

Pilotprojekt zum Aufbau eines digitalen Arbeitgeberportals zur Fachkräftegewinnung

Aufbau und Betrieb eines datenbank- und internetbasierten Informations- und Kommunikationssystems zur Vermittlung von latenten Arbeitsplatzangeboten und mit dem Ziel der Kompetenzförderung der Unternehmen der Region Jena zur regionalen Fachkräftegewinnung und dem Transfer in andere Regionen Thüringens

1. Ausgangssituation und Bedarf

Sinkende Schülerzahlen und gleichzeitig steigende Zahlen bei den Rentenabgängern führen zu mittlerweile deutlich spürbaren Problemen der Betriebe bei ihrer Fachkräfte- und Nachwuchssicherung. Der Berufsbildungsbericht 2016 des BMBF verzeichnete einen neuen Höchststand mit rund 41.000 freien Ausbildungsstellen (+10,4% gegenüber 2015). In mehr als 40 Prozent der Betriebe unter 20 Beschäftigten bleiben mittlerweile angebotene Ausbildungsstellen unbesetzt (BIBB Datenreport, 2014). Die steigenden Investitionen der thüringischen Betriebe in Ausbildungsplätze erhalten nicht die ausreichende Nachfrage durch die Jugendlichen. Für diese zunehmende Diskrepanz zwischen den Angeboten an betrieblichen Ausbildungsplätzen und der entsprechenden Nachfrage durch Schüler und Jugendliche lassen sich verschiedene Gründe aufführen:

- Es liegt eine hohe Unkenntnis (bei Jugendlichen, zuweilen auch bei Eltern) über die vielfältigen Ausbildungs- und Arbeitsangebote der heimischen Betriebe vor. Die Einschätzung „Hier kann man nichts werden“ herrscht noch in vielen Köpfen vor.
- Eine erfolgreiche Besetzung der Ausbildungsplätze wird zunehmend schwerer: Sinkende Bewerberzahlen, gleichbleibend hohe Quoten von Ausbildungsabbrechern (oftmals durch falsche Vorstellungen vom Beruf oder wegen geringer Motivation und Überlastung) sowie geringe personelle und finanzielle Kapazitäten für die Suche nach Praktikanten oder Auszubildenden, insbesondere in kleineren Betrieben, erschweren die Nachwuchssicherung.
- Unterschiedliche Suchwege erschweren den Abgleich: Während Betriebe überwiegend in der lokalen Zeitung inserieren oder über Mitarbeiter/Bekanntes nach Auszubildenden suchen, fragen die Schülerinnen/Schüler und Jugendlichen vor allem ihre Eltern oder verwenden das Internet.

Vor diesem Hintergrund werden neue Maßnahmen benötigt, um eine nachhaltige, betriebliche Fachkräftesicherung zu erreichen. **Die Betriebe werden sich verstärkt um Schüler und Jugendliche bewerben und auf ihre spezifischen Vorteile und Chancen für potenzielle Mitarbeiter hinweisen müssen.** Um geeignete Fach- bzw. Nachwuchskräfte zu finden, sollten die Unternehmen nicht erst im Fall aktueller Stellenbesetzungen ihre Mitarbeitersuche starten. Stattdessen wird vorgeschlagen, mit der **Präsentation der latenten Arbeitsangebote** (z.B. *Ferienjobs und Praktika; Studien-, Fach- und Projektarbeiten; Schnuppertage; Feriencamps; usw.*) bereits frühzeitig und durchgängig für die vielfältigen Möglichkeiten in den Betrieben zu werben. Diese Aufgaben werden die heimischen Betriebe (vor allem in kleinerer und mittlerer Größe) aufgrund unzureichender finanzieller und personeller Kapazitäten nicht allein realisieren können. Umso wichtiger ist die Unterstützung durch die kommunale und regionale Wirtschaftsförderung, um ihre Perspektiven für den regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern.

