netzwerkes um mindestens 16 Unternehmen in 2019
- Erweiterung des Netzwerkes um mindestens 16 Unternehmen in 2020
- Durchführung von mindestens sechs Veranstaltungen und Workshops im Projektzeitraum

Arbeitspaket 4 - Teilnehmergebungung

- Akquise von 6 Teilnehmenden (zu betreuende Auszubildende) in 2017
- Akquise von ca. 22 Teilnehmenden (zu betreuende Auszubildende)
- Akquise von ca. 35 Teilnehmenden (zu betreuende Praktikant/inne/n)
- Unterzeichnung von Datenschutz- und Teilnehmerverträgen

Arbeitspaket 5 - Praktikums- und Ausbildungsmanagement

- Betreuung von ca. 30 Praktikant/inne/n im Projekt
- Betreuung von bis zu 20 Auszubildenden im Projekt

Arbeitspaket 6 – Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

- Erstellung von Projektflyern für Unternehmen und Teilnehmende
- Erstellung einer Online-Präsentation des Projektes
- Teilnahme an mindestens 6 regionalen Ausbildungsmessen/Börsen jährlich
- Durchführung von mindestens 6 Transferveranstaltungen im Projektzeitraum
- Durchführung von 6 Veranstaltungen und Workshops im Projektzeitraum
- Durchführung von 3 Reisen zur Teilnehmerinformation in Herkunftsländern

Arbeitspaket 7 - Wissensmanagement

- Durchführung von mindestens 6 Transferveranstaltungen im Projektzeitraum
- Durchführung von 6 Veranstaltungen und Workshops im Projektzeitraum
- Erstellung eines Projekt-Abschlussberichts mit Transferempfehlungen

Arbeitspaket 8 - Qualitätssicherung

- Erstellung von Prozessbeschreibungen/Abläufen für das QM-System
- Aufnahme entwickelter Projekt-Prozesse und zugehöriger Dokumente in das QM-System
- Durchführung von Befragungen zur Teilnehmerzufriedenheit (jährlich)

Arbeitspaket 9 - Transfer

- Durchführung von drei Transferveranstaltungen im Projektzeitraum
- jährliche Präsentation der Projektergebnisse zu Mitgliederversammlungen
- Aufnahme von 45 Unternehmen in das Ausbildungsnetzwerk

6. Personal

Die Maßnahme wird mit insgesamt 5 über die Laufzeit einbezogenen Mitarbeiter/-inne/n (durchschnittlich 2 VBE) realisiert. Alle Mitarbeiter/innen sind ausschließlich für das Projekt tätig bzw. von anderen Aktivitäten abgegrenzt. Im Team wird aufgrund der regionalen Orientierung und aus Gründen der Wirtschaftlichkeit eine Spezialisierung nach Regionen und Personen vorgenommen, um so einen **persönlichen Bezug** als wichtigen Vertrauens- und Erfolgsfaktor herzustellen.

Die **Maßnahmeleitung** (0,25 VBE) ist für die Prozesse des Projektmanagements, der Erfolgskontrolle, das Qualitätsmanagement, die Netzwerkeinbindung und -entwicklungen verantwortlich. Sie strukturiert die Projektarbeit und überwacht alle Abläufe und Prozesse begleitend. Sie unterstützt die externe Kommunikation, das Wissensmanagement, die Netzwerkeinbindung sowie den Ergebnistransfer, bringt aktuelle regionale Entwicklungen und Bedarfe ein und wirkt qualitätsüberwachend. Grundsätzlich hat die Leitung die Maßnahmeverantwortung und ist auch aktiv im persönlichen Beratungs- und Kommunikationsprozess mit den Unternehmen und Partnern sowie im Prozess der Teilnehmergewinning eingebunden. Qualifikation: langjährige Erfahrungen in Unternehmens- und Mitarbeiterführung sowie im Projektmanagement. 3 Fremdsprachen.

