

## **Sachbericht des Projektes Europabüro Ostthüringen / AZ: FTP 160007 der parisat für die Laufzeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2019**

### **Kurzdarstellung**

#### Zielstellung

Das Europabüro Ostthüringen ist ein Beratungs- und Servicebüro. Seine Aufgabe ist es, Informationen, Beratung und Qualifizierung im europäischen Kontext zu gewährleisten, um Weiterbildung und Beschäftigung zu unterstützen.

#### Zielgruppe

Zielgruppen sind vorrangig kleine und mittlere Unternehmen der Sozialwirtschaft in Thüringen, deren Fachkräfte sowie potentielle in- und ausländische Fachkräfte. Durch die kontinuierliche Arbeit des Europabüros konnten auch Kontakte zu anderen Wirtschaftsbereichen im In- und Ausland vertieft werden, so dass eine intensive und vernetzte Beratungsstruktur bedarfs- und zielgruppengerecht gewährleistet wird.

#### Rahmenbedingungen

Personell wurde das Projekt mit zwei Vollzeit-Beraterstellen und einer 87,5%-Stelle besetzt. Für die Projektleitung wurde eine 20%-Stelle eingesetzt.

#### Projektablauf / Maßnahmenplanung

Die Maßnahmen im Projekt sind auf zwei Hauptbereiche aufgeteilt, welche mit Arbeitspaketen unterlegt sind:

B – Fachkräfte GEWINNEN

C – Europa ERLEBEN

Übergreifende Inhalte, wie Öffentlichkeitsarbeit oder das Transnationale Netzwerk, sind unter einem weiteren Schwerpunkt zusammengefasst:

A – Übergreifendes

## Querschnittsziele

### **Nachhaltige Entwicklung**

Ein prozesshaftes Vorgehen hat sich im Bereich der Fachkräftesicherung sehr gut bewährt und wurde durch das EBO erfolgreich genutzt. Über ein Praktikum oder einen Freiwilligendienst erhalten sowohl Unternehmen als auch die (potentielle) Fachkraft die Gelegenheit, sich kennenzulernen und den Integrationsprozess in das Unternehmen in kleinen Schritten, dafür aber nachhaltig, zu beginnen. Mit Unterstützung des Europabüros konnte so eine gute Eingliederung in das Unternehmen nachhaltig unterstützt werden.

### **Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung**

Arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund wurden bei ihrer Integration in Thüringer Unternehmen sowie bei ihrer sozialen Eingliederung unterstützt. Mitarbeitende in Unternehmen wurden beim Integrationsprozess begleitet und unterstützt. Damit wurde eine erfolgreiche Integration in die Unternehmen möglich und Vorurteile abgebaut.

### **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Frauen und Männer wurden gleichermaßen bei ihrer Integration beraten und unterstützt. Verträge (z.B. für Praktika oder Arbeit) wurden mit den Beteiligten durchgegangen, Hinweise wurden gegeben und Fragen geklärt.

## **1. Erläuterungen**

### Abweichungen zum genehmigten Ausgaben- und Finanzierungsplan

In 2018 ergaben sich folgende Abweichungen:

- Position 2.5 ‚Ausgaben für Dienstreisen‘ – 64% der geplanten Mittel wurden ausgegeben.  
Statt der anfänglich geplanten 10 transnationalen Aktivitäten wurden 6 umgesetzt. Hauptgrund war, dass aufgrund der Unzuverlässigkeit einiger transnationaler Partner geplante Dienstreisen nicht durchgeführt wurden.
- Position 2.6 ‚Ausgaben für Leistungen externer Einrichtungen‘ – 16% der geplanten Mittel wurden ausgegeben. Ein Großteil des nicht verwendeten Geldes war für eine Veranstaltung zusammen mit der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege geplant, welche mangels Teilnahme abgesagt werden musste.