2. Projektziele

2.1 Zielstellungen des Projektes

Seit einem Jahr wird eine **Kommunale Unternehmensplattform** (KWIS.web) unter der Federführung der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH (WFG Jena) im Internet betrieben, auf der gegenwärtig 570 Unternehmen des Wirtschaftsstandorts ihre Produkte und Dienstleistungen präsentieren. Mittels Benutzererkennung und Passwort können sich die Betriebe auf ihre Seite zur Unternehmensdarstellung einloggen und ihre Daten selbst aktualisieren. Die gesamte Kundendatenbank (KWIS.net) der WFG Jena umfasst ca. 80 Prozent der im Gewerberegister gemeldeten Betriebe. Fast alle Betriebe, die kleine, mittlere oder große Arbeitsgeber darstellen, sind in der Kundendatenbank (KWIS.net) als aktuelle Datensätze eingetragen. Die Kommunale Unternehmensplattform wächst und wird zudem stetig weiterentwickelt.



Mit dem vorgeschlagenen Pilotprojekt zum **Aufbau eines Arbeitgeberportals (KWIS.job)** sollen die ansässigen Betriebe dazu motiviert werden, mit einer **zielgerechten Ansprache durch Unternehmensprofile mit latenten Arbeitsplatzangeboten** (z.B. Ferienjobs und Praktika für Schülerinnen und Schüler; Studierende oder Arbeitsuchende; Begleitung von Studien-, Fach- und Projektarbeiten; Schnuppertage; Feriencamps; Tag der offenen Tür; Kooperationsangebote für Schulen; usw.) die Jugendlichen und Schüler von ihrer Attraktivität als Arbeitgeber (mit Beschreibungen der Firmenphilosophie, Angaben zu latenten Arbeitsmöglichkeiten sowie zu möglichen Leistungen – „Benefits“ – für die Mitarbeiter) zu überzeugen.

Das Arbeitgeberportal auf Basis der technischen Lösung KWIS.job bietet vielfältige Möglichkeiten, um eine Verbindung zwischen den Arbeits- und Ausbildungsangeboten der heimischen Betriebe und den Interessen und Nachfragen der potenziellen Arbeitskräfte zu schaffen. Das KWIS.job-Portal in Jena wird Antworten auf die folgenden Fragen liefern:

- Welche regionalen Unternehmen präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber (Firmenphilosophie, angebotene Berufsfelder, Angebote/Benefits für Mitarbeitende)?
- Welche ansässigen Betriebe bieten Ferienjobs, (Studierenden- oder Schüler-) Praktika?
- Welche (Ausbildungs-) Berufe werden bei den heimischen Betrieben angeboten?

Die Charakteristik von KWIS.job ist:

- Dauerhafte Unternehmensdarstellung (wenig Pflegeaufwand), Darstellung von Betrieben als Arbeitgeber
- Regionaler Fokus
- Ganzheitlicher Ansatz (keine sektorale Abgrenzung)
- Besonders geeignet für KMU
- Insbesondere für Schüler (Ferienjobs, Praktika, Informationstage, etc.)
- Nutzung digitaler Datenverarbeitung und Kommunikation (Schnelligkeit, Aktualität)
- Kostenloser Service durch öffentliche Träger (verzahnt mit der Arbeitsplattform KWIS)
- Gleichwertige Darstellung der Unternehmen (keine Unterschiede zwischen großen und kleinen Betrieben)
- Zentrale Informationen über Unternehmen für einen schnellen Überblick
- Interaktive Darstellung von Angeboten der Betriebe und
- Veranstaltungsmanagement

Damit ist eine **Aktivierung der Unternehmen/Betriebe** in der Weise verbunden, dass diese die Kompetenz aufbauen, sich besser gegenüber potenziellen zukünftigen Fachkräften (Schülern) zu präsentieren und kreativ latente Arbeitsplatzangebote und Informationskanäle zu nutzen.

