

## Fachkräfteberichtlinie: 2.3 Fachkräftegewinnung transnationale Projekte (ESF)

# Vorhabenbeschreibung

<b>Trägerbezeichnung:</b>	<b>TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH</b> <b>SPA, Simson Private Akademie gemeinnützige GmbH</b>
<b>Laufzeit des Projektes:</b>	<b>01.01.2020 – 31.12.2022</b>
<b>Projekttitel:</b>	<b>Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung (NeFa)</b>

### Ausgangssituation

Der Mangel an Fachkräften ist gegenwärtig und auch in Zukunft ein zentrales Problem für die Wirtschaft in Thüringen, besonders im ländlich geprägten Raum.

Südthüringen als Region mit einer der höchsten Dichten an Industriearbeitsplätzen in ganz Deutschland ist hiervon besonders stark betroffen. Die rückläufige demographische Entwicklung und die hohe Abwanderung in den letzten Jahren sind die Hauptgründe für den Mangel an Personal. Weiterhin ist der Trend zum Studieren nach wie vor ungebrochen. Unternehmen, Bildungsträger und andere Akteure sind stets bestrebt, die Attraktivität der Berufsausbildung zu steigern und für Schulabgänger attraktiv zu gestalten. Viele Anreize liefern zum einen die Unternehmen selbst, z.B. durch gute Entlohnung, Aufstiegschancen und soziale Vergünstigungen. Zum anderen muss die Bildungslandschaft durch moderne Ausstattung und zukunftsfähige berufspädagogische Konzepte Anreize schaffen, mehr junge Menschen für die Berufsausbildung zu begeistern.

Die Besonderheit in Südthüringen ist nicht nur die hohe Anzahl von Kleinstunternehmen mit einer Beschäftigungszahl unter 10 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, sondern auch die Tatsache, dass die Mehrzahl der Beschäftigten in KMU tätig ist.

In den Jahren bis 2030 stellt sich für die Thüringer Wirtschaft ein Fachkräftebedarf von 344.000 davon 272.000 Ersatzbedarf. Quelle: Thüringer Allgemeine vom 05.03.2018) Laut der Statistik der Agentur für Arbeit Suhl (Stichtag 30.06.2018) sind 32,08 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe tätig. Im Metall- und Elektrobereich sind es 22,7%. Während die ausgeschriebenen Vakanzen für Fachkräfte im verarbeitenden Gewerbe.- Bau-, Metall-, Elektro- und Anlagenindustrie stetig steigen, sinken die Zahlen der Bewerbungen. Jegliche Ausschreibungen und Marketingevents der Firmen zeigen nicht den gewünschten Erfolg. Ein Lösungsansatz ist die Suche nach Fachkräften und Auszubildenden im Ausland.

Viele Südthüringer Unternehmen sehen die Einstellung von Fachkräften und Auszubildenden aus anderen Staaten als eine Chance, Fachkräfte zu gewinnen, Fachkräfte für und in Europa zu sichern und insbesondere auch als KMU gleichzeitig den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs und der Globalisierung erfolgreich begegnen zu können. Dies ergaben Befragungen im Südthüringer Raum u.a. der IHK Südthüringen, der Mitgliedsunternehmen der Mittelstandsvereinigung Pro Südthüringen e.V., des

Gewerbevereins Steinbach-Hallenberg e.V. Den Bedarf durch ausländische Fachkräfte zu decken und die damit verbundenen Akquisemaßnahmen stellen insbesondere kleine und Kleinstbetriebe vor eine nahezu unlösbare Aufgabe. Es mangelt an Personal- und Finanzressourcen, Erfahrungen und Kompetenzen und schlussendlich fehlen auch betriebliche Strukturen. Darüber hinaus ist es unerlässlich, zuverlässige Partner im Ausland zu finden, die den Prozess der Personalauswahl unterstützen, Sprachkenntnisse vermitteln und mit Netzwerken in Thüringen zusammenarbeiten. Um diese Klein- und teilweise Kleinstunternehmen nicht auf dem Markt alleine zu lassen, möchte das vorliegende Projekt einen Beitrag leisten und auch kleinen Betrieben die Möglichkeit geben, stetig zu wachsen und die Fachkräfteförderung auszubauen

## **Beschreibung der bestehenden Strukturen und Schlussfolgerungen**

Das Projekt wird in einem Trägerverbund der TIBOR GmbH mit der SPA gGmbH realisiert. Die Träger verfügen über stabile Partnerschaften zu europäischen und außereuropäischen Staaten und Personal mit der erforderlichen interkulturellen Kompetenz, umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Projekten zur Fachkräftegewinnung mit transnationalem Bezug sowie die Zulassung als Integrationskursträger des BAMF. Wir können gemeinsam mit bestehenden Kooperationspartnern bereits auf mehrere erfolgreiche Integrationsprojekte zurückschauen und diese Erfahrungen nutzen. Die beiden Träger werden beim Aufbau, der Erweiterung und Pflege des Netzwerks in Südthüringen eng zusammenarbeiten. Für den Netzwerkaufbau im Ausland sind folgende Schwerpunkte vorgesehen: SPA – Konzentration auf die Länder Moldawien und im Projektverlauf zusätzlich Rumänien, Kroatien oder ein weiteres Land; TIBOR Konzentration auf Vietnam und die Ukraine.