Die **Koordinierungsstelle** (0,3 VBE) ist für die Prozesse der Planung, Organisation und Steuerung der Aktivitäten verantwortlich. Sie strukturiert die Projektarbeit zeitlich und inhaltlich und fungiert als Ansprech- und Verteilerstelle für eingehende Anfragen und Aufgaben von Teilnehmenden, Partnern und Interessenten („Lotsenstelle“). Darüber hinaus koordiniert sie den persönlichen Einsatz und unterstützt den Unternehmensservice bzw. den sozialpädagogischen Ausbildungscoach vertretend in Urlaubs- bzw. Ausfallzeiten. **Qualifikation:** Berufsabschluss, betriebswirtschaftlicher Abschluss (FS), Ausbildereignung.

Der/die Ausbildungscoach/Sozialpädagogin (0,75 VBE) hat mit der **Ausbildungskoordination und -begleitung** umfassende Betreuungsaufgaben für Teilnehmende: externes Praktikums- und Ausbildungsmanagement, individuelle sozialpädagogische und fachliche Betreuung, zielgruppen-spezifische Fallarbeit, Motivation, Planung, Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen für Ausbildungsbewerber/-innen. **Qualifikation:** Diplom-Sozialpädagogin/-arbeiterin (FH) mit 5-jähriger Berufserfahrung.

Der/die Mitarbeiter/in/nen für Unternehmensservice (1,0 VBE von 01/2018 bis 08/2019, 0,6 VBE von 09/2019-11/2020) hat Akquise und Beratung von ausbildungsinteressierten KMU hinsichtlich der Erprobung und Umsetzung von zusätzlichen Wegen der Fachkräftesicherung, Betreuung der Unternehmen, Planung, Organisation, Durchführung von Informationsveranstaltungen, externes Praktikums- und Ausbildungsmanagement und fachliche Betreuung, die Initiierung und Validierung von Verbesserungsprozessen, das Wissensmanagement mit den Unternehmen und das Monitoring zur Aufgabe. **Qualifikation:** Berufsabschluss; Ausbildereignung (AEVO), 5-jährige Berufserfahrung, Fachschulabschluss. Fremdsprache.

Die **Projektverwaltung** ist für die Abrechnung, das Finanzcontrolling, die Nachweisführung, Büroorganisation, Ressourcenmanagement und Systemadministration zuständig und sichert die Kommunikation mit den Fördermittelgebern. (Finanzierung aus der Verwaltungspauschale). **Qualifikation:** einschlägige Erfahrung in der Verwaltung von geförderten Maßnahmen.

7. Methoden, Medien und Materialien

Die Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden erfolgt persönlich und individuell. Durch die Verfügbarkeit einer festen Betreuungsperson soll Vertrauen geschaffen und Beständigkeit gesichert werden. Die Vermittlung der Lerninhalte in Praktikum und/oder Ausbildung erfolgt entsprechend der Vorgaben in den geltenden Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenplänen und ausschließlich in Präsenzunterricht (Theorie und Praxis); ebenso bei Ausbildungsbegleitenden Hilfen und überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen. Da Jugendlichen mit Deutsch als Zweitsprache ausbildungsbegleitend nicht ausreichend (zeitlich und inhaltlich) individuell gestalteter Unterricht angeboten werden kann, werden den Teilnehmenden (fakultativ; außerhalb der Projektarbeit) als Ergänzungen zum zusätzlichem Sprachunterricht Onlinesequenzen (kostenneutral) zur Verfügung gestellt (www.rosetta-stone.de). Als Informationsmaterialien im Unternehmensservice werden neben den im Projekt erstellten Flyern Dokumente, Formulare und Checklisten unseres betrieblichen QM-Systems sowie aktuelle relevante Publikationen der regionalen Ministerien, Kammern und Agenturen für Arbeit eingesetzt.

