

## Vorhabensbeschreibung

Trägerkurzbezeichnung	Landkreis Nordhausen
Name des Projektes	Europa-Service Nordthüringen
Laufzeit des Projektes	01.01.2023 – 31.12.2025

### **1. Ausgangssituation und Bedarf**

Der Landkreis Nordhausen (NDH) liegt im nördlichsten Teil des Freistaates Thüringen. Daneben umfasst die Zielregion die Landkreise Kyffhäuser (KYF), Eichsfeld (EIC) und Unstrut-Hainich (UH). Nordthüringen zeichnet sich durch eher ländlich strukturierte Regionen aus, angesiedelt mit zahlreichen KMU/KMMU (2018: 88,35% der Unternehmen mit weniger als 9 MA; 2,1% mit mehr als 50 MA). Hierzu zählen Handwerksbetriebe, Tourismus/Gastronomie, gewerbliche Unternehmen und wenige größere Industriebetriebe. Nordthüringen hat aktuell 355.244 Einwohner; die Einwohnerdichte ist relativ gering (70 Einw./km<sup>2</sup> KYF; 103 Einw./km<sup>2</sup> UH; 105 Einw./km<sup>2</sup> EIC; 115 Einw./km<sup>2</sup> NDH). Die Anzahl der Erwerbstätigen ist gegenwärtig weiter rückläufig, geprägt durch eine fortschreitende negative demografische Entwicklung. Es gibt ca. 95.700 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18-50 Jahren und mehr als 130.000 im Alter zwischen 50 und 67 Jahren, welche in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Quelle TLS, Stand 31.12.21). Nach Angabe der Agentur für Arbeit sind in der Planungsregion, Stand Mai 2022, noch 736 Ausbildungsstellen und 2103 Arbeitsplätze unbesetzt. Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft zählt die Region Nordthüringen in Bezug auf die demografische und infrastrukturelle Entwicklung zu den "gefährdeten Regionen Deutschlands", obwohl die Lebensbedingungen sich seit 1990 deutlich positiv entwickeln. Zur Erhaltung und Steigerung der Wirtschaftskraft wird die Zuwanderung in die Erwerbstätigkeit für Thüringer Unternehmen - auch in den KMU/KMMU, essentiell. Steigende Bedarfe wurden vor allem in den Bereichen Metall- und Elektroindustrie, im Bausektor und Logistikbereich sowie im Instandhaltungssektor gemeldet. Aber auch Fachingenieure z.B. in der IT Branche oder auch Fachkräfte im Pflege- und Sozialbereich werden weiterhin stark nachgefragt. Eine enorm gestiegene Nachfrage nach Personal aus dem Ausland verzeichnet das Hotel- und Gaststättengewerbe. Bedingt durch die prägende Coronazeit ist der Fachkräftebedarf (FK) hier stark angestiegen, da viele FK aufgrund der pandemiebedingten Schließungen der Hotelanlagen und Gaststätten in andere Berufsfelder wechselten.

Die Bemühungen der Unternehmen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte werden intensiver. So stieg der Anteil von ausländischen Beschäftigten in Nordthüringen von 2,7 % in 2016 auf 5,5% (Sept 2021). Es ist zu aber auch zu erkennen, dass viele Unternehmen bei der Gewinnung von ausländischen FK und Auszubildenden vor große Herausforderungen gestellt werden, die ohne die Unterstützung geeigneter Fachpartner vor Ort wie dem Europa Service Nordthüringen (ESN) nur schwer zu bewältigen sind. In den Firmen fehlt es oft an geeignetem Personal bzw. am Fachwissen zur erfolgreichen FK-Gewinnung unter Beachtung interkultureller Kompetenzen und moderner Akquisemethoden. Hier kann der ESN kompetent unterstützen. Durch ein langjährig aufgebautes gut funktionierendes Netzwerk innerhalb Nordthüringens mit regionalen Wirtschafts-/Arbeitsmarktakteuren, IHK, HWK, ZAV, ThAFF, IQ-Netzwerk und Bildungseinrichtungen wie z.B. dem Studienkolleg an HS Nordhausen kann der ESN bei Hürden innerhalb der Gewinnung von FK zielgerichtet helfen, z.B. durch Ansprache/ Gewinnung ausländischer Fachkräfte oder von potentiellen Auszubildenden, intensive Vorbereitung der zukünftigen FK auf Region und Beruf, intensive Vorbereitung der Unternehmen auf die neuen Mitarbeiter etc. Durch den Träger des ESN, dem LK Nordhausen, ist eine gute Kommunikation zu den Ausländerbehörden entstanden, wodurch eine schnelle unkomplizierte Bearbeitung bei der regionalen Gewinnung von Fachkräften von Vorteil ist. Der ESN verfügt durch seinen Sitz in Nordthüringen über Kenntnisse der Region, die andere Anbieter, welche oft in der Landeshauptstadt angesiedelt, sind nur gering aufweisen. Das ermöglicht eine bedarfsgerechte Arbeit und das Wahrnehmen einer Multiplikatorfunktion vor Ort unter Einbeziehung