Die SPA gGmbH und die TIBOR GmbH sind langjährige Partner für KMU und besitzen die Erfahrungen mit Auszubildenden/Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland, so u.a. im Rahmen des Bundesprojektes MobiPro EU mit Auszubildenden aus Kroatien, Griechenland und Bulgarien, den Projekten SÜFIFA und BIC (beide gefördert aus Mitteln des ESF in Thüringen). Im Projekt SüfiFa konnten wir bisher viele KMU in Südthüringen bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte unterstützen. Speziell aus diesen Projekten können wertvolle Erfahrungen für nachfolgende Projekte genutzt werden. So ist es beispielsweise von großer Bedeutung, dass die Kandidaten die deutsche Sprache in Grundzügen beherrschen und weiterhin gewillt sind, ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen. Unternehmen müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass es nicht möglich ist, Bewerber mit perfekten Deutschkenntnissen zu finden und dass es von allen Beteiligten, also auch von den Unternehmen selbst, großer Anstrengungen bedarf, die Deutschkenntnisse der neuen Mitarbeitenden zu entwickeln und Kurse zu organisieren. Besonders kleine Unternehmen haben nicht die Zeit und Mitarbeiterkapazitäten, sich intensiv um die neuen Mitarbeitenden zu kümmern, welche unsere Sprache nicht sprechen und verstehen. Daher ist es sehr hilfreich, dass die interessierten Kandidaten im Vorfeld in ihrem Heimatland einen Deutschkurs absolvieren. Die interessierten Kandidaten müssen unbedingt umfassende Informationen z.B. über die Region, das Unternehmen, die Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, usw. erhalten. Diese Informationen sind wichtig, damit die Bewerber eine gut überlegte Entscheidung treffen können. Aus diesem Grund ist eine verlässliche Partnerschaft mit Sprachschulen und/ oder Vermittlern im Ausland eine wichtige Voraussetzung für den Projekterfolg. Ein weiteres Problem stellt der Ausbildungsstand der frischgebackenen ausländischen Facharbeiter da. Die duale Ausbildung wird leider nur in Deutschland praktiziert, d.h. bei frisch ausgebildeten Fachkräften aus dem Ausland fehlen komplett die praktischen und teilweise auch die theoretischen Kenntnisse. Eine sinnvolle und notwendige Unterstützung der KMU wäre, dass die interessierten Kandidaten vor Unterschreiben des Arbeitsvertrages ein mehrwöchiges Praktikum im jeweiligen Unternehmen absolvieren. Diese Zeit böte den Unternehmen die

Möglichkeit, fehlende Fach- und Sprachkenntnisse zu identifizieren. Anschließend kann man mit Hilfe unserer Netzwerkpartner die fehlenden Defizite ausgleichen bzw. abbauen. Besonders die einstellenden Unternehmen haben einen sehr großen Einfluss darauf, ob die ausländischen Fachkräfte langfristig bleiben oder nicht. Unternehmen, die sich mit dem Thema ausländische Fachkräfte intensiv beschäftigt haben oder schon einige ausländische Fachkräfte zu ihrer Stammbesetzung zählen können, wissen meist, worauf es ankommt, um sie auch zu halten. Unerfahrene Unternehmen, welche aber offen sind für ausländische Fachkräfte, können wir im Rahmen dieses Projektes unterstützen.

## **Zielgruppenbeschreibung / Teilnehmergewinnung**

Zielgruppen sind zum einen KMU und Kleinbetriebe der Branchen: verarbeitendes Gewerbe - Bau-, Metall-, Elektro- und Anlagenindustrie sowie Kunststoffverarbeitende Industrie. Aus diesen Branchen wird der größte Bedarf gemeldet. Mögliche Berufsgruppen sind: Fachkräfte im CNC - Bereich, Metallbauer, Schweißer, Konstruktions-, Industrie- und Zerspanungsmechaniker, Elektriker, Mechatroniker, Bauarbeiter, Maurer, Fliesenleger etc.

Die zweite Zielgruppe sind Fachkräfte, die eine Tätigkeit in Südthüringen aufnehmen wollen und jungen Menschen, welche gern eine duale Ausbildung in Deutschland, insbesondere in Thüringen, absolvieren möchten.

Das Projekt verfolgt das Ziel, in vier Ländern Netzwerke aufzubauen. Dabei konzentrieren wir uns in der ersten Projektphase auf die Ukraine, Moldawien und Vietnam, da zu diesen Staaten bereits Kontakte aus anderen Projektzusammenhängen bestehen. Der Kreis der Herkunftsländer soll während der Projektlaufzeit um ein weiteres Land erweitert werden. Zur Auswahl stehen dazu Weißrussland, Rumänien und Kroatien. Im Ergebnis sollen 4 tragfähige Netzwerke entstehen, die perspektivisch interessierte Bewerber identifizieren, informieren, vorbereiten. Diese sollen perspektivisch dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden. Dazu werden die Interessenten im jeweiligen Herkunftsland über den deutschen und besonders den Thüringer Arbeitsmarkt informiert. Sie erhalten Informationen zum Bewerbungsprozess in Deutschland, zu den konkreten Bedarfen und Anforderungen der Unternehmen. Über das Netzwerk im Herkunftsland werden Sprachkurse organisiert bzw. Interessenten, die sich bereits in Sprachschulen befinden, über offene Stellen informiert. In den aufgeführten Ländern können wir z.T. auf bestehende Kooperationspartner zurückgreifen. Unser Ziel ist es jedoch, diese Partnerschaften zu entwickeln und erweitern (z.B. Einbindung von Universitäten, Kommunalen Einrichtungen, Berufsschulen, Auslandsschule usw.) und für die Thüringer Unternehmen nutzbar zu machen.