Der Mehrwert für die Unternehmen steht im Vordergrund. Diese sollen verstärkt ihre Fachkräftebedarfe auch durch eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit Schülerinnen und Schülern, hier durch latente Arbeitsplatzangebote, sichern. Ziel ist die Unterstützung und Kompetenzförderung der Unternehmen. **Partner** können unter anderem dadurch einbezogen werden und einen Mehrwert erhalten, indem Unternehmen mit latenten Arbeitsplatzangeboten auf den Webseiten der Partner **nach eigenen Auswahlkriterien** dargestellt werden. Die regionalen Arbeitgeber verbessern die Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler über die Arbeitswelt, standortrelevante Berufe und regionale Arbeitgeber. Die Unternehmen profitieren von besser informierten Schülerinnen und Schülern. An dieser Stelle soll das **Informations- und Kommunikationssystem** wirksam werden (z.B. online, Veranstaltungen, Social Media, Workshops, etc.).

Das vorgeschlagene Projekt ist der Prioritätsachse C zuzuordnen. Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland – hier Thüringen – sind Schüler- und Absolventenzahlen stark zurückgegangen. Zugleich steigt das Durchschnittsalter vieler Belegschaften, während **zahlreiche Betriebe aufgrund der sehr guten Wachstumsaussichten noch zusätzlich Arbeitskräfte benötigen.**

2.2 ESF-Querschnittsthemen

Das Projekt ist **nachhaltig**, weil die **Weiterführung der Ergebnisse des Pilotprojektes in Strukturen in Jena** (hier z.B. Jenaer Allianz für Fachkräfte, Arbeitskreis-Schule-Wirtschaft, etc.) und in der Arbeit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH geplant ist. Zweitens ist es ein **Pilotprojekt, dessen Ergebnisse in Kommunen Thüringens Anwendung finden können.** Dies gilt besonders, weil zahlreiche Kommunen die gleichen geeigneten Datenbanksysteme haben. Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung sowie "Gleichstellung von Männern und Frauen" werden beachtet, indem bei allen Darstellungen im Arbeitgeberportal und in Printmedien auf **nichtdiskriminierende Sprache** (z.B. Gender) geachtet wird.

3. Zielgruppe

3.1 Zugangsvoraussetzungen

Mit dem hier vorgeschlagenen Projekt sollen Unternehmen in der Region Jena aktiviert werden. Diese Zielgruppe umfasst 5703 Betriebe der IHK Ostthüringen zu Gera und 721 Betriebe der Handwerkskammer für Ostthüringen. Ziel ist es, in einem Jahr nach Projektstart ca. 50 Arbeitgeber zur Darstellung ihres Unternehmensprofils mit latenten Arbeitsplatzangeboten zu motivieren.

Die Unternehmen sollen befähigt werden, Schülerinnen und Schüler als potenzielle Fachkräfte besser zu informieren und anzusprechen. Dies sind an Allgemeinbildenden Schulen 10.265 Schülerinnen und Schüler (2015/16). Insbesondere wird das Angebot aber an die 853 Absolventinnen und Absolventen (2015/16) in den jeweiligen Jahrgangsstufen gerichtet, in denen die Suche nach einem Beruf wichtig wird. Zu betonen ist, dass Schülerinnen und Schüler aller Schulformen (auch Gymnasien) angesprochen werden sollen. Da der Zugang zu allen Arbeitgeberprofilen öffentlich sein wird, stehen die Informationen zeitgleich anderen noch nicht erschlossenen Zielgruppen zur Verfügung. Es gibt keine Zugangsbeschränkungen.

3.2 Teilnehmergewinnung

Bezüglich der Zielgruppe „Unternehmen“ wird vorgeschlagen, mit einer Befragung von 500 Betrieben mit Sitz am Wirtschaftsstandort Jena die **fachkräftebezogenen Probleme und Herausforderungen sowie den Stellenwert des Themas im Gesamtkontext der unternehmerischen Standortzufriedenheit zu ermitteln**. Darüber hinaus sollen die Unternehmen über diesen Projektschritt für ihre Teilnahme beim Arbeitgeberportal motiviert werden. Die Befragung kann dabei nicht zuletzt auch der Identifizierung von Unternehmen dienen, die im Themenkomplex Fachkräftesicherung als Pioniere fungieren und deren Erfahrungen als Good Practice für andere Betriebe nutzbar gemacht werden können. Mit einem Anschreiben des Oberbürgermeisters und des Geschäftsführers der Wirtschaftsförderung wird den Befragten ein Fragebogen zugesandt. Diesen können die Betriebe mittels eines beigelegten Antwortkuverts zurücksenden (schriftliche Befragung). Alternativ haben die Betriebe die Möglichkeit, im Internet auf ihren (auch dort personalisierten) Fragebogen zuzugreifen und diesen online auszufüllen (Online-Befragung). Auf diesem Wege konnten in der jüngeren Vergangenheit bei vergleichbaren Befragungen Rücklaufquoten von rund 25 bis zum Teil 35 Prozent erreicht werden. Dabei ist regelmäßig festzustellen, dass maximal 30 Prozent die Online-Befragungsvariante wählen, d.h. eine große Mehrheit der Unternehmen die Beantwortung über einen schriftlichen Fragebogen bevorzugt.