wichtiger Arbeitspartner wie z.B. dem Nordthüringer Unternehmerverband, um zielgerichtet agieren zu können.

## **2. Projektziele**

### **2.1 Zielstellung des Projektes**

Das Projekt ESN ordnet sich im Operationellen Programm des ESF+ in Thüringen (2021-2027) in das spezifische Ziel VI sowie in der Fachkräftenrichtlinie Ziffer 2.3 in die Vorhaben zur "Bedarfsgerechten Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland" ein. Das Hauptziel ist die erfolgreiche Ansprache, Gewinnung und Vorbereitung ausländischer Auszubildenden und Fachkräfte zur Integration in Thüringer Unternehmen, um zur Bewältigung der Fachkräfteproblematik beizutragen. Dabei erfolgt die Gewinnung von ausländischen Fachkräften bedarfsgerecht. Die angesprochenen Unternehmen der verschiedenen Branchen gehören deshalb zur ersten Zielgruppe. Der ESN wird auf verschiedene Weise an die Betriebe herantreten und deren spezifische Bedarfe eruieren. Zur zweiten Zielgruppe zählen die Fachkräfte im Ausland und die Interessierten, die in Nordthüringen eine Ausbildung aufnehmen möchten. Auch hier muss eine klare Unterteilung zwischen fertig ausgebildeten (anerkannten) Fachkräften und den Personen, die für eine Ausbildung nach Thüringen kommen möchten, stattfinden. Um eine optimale Gewinnungsstrategie zu entwickeln, müssen die beiden Zielgruppen miteinander passend in Verbindung gebracht werden. Weitere Teilziele sind unter anderem die Steigerung des Know-hows in Unternehmen zur Gewinnung/Bindung ausländischer MA sowie die Sensibilisierung, die bei der Integration im beruflichen und lebensweltlichen Umfeld der ausländischen FK eine zentrale Rolle einnimmt.

