

# Vorhabenbeschreibung

## **SEIP**

*“support for education and integration of foreign professionals“*

Themenfeld:

- ➔ Soziale und betriebliche Integration ausländischer Fachkräfte mittels passgenauer (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen im gesteuerten Netzwerkverbund durch den Netzwerkkoordinator („Kümmerer“), Praxisanleitern und Unternehmens-Integrations-Lotsen im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt.

Durchführungszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2021

Saalfeld, 15.06.2018

## 1. Ausgangssituation und Bedarf:

Der Freistaat Thüringen ist im Rahmen seiner mittelständigen Wirtschaftsstruktur auf den „Erfolgsfaktor Humankapital“ angewiesen. Der prognostizierte Rückgang der Erwerbstätigen und somit auch das rückläufige Potential an Fachkräften werden dem Wirtschaftsstandort Thüringen stark zusetzen. Das Problem der Stellenbesetzung von Mangelberufen ist branchenübergreifend, angefangen von der Metall- und Elektrobranche über die Nahrungs- und Genussmittelbranche bis hin zum Hotel- und Gaststättengewerbe, ohne explizit eine Branche auszuschließen. Diesen Zustand weist unmissverständlich die Dauer der Vakanzen von bis zu 201 Tage für die Suche nach geeigneten Bewerbern mit spezifischem Fachkräfteniveau aus. Trotz längst zahlreicher Maßnahmen der Firmen, das verfügbare Personal für künftige Aufgaben zu qualifizieren oder mit neuen inländischen Fachkräften offene Positionen zu besetzen, kann einem zukünftigen Fachkräfteengpass nur schwer entgegengewirkt werden. Zusätzlich verstärkt wird dieser meist strukturell bedingte Mangel durch den anhaltenden demografischen Wandel.

Es werden zukünftig schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategien notwendig sein, um zum inländischen Arbeitsmarktpotential ausländische Fachkräfte für den heimischen Arbeitsmarkt gewinnen zu können. Auch die aktuellen Zahlen der unbesetzten Stellen weisen auf den hohen Fachkräftebedarf im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt hin (zum 22.03.2018 wurden 1.656 unbesetzte Stellen gemeldet; Quelle: <https://www.jobzentrale-slf.de/>). Dies ist aber nur ein Teil. Wir wissen aus Unternehmensgesprächen, dass viele Unternehmen zum Teil aus Perspektivlosigkeit freie Stellen gar nicht mehr melden.

Die zum Teil hohe Arbeitslosigkeit besonders in den südlichen und östlichen europäischen Staaten (Griechenland 20,9%/Spanien 16,3%) verursacht ein Fachkräftepotential, mit dem der Bedarf im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt gedeckt werden kann. In diesem Zusammenhang wird Zuwanderung nicht als Verdrängung einheimischer Fachkräfte verstanden. Vielmehr gilt es Mangelberufe, die durch einheimische Fachkräfte nicht ausreichend gedeckt werden können, zu besetzen. Überdies hinaus kann zusätzlich ein Beitrag zu Innovation, Wachstum, Wohlstand, Belebung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Landkreis geleistet werden.

Um den ausländischen Fachkräften kongruente Einsatzchancen und somit eine gleiche Entlohnung in regionalen Unternehmen zu ermöglichen, werden im Rahmen des Vorhabens berufssprachliche und fachliche Nachqualifizierungen/Weiterbildungsangebote individuell unterstützend angeboten. Weiterhin ist für einen langfristigen Verbleib dieser Fachkräfte dringend erforderlich, dass sowohl die betriebliche als auch die soziale Integration kontinuierlich begleitet wird. In diesem Zusammenhang fehlen regionalen Unternehmen oftmals, mangels Erfahrungen im Umgang mit ausländischen Fachkräften, interkulturelle Kompetenzen, die nachhaltig gefördert werden müssen. Über dies hinaus, sind für den Vollzug einer erfolgreichen sozialen Integration bestehende und neue regionale Netzwerkverbände verstärkt regional zu nutzen und zu verstetigen. Die fachliche und berufssprachliche Förderung sowie die berufliche und soziale Integration von ausländischen Fachkräften tragen durch aktive Teilnahme (Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft) an den konzipierten Maßnahmen innerhalb des Projektes „SEIP - support for education and integration of foreign professionals“ positiv zu Fachkräftesicherung und Beseitigung von Engpässen bei.

Ausgehend von der dargestellten Situation ist das primäre Ziel von SEIP, im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt eine wegweisende begleitende Anlaufstelle für die Integration und Weiterbildung bzw. (Nach)- Qualifizierung ausländischer Fachkräfte zu initiieren, um eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung für den regionalen Arbeitsmarkt zu arrangieren.

Gleichermaßen werden die regionalen Firmen in allen Phasen der Integration bzw. während der (Weiter-) Qualifizierungsmaßnahmen der ausländischen Fachkräfte durch den Netzwerkkoordinator und die Praxisanleiter begleitet und unterstützt. Die teilnehmenden Firmen werden durch die Installation eines „Integrations-Lotsen“ –ein zu befähigender betrieblicher Mitarbeiter- gezielt befähigt, die Unternehmenseingliederung angemessen zu betreuen.

SEIP trägt so zum Ausbau einer ausländischen Fachkräftegewinnung bei. Zusätzlich knüpft es konzeptionell an die Europa 2020 Strategie, mit dem Kernziel die Beschäftigungsquote von 75 Prozent unter den 20- bis 64-Jährigen mittels gezielter Qualifizierungen der Fachkräfte, an.