Mit dem Vorhaben werden Klein- und mittelständische Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung unterstützt, interkulturell geöffnet sowie der Aufbau eines Netzwerkes mit allen bestehenden und neugewonnenen Kooperationspartnern zur Kompensation des Fachkräftebedarfs in Thüringen als Zielstellung verfolgt. Es wird ein integrativer Ansatz zur Bereitschaft der Unternehmen zum Einsatz ausländischer Fachkräfte geschaffen.

Wir unterstützen die Unternehmen bei der Bedarfsanalyse, bei der Personalauswahl, bei der Vorbereitung der Interessenten auf den Einsatz in Südthüringen und der Integration.

Es erfolgen konkrete Bedarfsanalysen in den einzelnen Betrieben, die Zusammenstellung von relevanten Informationen für die Bewerber wie Unternehmensbeschreibung, Portfolio, und Anforderungsprofil. Der Betrieb, dessen Strukturen und die bestehende Willkommenskultur und Vorschläge zur betrieblichen Integration werden identifiziert und bewertet. Anschließend werden genaue Anforderungsprofile erstellt und unseren ausländischen Kooperationseinrichtungen und Netzwerken zur Verfügung gestellt. Geplant sind die Nutzung von Social Media Plattformen und die Zusammenarbeit mit ausländischen

EURES-Beratern. Unsere Mitarbeitenden werden diese Prozesse vor Ort begleiten (in den jeweiligen Herkunftsländern). Sie benötigen neben den Kenntnissen zu den Netzwerkpartnern auch Kenntnisse zu den konkreten Bedingungen in den einzelnen Herkunftsländern wie Örtlichkeiten, Mentalitäten und andere interkulturelle Besonderheiten.

Bei der Gewinnung der Teilnehmenden stehen das Interesse an der Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung in Deutschland und die lückenlose Aufklärung bezüglich Unternehmen, Position, Perspektiven, Zielregion, Lebensstandards etc. mittels eines Willkommenspakets und persönlichen Ansprechpartner für den Bewerber im Vordergrund.

Dabei werden zu jeder Zeit Feedbacks und Informationen zwischen den Projektbeteiligten (Interessenten, Unternehmen und Koordinatoren) zeitnah ausgetauscht. Möglich ist die Initiierung eines Patenschafts- oder Mentorenprogramms mit bereits integrierten Teilnehmenden und / oder Mitarbeitenden der beteiligten Unternehmen.

## Projektziele

Das Projekt gliedert sich ein in das OP des Freistaates Thüringen Prioritätsachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Fachkräftenrichtlinie) und verfolgt zwei Ziele: Erstens wird angestrebt, die zahlreichen unterschiedlichen Angebote im Rahmen des Gewinnprozesses ausländischer Fachkräfte in einem Netzwerk zu bündeln. Zweites Ziel ist es, verlässliche transnationale Partner zu gewinnen und mit ihnen Netzwerke in mehreren potentiellen Herkunftstaaten aufzubauen. Interessenten sollen über die Möglichkeiten einer Beschäftigungs- oder Ausbildungsaufnahme informiert werden. Ziel ist es, 45 ausländische Fachkräfte und Auszubildende für die Region Südthüringen, vorrangig die Stadt Suhl, die Regionen Schmalkalden und Ilmenau / Arnstadt in den Branchen Bau, Metall-, Elektro- und Anlagenindustrie sowie Kunststoffverarbeitende Industrie zu identifizieren und interessierten Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, bedarf es einer engen Zusammenarbeit der Kooperationspartner hinsichtlich der konkreten Bedarfsanalyse, aber auch einer zielgerichteten und professionellen Willkommenskultur. Innovative und wachstumsfördernde Verbindungen gilt es auszubauen und zu stärken. Beide Ziele, die bedarfsgerechte und zielgerichtete Begleitung sowohl einstellender Betriebe als auch der ausländischen Fachkräfte / Auszubildenden und der Aufbau bzw. die Pflege eines gut strukturierten Netzwerkes, sind gleichwertig zu betrachten.

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

## Geplante Kooperationen / Netzwerkverbindungen

Das "Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" wird folgende Partner der Region bündeln: die Wirtschaftsförderer des Landkreises Schmalkalden-Meiningen und der Stadt Suhl, die Wohnungsbaugenossenschaften der Regionen, BVMW, VWT, Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur, ZAV, lokale Arbeitsagenturen, Ausbildungsverbund der gewerblichen Wirtschaft e.V., Ausländerbehörden der Gebietskörperschaften, Verkehrsbetriebe, Gewerbevereine, Bildungsdienstleister, Krankenkassen, Versicherungen, Kammern, KMU, Interculture.de sowie Welcome Center Thüringen. Das Netzwerk ist offen und soll im Projektverlauf weiter ausgebaut werden.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit werden mindestens zweimal pro Jahr Veranstaltungen für alle Interessierten angeboten zu Themen wie "Interkulturelle Zusammenarbeit in KMU", "Wie kann eine gezielte und langfristige Bindung an ein Unternehmen erfolgen?" oder auch "Wo und wie kann ich eine Nachqualifizierung für meine internationalen Fachkräfte realisieren?".