In 2019 ergaben sich folgende Abweichungen:

- Position 1.1: Mit dem Ausscheiden von Christine Fiedler aus parijat zum 16.05.2019, war die Nichtbesetzung des 20%igen Stellenanteils für die Projektleitung verbunden. (Änderungsmitteilung vom 20.05.2019)
- Position 1.1: Ab 24.06.2019 Übernahme eines Teils der Projektleitungstätigkeiten durch D. Hartenstein-Drobny, damit verbundene Aufstockung der Stellenanteile von 87,5% auf 100%. (Änderungsmitteilung vom 08.07.2019)
- Position 1.1: Ab 15.10.2019 übernahm Herr Mario Paschold die Unternehmensleitung von parijat und den noch nicht besetzten Teil der Projektleitung des Europabüros mit drei Stunden pro Woche.

### Veränderungen der Maßnahmenkonzeption

Es waren keine Veränderungen der Maßnahmenkonzeption erforderlich.

Die Indikatoren im Projekt wurden jährlich angepasst.

### Besondere Vorkommnisse bei den Teilnehmenden, Akzeptanz bei den Teilnehmenden

Siehe 2. Projektverlauf/ Ergebnisse

## 2. Projektverlauf / Ergebnisse

### Indikatoren

2017 / 2018:

Übersicht Indikatoren EBO 2017 / 2018	SOLL	IST	SOLL	IST
	2017 gesamt	2017 gesamt	2018 gesamt	2018 gesamt
Anzahl begleiteter Unternehmen (KMU)	80	44*	55	49
Beratungs- und Informationskontakte	300	330	290	366
- davon zu FK-Gewinnung / interkultureller Sensibilisierung	170	153	165	150
- davon Beratung von Unternehmen	nicht vorhanden	nicht vorhanden	120	102
- davon Beratung der (potentiellen) Fachkraft	nicht vorhanden	nicht vorhanden	45	48
- davon zu beruflicher Mobilität	50	125	65	166
- davon zu transnationalen Projekten	80	52	60	50
Projektanträge (Beratung, Begleitung)	10	12	10	12
Transnationale Aktivitäten / Erweiterung des Netzwerks	10	10	8	6
Anzahl Auslandskontakte	40	40	40	41
Externe Infoveranstaltungen für Thüringer Unternehmen	10	12	10 (200 TN)	17

\* Insgesamt wurde 2017 in 79 Unternehmen beraten - davon 44 KMU; in 35 anderen Unternehmen/Einrichtungen wurden Fachkräfte beraten. Um eine klarere Darstellung dieses Sachverhaltes zu ermöglichen, wurden die Indikatoren in 2018 angepasst und ergänzt.

2019:

Übersicht Indikatoren EBO 2019	SOLL		SOLL	IST	
	1. HJ 2019	2. HJ 2019	2019 gesamt	1. HJ 2019	2019 gesamt
Anzahl begleiteter Unternehmen	25	25	50	32	43
Beratungs- und Informationskontakte	150	150	300	178	310
- davon zu FK-Gewinnung / interkultureller Sensibilisierung	65	65	130	59	165
- davon Beratung von Unternehmen	45	45	90	52	145
- davon Beratung der (potentiellen) Fachkraft	20	20	40	7	20
- davon zu beruflicher Mobilität	50	50	100	52	60
- davon zu transnationalen Projekten	35	35	70	60	85
Projektanträge (Beratung, Begleitung)	5	5	10	16	17
Transnationale Aktivitäten / Erweiterung des Netzwerks	4	4	8	7	8
Anzahl Auslandskontakte	40	40	40	41	42
Externe Infoveranstaltungen für Thüringer Unternehmen	5	5	10	4	13

### Erläuterungen zu den Indikatoren

Insgesamt wurden in den drei Jahren die gesteckten Projektziele gut erreicht. Die Neujustierungen, die jährlich vorgenommen wurden, ermöglichten die Anpassung der Indikatoren auf die jeweils aktuell herrschende Situation.

#### **Anzahl begleiteter Unternehmen**

Die Zahl der beratenen und begleiteten Unternehmen schwankt pro Jahr etwas, lag aber immer zwischen 40 und 50 kleinen und mittelgroßen Unternehmen. Ein Großteil dieser Unternehmen kam aus dem Bereich der Sozialwirtschaft.