8. Arbeitsumgebung

8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Durchführungsorte der Erstorientierung sowie der fachlichen, überfachlichen und sozialpädagogischen Erstorientierungs-, Praktikums- und Ausbildungsbegleitung sind die Standorte der FAV Service gGmbH (insbesondere das **Projektbüro** in Arnstadt, Dr.-Bonnet-Weg 1) sowie ihrer Kooperationspartner (Ausbildungsunternehmen, Berufsschulen, Durchführungsorte von Ergänzungsausbildungen, Ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie aller sonstigen Entwicklungsförderungen. Das Projektbüro als Organisations-, Anlauf-, Beratungs- und Koordinierungsstelle verfügt über zwei komplette Arbeitsplätze mit Computertechnik, Druckern, Kommunikationstechnik (Telefon, Fax, Internet), einem variablen Arbeitsplatz mit Anschluss für Notebooks und Internetzugang sowie verschließbare Ablagen für Unterlagen und Datenträger.

8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Wir sichern im Umsetzungsprozess der Maßnahme umfänglich und jederzeit die Einhaltung sämtlicher relevanter Bestimmungen und Vorschriften zu:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStV), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Brandschutzbestimmungen
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherungen (Berufsgenossenschaften)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und EU-Datenschutz-Grundverordnung EU-DSGVO garantieren wir den Schutz des Einzelnen vor Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts durch unberechtigten Umgang mit personenbezogenen Daten und ergreifen alle notwendigen technisch-organisatorischen Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen und behörden-/ firmenrelevanten Daten vor Zugriff unberechtigter Dritter. Darüber hinaus ist die Einhaltung der Vorschriften des betrieblichen QM-Systems (Handbuchs) Bestandteil und der AZAV Zertifizierung für die Projektumsetzung und das Projektcontrolling verbindlich.

9. Referenzen

9.1 Erfahrungen im Bereich der Beruflichen Bildung

Die FAV Service gGmbH wurde zur Schaffung einer gemeinsamen Basis regionaler Akteure zur neu strukturierten und ausgerichteten Ausbildungsförderung durch Bündelung der Ressourcen und Verbindung der Netzwerke gegründet. Nachwuchsgewinnung und ausbildungsbezogene Förderung ist das zentrale Kompetenzfeld, das sich die FAV Service gGmbH zur Aufgabe gemacht hat. Durch die Gründung verfügen wir nicht nur direkt, sondern auch mittelbar über weitreichende Erfahrungen in der beruflichen Bildung: seit Gründung haben 1.700 Jugendliche in unseren Gründungsvereinen eine betriebsnahe Ausbildung (Sonderprogramm ZIL) absolviert; darüber hinaus haben wir ca. 25.000 betriebliche Auszubildende in überbetrieblichen Seminaren ergänzend ausgebildet; seit 2014 haben wir als FAV SERVICE gGmbH bereits ca. 10.000 Lehrgänge für Azubis regionaler KMU realisiert. Die Leistungskette der individuellen Ausbildungsbegleitung bis hin zum Übergang Ausbildung-Beruf nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bildet unsere Kernkompetenz. Das Team besteht aus erfahrenen und qualifizierten Fachleuten, welche langjährig im Bereich praxisnahe Berufsorientierung und Ausbildungsförderung tätig sind und sich erfolgreich und professionell mit Beratung, Ausbildung und Mentoring sowie dem Coaching von Azubis befassen. Nach dem Recht der Arbeitsförderung sind wir von der Zertifizierungsstelle des TÜV THÜRINGEN e. V. als Träger für „Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung“ zugelassen. Wir verfügen über eine herausragende Bereitschaft zur Kooperation aller wichtigen regionalen Akteure im Projektkontext und damit begünstigte Zugänge zu den Zielgruppen. Dies eröffnet beste Voraussetzungen zur Erreichung der Ziele sowie Jugendlichen und Unternehmen einzigartige Chancen zum passgenauen Zusammenfinden und gemeinsamer Perspektiven.