## **Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

### **Handlungsansatz / Zeitablauf**

Wir beabsichtigen, das Projekt mit zwei parallelen Schwerpunkten durchzuführen:

1. Aufbau, Etablierung und Erweiterung eines Netzwerks zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Raum Südthüringen. Zu diesem Raum zählen vordergründig folgende Landkreise: Schmalkalden-Meiningen, Ilmkreis, Hildburghausen, Sonneberg und die Kreisfreie Stadt Suhl. Unabhängig von dieser Fokussierung kooperieren wir mit den Projektträgern der anderen Thüringer Regionen und werden bei Bedarf Bewerber bzw. Interessenten den anderen Netzwerken zur Verfügung stellen. Zielgruppe im Raum Südthüringen in den genannten Regionen sind kleine und mittelständische Unternehmen und Betriebe, welche die Notwendigkeit und die Chance durch die Einstellung ausländischer Fachkräfte sehen und nutzen möchten. Wir streben an, ein Netzwerk aufzubauen, in dem die zahlreichen unterschiedlichen Angebote im Rahmen des Gewinnprozesses ausländischer Fachkräfte gebündelt und Synergien hergestellt werden.
2. Aufbau von 4 Netzwerken in 4 Herkunftsländern zur langfristigen Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden für den Thüringer Arbeitsmarkt. Die SPA fokussiert sich die Länder Moldawien und Kroatien oder Rumänien. Diese Entscheidung fällt zum Ende des ersten Projektjahres. Die TIBOR GmbH wird Netzwerke in Vietnam und der Ukraine aufbauen.
3. Während der gesamten Projektlaufzeit sollen jährlich ca. 60 potentielle Interessenten in ihren jeweiligen Herkunftsländern über die Möglichkeiten einer Arbeits- und Ausbildungsaufnahme in (Süd)thüringen informiert werden. Diesen Interessenten werden offene Stellen, Anforderungen, Rahmenbedingungen wie eingangs beschrieben vorgestellt. Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, sich den Interessenten zu präsentieren. Somit sollen über die Gesamtlaufzeit ca. 180 Interessenten erreicht werden.
4. Im Projektverlauf sollen insgesamt 45 Interessenten vorrangig in den Branchen Baugewerbe, Metall-, Elektro- und Kunststoffindustrie dem Thüringer Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung gestellt werden.

Im ersten und zweiten Quartal 2020 widmen wir uns der Öffentlichkeitsarbeit, d.h. es werden Flyer und Informationsmaterial erstellt und unsere Internetpräsenz und Social Media Auftritte in Bezug auf das neue Projekt ergänzt. Des Weiteren erfolgt die Akquise von Netzwerkpartnern und KMU. Unser Ziel ist es, ein Netzwerk in Südthüringen zu etablieren, indem Mitglieder aus allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens vertreten sind. Dieses Netzwerk soll den KMU und den ausländischen Fachkräften / Auszubildenden alle auftretenden Fragen beantworten sowie Hilfestellung anbieten können. Letztendlich soll es ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Integration ausländischer Bewerber in Südthüringen sein.

Es werden Bedarfsanalysen, Befragungen zum Fachkräfteengpass und zur passgenauen Anforderung an die zukünftigen Fachkräfte in Südthüringer Unternehmen mit dem Angebot an Bewerbern abgeglichen. Im ersten Quartal 2020 wird ein Beirat aus Vertretern unserer

jetzigen und bleibenden Netzwerkpartner etabliert, der als neutrales Gremium, die Projektfortschritte verfolgt und mindestens einmal jährlich tagt.

In jedem Jahr werden 2 Netzwerktreffen stattfinden. Darüber hinaus sind 2 Workshops für die beteiligten KMU geplant.

Die Unternehmen erhalten die Möglichkeit, im Workshop die besonderen Anforderungen an die Rekrutierung von Bewerbern aus dem Ausland kennenzulernen und sich im Netzwerk dazu auszutauschen. Das Netzwerk wird den Unternehmen auch die Chance bieten, Synergien z.B. bei der sozialen Integration der neuen Mitarbeitenden zu nutzen und die Möglichkeiten eventuell erforderlicher Nachqualifizierungen.

In den jeweiligen Phasen werden die Ankunft neuer Mitarbeitender und der Arbeitsbeginn in den Betrieben geplant. Vor der Arbeitsaufnahme unterstützen wir die einstellenden KMU bei der Wohnungssuche, der Anmeldung bei Krankenkassen, Banken, Behörden etc. Weiterhin beraten wir bei Fragen wie Familiennachzug, um eine dauerhafte Integration zu gewährleisten.

Bei Bedarf werden über das Projekt Workshops und/oder interkulturellen Seminare für die Belegschaft der Unternehmen angeboten, welche unmittelbar mit den neuen ausländischen Mitarbeitern zusammenarbeiten. Ein weiteres Ziel ist bei Bedarf der Unternehmen, die Durchführung von Workshops oder Seminare für Führungskräfte.

Parallel erfolgt der Aufbau der transnationalen Netzwerke. Im ersten Jahr planen wir, in den 3 Ländern Moldawien, Ukraine und Vietnam Netzwerke aufzubauen. In jedem dieser Länder werden Informationsveranstaltungen für interessierte Bewerber durchgeführt. Jährlich wollen wir ca. 60 Interessenten erreichen.

Ab dem 2. Jahr werden wir ein 4. Netzwerk etablieren. Dieses soll in Kroatien, Rumänien oder Weißrussland angesiedelt sein.