Der Indikator, welcher in 2017 noch bei 80 KMU pro Jahr lag, wurde auf 55 bzw. in 2019 auf 50 angepasst. Bei jedem Unternehmen sind der Beratungsbedarf und Betreuungsaufwand unterschiedlich hoch. Jedoch ist die Zahl von 45-50 Unternehmen grundsätzlich eine realistische Anzahl von zu beratenden KMU pro Jahr für das EBO.

#### **Beratungs- und Informationskontakte**

Die Anzahl der Informations- und Beratungskontakte liegt im Jahr im Bereich von 300. Es handelt sich dabei um erste Informationsgespräche, Gruppenberatungen bis hin zu intensiven Einzelbetreuungen von Fachkräften und Unternehmen. Die Anzahl der Kontakte pro Person oder Unternehmen ist sehr unterschiedlich und richtet sich individuell nach den Bedürfnissen des Kunden.

#### **Projektanträge (Beratung, Begleitung)**

Dieser Bereich entwickelte sich aufgrund steigender Nachfrage Thüringer Unternehmen konstant weiter. Er bildete eine wichtige Säule der Arbeit mit Unternehmen und Institutionen

in Thüringen in allen drei Projektjahren. Thematisch waren eine Vielzahl der Projekte im Programm Erasmus+, aber auch beim Europäischen Solidaritätskorps oder der Thüringer Europaförderrichtlinie angesiedelt. Es ging um länderübergreifende Kooperationen im Bereich der Personal- und Fachkräfteentwicklung, Auszubildenden- und Ausbilderpraktika, den Austausch zum Thema Übergang Schule-Beruf, Freiwilligendienste, Erfahrungsaustausche, Kontaktaufbau und Fachkräftegewinnung.

Das Europabüro Ostthüringen hat sich in diesem Beratungsbereich als zuverlässiger, fachlich geschätzter und sehr gut vernetzter Multiplikator und Beratungspartner etabliert.

### **Transnationale Aktivitäten**

Die transnationalen Aktivitäten dienten im Projektzeitraum vor allem der Weiterentwicklung des Bereichs Fachkräftegewinnung und der Gewinnung neuer Partner in diesem Bereich. Dies gestaltete sich langwierig und gelang teilweise gut. Das bis dato bestehende Netzwerk im europäischen Ausland hatte einen anderen Fokus und musste mit den bestehenden Partnern eine neue Ausrichtung erhalten. Dies hat einige Zeit gedauert.

Bei langjährig zuverlässigen Kooperationspartnern konnte aufgrund der bestehenden Vertrauensbasis vieles per E-Mail oder Skype geklärt werden. So waren kurzfristige Absprachen und Neuausrichtungen möglich. Zugleich nutzen die Mitarbeiterinnen des Büros die Chance, neue Partner zu akquirieren. Dabei lag der Schwerpunkt auf den Themen Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Seit 2017 hat sicher daher die Ausrichtung der transnationalen Kontakte verändert. Die thematische Arbeit zum Schwerpunkt „Fachkräfte“ hat sich intensiviert. So gab es z.B. neue Vorhaben in Mobilitätsprojekten oder Strategieprojekten. Dieser Ansatz wurde inhaltlich bis dahin nicht durch das Büro bedient. Sämtliche transnationale Aktivitäten beinhalten aktuell den Fachkräfteaspekt. Die Jahre 2017 bis 2019 haben deutlich gezeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen in Thüringen einen hohen Bedarf an derartigen Kooperationen haben und darin eine große Unterstützung ihres Bedarfs sehen.

### **Externe Infoveranstaltungen für Thüringer Unternehmen**

Eigene und Veranstaltungen externer Partner wurden genutzt, um die Zielgruppe der (potentiellen) Fachkräften sowie kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen anzusprechen, zu informieren, zu sensibilisieren, und um Netzwerkkontakte zu knüpfen und weiter auszubauen. Dafür wurden eigene Veranstaltungen, teils mit Partnern, geplant und durchgeführt, Veranstaltungen externer Partner mit Workshops, Inputs und Infoständen unterstützt und externe Veranstaltungen zu Weiterbildungs- und Vernetzungszwecken besucht.