### **2.2 ESF-Querschnittsziele**

Die Gleichstellung von Männern/Frauen/Diversen wird als wichtiges Querschnittsziel im Projekt berücksichtigt. Alle Leistungen des ESN werden Männern/Frauen/Diversen gleichermaßen angeboten. Hierbei wird z.B. auf die Verwendung genderneutraler Formulierungen geachtet. Es wird bei allen Aktivitäten/Kommunikation darauf geachtet, geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen zu vermeiden und für Chancengleichheit und Gleichstellung zu sensibilisieren, um damit Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen) und eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter sowie gleiche Teilhabe (Partizipation) zu unterstützen. Es werden keine Unterschiede hinsichtlich der Rasse, des Geschlechts, Ethik, Alter oder Religion vorgenommen und somit keine Zielgruppe benachteiligt. Weiterhin handelt der ESN nichtdiskriminierend, indem er mit gezielten Ansätzen/Maßnahmen eine soziale Ausgrenzung und diskriminierende Strukturen überwindet. Auch in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit sind die MA im Projekt angehalten, verstärkt auf digitale Möglichkeiten zurückzugreifen, keine Giveaways bei Reisen zu transportieren und umweltschonende Transportmöglichkeiten zu nutzen, um einen ressourcenoptimierten Umgang im Arbeitsalltag zu etablieren und einen Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft zu leisten. Darüber hinaus können Unternehmen unterstützt werden, die Innovationen/Transfer im Umweltbereich etablieren wollen. Das Konzept des ESN ist nachhaltig und verfolgt die Gewinnung ausl. Fachkräfte und andere Aktivitäten unter dauerhafter Zielsetzung/Wirkung. Dies beinhaltet, dass sich die gewonnenen Fachkräfte möglichst dauerhaft in den Unternehmen und nachhaltig erwerbstätig in der Region einfinden. Ebenso ist unter Nachhaltigkeit u.a. die tatsächliche interkulturelle Öffnung von Personen und Unternehmen sowie erweiterte Verständnis/Toleranz für unterschiedliche Kulturen/Einstellungen zu verstehen, da dies grundlegend für eine erfolgreiche Internationalisierung im beruflichen sowie im lebensweltlichen Kontext zu verstehen ist.

## **3. Zielgruppe**

### **3.1 Zugangsvoraussetzungen**

Wie bereits oben geschildert umfasst die Zielgruppe zwei Hauptgruppen.

Zur ersten Gruppe zählen die Unternehmen aus verschiedensten Branchen, die Bedarfe ausweisen und an ausländischen Fachkräften interessiert sind. Die Unternehmen sind angehalten, feste Bedarfszusagen auszusprechen, um einen optimalen Gewinnungsprozess vollziehen zu können. Weiterhin ist vorgesehen, dass die Unternehmen ein ausführliches Konzept/ Ablaufplan zur betrieblichen Integration erstellen und vorlegen. Dabei sollen Punkte, wie z.B. Ansprechpartner/Mentor im Unternehmen, Unterstützungsmöglichkeiten im Unternehmen, aber auch sogenannte Teambuildingmaßnahmen schriftlich festgehalten werden, um eine dauerhafte Bleibeperspektive für die Fachkraft darzustellen.

Zur zweiten Zielgruppe gehören ausländische Interessierte, welche in Thüringen eine Ausbildung absolvieren möchten und bereits ausgebildete Fachkräfte, die eine Arbeit in Thüringen aufnehmen wollen. Um die Interessierten ansprechen zu können, wurden/werden in den Zielländern, Partner vor Ort akquiriert, um Strukturen für eine Gewinnung aufzubauen. Die Übersicht zu den Zielländern und Teilnehmerzahlen werden dem Antrag im Anhang beigelegt. Für die Gewinnung der (zukünftigen) Fachkräfte wird eine faire und ethisch korrekte Anwerbung dieser zu Grunde gelegt.

Weiterhin ist aber festzuhalten, dass sich bereits im Land befindliche ausländische Fachkräfte nicht als „Zugewinn“ deklariert werden können.

### **3.1 Teilnehmendengewinnung**

Der ESN konnte durch seine Tätigkeit in den vorangegangenen Förderperioden in vielen Ländern bereits Sprachschulen, Berufsschulen, Kammern, Institute und Vermittlungsagenturen als Partner gewinnen und mit ihnen Kooperationsvereinbarungen abschließen.

Für die Länderverbünde, in denen der ESN als Leitung festgelegt wurde (z.B. Marokko) und für die Einzelländer, in denen kein weiterer Thüringer Interessent akquiriert (z.B. Albanien), wird sich der ESN mit den zuständigen Partnern im Zielland in Verbindung setzen.

Die bereits bestehenden Kontakte in den Zielländern, die zu den anderen Länderverbänden gehören (z.B. Georgien), werden der jeweiligen Leitung der Verbände zur Verfügung gestellt, um eine einheitliche Ansprache im Land zu gewährleisten.