Es wird davon ausgegangen, dass mit einer solchen motivierenden Befragung bereits über 100 Unternehmen an der Teilnahme am Portal gewonnen werden können (30 werden umgesetzt in 2018). Dieses Ziel kann auch deshalb als realistisch angesehen werden, da, wie oben erwähnt, über 570 Betriebe bereits ihre produkt- und dienstleistungsbezogenen Leistungen im Internet eintragen und aktualisieren. Für die Erfassung der arbeitgeberrelevanten Informationen werden zwei weitere Reiter in der für diese Unternehmen gewohnten Internetumgebung bereitgestellt.

Bezüglich der Zielgruppe „Schülerinnen und Schüler“ wollen wir die folgenden strategischen Ansätze verfolgen. Zum einen sind durch die von der WFG seit Jahren durchgeführte Kampagne „Wohin nach der Schule“ alle Berufsorientierungslehrer und Direktoren der Jenaer Schulen und darüber hinaus bekannt. Diese können direkt angesprochen werden, um wiederum Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern zu informieren. Auch über Elternsprecher und Schülervertretungen können die Informationen verteilt werden.

Parallel dazu soll die direkte Ansprache der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern über geeignete Printkampagnen und Online-Kanäle erfolgen. Die genaue Ausgestaltung der Maßnahmen, um Schülerinnen und Schüler für die latenten Arbeitsplatzangebote zu gewinnen, werden im Rahmen des Projektes mit Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrern ausgearbeitet.

3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Im Kontext dieses Projektvorhabens nicht von Relevanz.

4. Projekthinhalte

4.1 Arbeitsplan

Das Projekt soll am 01.04.2018 starten und eine Laufzeit von 36 Monaten haben.

- I. Arbeitgeberportal
 - Konzeption der Inhalte und Struktur der Datenbank für das Portal
 - Welche Daten sind relevant?
 - Filterkriterien (Bsp. Typ (Abschlussarbeit, Praktika, etc.)
 - Berufsfeld (Bsp. Autos, Motorräder und Fahrräder oder Gesundheit, Medizin und Pflege)
 - Benefits (flexible Arbeitszeit, etc.)
 - Technische Umsetzung des Portals
- II. Steuergruppe
 - Steuergruppe, die die operative Umsetzung begleitet und steuert
 - aus Unternehmen, Eltern, Lehrern und Schülerinnen und Schülern
- III. Aktivierung von Unternehmen
 - Aufbereitung der Unternehmensdaten
 - Erstellung der Unterlagen zur Ansprache der Unternehmen
 - Ansprache der Unternehmen durch Mailing (postalisch und elektronisch), persönliche Termine und Presse-/Öffentlichkeitsarbeit
 - Prüfung sowie bedarfsorientierte Unterstützung der Betriebe bei der Erstellung der Arbeitgeberprofile, vor allem bei KMU
 - Aktivierung der Multiplikatoren
 - Direktansprache und Akquisition weiterer Unternehmen
- IV. Webportal in Richtung Schülerinnen und Schüler
 - Konzeption und Umsetzung
- V. Ansprache und Aktivierung der Schulen, Schülerinnen und Schüler
 - Planung der Kommunikationskampagne in Richtung Schulen (Ziel: alle Schulen in Jena und mehr als 50% in SHK)
 - Start der Kommunikationskampagne der Angebote des Portals in Richtung Schulen (Schülerinnen, Schüler, Eltern)
- VI. Maßnahmen und Veranstaltungsformate
 - Brainstorming Maßnahmenpaket und Auswahl durch Unterstützungsnetzwerk, Steuergruppe, inklusive Schülerinnen und Schüler
 - z.B. KWIS.job-basierte Veranstaltungsformate – Bsp.:
 - Projektwochen
 - Ausbildungsmesse oder Berufe-Markt
 - Woche der offenen Unternehmen
 - Eltern-Kampagne, um ihre Kinder bei der Berufswahl zu unterstützen und sich über ansässige Unternehmen zu informieren
 - Zielgruppenorientierte Ansprache über Social Media (bspw. Facebook, Twitter, Instagram, evtl. Zusammenarbeit mit lokalen Influencern) und entsprechende Kampagne
 - Printkampagne (bspw. Postkarten-Aktionen, Plakatierungen, etc.)
- VII. Öffentlichkeitsarbeit, PR, Kommunikation