## Arbeitspakete

### **Transnationales Netzwerk:**

Das transnationale Netzwerk des Büros wurde in den drei Projektjahren bedarfsgerecht erweitert und angepasst. Das Thema der Fachkräftegewinnung rückte auch im transnationalen Netzwerk nach und nach in den Vordergrund. Dieser Prozess gestaltete sich sukzessive während der dreijährigen Laufzeit.

Einige der neu gewonnenen transnationalen Partner im Bereich der Fachkräftegewinnung stellten sich als unzuverlässig heraus. Als Konsequenz wurde auf eine weiterführende Zusammenarbeit mit diesen Partnern verzichtet.

Allerdings konnten gute bestehende Kontakte, vor allem im Bereich der Pflege, intensiviert und vertieft werden und führten zu weiteren Kooperationen und neuen strategischen Arbeitsansätzen.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Website des Europabüros ist zu finden unter <http://www.europabuero.paritaet-th.de/>  
2019 konnte die englische Version freigeschaltet werden.

Das Büro setzte auf eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit. Dies geschah in Form von Veranstaltungen, Informationsflyern und der Vertretung in diversen Steuerungsgruppen und Gremien. Ebenso wurden verbandsinterne Medien (Jahresberichte, Landesgeschäftsführerberichte, Verbandsmagazin Gesamtverband usw.) genutzt, um die Arbeitsinhalte und Aktivitäten des Europabüros einem breiten fachlichen Publikum zu präsentieren und Unternehmen und Personen auf das EBO aufmerksam zu machen.

Aber auch Pressetermine und Zeitungsartikel wurden erfolgreich im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des EBOs genutzt.

Während der Projektlaufzeit wurden Citycards angefertigt und verteilt. Zusätzlich hat das Europabüro 2018 Give-aways in Form von bedruckten Druckbleistiften und Bonbons anfertigen lassen.

Es wurde stets auf die Einhaltung der Publizitätsvorschriften des ESF geachtet.

## Fachkräfte GEWINNEN

- Freiwilligendienste:

Das Europäische Solidaritätskorps (ESK) bietet gute Möglichkeiten, junge Menschen aus dem Ausland für ein Jahr Einblicke in ein Unternehmen in Thüringen gewinnen zu lassen. Die finanzielle Ausstattung des Programms, auch für die Teilnehmenden, ist sehr gut.

Als Hürde für interessierte Einrichtungen zeigte sich der Arbeitsaufwand für die Beantragung von 1. – der Akkreditierung als zugelassenes Unternehmen und 2. - des eigentlichen Freiwilligendienstes.

Grundsätzlich kann der Freiwilligendienst des ESK für Unternehmen im sozialen Bereich ein sehr guter erster Schritt für die Gewinnung von Auszubildenden sein. Allerdings muss dafür mit einem relativ hohen Zeitaufwand in Vorleistung gegangen werden.

- Ausbildung ausländischer Jugendlicher:

Dieser Bereich entwickelte sich vor allem gegen Ende der Projektlaufzeit positiv. Es konnten Kontakte zu verschiedenen Partnern etabliert werden, welche im Bereich des Recruitings von Auszubildenden tätig sind. Zielländer sind hier vor allem in Südostasien zu finden. Zielbereich ist vor allem die Pflege und der Gesundheitsbereich.

Allerdings zeigte es sich durch die gesamte Projektlaufzeit hindurch, dass dieser Bereich mit einigen Hürden versehen ist.

Zum einen ist dies die Sprache. Jugendliche, die für eine Ausbildung im Pflegebereich nach Deutschland kommen möchten, müssen ein Sprachzertifikat im Level B2 für die deutsche Sprache nachweisen können. Dies ist in den meisten Fällen nicht oder nur sehr schwer möglich und verlangt einen Partner, der vor Ort Kontakte zu Sprachschulen oder eigene Sprachschulen besitzt und dafür sorgen kann, dass das benötigte Sprachlevel erworben wird und die Sprachtests bestanden werden können.