Ergänzend erweitern regionale Firmen durch ihre Teilnahme am Vorhaben ihren potentiellen Bewerberkreis und erhöhen ihre Chancen, passende Fachkräfte für das Unternehmen zu finden. Weitere positive Synergieeffekte von SEIP für die Firmen sind:

- Abbau/Vermeidung von Vakanzen
- Stärkung der unternehmensinternen Personenvielfalt (Diversity Management)
- Gestaltung langfristiger erfolgreicher Auslandsbeziehungen
- langfristige Erhöhung des Innovationspotentials

## 2. Projektziele:

Aus unseren Erfahrungen im Rahmen des Projektes „MobiPro-EU“ wissen wir, dass regionale Arbeitgeber zunehmend bereit sind „neue Wege“ der Mitarbeiterrekrutierung zu gehen. Das Potential ausländischer Fachkräfte für ihre Personalplanung wurde erkannt (von 66 angesprochenen Unternehmen haben 47 ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Projekt signalisiert).

Zentrales Anliegen ist neben der optimalen Rekrutierung, die außerhalb des Projektes durch unseren Kooperationspartner Wirtschaftsförderagentur Saalfeld-Rudolstadt durchgeführt wird, eine bestmögliche soziale und betriebliche Integration.

Um diesem Schwerpunkt gerecht zu werden, installiert der Netzwerkkoordinator eine organisations- und informationsübergreifende Anlaufstelle für alle Belange der Fachkräftesicherung im Rahmen der Integration und Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer für den regionalen Arbeitsmarkt. Überdies hinaus stimmt er Hilfsmöglichkeiten ab und zieht die vorhandenen institutionellen Ressourcen im Gemeinwesen oder im Arbeitsfeld koordinierend heran. Folglich wird der Aufbau zielführender Strukturen in einem regionalen „Netzwerk für ausländische Fachkräfte“ projektrelevant gesichert und umgesetzt. Darin organisiert er die Zusammenarbeit, kontrolliert, bewertet und gibt Handlungsempfehlungen für einen konkreten individuellen Unterstützungsbedarf zur passgenauen (Nach-) Qualifizierung jeder einzelnen ausländischen Fachkraft.

Weiterhin wird im Rahmen des Vorhabens die Weiterbildungsmaßnahme für die Firmen-Integrations-Lotsen konzipiert und umgesetzt. Die Seminarreihe enthält Qualifizierungsbausteine, die eine erfolgreiche Integrationsbegleitung in den teilnehmenden Unternehmen gewährleistet. Beginn der Konzeption und Entwicklung der ist mit Projektstart zum 01.07.2018 geplant. Der Beginn der Qualifizierungsmaßnahme „Integrations-Lotse“ ist noch im Jahr 2018 beabsichtigt.

Zusätzlich werden bereits bestehende Initiativen/Einrichtungen in das regional entstehende Netzwerk mit aufgenommen (THAFF Welcome Center, Wirtschaftsförderagentur, HWK, IHK...). Durch diese Kooperationen können zielgerichtete Interessensgemeinschaften mit anderen transnationalen Arbeitsmarktakteuren entstehen, projektrelevante Synergieeffekte genutzt und Doppelstrukturbildungen ausgeschlossen werden. Geplant sind im Rahmen der Kooperationen Arbeitstreffen und Gremienarbeit.

Langfristig initiiert der Netzwerkkoordinator ein effektives und effizientes Management für eine erfolgreiche soziale und betriebliche Integration ausländischer Fachkräfte im regionalen Arbeitsmarkt.

## 2.1 Projektteilziele:

Hieraus ergeben sich fünf Teilziele:

- Aufbau und Pflege eines regionalen Netzwerks, das an die regionale und überregionale/internationale Ebene anknüpft.
- Entwicklung von berufsspezifischen Sprachkompetenzen der Fachkräfte, um die Arbeitsprozess ohne Verständigungsprobleme schon nach kurzer Zeit durchführen zu können.
- Eine fachliche Förderung auf den Stand einer gleichwertigen deutschen Fachkraft, die nach dem deutschen dualen Ausbildungssystem gelernt und entsprechende Berufserfahrungen erworben hat.
- Die Entwicklung und Installation von regionalen Unternehmens-Integrations-Lotsen, die aufgrund der angelernten interkulturellen Kompetenzen als Ansprechpartner und Kümmerer im Unternehmen für ausländische Mitarbeiter fungieren.

## 2.2 ESF-Querschnittsthemen:

Die Einordnung unseres Projektvorhabens in die Ziele des Operationellen Programms des ESF Thüringen erfolgt in die „Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Thüringen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – Förderrichtlinie gemäß Prioritätenachse C, Investition in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen, des Programms Europäischer Sozialfonds 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen“- Einordnung in Investitionspriorität 2. Die ESF-Querschnittsthemen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Männern und Frauen“ und „Nachhaltige Entwicklung“ finden Berücksichtigung. Die angebotenen zu besetzenden Stellen können an alle interessierten ausländischen Fachkräfte vergeben werden, unabhängig von Geschlecht, Religion oder Herkunft. So gewähren wir Chancengleichheit und schließen Diskriminierung aus. Zusätzlich fördert der Netzwerkkoordinator gezielt vorhandene Potentiale, berufsrelevante Fähigkeiten sowie berufsspezifische Schlüsselqualifikationen, die eine nachhaltige Integration und Entwicklung über die 9-monatige Begleitung hinaus ermöglichen. Zeit- und ortsunabhängiges Weiterbilden wird so auch für die ausländischen Fachkräfte ermöglicht. Darüber hinaus leistet SEIP einen positiven Beitrag zur Umsetzung des Diversity Management Ansatzes.