- Bspw. regelmäßige Presseterminale zu einzelnen Themen und Teilprojekten
- Kooperation mit Schüler- und Studierendenzeitungen (redaktionelle Beiträge, Anzeigenformate, Wettbewerbe, etc.)
- Kooperation mit Printmedien vor Ort (Tageszeitungen, Monatsmagazine, Veranstaltungskalender, etc.)
- Kooperation mit kommunalen Partnern (bspw. JenaJobBlog, Berufsinformationsveranstaltungen vor Ort, etc.)
- Einbindung eines Buttons mit direkter Verlinkung zu KWIS.job auf allen Homepages der Schulen in Jena

VIII. Verstetigung und Transfer in andere Regionen

- Aufbau und Verstetigung eines Unterstützungsnetzwerkes
- Verstetigung des Projektes durch organisatorische Verankerung der Arbeiten innerhalb der WFG Jena und bedarfsorientierte Aufteilung auf Partner in Wirtschaft und Schulen sowie Integration in die Jenaer Allianz für Fachkräfte
- Handlungsempfehlungen und Transfer in andere Regionen durch Dokumentation und Kommunikation

IX. Auswertung Erfolgsindikatoren und Anpassung der Maßnahmen

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Der Arbeitsplan mit den in 4.1 detailliert dargestellten Arbeitspaketen trägt in angemessener Weise dazu bei, die Ziele (siehe 2.1) zu erreichen.

4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Im Rahmen des Projekts ist eine Zusammenarbeit mit einer Vielzahl unterschiedlicher Beteiligter aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Hochschulen und Gesellschaft vorgesehen.

Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit mit dem AK Schule-Wirtschaft, um Synergien optimal zu nutzen.

Schulen	Allgemeinbildende Schulen in Jena und den umliegenden Kreisen Saale-Holzland-Kreis und Weimarer Land, Partner in der Jenaer Allianz für Fachkräfte (JAfF), Partner der "Wohin nach der Schule"-Kampagne, Kooperation in der Impulsregion
Wirtschaft	Jenaer Allianz für Fachkräfte (darunter u.a. Mitglieder wie die Branchenverbände OptoNet e.V., medways e.V., TowerByte eG, IHK Ostthüringen, HWK Ostthüringen, Kreishandwerkerschaft Jena-Saale-Holzland-Kreis, Landratsamt Saale-Holzland-Kreis, Agentur für Arbeit Jena, die beiden Hochschulen Jenas, BVMW sowie die Stadt Jena), speziell die Steuergruppe Berufsorientierung der JAfF mit dem AK Schule Wirtschaft , Impulsregion Jena-Weimar-Erfurt-Weimarer Land, Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung
Politik, Verwaltung, Gesellschaft	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF), Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG), Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH (GfAW), Stadtverwaltung Jena, Jenaer Bündnis für Familie

Innerhalb der Projektlaufzeit wird ein besonderes Augenmerk darauf liegen, weitere mögliche Beteiligte zu identifizieren und – sofern von beiden Seiten als sinnvoll erachtet – in die Projektarbeit mit einzubeziehen.