9.2 Zusammenarbeit mit Unternehmen

Von den Gesellschaftern und Netzwerkpartnern der FAV Service gGmbH werden seit 1996, von der Gesellschaft selbst seit 2014 Lehrgänge der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung und Zusatzqualifikationen für Auszubildende regionaler Unternehmen (KMU) entwickelt, organisiert und kooperativ durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2017 bestehen aktuell branchenübergreifende Kooperationsbeziehungen zu 240 Unternehmen; davon 230 KMU. Alle verfügen über die Auszubildereignung und sind als zuverlässige Partner bei der Ausbildung und der Durchführung von Schüler- und Orientierungspraktika langjährig bewährt. Diejenigen davon mit aktuell freien Ausbildungsstellen bilden die Basis der an die potentiellen Teilnehmenden kommunizierten Auswahlmöglichkeiten zur Absolvierung eines Praktikums oder zur Aufnahme einer Ausbildung. Die Zusammenarbeit zwischen Projektmitarbeiter/inne/n und Unternehmen bei der Förderung der Teilnehmenden wird im Arbeitspaket 4 - Praktikums- und Ausbildungsmanagement strukturiert. Im Rahmen des Arbeitspaketes 2 „Netzwerkarbeit“ sollen weitere Unternehmen für eine nachhaltige Zusammenarbeit im Verbund gewonnen werden.

9.3 Einbindung in regionale Strukturen, Kooperationen, Netzwerke

Durch Kooperationen mit strategischen und operativen Partnern verfügt die FAV Service gGmbH über ein leistungsfähiges und in der Region besonderes Netzwerk. Es bestehen Kooperationen mit allen Institutionen, die an der Berufsausbildung beteiligt sind. Durch ein strategisches und kooperatives Zusammenwirken der Arbeitsmarktakteure (Unternehmen, Kammern, Verbände, Träger der Arbeitsförderung, Bildungsträger, kommunale/regionale Wirtschaftsförderung und nicht zuletzt die Berufsschulen) kann aktiv Einfluss auf die Förderung der Ausbildung, die Erhöhung der Ausbildungsqualität und die Sicherung der Fachkräfteentwicklung genommen werden.

Netzwerk der Firmenausbildungsverbände (FAV):

Organschaftliche Zusammenarbeit besteht mit dem Bildungsverbund Thüringer Unternehmen e. V. und dem FAV Gotha e.V.; Kooperationsverträge bestehen mit dem Torrivo e. V. in Südthüringen, dem FAV Nordthüringen e. V. sowie dem FAV Nord-West-Thüringen e. V.

Zusammenarbeit mit den Kammern:

Die IHK Erfurt ist jeweils geborenes Mitglied in den Gesellschafter-Vereinen und als Vorstandsmitglied in der Gesellschafterfunktion bei der Entwicklung der FAV Service gGmbH engagiert. Seit Oktober 2015 wird gemeinsam mit der IHK Erfurt und der HWK Erfurt das Projekt Übergangskoordination durchgeführt. Gegenseitige Unterstützung besteht auch auf allen Ebenen der Fachkräftesicherung und in Projekten wie z. B. „JOBSTARTER plus“, „FIF“ oder „passgenaue Vermittlung“. Auch mit der IHK und der HWK Südthüringen bestehen aktive Kooperationen.

Zusammenarbeit mit Schulen:

Kooperationen mit Unternehmen werden bereits genutzt, um z. B. in der laufenden Maßnahme „Übergangskoordination“ individuelle Unterstützungen für Jugendliche zu leisten. In dieser Maßnahme bestehen aktuell Kooperationsvereinbarungen mit 126 Schulen in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an (Praktikums)Unternehmen.

Netzwerk regionaler Bildungsträger:

Die FAV Service gGmbH fungiert als Organisator von Ergänzungslehrgängen, Auftraggeber und qualitätssichernde Stelle im Auftrag regionaler KMU gegenüber Bildungsträgern. Insgesamt bestehen thüringenweit Kooperationsverträge mit 24 Bildungsträgern.

Zusammenarbeit mit Berufsschulen:

Wir kooperieren in der Zielregion bereits aktiv mit allen Berufsschulen in Mittelthüringen, welche für die fachtheoretische Ausbildung der IHK-Berufe verantwortlich sind.