## 3. Zielgruppe und Teilnehmergewinnung:

Zielgruppen des Projektes sind:

- Ausländische Fachkräfte, die durch schulische Qualifizierung und/oder entsprechender Berufserfahrung im Herkunftsland offene Stellen in Mangelberufen besetzen können und eine Arbeit bei einem regionalen Unternehmen aufgenommen haben.
- Unternehmen aus dem Landkreis Saalfeld-Rudolstadt, die ihren Fachkräftebedarf durch ausländische Fachkräfte decken oder perspektivisch decken wollen.
- Internationale, überregionale und regionale Netzwerkpartner, die beim Gesamtvorhaben einer erfolgreichen Integration ausländischer Fachkräfte in der Region unterstützen.

### **3.1 regionale Unternehmen**

Durch unsere jahrelangen Erfahrungen und gute Zusammenarbeit mit Firmen des Landkreises sind uns die Stellenbesetzungsprobleme in den Unternehmen bestens bekannt. Folglich können wir gezielt Unternehmen ansprechen und deren Fachkräftengpässe sowie die notwendigen Stellenanforderungen aufnehmen. Dadurch erfassen wir gezielt aktuelle Bedarfe, erörtern derzeitige Problemlagen und festigen bestehende Kooperationen weiter.

Die Akquise von Firmen und freien Stellen ist ein fortlaufender Prozess, der von unserem Kooperationspartner Wirtschaftsförderagentur des Landkreises Saalfeld-Rudolstadt (WIFAG) durchgeführt wird (siehe Kooperationsvertrag). SEIP bietet allen regionalen Firmen, die einen Arbeitsvertrag mit ausländischen Fachkräften eingegangen sind, zeitnah die Option der umfangreichen Unterstützungsleistungen, um eine langfristige Fachkräftebindung zu ermöglichen.

### **3.2 ausländische Fachkräfte:**

Die Bildungszentrum Saalfeld GmbH ist Träger des Bundesprojektes "MobiPro-EU" mit den Schwerpunktländern Bulgarien und Tschechien. Die daraus gewachsene Zusammenarbeit mit der ZAV und anderen Kooperationspartnern im EU-Ausland sind Grundlage einer erfolgreichen Rekrutierung von ausländischen Fachkräften, die ihre berufliche Zukunft in Deutschland sehen. Diese dem Projekt vorgelagerte Phase leitet aktiv die WIFAG, die bereits Projektpartner in MobiPro-EU und so in diesem Netzwerkverbund eingebunden ist.

Ziel ist es, die Teilnehmerrekrutierung auf weitere EU-Länder, in denen eine hohe Arbeitslosigkeit besteht auszuweiten (Italien, Griechenland, Spanien, Portugal etc.). Zukünftig ist eine Erweiterung auf Drittstaaten im osteuropäischen Raum geplant. Hier müssen zusätzlich weitere geplante Fördermöglichkeiten aufgrund der fehlenden Regularien geprüft werden.

In SEIP sind neu angekommene ausländische Fachkräfte die angestrebte Zielgruppe. Dabei verstehen wir unter dem Begriff Fachkraft im Allgemeinen eine Person, die eine schulische oder praktische Berufsausbildung im Herkunftsland erfolgreich absolviert hat und/oder eine mehrjährige Berufserfahrung in dem relevanten Bereich aufweisen kann. Auszubildende finden in unserem Vorhaben keine Berücksichtigung.

### **3.3 Netzwerkpartner:**

Eine erfolgreiche Umsetzung des Vorhabens erfordert die aktive Beteiligung von Interessensvertretungen, die die Integration von ausländischen Fachkräften im Landkreis fördern. Diese setzt auf der regionalen als auch auf der überregionalen Ebene an.

Überregionale Akteure fungieren als Multiplikator des Wirtschaftsstandortes Saalfeld-Rudolstadt und unterstützen somit die Besetzung freier Stellen. Bei der Teilnehmerrekrutierung kooperieren Institutionen im Herkunftsland (Arbeitsverwaltung, EURES, Sprachschulen, Arbeitsvermittler) und bestehende nationale Netzwerke (ZAV, THAFF, Welcome Center). Zudem werden auf dieser Ebene Kooperationen angestrebt, die durch ihre Erfahrung bei einer erfolgreichen Integration beratend unterstützen (IQ-Netzwerk, Interculture e.V.).

Auf regionaler Ebene soll die Thematik ausländischer Fachkräfte institutionalisiert werden. Wichtige Partner sind die öffentlichen Institutionen (Agentur für Arbeit, Städteverwaltungen und Landratsamt), Unternehmensverbände (IHK und HWK, Industriestammtisch, u.a. Rotary, Lions), die WIFAG oder aber andere Projektträger, wie z.B. die ÜAG mit dem Vorhaben FAKT!. Diese werden durch Institutionen (Vereine, Verkehrsverbunde, Träger

von Kindergärten, Banken, örtlichen Krankenkassen oder Wohnungsgesellschaften), um eine wohnräumliche Integration zu beschleunigen ergänzt.