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Durch Pressetermine und -mitteilungen sowie die Online-Kommunikation wird die allgemeine Öffentlichkeit informiert. Durch die bereits etablierten Kommunikationskanäle der WFG Jena (elektronischer Newsletter, Webseiten, Social Media) wird die wirtschaftsnahe Öffentlichkeit angesprochen. Zudem wird über die Netzwerke zum Projekt kommuniziert.

4.5 Netzwerk

Im Kontext dieses Projektvorhabens ist das Netzwerk dahingehend aufzubauen, dass Schulen und Unternehmen stärker zusammenfinden und nachhaltig Kontakte knüpfen. Zudem wird dem Netzwerkgedanken durch die geplante Einbettung des Projekts in das bereits bestehende Netzwerk der Jenaer Allianz für Fachkräfte Rechnung getragen, um die Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit zu befördern und eine Verstetigung zu gewährleisten.

4.6 Lösungsansatz

4.6.1 Innovation

Es wird in dem hier vorgeschlagenen Projekt in besonderer Art und Weise auf die latenten Arbeitsplatzangebote in der Region Jena eingegangen. Während andere Portale auf deutschlandweite/überregionale Stellenvermittlung ausgerichtet sind, geht es konkret um die Verbesserung der regionalen Unternehmensdarstellung und -kommunikation in Richtung Schülerinnen und Schüler sowie um die Sensibilisierung der Betriebe für eine langfristige Fachkräftegewinnung mit Hilfe eines Informations- und Kommunikationssystems zur Vermittlung von latenten Arbeitsplatzangeboten.

Wichtig als Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu bereits vorhandenen Online-Angeboten (z.B. privatwirtschaftlich) ist die regional begrenzte (also wohnortnahe) Darstellung latenter Arbeitsplatzangebote. Diese Darstellung erfolgt unabhängig von der Zugehörigkeit zu den Kammern auf freiwilliger Basis. Unterstützt werden dabei all die Unternehmen, die eine Darstellung *wollen*, weil sie das Potenzial für sich entdeckt haben. Es werden sozusagen die engagierten Unternehmen dargestellt, egal ob klein oder groß.

Der Unterschied zum Beispiel zu einem Projekt in der Wartburgregion ist, dass dies sich lediglich auf die Präsentation der Angebote der ansässigen Unternehmen beschränkt. Das hier vorgeschlagene Projekt hat dagegen zum Ziel, mit verschiedenen Maßnahmen viel stärker die Zielgruppe der zu erreichenden Adressaten, die Schüler und Jugendlichen, in das Projekt einzubeziehen (Ansprache und Aktivierung der Schulen, Schülerinnen und Schüler zur Nutzung des Portals; nachfrageorientierte, d.h. auf die Interessen der SchülerInnen bezogene Maßnahmen; Weiterentwicklung der Lösung u.a. durch das Unterstützungsnetzwerk und Beteiligung von Schülerinnen und Schülern an der Steuerungsgruppe). Zudem ist die Nutzung und Weiterentwicklung des „Veranstaltungstools“ von KWIS.job, mit dem interaktiv zwischen Wirtschaftsförderung, Schülern (und / oder Eltern) und Unternehmen Veranstaltungen (Ausbildungsmessen, Wochen der offenen Unternehmen,...) komplett online abgewickelt werden können, geplant. Gerade durch den laufenden Austausch mit der relevanten Zielgruppe der Jugendlichen, die man stärker an die Region binden möchte, geht das in Jena geplante Projekt weit über andere Projekte hinaus.

Außerdem geht es um die Vermittlung von Kompetenzen bei Unternehmen und Schülern. Bei Unternehmen wird die Kompetenz zur besseren Eigendarstellung und der besseren kreativen Schaffung von Angeboten für Schülerinnen und Schüler gefördert. Bei Schülerinnen und Schülern werden Informationsdefizite ausgeglichen.

All dies erfolgt auf Basis eines in der WFG Jena vorhandenen elektronischen Kundendatenbanksystems, das die Automatisierung von Datenaktualisierung und IT-gestützter

Vorhabenbeschreibung: Pilotprojekt zum Aufbau eines digitalen Arbeitgeberportals zur Fachkräftegewinnung Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH (WFG Jena), 8.2.2018

Organisation von Veranstaltungen unterstützt bzw. allgemein die Durchführung von Maßnahmen sowie die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationskanäle (Social Media, Web) ermöglicht.