### **Einschätzung der Durchführbarkeit (Chancen/Risiken)**

Unser Projektansatz beruht zwar zum einen auf vorhandenen Bedarfen (vgl. Statistiken der Arbeitsagentur sowie der IHK Südthüringen) und auf unseren mehrjährigen Projekterfahrungen in Bezug auf die bedarfsgerechte, transnationale Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden für KMU, hat aber den entscheidenden Unterschied, dass der Fokus auf dem Aufbau eines funktionsfähigen Netzwerks im Ausland liegt, um so detailliert und flächendeckend wie möglich über die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Südthüringen zu informieren und eventuelle Risiken zu minimieren. Unsere vorhandenen Netzwerkstrukturen bringen bereits gute Voraussetzungen und Erfahrungen bei der Akquisition, Kompetenzfeststellung, Aus- und Weiterbildung und Integration ausländischer Auszubildenden und Fachkräfte mit. Wir verfügen über mehrsprachiges, erfahrenes Personal mit interkultureller Kompetenz und umfangreichem Methodenwissen. Um die Durchführbarkeit der geplanten Zielstellung zu gewährleisten, steht bei uns die Information potentieller Interessenten im Vordergrund, um Risiken zu minimieren und falschen Erwartungen bzw. Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in Deutschland entgegenzuwirken. Die Aufklärung bzw. Information steht auch bei unserer Netzwerkarbeit in Südthüringen im Vordergrund, da auch hier falsche Erwartungen Risiken mit sich bringen. Wir möchten durch unsere Netzwerkarbeit gezielt Unternehmen und öffentliche Akteure zu den Themen Integration, Deutschkenntnisse, ausländische Qualifikationen und Möglichkeiten zu deren Anerkennung, Schulungsmöglichkeiten etc. informieren und ggf. auf bestehende Fördermöglichkeiten verweisen.

Es ist immer von Vorteil, wenn Unternehmen die Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte selbst vornehmen. Hierbei zeigten unsere bisherigen Erfahrungen, dass eine Kommunikation über zu viele Beteiligte (Unternehmer/MA-TIBOR, Dolmetscher/Berufsschullehrer und Bewerber) zu Missverständnissen führen kann. Beispielweise strebten einige Kandidaten im SüfiFa-Projekt nur eine kurzfristige Verweildauer in Südthüringen an, obwohl von unserer Seite aus und von seitens der Unternehmer immer nur eine langfristige Arbeitsaufnahme kommuniziert wurde. Im geplanten Projektansatz wollen wir gezielt darüber informieren, dass im Falle einer Arbeitsaufnahme in Südthüringen eine längere Verweildauer im Unternehmen wünschenswert ist, vor allem dann, wenn dieses auch selbst ausbildet. KMU werden wir auch hinsichtlich der Möglichkeiten beraten, wie ein Deutschkurs im Heimatland des Interessenten finanziert werden kann.

Auch über die Wichtigkeit des Erlernens der deutschen Sprache, sowie die Tatsache, dass man sich einen gewissen Lebensstandard auch in Deutschland verdienen muss und dass das Leben in Deutschland u.U. sehr teuer ist, möchten wir frühzeitig aufklären.

Weitere Risikofaktoren, über die wir in der Netzwerkarbeit aufklären möchten, sind das stellenweise niedrige Lohnniveau in Südthüringen, die ländlich geprägte Region mit damit verbundenen besonderen Anforderungen an Mobilität und fehlende Infrastruktur sowie die öffentliche Wahrnehmung einer zum Teil fehlenden Willkommenskultur in Ostdeutschland. Trotz der Risiken möchten wir auch über die zahlreichen Chancen informieren, die sich für potentielle Fachkräfte und Auszubildende in Südthüringen bieten. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den ausländischen Partnern und den Unternehmen und Akteuren im Netzwerk vor Ort.

Die durch die Netzwerkarbeit angesprochenen Interessenten müssen darüber aufgeklärt werden, dass die Bereitschaft zum Erlernen der deutschen Sprache unabdingbar ist. Wir helfen dabei, sich über die Gegebenheiten unserer Region informieren zu können sowie die Vor- und Nachteile, die ein Leben in einem anderen Land mit sich bringen kann, abzuwägen. Den aufgeführten Risiken werden wir von Anfang an entgegenwirken, indem wir ein Paket an notwendigen Informationen an unsere Partner im Ausland bzw. an potentielle Interessenten weitergeben, Unterstützung von bereits hier lebenden Migranten anbieten und darüber informieren, dass die Unternehmen mit Hilfe von interkulturellen Trainings und Workshops von uns unterstützt werden. Da wir davon ausgehen, dass nicht alle potentiellen Interessenten geeignet sind bzw. nicht dem lokalen Netzwerk zur Verfügung gestellt werden können, werden wir versuchen, so viele Interessenten wie möglich im Rahmen von Informationsveranstaltungen anzusprechen. Die Vorstellung innovativer Lernkonzepte auf solchen Veranstaltungen sollen die Motivation und Bereitschaft zum Deutschlernen erhöhen. Über die Aussichten einer Anerkennung des ausländischen Abschlusses werden wir in enger Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk informieren.

Die transnationale Zusammenarbeit soll dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, die Kooperationsbeziehungen zwischen Südthüringen und den ausländischen Partnern zu vertiefen. In den Unternehmen vor Ort soll die Bereitschaft zur Einstellung ausländischer Mitarbeiter gesteigert werden, um somit auch einen Beitrag zu mehr Toleranz, Weltoffenheit, Integrationsbereitschaft, Willkommenskultur zu leisten. Die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams trägt zu einer beiderseitigen Bereicherung und Entwicklung bei, in dem sehr unterschiedliche Arbeits- und Lebenserfahrungen eingebracht und ausgetauscht werden. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wird entgegengewirkt. Ausländischen Arbeitskräfte können zu Vermittlern zwischen den Ländern werden, indem sie u.a. beim Aufbau von Kooperationen und der Erschließung von Märkten in ihren Herkunftsländern beitragen können. Dies soll bei der Netzwerkarbeit im In- und Ausland stets betont werden.