Für die Dauer des Projektes werden mit allen Teilnehmenden (Netzwerkpartnern, Unternehmen und Fachkräften) Kooperationsvereinbarungen geschlossen, so dass eine Mitwirkung und durchgängige Evaluation gewährleistet ist. Zusätzlich sichert die Kooperation, dass die Partner, besonders die beteiligten Unternehmen, sich gegenseitig zu projektrelevanten Themen, Kontakten und weiteren projektbegünstigten Angelegenheiten informieren.

#### 4. Projektinhalte:

„SEIP - support for education and integration of foreign professionals“ ist auf 36 Monate angelegt, die geplante Laufzeit ist vom 1. Juli 2018 bis zum 30.06.2021. Die skizzierten Arbeitspakete bauen systematisch aufeinander auf und sind an den zu erreichenden Projektzielen ausgerichtet. Die Dokumentation und Steuerung aller Projektaktivitäten im Sinne der Fördervorschriften übernimmt das eingesetzte Projektpersonal der Bildungszentrum Saalfeld GmbH.

##### 4.1 Arbeitspakete:

###### 1. Arbeitspaket: Vorauswahlprozess in Zusammenarbeit mit EURES und den örtlichen Arbeitsverwaltungen (außerhalb des Projektes)

- Aufnahme offener Stellen im Landkreis
- Erarbeitung von Anforderungs- und Stellenprofilen für das Herkunftsland
- Publikation der Stellenausschreibung (auch über Social-Media)
- Prüfung der Bewerberunterlagen
- Skype-Interviews
- Jährliche Informationsveranstaltungen im Herkunftsland

Die Steuerung übernimmt die WIFAG.

###### 2. Arbeitspaket: Berufsvorbereitung (außerhalb des Projektes)

- Sprachkurs im Herkunftsland über Einzelantrag, wenn das geforderte Sprachniveau noch nicht erreicht ist
- Persönliche Vorstellung beim potentiellen Arbeitgeber vor Ort (Vorstellungsgespräch, Unternehmensbesichtigung, einwöchige Hospitation oder alternativ Praktikum)
- Abschluss Arbeitsvertrag (sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis)
- Begleitung vor Arbeitsantritt (Organisation Anreise, Unterkunft, Mobilität, Umzugsbeihilfe, behördliche Anmeldung,...)

Die Steuerung übernimmt die WIFAG.

###### 3. Arbeitspaket: Berufsbegleitung (SEIP)

- berufsbezogene Sprachförderung (300 UE, berufsbegleitend)
  - Nach erfolgreicher Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses werden die ausländischen Fachkräfte, aufbauend auf den vorhandenen Sprachkenntnissen, berufsbegleitend weiter berufsfachsprachlich durch die Bildungszentrum Saalfeld GmbH qualifiziert.



- Dieser Qualifizierungsbaustein ist für alle ausländischen Fachkräfte obligatorisch und die Teilnahme, in der Regel über 8 Monate, wird als Anlage zum Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben.
- Entwicklung passgenauer Qualifizierungsbausteine die individuell auf den Einzelnen und dessen beruflichen Defiziten ausgerichtet sind.
  - Geplant sind pro Fachkraft 2 Maßnahmen.
  - Sollten sich unter den Fachkräften ähnliche Defizite abzeichnen, werden branchenbezogene Weiterbildungen für Kleingruppen angeboten (Praxisanleiter und Netzwerkkoordinator).
  - Aufnahme der beruflichen Defizite durch Netzwerkkoordinator, Unternehmen und Praxisanleiter
- Beratungen, Aufzeigen und Hilfestellungen zur weiteren Karrierewegplanung nach erfolgreicher Weiterbildung
- Unterstützungsleistungen bei der beruflichen und sozialen Integration
- Konzeption der Qualifizierungsmaßnahme zur Ausbildung der Unternehmens-Integrations-Lotsen
  - Interkulturelle Kommunikation
  - Interkulturelle Teamarbeit
  - Interkulturelles Konfliktmanagement
- Qualifizierung der Unternehmens-Integrations-Lotsen (Zielgruppe: Meister, Vorarbeiter, Ausbilder, Abteilungsleiter und die Geschäftsführung)
  - Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiede und daraus resultierende andere Arbeits- und Verhaltensweisen
  - Kenntnisse der eigenen und anderer personenbedingter Arbeits- und Verhaltensweisen
  - Erkennen von kulturell bedingten Irritationen und Störungen
  - Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten und adäquater Lösungsstrategien
  - Prävention von Missverständnissen und Konflikten im interkulturellen Miteinander

#### 4. Arbeitspaket: Nachhaltigkeit und Transfer (SEIP)

- Etablierung des Arbeitskreises SEIP sowie den dafür notwendigen Strukturen und des gemeinsamen „Fördertopfes“ für transnationale Fachkräftegewinnung
- Gewinnung weiterer Unternehmen
- dauerhafte Etablierung des Netzwerkkoordinators im Landkreis
- Ausbau bestehender transnationaler Strukturen
- Erhöhung des Bekanntheitsgrades und der Attraktivität des Arbeitsmarktes der ländlichen Region Saalfeld-Rudolstadt
- Aufbau von kurzen und einfachen Wegen und Ansprechpartnern zu den Themen ausländische Fachkräftegewinnung und deren Qualifizierung
- Abbau von Vorurteilen gegenüber ausländischen Fachkräften durch Sensibilisierung und die konzipierte Qualifizierungsmaßnahme für die Ausbildung der Unternehmens-Integrations-Lotsen
- Ausbau und Sensibilisierung der Thematik transnationale Fachkräftegewinnung, weiterhin tragen die evaluierten Projektergebnisse zur Umsetzung der Europa 2020 Strategie bei (Kernziel ist eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent unter den 20- bis 64-Jährigen mittels gezielter Qualifizierungen der Fachkräfte zu erreichen)

## **4.2 Angemessenheit des Arbeitsplanes:**

Für die Umsetzung der beschriebenen Projektziele halten wir die dargestellten Arbeitspakete sowie den dafür vorgesehenen Zeitplan für angebracht. Besonders die durch das Projekt entstehenden Innovationen (individuell angebotene und begleitete Qualifizierungsmaßnahmen sowie die soziale und betriebliche Integration durch den Netzwerkkordinator) und der daraus resultierende Nutzen, die angestrebten Transfermöglichkeiten und die gegebene Nachhaltigkeit für die Region, untermauern die Angemessenheit des Arbeitsplanes.