Während der Projektlaufzeit existierten keine Möglichkeiten, Sprachkurse im Heimatland für Jugendliche, welche im Bereich der Sozialwirtschaft arbeiten wollen, von Deutschland aus zu finanzieren.

Des Weiteren ist gerade im Pflegebereich eine gute Vorbereitung im Hinblick auf die Tätigkeiten und Erwartungen im Rahmen der Ausbildung und der Berufsausübung zwingend notwendig. Passiert dies nicht, besteht die große Gefahr, dass die jungen Menschen mit falschen Erwartungen an ihre Berufsausbildung nach Deutschland kommen.

- Gewinnung von Fachkräften:

Folgende Punkte stellen die Haupthürden für die Integration in Arbeit hier in Thüringen dar:

- 1 – die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- 2 – Kenntnisse der deutschen Sprache

Gerade bei den reglementierten Berufen im sozialen Bereich gestaltet sich der Anerkennungsprozess langwierig und nur teilweise erfolgreich. Oft ist der einzige Weg, in Thüringen im sozialen Bereich arbeiten zu können, eine erneute Aus-, oder mindestens eine Weiterbildung. Positiv ist allerdings zu sehen, dass die Wartezeiten für den Anerkennungsprozess im letzten Jahr kürzer geworden sind.

Verdienstmöglichkeiten sind in Thüringen z.B. im Pflegebereich nicht erheblich höher als beispielsweise in Polen. Daher fehlt europäischen Fachkräften oft der Anreiz, nach Deutschland zu kommen, den Anerkennungsprozess zu durchlaufen und die Sprache zu lernen - zumal Pflegefachkräfte auch im eigenen Land stark nachgefragt sind.

Gerade im Pflegebereich treten immer mehr Drittstaaten als Länder zur Anwerbung von Fachkräften in den Fokus – beispielsweise die Ukraine oder die Philippinen. Der Kontaktaufbau zu seriösen und zuverlässigen Partnern in diesen Ländern gestaltete sich allerdings langwierig.

Die Idee, Lernende im Pflege-, bzw. Krankenschwesterbereich für ein Praktikum nach Thüringen zu holen ist ein erfolgversprechender Ansatz. Angefragte Pflegeeinrichtungen zeigten sich interessiert.

Im Automationsbereich gestaltet sich die Kooperation mit dem spanischen Partner über den Projektzeitraum sehr gut. Zwei Praktikanten aus 2017 haben nach Praktikumsabschluss in Ostthüringen eine Arbeit aufgenommen.

Für 2020 wurde in 2019 ein weiteres Praktikum organisiert, weitere sind geplant.

Das Thema Fachkräftegewinnung birgt viele Hürden und bedarf unterschiedlichster und sehr individueller Herangehensweisen. Gute und verlässliche Partner im Ausland sind eine wichtige Basis für das Gelingen. Das Partnernetzwerk in diesem Bereich wurde kontinuierlich bedarfsorientiert europa- und weltweit ausgebaut.

- Ankommen in Deutschland / Integration in den beruflichen Alltag / soziale Integration  
Dokumente wie der Willkommensordner, welchen das EBO 2018 zusammen mit dem Netzwerk Integration der Stadt Gera erstellt hat, werden von MigrantInnen als Checkliste für das Ankommen in Deutschland genutzt. Aber sowohl die Unternehmen als auch die betreffenden Personen nutzen bei Fragen und zur Klärung des weiteren Vorgehens fast ausschließlich den direkten Kontakt.



Wichtig ist es, die Personen zu unterstützen und sie nach und nach dazu zu befähigen, sich selbst ein Leben vor Ort aufzubauen. Anfangs braucht es dabei aber mehr Hilfe, da viele Dinge nicht verstanden werden. Eine Einbindung der Unternehmen ist unabdingbar. Auch erfolgt eine Vermittlung zu Partnern vor Ort (Sprachschule, Migrationsberatungsstellen usw.)