Außerdem wird das Projekt in die vorhandenen Strukturen der Jenaer Allianz für Fachkräfte integriert, was die Nachhaltigkeit und Akzeptanz befördert.

4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit

Was die nachhaltige Verwertbarkeit der Erkenntnisse und Ergebnisse betrifft, so sei zum einen die geplante Einbettung in die Jenaer Allianz für Fachkräfte erwähnt, die das Ziel hat, die Strukturen zu verstetigen. Zum anderen wird davon ausgegangen, dass die grundlegenden Erkenntnisse und Erfahrungen mit den umgesetzten Maßnahmen als Basis für weitere Projekte in Praxis und Wissenschaft dienen werden, die sich aufgrund der Arbeiten und Ergebnisse dieses Projekts durch eine zielgerichtete Vorgehensweise auszeichnen.

Allgemein gilt, dass die Ergebnisse in jede Region in Thüringen überführbar sind, sofern die entsprechenden Einrichtungen als Antragsteller vorhanden sind, diese gut vernetzt sind und eine entsprechende Datenbank haben. Daher ist es das Ziel, den **Transfer in andere geeignete Regionen Thüringens durch die Bereitstellung von Information über dieses Pilotprojekt** zu befördern.

4.6.3 Wissenschaftliche Begleitung

Eine wissenschaftliche Begleitung ist nicht geplant.

5. Erfolgskontrolle

5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Die Erfolgskontrollen werden in 5.2 auf Basis der Arbeitspakete (siehe 4.1) näher spezifiziert.

5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Indikatoren	2018	2019	2020	2021
I. Arbeitgeberportal	Aufbau ist erfolgt			
II. Steuergruppe	2 Treffen	2 Treffen	2 Treffen	
III. Aktivierung von Unternehmen	30 Unternehmensprofile mit latenten Arbeitsplatzangeboten	100 Unternehmensprofile mit latenten Arbeitsplatzangeboten	120 Unternehmensprofile mit latenten Arbeitsplatzangeboten	
IV. Webportal in Richtung Schülerinnen und Schüler	Aufbau ist erfolgt (online)	Einbindung eines Buttons mit direkter Verlinkung auf KWIS.job auf 4 von 10 Homepages der Jenaer Schulen	Einbindung eines Buttons mit direkter Verlinkung auf KWIS.job auf 6 von 10 Homepages der Jenaer Schulen	
V. Ansprache Schulen, Schülerinnen und Schüler	5 Schulen in Jena werden erreicht	7 Schulen in Jena werden erreicht	8 Schulen in Jena werden erreicht	
VI. Maßnahmen und Veranstaltungsformate	1 Maßnahme mit 20 TeilnehmerInnen	2 Maßnahmen mit 60 TeilnehmerInnen	mindestens 2 Maßnahmen mit 80 TeilnehmerInnen	

VII. Öffentlichkeitsarbeit, PR, Kommunikation	1 Pressemitteilung lokale/regionale Presse (allgemein) und je 1 Schüler-/Studierendenzeitungen : redaktionelle Beiträge bzw. Anzeigen	2 Pressemitteilungen lokale/regionale Presse (allgemein) und je 1 Schüler-/Studierendenzeitungen : redaktionelle Beiträge bzw. Anzeigen	zwei Pressemitteilungen lokale/regionale Presse (allgemein)	
VIII. Verstetigung und Transfer in andere Regionen			Aufteilung der Tätigkeiten ist erfolgt.	Dokumentation des Pilotprojektes für andere Regionen in Thüringen liegt vor und wird an 7 Partner in Thüringen versendet
IX. Auswertung Erfolgsindikatoren				Bericht liegt vor

6. Personal

Für das Projekt wird über die Projektlaufzeit eine Vollzeitstelle für einen Projektleiter (m/w) (wissenschaftlicher Mitarbeiter, m/w) benötigt. Idealerweise haben die Bewerberinnen/Bewerber ein geeignetes Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen und bereits mehrjährige berufliche Erfahrungen im Bereich Personalmanagement und Fachkräftemarketing erworben.