## **4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten**

Die Bildungszentrum Saalfeld GmbH ist seit über 27 Jahren am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aktiv in der Region Ostthüringen integriert. Aus der eigenen Erfahrung vieler erfolgreich durchgeführter Projekte und angebotener Dienstleistungen können die bestehenden Kooperationen und deren Arbeit genutzt und durch den Netzwerkkordinator ausgebaut werden. Auf internationaler Ebene unterstützt uns die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die Wirtschaftsförderagentur des Landkreises Saalfeld-Rudolstadt bei der Fachkräfterekrutierung im Herkunftsland. Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und die Wirtschaftsförderagentur kennen die Unternehmensbedarfe und führen die Unternehmensakquise durch. Die teilnehmenden Firmen werden interkulturell sensibilisiert und interkulturelle Kompetenzen aufgebaut (Qualifizierung von Unternehmens- Integrations-Lotsen).

Die Bildungszentrum Saalfeld GmbH koordiniert und leitet im Vorhaben „SEIP“ die angestrebte Netzwerkarbeit. Es werden bereits bestehende Initiativen/Einrichtungen in das regional entstehende Netzwerk mit aufgenommen (THAFF Welcome Center, ZAV, EURES, Wirtschaftsförderagentur Saalfeld-Rudolstadt). Diese Kooperationspartner verfolgen, als Vorarbeit zu SEIP, insbesondere das Ziel, ausländische Fachkräfte anzuwerben und Arbeitsverträge mit regionalen Arbeitgebern abzuschließen.

Zusätzlich engagieren sich alle Kooperationspartner für das Projekt. Ihre Aufgabe ist vorwiegend, die Projektidee in die Öffentlichkeit zu tragen. Bei der Gewinnung von Interessenten und bei der Öffentlichkeitsarbeit stehen sie zudem beratend zur Seite.

Die Qualifizierungsmaßnahmen der ausländischen Fachkräfte werden durch die Praxisanleiter im Rahmen der Weiterbildungsangebote der Bildungszentrum Saalfeld GmbH umgesetzt. Schwerpunktmäßig werden wir uns dabei auf den Metall- und Elektrobereich fokussieren, aber auch der HOGA-Bereich ist durch die BzS GmbH umsetzbar. Können keine adäquaten Qualifizierungen aus unserem Portfolio genutzt werden, greifen wir auf externe Leistungen unserer Kooperationspartner sowie auf die Angebote aus unserem Dozentenpool zurück.

## **4.4 Öffentlichkeitsarbeit:**

Die Bildungszentrum Saalfeld GmbH als Bildungsdienstleister ist bestrebt, alle im Projekt erarbeiteten Ergebnisse und Fördermöglichkeiten der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen sowie den „Zugang“ zum Arbeitskreis SEIP interessierten Firmen zu ermöglichen. Aus unseren langjährigen Projekterfahrungen heraus wissen wir, wie wichtig eine breitgestreute Öffentlichkeits- und aktive Marketingarbeit für ein Vorhaben ist. Zu unseren geplanten Tätigkeiten zählen konkret:

### **1. Homepage und Social Media:**

Neben dem Weiterbildungsangebot durch SEIP werden interessierte Unternehmen und potentielle Kandidaten Informationen über Referenzen, freie Stellen, Netzwerkpartner



und weitere Fördermöglichkeiten (z.B. Your First EURES Job) zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wird eine Austauschplattform mittels Facebook angeboten. Über die Website der Bildungszentrum Saalfeld GmbH erfolgt eine Kurzbeschreibung und Verlinkung zu den beiden genannten Plattformen. Es ist angestrebt, die Seite mehrsprachig zu präsentieren.

#### 2. Informationsbroschüren:

Durch Printerzeugnisse werden den Unternehmen Informationen zum Projekt zur Verfügung gestellt. Diese werden aktiv bei Informationsveranstaltungen und Projektpartnern ausgelegt sowie bei Unternehmensbesuchen übergeben.

#### 3. Pressearbeit:

Wir streben eine aktive und kontinuierliche journalistisch geprägte Arbeit an. Daher werden regelmäßig Pressemitteilungen oder Fachartikel inseriert. Diese berichten öffentlichkeitswirksam über aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse in den beteiligten Firmen. Weiterhin planen wir Experteninterviews mit Unternehmen, Fachkräften und Fachleuten zum Thema transnationale Fachkräftegewinnung.

#### 4. Kooperations- und Praxispartner als Multiplikatoren:

Die unternehmensfremden aber auch unternehmensinternen Multiplikatoren sind als „Vertrauenspersonen, Aktive, Vorbilder oder Ansprechpartner“ für die Wissens- oder Informationsweitergabe der Projektinhalte und –ziele verpflichtet und tragen so zur Verbreitung und Vervielfältigung von SEIP bei.