## **Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern**

Zur Durchführung von Informationsveranstaltungen bzw. zur Ansprache potentieller Interessenten im Ausland sind transnationale Kooperationspartnerschaften unabdingbar. Auf Grund unserer positiven Erfahrungen, werden wir die Zusammenarbeit mit der ZAV, dem EURES-Netzwerk und den bestehenden internationalen Kooperationspartnerschaften weiter vertiefen und ausbauen. So gibt es schon eine gewachsene Zusammenarbeit mit ausländischen Sprachschulen, Goetheinstituten, Berufsschulen und privaten Instituten für die Personalvermittlung.

Für die heimische Netzwerkarbeit können wir auch schon auf bestehende Partnerschaft zurückgreifen wie z.B. mit den Kammern von Südthüringen, einigen Wohnungsbaugenossenschaften und Wirtschaftsverbänden. Für dieses bestehende Netzwerk werden wir weitere Netzwerkpartner suchen. Ein wichtiges Ziel der Netzwerkarbeit ist die dauerhafte Integration potentieller Interessenten durch dezentrale Angebote zu fördern. Darüber hinaus sollen eine Vielzahl an Belangen und Fragen angesprochen und - wenn möglich - geklärt werden, welche beim Gewinnungs- und Bindungsprozess von ausländischen Fachkräften eine Rolle spielen könnten.

Mit diesem Projekt soll ein nachweislicher und nachhaltiger Beitrag zur Kompensation des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft erreicht werden. Nicht zuletzt spielt gerade die Sensibilisierung zur Integration ausländischer Fachkräfte, auch im Hinblick auf die aktuelle politische Lage, eine wesentliche Rolle in der Stärkung der Thüringer Willkommenskultur. Die Außenwirkung Thüringens muss durch integrative Maßnahmen, die ein friedliches, weltoffenes und gleichberechtigtes Miteinander verschiedener Nationen zum gegenseitigen Vorteil belegen, verbessert werden.

## **Methodik**

Im Projekt werden in den einzelnen Phasen vielfältige Methoden zum Einsatz gebracht. Exemplarisch seien hier genannt: Einsatz von Social Media bei der Ansprache ausländischen Interessenten und Netzwerkpartner (erste Kontaktaufnahmen via Skype, Informationen und Kontakthalten über Facebook u.a.), Management- und Mitarbeiterschulungen zu interkultureller Kompetenz und Willkommenskultur, Einsatz von Präsentations- und Moderationstechniken wie Metaplanwände, Power-Point-Präsentationen, e-Learning usw.

## **Öffentlichkeitsarbeit / Informations- und Publizitätsvorschriften der EU**

Die Öffentlichkeitsarbeit stellt ein wichtiges Mittel der Zielerreichung dar. Es werden verschiedene Medien eingesetzt und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt: Flyer, Webseiten, Medienberichte, Einsatz von Social Media. Dabei werden die Publizitätsvorschriften des ESF und des Freistaates Thüringen berücksichtigt. Alle Publikationen werden in die Muttersprachen der Zielländer bzw. ins Englische übersetzt. Es werden Veranstaltungen organisiert, Workshops durchgeführt und offene Dialoge zwischen den Unternehmen angestrebt. Dabei findet eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren und Netzwerken statt. Diese wirken als Multiplikatoren, um die Möglichkeiten und Potentiale der Fachkräftegewinnung aus Europa und Drittstaaten transparent und nachvollziehbar zu machen.

Die Zusammenarbeit mit Gewerbevereinen und den Wirtschaftsförderern der Gebietskörperschaften wird exemplarisch erprobt und kann bei erfolgreichem Verlauf auf andere Unternehmensvereinigungen projiziert werden. Best-Practice-Beispiele der Integration von ausländischen Fachkräften werden medienwirksam auch in der regionalen Presse veröffentlicht.

## Zu erwartende Ergebnisse

1. Ein Ergebnis ist die Etablierung eines tragfähigen Netzwerks aller relevanten Akteure zur Ansprache und Information von potentiellen ausländischen Interessenten und dem Aufzeigen nachhaltiger Integrationsmöglichkeiten in Südthüringen. Dieses Netzwerk aus unterschiedlichen Kooperationspartnern soll ermöglichen, die KMU umfassend beraten zu können und ausländischen Interessenten über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Südthüringen zu informieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Südthüringer Unternehmen zu stärken.
2. Im Rahmen des Projektes sollen über die gesamte Projektlaufzeit 45 Interessenten dem Südthüringer Arbeits- und Ausbildungsmarkt bzw. den kommunalen Akteuren zur Verfügung gestellt werden. Die Ansprache und Kontaktherstellung erfolgt in Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren und Institutionen, u.a. den Zentralen Auslands- und Fachvermittlungen (ZAV), dem EURES-Netzwerk, den transnationalen Kooperationspartnern sowie IHK und HWK. Zudem nutzen wir bestehende Kooperationen mit Vermittlern und Institutionen im europäischen Ausland.

Interessierte KMU werden interkulturell beraten und bei Bedarf fachgerecht geschult. Mit diesem Ziel sollen langfristige Kooperationen geschlossen werden.