Weitere Kooperationen:

Unterstützende Partner sind die Agentur für Arbeit Erfurt und Gotha sowie die regionalen Akteure im Integrationskontext. Die Reihe der Partner wird laufend ausgebaut und ergänzt. Durch die Anbindung/Mitarbeit in und zu Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, Clustern und Arbeitskreisen (z. B. Bildungsausschüsse, Fachbeiräte) erweitern wir stetig unsere Kontakte zu Unternehmen und erhalten aktuelle Informationen über geplante Investitionen, Anforderungen an Fachkräfte sowie über die Entstehung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Im Landkreis Gotha sind wir aktiv im Wirtschaftsbeirat vertreten. Bei transnationalen Projekten besteht Zusammenarbeit mit dem Europa Service Büro für Mittelthüringen, der IHK Erfurt sowie dem Goethe-Institut in Madrid.

9.4 Bereits realisierte Projekte des Antragstellers

Förderprogramm / Förderkennzeichen & Projekttitel	Laufzeit	Zielregion	Schwerpunkte
Ausbildungsrichtlinie/ ABV13011 - Geschäftsstelle 2014 Ausbildungsrichtlinie	01.01.2014 bis 31.12.2014	Landkreis Gotha	Betreuung von KMU in Mittelthüringen
Ausbildungsrichtlinie/ ABE150011 – Überbetriebliche Ergänzungsausbildung 2015	01.01.2015 - 23.08.2015	Gotha, Weimarer Land, Erfurt und Kyffhäuserkreis	Förderung durch Angebot Überbetrieblicher Ergänzungsausbildung
Ausbildungsrichtlinie/ ABE150055 – Überbetriebliche Ergänzungsausbildung 2015-2016	24.08.2015- 14.08.2016	Landkreis Gotha, Weimarer Land, Erfurt, Weimar, Kyffhäuserkreis	Förderung betrieblicher Ausbildung durch Angebot Überbetrieblicher Ergänzungsausbildung
ESF-Schulförderrichtlinie/SFE150076 – Übergangskoordination (Schulförderlinie Freistaat Thüringen)	01.10.2015- 31.07.2017	Mittel-Nord & Westthüringen	individuelle Unterstützung für SchülerInnen und Begleitung ihres Übergangs ins Berufs-/ Arbeitsleben
JOBSTARTER plus/ FKZ 21JP3A030 Mittelthüringer Initiative für Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen	01.03.2017 – 29.02.2020	Gotha, Ilmkreis, Erfurt, Weimar-Stadt, Weimarer Land, Sömmerda	Verbesserung von Chancen für kleine Unternehmen in Thüringen, auszubilden und Bewerber/innen zu finden
Ausbildungsrichtlinie ABE160019 Überbetriebliche Ergänzungsausbildung 2016-2017	15.08.2016- 11.08.2017	Gotha, Weimarer Land, Erfurt, Kyffhäuserkr.Weimar	Förderung betriebl. Ausbildung durch Überbetriebl. Ergänzungsausbildung
Ausbildungsrichtlinie ABE160019 Überbetriebliche Ergänzungsausbildung 2017-2018	14.08.2017- 10.08.2018	Gotha, Weimarer Land, Erfurt, Kyffhäuserkr.Weimar	Förderung betriebl. Ausbildung durch Überbetriebl. Ergänzungsausbildung
Schulförderrichtlinie/ Durchführung von Maßnahmen der praxisnahen Berufsorientierung MINT	15.10.2017- 31.07.2020	Landkreis Gotha	(Berufsfelderkundung und Berufsfelderprobung MINT)
Praxisbezogene Testverfahren	01.09.2017- 31.07.2020	Landkreis Gotha	Praxisbezogene Testverfahren
Schulförderrichtlinie/ SFE170010 – Übergangskoordination (Schulförderlinie Freistaat Thüringen)	01.08.2017- 31.07.2018	Mittel-Nord & Westthüringen	individuelle Unterstützung für SchülerInnen und Begleitung ihres Übergangs ins Berufs-/ Arbeitsleben

10. Anlagen

10.1. Anlage 1 - Unterstützungs- und Kooperationsvereinbarungen

Lfd. Nr.	Ausstellende Institution
1	Industrie- und Handelskammer Erfurt
2	Firmenausbildungsverbund Gotha e. V.
3	Bildungsverbund Thüringer Unternehmen e. V.
4	DEHOGA Thüringen KOMETENZZENTRUM GmbH - gemeinnützig
5	Goethe-Institut Madrid/Spainien
6	Deutsch-Ukrainisches Bildungsinstitut, Lviv/Ukraine