#### 5. Informationsveranstaltungen/Aussteller bei Fachmessen:

In regelmäßigen Abständen werden in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern regional öffentlich zugängliche Informationsveranstaltungen abgehalten und Fachmessen besucht. Ziel ist die Gewinnung neuer unternehmensseitiger Teilnehmer für das Projekt, in dem Referenzen, Projektablauf und Ansprechpartner präsentiert und Informationsmaterialien übergeben werden. Aber auch eine jährlich einmalige Präsenz im Herkunftsland gilt als Zielvorgabe.

Alle im Projekt veröffentlichten und erstellten Dokumente werden nach den aktuell gültigen Publizitätsvorschriften des ESF erstellt.

### **4.5 Innovation:**

Die Option, mit ausländischen Fachkräften den Personalbedarf zu decken und somit die Konkurrenzfähigkeit zu gewährleisten, ist keine Neuerung, wird aber von regionalen Unternehmen noch zu selten gewählt. Drei zentrale Hürden stellen die Unternehmen vor Probleme, die aber im Rahmen des Vorhabens abgebaut werden können.

Zum einen wäre dies die soziale und betriebliche Integration. Bei der Investition in neues Personal sind Unternehmen stets bestrebt, eine langfristige Bindung aufzubauen. Erfahrungswerte aus MobiPro-EU zeigen, dass sich ausländische Arbeitskräfte missverstanden, nicht heimisch oder aber in ihren Vorstellungen nicht bestätigt fühlen und nach kurzer Zeit wieder abwandern. Diesem Defizit versucht SEIP durch die Qualifizierung von Unternehmens-Integrations-Lotsen für jede teilnehmende Firma entgegenzuwirken, um eine gute betriebliche Integration zu gewährleisten. Unterstützt wird dieser Prozess durch Angebote und Aktivitäten des regionalen Netzwerkes.

Zum zweiten kann davon ausgegangen werden, dass die neuen Arbeitskräfte mit keinen oder nur wenigen Deutschkenntnissen ankommen, da Deutsch als Fremdsprache nur in wenigen Ländern ausreichend angeboten wird. Je nach Arbeitsstelle und Beruf können die Anforderungen an die Deutschkenntnisse unterschiedlich sein. Hier bietet das Vorhaben gezielten berufsbezogenen Sprachunterricht im Kleingruppentraining an.

Zusätzlich stoßen Unternehmen in der Praxis an weitere Grenzen bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte aufgrund der divergierenden fachlichen Ausbildung im Herkunftsland. Hier greift SEIP auf vorhandene regionale (Nach)Qualifizierungsangebote der Bildungszentrum Saalfeld GmbH und der Kooperationspartner zurück.

## 5. Erfolgskontrolle:

### 5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen:

Im Rahmen des Vorhabens liegt der Fokus auf der sozialen und betrieblichen Integration ausländischer Fachkräfte mittels passgenauer (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen. Dies erfolgt durch gezielte Netzwerkarbeit von Netzwerkkoordinator, Praxisanleiter und Unternehmensintegrationslotsen im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt. Weiterhin werden regionale Unternehmen des Landkreises ausdrücklich im Integrationsprozess von ausländischen Fachkräften unterstützt und begleitet.

Zusätzlich ermöglicht SEIP ausländischen Fachkräften, durch individuell ermittelte und abgestimmte Qualifizierungen, die fehlende berufliche und fachliche Kenntnisse ergänzen sollen, eine erfolgreiche Integration in ein langfristiges sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Der Netzwerkkoordinator unterstützt die Fachkräfte im Anerkennungsprozess ausländischer Abschlüsse und Berufe.

Nach dem „Startland“ Bulgarien sollen in Kooperation mit der WIFAG fortlaufend neue Partnerländer in Europa gewonnen werden. Der Netzwerkkoordinator übernimmt die Schirmherrschaft in einem umfassenden Netzwerk bestehend aus Partnern, Behörden, Ämter, Institutionen und Organisationen, die mit der Fachkräftesicherung auf transnationaler Ebene vertraut sind. So wird eine hohe Transparenz, bessere Verzahnung aller Beteiligten und eine einheitliche Steuerung ermöglicht. In Anbetracht knapper werdender zeitlicher und personeller Ressourcen werden die Kräfte vor Ort gebündelt und durch die Vermeidung von Parallelstrukturen effektiv eingesetzt.

### 5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Projektziele siehe unter Punkt 2.1. Weitere Erfolgsindikatoren im Projekt sind:

Projektteilziel	Inhalte	Indikatoren	Zeitraumen
<b>Qualifizierungsmaßnahme Unternehmens-Integrations-Lotse</b>	Konzeptionelle Entwicklung der Qualifizierungsmaßnahme	Konzept	07'18 - 09'18
<b>Qualifizierung der Integrationslotsen</b>	Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme	Qualifizierung von 20 Integrationslotsen in 2 Durchgängen mit jeweils ca. 10 TN	1. Durchlauf: 10'18 – 04'20 2. Durchlauf; 01'20 – 06'21
<b>Unterstützung von ausländischen</b>	Berufssprachliche und fachliche Förderung sowie berufli-	40 Arbeitnehmer	05 in 2018 15 in 2019 20 in 2020