Die Erstellung von Planungsabläufen für die Vorbereitung der Jugendlichen für eine Ausbildung in Thüringen ist gemeinsam mit den hier ansässigen und interessierten Unternehmen/Einrichtungen vorzubereiten. Dabei dienen die festgelegten Qualitätskriterien zur erfolgreichen Ansprache und Gewinnung von zukünftigen Auszubildenden und Fachkräften als Grundlage zur Erstellung von Planungsabläufen. Mit diesem Prinzip verfolgt der ESN den fairen und verantwortungsvollen Gewinnungsprozess.

Entsprechend der Position im jeweiligen Länderverbund erfolgt durch den Verantwortlichen die Kontaktaufnahme bei den offiziellen Stellen im Zielland. Im Länderverbund wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Verwirklichung der gemeinsamen Interessen angestrebt.

Bei den angestrebten Akquisitionen im EU-Raum werden nur Länder berücksichtigt, die selbst keinen Fachkräftemangel aufweisen. Dies sind vorrangig Rumänien, Bulgarien, die Slowakei und Polen. Die Region Nordthüringen bevorzugt weiterhin die Bewerber aus diesen Ländern aufgrund der Vergleichbarkeit der Berufsbildungssysteme, der einfacheren Anerkennungsverfahren sowie der Freizügigkeit, welche eine schnellere Arbeitsaufnahme ermöglicht.

Weiterhin kommen internationale, mehrsprachige und wirkungsvolle Medien z.B. Facebook, LinkedIn sowie die eigene Internetseite verstärkt zum Einsatz, um potentielle Kandidaten anzusprechen. Druckerzeugnisse wie Flyer, Plakate etc. haben sich bei aktiven Auslands Akquisen z.B. bei internationalen Fachkräftemessen oder dem Auslegen in Career- Zentren an Universitäten sehr bewährt. So wurden die FK auf den ESN aufmerksam und konnten direkt bei Interesse mit den Projektmitarbeitern in Kontakt treten. Diese Vorgehensweise soll auch in Zukunft weiterverfolgt werden, um die FK in den einzelnen Ländern direkt anzusprechen.

In diesem Zusammenhang ist der ESN besonders daran interessiert, den Partnern und interessierten Bewerbern im Ausland das Bundesland Thüringen vorzustellen. Im Rahmen der bestehenden Kooperation mit dem Nordthüringer Unternehmerverband und den Nordthüringer Kreisverwaltungen wurde bereits an zuständige Stellen signalisiert, wie wichtig eine Imagekampagne ist, um das Interesse von ausländischen Partnern und zukünftigen Arbeitskräften auf Thüringen zu lenken.

### 3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Den Länderverbänden liegen Kooperationsverträge zu Grunde. Weiterhin werden mit sämtlichen Partnern im Ausland LOI oder Kooperationsverträge geschlossen, um die gemeinsamen Vorgehensweisen und Ziele schriftlich festgehalten.

Mit den Kandidaten selbst werden keine vertraglichen Vereinbarungen getroffen außer den Datenschutzvereinbarungen. Sie werden über sämtliche Prozessabläufe regelmäßig und rechtzeitig informiert. Sie werden über den gesamten Prozess offen und ehrlich unterrichtet.

## 4. Projekthinhalte

### 4.1 Arbeitsplan

Während des Projektes lassen sich versch. Schwerpunkte im Ablauf identifizieren.

**Aufbauphase:** übernimmt den Stand der Projektarbeit des ESN 2017-2022 und beinhaltet die Ermittlung von Bedarfen in Nordthüringen sowie die aktive, gezielte Ansprache, Akquise und Information von Unternehmen und die gezielte Strategieplanung in den einzelnen Länderverbänden mit der Erweiterung des Netzwerkes zur Intensivierung/Initiierung von konkreten Auslands-/Kooperationsaktivitäten. Die Unternehmen sollen dabei in größer angelegten Veranstaltungen (welche über die Verbände geplant werden), direkt angesprochen und beraten werden, um zielgerichtet handeln zu können. Begonnene Kooperationsaktivitäten aus den vorherigen Jahren werden dabei verstetigt.