10.2. Anlage 2 - Entwurf zum Ausgaben- und Finanzierungsplan

ID/Aktenzeichen: FFS170005

VII. Ausgaben- und Finanzierungsplan ¹					
Ausgaben (in €)	Gesamt	2017	2018	2019	2020
1. Ausgaben für Personal					
1.1 Arbeitsentgelte (AN-Brutto)	227.617,46	4.175,21	85.058,55	82.304,47	56.079,23
1.2 Pauschale für Sozialabgaben inkl. Berufsgenossenschaft	45.921,82	842,35	17.160,56	16.604,93	11.313,98
Summe Ausgaben für Personal	273.539,28	5.017,56	102.219,11	98.909,40	67.393,21
2. Sachausgaben					
2.1 geringwertige Wirtschaftsgüter/Verbrauchsmaterial	2.706,59	24,70	965,53	954,13	762,23
2.2 Abschreibungen, Miete/Leasing für Betriebsausstattung	3.774,27	185,98	1.438,76	1.454,30	695,23
2.3 Miete/Mietnebenkosten für Lehr- und Büroräume	12.508,60	549,10	4.090,20	4.090,20	3.779,10
2.3.1 Miete	9.019,48	452,18	2.927,16	2.927,16	2.712,98
2.3.2 Pauschale für Betriebsausgaben	3.489,12	96,92	1.163,04	1.163,04	1.066,12
2.4 Sonstige Sachausgaben (Steuern, Versich., Telefon, u. a.)	5.647,98	102,18	1.941,51	2.101,51	1.502,78
2.5 Ausgaben für Dienstreisen	24.240,00	345,00	9.750,00	8.355,00	5.790,00
2.5.1 Fahrtausgaben für öffentliche Beförderungsmittel, sonstige Reiseausgaben	3.585,00		1.395,00	1.095,00	1.095,00
2.5.2 Fahrtausgaben für PKW	20.655,00	345,00	8.355,00	7.260,00	4.695,00
2.6 Ausgaben für Leistungen externer Einrichtungen	11.309,63	1.460,70	5.715,35	2.388,09	1.745,49
Summe Sachausgaben	60.187,07	2.667,66	23.901,35	19.343,23	14.274,83
3. Verwaltungsausgaben					
Pauschale (15% der zuwendungsfäh. direkten Personalausgaben)	41.030,89	752,63	15.332,87	14.836,41	10.108,98
Summe Verwaltungsausgaben	41.030,89	752,63	15.332,87	14.836,41	10.108,98
Gesamtsumme der Ausgaben	374.757,24	8.437,85	141.453,33	133.089,04	91.777,02
4. Umsatzerlöse aus Projektstätigkeit					
Gesamtsumme der zuwendungsfähigen Ausgaben	374.757,24	8.437,85	141.453,33	133.089,04	91.777,02
5. Nicht zuwendungsfähige Ausgaben					
Finanzierung (in €)	Gesamt	2017	2018	2019	2020
1. Private Mittel					
1.1 Eigenmittel des Antragstellers	74.951,49	1.687,58	28.290,68	26.617,82	18.355,41
1.2 Einnahmen von Dritten/Teilnehmergebühren					
1.3 Mittel von Stiftungen und Spenden, Sonstiges					
Summe Private Mittel	74.951,49	1.687,58	28.290,68	26.617,82	18.355,41
2. Öffentliche Mittel (nicht von GFAW bewirtschaftet)					
2.1 Bundesmittel					
2.2 Sonstige Mittel des Freistaats Thüringen					
2.3 Kommunale Mittel					
2.4 Sonstige öffentliche Mittel					
Summe Öffentliche Mittel					
3. bei GFAW beantragte Mittel	299.805,75	6.750,27	113.162,65	106.471,22	73.421,61
Gesamtsumme der Finanzierung	374.757,24	8.437,85	141.453,33	133.089,04	91.777,02