<b>Fachkräften mit sozialpflichtigen Arbeitsverträgen</b>	che und soziale Integrationsmaßnahmen.		
<b>Informations- und Beratungsangebote</b>	Durchführung von Informations- und Beratungsgesprächen zu den Themen transnationale Fachkräftegewinnung und Qualifizierungsmaßnahmen für die beschriebene Zielgruppe	Während der Projektlaufzeit mit 100 regionalen Unternehmen (200 - 400 Informations- und Beratungsgespräche)	15 in 2018 35 in 2019 35 in 2020 15 in 2021
<b>Akquise und Gewinnung weiterer Unternehmen für SEIP</b>	Sensibilisierung und Gewinnung weiterer Unternehmen, die ausländische Fachkräfte beschäftigen oder beschäftigen wollen und Unterstützung bei der Integration benötigen.	20 teilnehmende Unternehmen (LOI) im Projekt	5 in 2018 8 in 2019 7 in 2020
<b>Qualifizierungsangebote/Karrierewegplanung für ausländische Fachkräfte</b>	Konzeption und Durchführung von individuell abgestimmten Qualifizierungsmaßnahmen (passgenaue Nach-Qualifizierung) für die ausländischen Fachkräfte	Durchführung von maximal 80 Qualifizierungen/ Karrierewegplanungen	Qualifizierungsplan beginnend frühestens nach einem Monat Projektteilnahme
<b>Berufsbezogene Sprachförderung</b>	Auf- und Ausbau der fachsprachlichen Kompetenzen.	Mind. 300 UE/Teilnehmer.	Beginnend mit Projekteintritt/Arbeitsbeginn. Bei ca. 40 UE/Monat entspricht das 8 Monate Unterricht.
<b>Ausbau der Herkunftsländer</b>	Ausbau und Verstärkung der Kontakte zu weiteren Partnern und Einrichtungen in den Herkunftsländern	3 Herkunftsländer im Vorhaben	2018: Bulgarien 2019: +1 2020: +1
<b>Netzwerkveranstaltung</b>	Durchführung von 2 Netzwerktreffen zu den projektrelevanten Themen, die durch Impulsvorträge unterstützt werden.	jährlich 2	2018 1x 2019 2x 2020 2x 2021 1x
<b>Handlungsempfehlung</b>	Handlungsempfehlung zu Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte	mindestens für 4 Branchen	2021

## 6. Personal:

Während des Projektes planen wir mit 1,4 Personalstellen. Davon entfallen 0,2 Stellenanteile auf den Projektleiter, 0,5 Stellenanteile auf den Netzwerkkoordinator und 0,7 Stellenanteile auf den Praxisanleiter, die sprachliche Begleitung (berufsfachlicher Deutschunterricht) und den Dolmetscher).

Der **Projektleiter** ist verantwortlich für die reibungslose und vollständige Projektrealisierung, sowie für die Einhaltung der Zielsetzungen. Weitere Aufgaben des Projektleiters sind:

- Implementierung einer funktionsfähigen Projektorganisation
- Steuerung des projektbezogenen Personaleinsatzes
- Überwachung der Einhaltung der Projektziele und Qualitätskriterien
- Projektcontrolling in Bezug auf Termine und Kosten sowie Einhaltung der Projektziele
- Erstellung und Kontrolle der Termin- und Ablaufpläne
- Zusammenfassung der dokumentierten Ergebnisse
- allgemeines Projektcontrolling

Der **Netzwerkkoordinator** (Netzwerke/Weiterbildungen) steuert das strategische Netzwerk zur Entwicklung und zum Austausch von Innovationen sowie den arbeitsmarktpolitischen Handlungsoptionen durch kooperativen Erfahrungsaustausch und übernimmt die Koordination der notwendigen Weiterbildungen. Es handelt sich um eine fest installierte Position, die von einem Mitarbeiter der BzS GmbH besetzt wird. Zu den Aufgaben zählen:

- Aufbau von Kommunikationsstrukturen mit den bestehenden Netzwerken
- Ausbau der Netzwerkstruktur durch Sensibilisierung neuer Partner
- Zusammenarbeit mit Gremien auf transnationaler Ebene
- Planung, Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Moderation der Arbeitstreffen im Netzwerkverbund
- Öffentlichkeitsarbeit
- Organisation der berufssprachlichen Förderung
- Erstellung und Koordination der ermittelten fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen nach Defizitmeldungen durch die Unternehmen
- Erarbeitung der Inhalte und zeitliche Organisation der interkulturellen Workshop-Reihe
- direkte Kommunikation mit dem angehenden oder bereits installierten Unternehmens-Integrationslotsen
- Ansprechpartner für Unternehmen und ausländischer Fachkraft
- Begleitung bei der sozialen Integration der ausländischen Fachkraft
- Unterstützung des Qualitätsmanagements
- Recherchearbeiten im Rahmen weiterer Fördermöglichkeiten
- Kommunikation in sozialen Medien
- Pflege des projektbezogenen Internetauftritts
- Einleitung von Abbruchspräventionen
- Unterstützung beim Familiennachzug
- Dokumentation der Ergebnisse
- Vertretung und Übernahme von Projektaufgaben des Projektleiters in Abwesenheit.