## Zusätzlicher Nutzen

Die transnationale Zusammenarbeit wird dazu beitragen, die Thüringer Wirtschaft sowie deren lokale und regionale Akteure zu stärken, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, langfristige Kooperationsbeziehungen zwischen Südthüringen und den ausländischen Partnern aufzubauen und zu vertiefen. In den Unternehmen wird ein Beitrag zu mehr Toleranz, Weltoffenheit, Integrationsbereitschaft, Willkommenskultur geleistet. Die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams trägt zu einer beiderseitigen Bereicherung und Entwicklung bei, in dem sehr unterschiedliche Arbeits- und Lebenserfahrungen eingebracht und ausgetauscht werden. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wird entgegengewirkt. Die ausländischen Fachkräfte können zu Vermittlern zwischen den Ländern werden, indem sie u.a. beim Aufbau von Kooperationen und der Erschließung von Märkten in ihren Herkunftsländern beitragen können. Das Hauptziel, einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten, wird durch die Projektumsetzung erzielt. Die geschaffenen Strukturen und Erfahrungen können über die Projektlaufzeit hinaus genutzt werden.

## Qualitative und quantitative Ziele (Erfolgsindikatoren)

- 80 gezielte Unternehmensansprachen in Bezug auf die Bedarfsermittlung und Gewinnung für das Projekt
- Organisation und Begleitung von ca. 11 Informationsveranstaltungen im Ausland
- 45 Interessenten u.a im verarbeitenden Gewerbe, Bau und Baunebengewerbe, (Länder siehe Zielgruppen) dem Südthüringer Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen
- Durchführung von 6 Workshops / Seminaren zum Erfahrungsaustausch und zu Interkulturalität in den beteiligten KMU
- Nutzung der Erfahrungen und Erfahrungsträger aus vorangegangenen Projekten (MobiPro-EU, IDA, SüFiFa, BIC, usw.)
- Nutzung von bestehenden Netzwerken im In- und Ausland und Ausbau der Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

- Kompetente und umfangreiche Teilnehmerinformation inkl. Willkommenspaket und lückenlose Aufklärung zu Region, Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, Unternehmen, Qualifizierungsmöglichkeiten
- Durchführung von 6 Veranstaltungen zur Netzwerkbildung in Südthüringen
- Regelmäßiger Austausch und Feedback zwischen den Projektbeteiligten.
- Unterstützung und Verweisberatung zu Themen wie Weiterbildungen, Finanzierungsmöglichkeiten für Deutschkurse im Ausland usw. für die Unternehmen
- Einsatz von Social Media für den Personalauswahlprozess

Angemessenheit der geplanten Projektausgaben und deren Finanzierung

Die geplanten Projektausgaben beruhen auf Erfahrungswerten vorangegangener Projekte und den Prinzipien der Sparsamkeit und Angemessenheit des Mitteleinsatzes. Insgesamt werden für die TIBOR GmbH im ersten Jahr 2,0 und in den beiden Folgejahren jeweils 2,5 Personalstellen kalkuliert. Die SPA kalkuliert im ersten Jahr 2 und in den Folgejahren 2,87 Personalstellen. Die Projektausgaben werden durch den Europäischen Sozialfond, private und öffentliche Mittel finanziert. Geplant sind Eigenmittel des Antragstellers in Höhe von 2% der Gesamtkosten.

### Transferaktivitäten

Die Arbeitsergebnisse zur weltweiten Gewinnung von Fachkräften für Thüringer Unternehmen werden mit Projektbeginn begleitet und kontinuierlich evaluiert. Die Ergebnisse des Projekts werden in einem offenen Bildungsdialo durch das transnationale Netzwerk transportiert. Damit wird ein entscheidender Beitrag geleistet, interkulturelle Erfahrungen für das Bundesland Thüringen zu erfassen, aufzubereiten und auf Folgeprojekte zu übertragen. Die Berichtspflichten gegenüber dem Fördermittelgeber werden erfüllt. Das Projekt wird in Netzwerkveranstaltungen sowie bei den Netzwerkpartnern vorgestellt und damit verbreitet. die Mitglieder des geplanten Beirats sowie die Netzwerkmitglieder werden als Multiplikatoren tätig werden.

Internes Controlling / Qualitätssicherungssysteme:

Die TIBOR GmbH und die SPA gGmbH verfügen über ein vollzertifiziertes "System zur Sicherung der Qualität nach SGB III und AZAV §2, in Verbindung mit AZAV §5", mit dem durch die Träger ständig selbst - und in weiteren jährlichen Überwachungsaudits durch die externen Zertifizierer- unser Handeln an die aktuelle Arbeitsmarktlage angepasst wird.

Als AZAV-zertifiziertem Träger ist für uns die Qualitätssicherung durch Feedback bei der Durchführung aller unserer Projekte eine Selbstverständlichkeit. Dies ist bei diesem Projekt dadurch gewährleistet, dass wir entsprechend der im Projektvorschlag genannten Zwischenziele Evaluationen durchführen. Die Auswertung dieser erfolgt zeitnah, damit schnell auf bestehende Probleme reagiert werden kann bzw. Anregungen der Teilnehmenden aufgegriffen werden können, die zu einer Verbesserung des Projektverlaufes und zur Zielerreichung beitragen und damit Abbrüche vermieden werden.

Es finden wöchentlich Teamberatungen statt, in denen der Soll-Ist-Abgleich vorgenommen wird, Probleme und entsprechende Interventionsstrategien besprochen werden. Monatlich finden Projektberatungen mit den beteiligten Partnern und Absprachen mit den Unternehmen statt. Der enge Kontakt ist ein wichtiges Qualitätskriterium des Projekts.

Ein weiteres Kriterium ist der Einsatz qualifizierten Personals. Das eingesetzte Personal bringt folgende Kompetenzen mit: Erfahrungen in der Umsetzung von ESF-Projekten, Erfahrungen in der Umsetzung von transnationalen Projekten, Projektmanagementerfahrungen, gute Vernetzung sowohl in Thüringen als auch international (Vietnam, Moldawien, Kroatien), Bilingualität, strukturpolitische Kenntnisse in Thüringen, politische, sozialwissenschaftliche und pädagogische Ausbildung und Erfahrungen im Bildungsmanagement.