- Mitarbeitende mitnehmen:

Personen mit Führungsverantwortung erhielten Tipps und Informationen, wie sie ihre Mitarbeitenden mit einbeziehen können. Beispiele sind die Ernennung eines Mentors für einen Praktikanten oder das genaue Festlegen von Verantwortlichkeiten für die Betreuung von europäischen Praktikanten vor Praktikumsbeginn.

Es war auch wichtig, Unternehmen über einen längeren Zeitraum immer wieder an bestimmte Dinge in Bezug auf den neuen Mitarbeitenden zu erinnern, die aufgrund des Tagesgeschäftes oft untergehen.

An dieser Stelle ist ein großer Bedarf, der vom Europabüro aufgegriffen wurde. In Zusammenarbeit mit der paritätischen Akademie konnte das Europabüro ein interkulturelles Weiterbildungsmodul anbieten, welches Mitarbeitende und Personalentscheider dabei unterstützte, neue Fachkräfte mit anderen – uns fremden - kulturellen Hintergründen erfolgreich einzubinden.

## **Europa ERLEBEN**

- Fachkräfteentwicklung durch transnationale Projekte:

Von 2017-2019 haben die Mitarbeiterinnen des Europabüros Anträge im Programm Erasmus+, Europa für Bürgerinnen und Bürger, Europäisches Solidaritätskorps und der Europaförderrichtlinie des Landes betreut.

Inhaltliche Beispiele für begleitete transnationale Projektanträge und Projekte sind:

- Mobilitätssteigerung im Pflegebereich
- Anpassung des Curriculums in der Pflegeausbildung in Europa
- Der Vergleich von guten Methoden in der Ausbildung von künftigem Pflegepersonal
- Mobilität (Praktika, Job-Shading) im Pflegebereich für Auszubildende und Fachkräfte
- Good Practice-Vergleiche in Europa zum Thema Übergang Schule – Ausbildung – Beruf
- Erstellung von Kommunikationsmodulen zur Integration geflüchteter Menschen

- Gewinnung von Fachkräften und Erstellung einer Online Plattform zur Vermittlung von Suchen und Gesuchen auf dem Fachkräftemarkt
- Beteiligung von Mitarbeitenden im Unternehmen (FK-Bindungsstrategie)
- Digitalisierung, um Menschen mit sozialen Benachteiligungen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen
- Austausche und Begegnungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe
- Kontaktabbauungen
- Wissensaustausche u.a.

Die Anzahl betreuter Anträge und Projekte lag in allen Projektjahren mit 12, 12 und 17 über dem Indikator von 10. Das zeigt das hohe Interesse der Thüringer Einrichtungen an diesem Bereich.

- Fachkräfteentwicklung durch transnationale Mobilität/Praktikum:

Praktika stellen eine gute Möglichkeit dar, in ein Unternehmen ‚hinein zu schnuppern‘, Fachkenntnisse zu erweitern, Sprachkenntnisse zu erwerben und ein Land besser kennen zu lernen. Sehr gut eignet sich hierfür das Europäische Mobilitätsprogramm Erasmus+, über welches für die Praktikanten auch ein genügend hohes Stipendium bereitgestellt wird, um die Lebenshaltungskosten im Praktikumsland bestreiten zu können.

Während der Projektlaufzeit konnten in Kooperation mit einem Bildungsträger in Madrid zahlreiche Personen in Langzeitpraktika in Ostthüringer Unternehmen im Bereich der Automationstechnik vermittelt werden. 2 Fachkräfte aus Spanien haben sich aus diesem Austausch dazu entschieden, in den Ostthüringer Unternehmen zu bleiben.

Fachkräfteentwicklung wird ebenso durch Austausche ins europäische Ausland angestrebt. In der Pflege wurde so z.B. ein Projekt ins Leben gerufen. Als Ergebnis sollen die Fachkräfte mit neuen Erfahrungen in ihr Thüringer Unternehmen zurückkommen, um Wissen zu transportieren und sich damit mehr bei Bildungsplänen und Pflegedokumentationen etc. einbringen zu können.

März 2020