Beim **Praxisanleiter** werden aufgrund der unterschiedlichen fachlichen Anforderungen mehrere Personen eingeplant. Zu Beginn des Vorhabens planen wir die fachlichen Qua-

lizierungen zu je 0,2 Stellenanteilen. Der berufsbegleitende Sprachkurs wird durch einen fachlich-qualifizierten Mitarbeiter zu 0,3 Stellenanteilen besetzt. Er ist grundsätzlich für die Qualifizierungen der ausländischen Fachkräfte verantwortlich. Aufgabengebiete des Praxisanleiters/Sprachlehrers sind:

- Umsetzung der gewünschten Qualifizierungen oder Weiterbildungen
- Methodenwahl, Lernziele definieren
- Vermittler der benötigten Theorie und Praxis
- Erwerb von Handlungskompetenzen
- Beurteilung, Evaluation
- Durchführung oder Unterstützung beim berufsspezifischem Deutschunterricht
- Prüfungsvorbereitung und -anmeldung
- Dolmetscherleistungen insbesondere bei Kommunikationsschwierigkeiten zwischen ausländischen Fachpersonal und Arbeitgeber während der Anfangszeiten (z.B. Eingangsbelehrung), aber auch bei notwendigen Behördengängen.

## 7. Methoden:

In unserem Vorhaben kommt ein mehrdimensionaler Methodenmix der eine optimale Zielerreichung gewährleistet zum Einsatz.

1. Ausrichtung der regionalen Netzwerkarbeit mit Ziel Fachkräftesicherung durch Integration:

- Schaffung von Transparenz der Angebote für ausländische Fachkräfte
- Vernetzung der Aktivitäten des Netzwerkkoordinators und des Praxisanleiters
- Optimierung der Kommunikationsstrukturen
- Schaffung und Standardisierung von Qualitätskriterien

2. Integrationsfördernden Maßnahmen mit ressourcen- und chancenorientierter Ausrichtung:

- Bildungsarbeit (Qualifizierungsangebote z. B. berufsspezifischer Sprachunterricht, fachliche Qualifizierungen)
- Konzeption einer Interkulturellen Workshop-Reihe als interaktive Lehrmethode

3. Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Eigeninitiative und Eigenverantwortung der ausländischen Fachkräfte sowie zur Förderung der Selbstorganisation und Partizipation:

- Casemanagement
- Integrationsarbeit (Kümmerer, Alltagsbegleiter, Unternehmenslotsen)
- Erhöhung der Handlungskompetenz der ausländischen Fachkräfte
- Aktivierungsarbeit

## 8. Arbeits- und Lernumgebung:

Die aktuell geltenden Vorschriften und Bestimmungen zum Daten-, Arbeits- und Umweltschutz finden bei uns konsequente Anwendung.

## 9. Finanzierung:

SEIP soll zum einen durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie einem Eigenanteil von insgesamt 20%, der durch Gelder der beteiligten Unternehmen, der Bildungszentrum Saalfeld GmbH, gefördert werden. Perspektivisch ist ein „regionaler Fördertopf“ geplant, in den die beteiligten Firmen Gelder einzahlen. Diese werden für eine gezielte Integration von ausländischen Fachkräften sowie zur Finanzierung der Personalstellen genutzt.

## 10. Referenzen

Seit Januar 2016 sind wir ausgewählter Träger im Sonderprogramm MobiPro-EU. Die Bildungszentrum Saalfeld GmbH sichert als Projektträger von "MobiPro-EU comes to Saalfeld-Rudolstadt" die Koordination und Steuerung des gesamten Prozesses. Sie unterstützte die Unternehmen bei der Akquise sowie der Vorauswahl der Jugendlichen und übernahm die Organisation der Deutschkurse im Herkunfts- und im Zielland. Der anteilig im Herkunftsland durchgeführte Deutschkurs wurde von der Bildungszentrum Saalfeld GmbH überwacht und in Deutschland selbst mit konzipiert. Die Auszubildenden im Projekt kommen aus Tschechien und Bulgarien und wurden auf den beruflichen Neustart in Unternehmen im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt vorbereitet. Überdies unterstützt die Bildungszentrum Saalfeld GmbH bei der Unterbringung der Jugendlichen und informierte sie über sozial-/kulturelle Besonderheiten in der Zielregion. Seit Ausbildungsbeginn 2016 betreuen wir die Auszubildenden sozialpädagogisch und unterstützen die Ausbildungsbetriebe. Hauptaufgabe ist die soziale und betriebliche Integration der Teilnehmer. Regelmäßig finden sprachliche und fachtheoretische Förderungen in der Bildungszentrum Saalfeld GmbH statt. Das Projekt endet mit dem Ausbildungsende der Teilnehmer.

Nachfolgende bedarfsorientierte Maßnahmen, Sprach- und Fachlernkonzepte kommen im Projekt "MobiPro-EU comes to Saalfeld-Rudolstadt" zum Einsatz:

- Kampagnen zur Gewinnung, Auswahl und Vorbereitung im Herkunftsland (Informationsveranstaltungen, Sprachkurse)
- Durchführung von Assessments zur Auswahl der passgenauen Auszubildenden
- Durchführung der innovativen Ansätze (Kompetenzbilanzierung mittels KODE®, kompetenzbasierte Workshops)
- Praktikumsbegleitende Maßnahmen (Sprachkurse während des Praktikums, interkulturelle Sensibilisierung)
- Vorbereitung des Umzuges und der Ausbildung
- Vermittlung von Unterkünften (für Praktikumszeit und Ausbildungszeitraum)
- Hilfen bei Behördengängen
- Ausbildungsbegleitende Maßnahmen (Sicherstellung des Ausbildungserfolges, Unterstützung des Integrationsprozesses, Netzwerkarbeit)
- Sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildung (Einzel- und Gruppencoachings, Gespräch mit den Ausbildern, Berufsschulen und weiteren Netzwerkpartnern)