## **Instrumente der Qualitätssicherung**

Die Projektpartner legen im Rahmen ihres Aufgabengebiets immer Wert darauf, Forschungs- und Modellprojekte für und in der Wirtschaft im Auftrag verschiedenster Landes- und Bundesministerien zu implementieren und umzusetzen. Zur ordnungsgemäßen Bearbeitung dieser öffentlichen Aufträge und Mittel halten sie personalbezogene, EDV-technische und administrative Strukturen vor, um den Kriterien eines gewissenhaften Projektmanagements (Einhaltung von Zielen und Ergebnissen anhand definierter Indikatoren) und den abrechnungstechnischen Belangen des Fördermittelgebers (Ausgabenerklärungen, Verwendungsnachweisführung und Sachberichterstellung, Ablagenmanagement) gerecht zu werden. Als Grundlagen der ordnungsgemäßen Buchführung werden Programme zur Finanz- und Lohnbuchhaltung angewendet. Die Abrechnungsmodalitäten der GFAW sind bekannt, ihnen kann absolut entsprochen werden. Es gibt eine klare Aufteilung zwischen Projektleitung und administrativem Bereich, welche Eingaben durch wen zu erfolgen haben.

## **Abweichungen / Nachsteuerung**

Der Arbeitsprozess wird anhand von Meilensteinen, damit zu erreichenden Teilzielen und diesen entsprechenden Aktivitäten gegliedert und durch quantitative und qualitative Indikatoren überprüfbar gestaltet. Quantitative Indikatoren für die Qualität und die Zielerreichung sind bspw. die Anzahl der mitwirkenden Unternehmen und deren Beschäftigte, die Anzahl der angesprochenen Interessenten, die Anzahl der durchgeführten Potentialanalysen und Schulungen, die Anzahl der interkulturellen Trainings usw.. In regelmäßigen Reviews wird der Grad der Zielerreichung und der Ressourceneinsatz gemessen. Es werden Optimierungsbedarfe der Projektumsetzung herausgearbeitet und zwischen den Projektpartnern kooperativ umgesetzt. Tendenzen, die auf eine mögliche Zielabweichung hinweisen, können so rechtzeitig erkannt werden, um entsprechend gegenzusteuern. Projektbezogen wird ein ressourceneffizientes Wirtschaften umgesetzt werden. Die interne Evaluierung wird als begleitende Überprüfung von Projektumsetzung und Zielerreichung entsprechend der geplanten Vorgehensweise und Zielsetzungen angelegt. Es werden ableitbare Empfehlungen für die Optimierung der Umsetzung erarbeitet und Überprüfungsergebnisse sowie Empfehlungen im Projekt aufgenommen. Ebenen der Evaluationsaktivitäten sind die ausländischen Interessenten, die Südthüringer Unternehmen und die Projektmitarbeitenden. Diese Handelnden werden regelmäßig und strukturiert mündlich und schriftlich befragt. Die Auswertungen erfolgen in der Regel anonymisiert. Die Auswertungsergebnisse sowie daraus ableitbare Schlussfolgerungen und ggf. Empfehlungen zur Optimierung des weiteren Projektverlaufs werden auf Projektsitzungen vor- und zur Diskussion gestellt. Orientierungs- und Überprüfungspunkte sind der Arbeitsplan und die o.g. Zielerreichungsindikatoren.

## **Abbruchkriterien**

In den Vereinbarungen und Gesprächen mit den Betrieben sollten bereits präventiv möglichst viele Problemsituationen definiert sowie Prozesse zu ihrer Lösung vereinbart werden. Hierzu werden interkulturelle Trainings / Workshops in den Betrieben angeboten. Sollte es zu Konflikten zwischen Interessenten, Netzwerkpartnern, Unternehmen oder anderen Akteuren kommen, nimmt der Projektträger eine moderierende Funktion ein.

Die Realisierung der Projektidee wird von Grund auf positiv eingeschätzt. Mögliche Risiken sollen durch nachfolgende Instrumentarien gemildert werden:

Im Rahmen eines internen Controllings soll die Qualität des Projektes gewährleistet werden.

Durch eine fundierte Methodik sollen Abbruchfaktoren, wie z.B. eine geringe Anzahl von Interessenten, mangelnde Bereitschaft zur Unterstützung des Projekts durch die örtlichen Akteure, eventuell auftretende Schwierigkeiten beim Aufbau des Netzwerkes durch sozioökonomisch motiviertes Desinteresse des Ziellandes, welches zum Nicht-Erreichen eines bestimmten Projektziels führen kann, minimiert werden. Nach Projektabschluss findet eine Auswertung und Evaluierung des Erfolgs des Projektes statt.

### **Darlegung der Einbeziehung von Begleitverfahren, Evaluierung, Beirat**

Die interne Evaluierung wird als begleitende Überprüfung von Projektumsetzung und Zielerreichung entsprechend der geplanten Vorgehensweise und Zielsetzungen angelegt. Es werden ableitbare Empfehlungen für die Optimierung der Umsetzung erarbeitet und Überprüfungsergebnisse sowie Empfehlungen im Projekt aufgenommen. Der Projektträger hat die Absicht, einen Beirat zu gründen. Dieser Beirat übernimmt die externe Kontrollfunktion des Projektes und setzt sich aus Mitgliedern der Netzwerkpartner (Kammern, Arbeitsagentur, Verbände u.a.) zusammen.