7. Methoden, Medien und Materialien

Fähigkeiten und Kenntnisse werden im Personalmanagement, Datenbankmanagement, Social Media- und Internetmarketing und Veranstaltungsmanagement benötigt. Diese Kompetenzen sind im Team der WFG Jena vorhanden. Die Kompetenzen, um die Sachkosten (Webportal, Broschüren, Kosten Veranstaltung, etc.) zielorientiert und kosteneffizient einzusetzen, sind vorhanden.

8. Arbeitsumgebung

8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Der Durchführungsort ist Jena, wobei die Region Jena mit Landkreisen Einzugsgebiet des Projektes ist. Der einzustellenden Mitarbeiterin bzw. dem einzustellenden Mitarbeiter wird in den Büroräumen der WFG Jena ein vorschriftsmäßiger PC-Arbeitsplatz eingerichtet.

8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Bei Veranstaltungen werden die entsprechenden Sicherheitsvorschriften beachtet. Die IT-Sicherheit ist dadurch gewährleistet, dass die Datenbank und Software auf geschützten Bereichen des Rechnersystems der Stadt Jena laufen. Die Arbeitsplatzbestimmungen und die Datenschutzbestimmung der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH/Stadt Jena werden eingehalten.

9. Referenzen

Die WFG Jena ist seit ihrer Gründung 2008 im Bereich der strategischen Fachkräfte-gewinnung aktiv. Im Einzelnen koordiniert die Gesellschaft unter der Leitung des Geschäftsführers die Jenaer Allianz für Fachkräfte (JAfF), ein Zusammenschluss von Akteuren aus Kommune, Wirtschaft und Wissenschaft aus Jena und der Region, deren Ziel es ist, Fachkräfte in Jena und der Region zu halten und neue Interessenten zu gewinnen. Die JAfF arbeitet in Steuergruppen an folgenden Schwerpunkten:

- Berufsorientierung (inkl. Gesundheitswirtschaft)
- MINT-Berufe
- Internationale Fachkräfte

Die WFG Jena führt u.a. folgende ausgewählte Maßnahmen durch:

- Kampagne „Wohin nach der Schule 2017/18“ (seit 5 Jahren)
 - 50.000 Flyer an über 140 Schulen, 300 Partner und Multiplikatoren
 - Plakatierung ÖPNV & Litfaßsäulen
- Broschüre „Ausbildung in Jena und der Region: Metall- und Elektrotechnik“
- Broschüre „Mission Licht“, Ausbildung in der Optik & Photonik
- Broschüre „Meine Zukunft in der Jenaer Gesundheitswirtschaft“

Darüber hinaus unterstützt die WFG Jena seit 2009 Jenaer Unternehmen und Personaler beim „Onboarden“ neuer Mitarbeiter durch den Willkommensservice. Seit dem Frühjahr 2015 hat die WFG Jena einen Internationalen Club Jena für zugezogene ausländische Fachkräfte und Angebote für die begleitenden Familien initiiert, um auch in der Phase des Einlebens unterstützend zu wirken. Seit 2016 ist die WFG Jena zudem Partner im Projekt HiTh („Erschließung externer Potenziale zur Verringerung des drohenden Fachkräftemangels in Thüringen: Zur besonderen Rolle internationaler Studierender und hochqualifizierter Arbeitskräfte“ gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds).

Die WFG Jena und die Jenaer Allianz für Fachkräfte orientieren sich am **Jenaer Modell**. Grundgedanke ist, die Aktionsfelder bzw. Mechanismen zu bearbeiten, die das Erwerbspotenzial im Sinne einer ökonomisch-demografischen Vorwärtsstrategie in der Region erhöhen. Ein wesentlicher Mechanismus ist in diesem Antrag formuliert, der dazu führen soll, dass mehr Schülerinnen und Schüler in der Region die für sie geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplätze finden und sich für eine Berufsausbildung am Standort entscheiden (Berufsorientierung, Berufsmarketing und fachkräfteorientiertes Standortmarketing).