**Umsetzungsphase:** umfasst den größten Teil der Projektzeit und ist geprägt von konkreter Kooperationsarbeit und der Gewinnung/Vorbereitung von Fachkräften bzw. zukünftigen Auszubildenden in Thüringer Unternehmen. Weiterhin erfolgt eine kontinuierliche Prüfung der Angebotsstrukturen, weitere Initiierung von Aktivitäten, Optimierung der Abläufe unter Berücksichtigung von z.B. Nachhaltigkeit, Öffentlichkeitsarbeit. Es erfolgen eigene transnationale Aktivitäten, die in den Länderverbänden abgesprochen und koordiniert sind, um die Arbeitsweise der Partner vor Ort zu prüfen oder zu optimieren und damit den Gewinnungsprozess fair zu gestalten und die Kandidaten vor Ort kennen zu lernen oder in Veranstaltungen über bestimmte Prozesse zu informieren.

**Erfahrungsphase:** fließender Übergang, geprägt von Kommunikation/Weitergabe gewonnener Erfahrungen/Kontakte/Folgeaktivitäten. Neben der laufenden Arbeit in den Gewinnungsprozessen werden in unterschiedlichen Formaten die Erfahrungen, Methoden und Best Practices bei der Gewinnung ausl. Fachkräfte einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und zur Nachahmung angeregt. Hierbei ist die Einbindung regionaler und internationaler Netzwerkpartner/Unternehmen angedacht.

### 4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Anhand der erzielten Arbeitserfahrungen des ESN aus der letzten Projektlaufzeit 2020 bis 2022 wurde der neu erstellte Arbeitsplan 2023-2025 in Umfang und Inhalt angemessen konzipiert und ist unter Berücksichtigung von regionalen Strukturen, etc. für eine optimale/ erfolgreiche Umsetzung geeignet. Auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen und der ermittelten/zuerwartenden Bedarfe lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt folgende konkrete Ergebnisse/Projekthinhalte inhaltlich wie folgt darstellen:

**1. Steigende Fachkräftegewinnung/Integration in Nordthüringer Unternehmen:** durch das Projekt ESN wird ein wichtiger Beitrag zur Steigerung von ausl. Personal in (Nord-) Thüringer Unternehmen und somit zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit geleistet. Durch die Einbindung ausl. MA werden z.B. Vakanzen vermieden und zusätzliches Knowhow z.B. Sprache, besondere Fach-/Regionalkenntnisse in die Unternehmen geholt, so dass die Unternehmen einen zusätzlichen Zugewinn erhalten, um den wachsenden Anforderungen des Marktes gegenüberzutreten.

**2. Zusammenstellung und Bereitstellung von Fachinformationen z.B. über Workshops etc.:** über das Projekt ESN erfolgt eine kontinuierliche Zusammenstellung spezieller Erfahrungen, Best Practise, Werkzeuge, Personalauswahl/Rekrutierung, Praxisinformationen, Kontakte etc., die für die Weitergabe

an Unternehmen aufbereitet, strukturiert und ausgegeben werden. Durch zielgruppenspezifische Angebote wird Wissen zielgenau vermittelt. Dies erfolgt über adäquate Kanäle/Medien, sowie über die regelmäßige Workshopreihe z.B. Personalgewinnung, Diversity Management. Damit werden konkrete Hinweise zur Planung/Umsetzung von Gewinnungs-/Integrationsprozessen gegeben.

**3. Stärkung Willkommens-/Alltagskultur:** im Ergebnis der vielfältigen Aktivitäten/Kommunikation des ESN wird eine nachhaltige Sensibilisierung und Verbesserung der Strukturen/ Kompetenzen zum Umgang mit ausl. Zielpersonen direkt im Unternehmen, Behörden sowie in der gesamten Region erreicht. Dies ist als Gelingensbasis für die langfristige Bindung von Fachkräften aus dem Ausland erforderlich und betrifft sowohl den beruflichen als auch den lebensweltlichen Bereich z.B. bei Behörden, Schulen und andere Einrichtungen, um den Standort attraktiver und leichter zugänglich für Fachkräfte aus dem Ausland zu machen.

**4. aktive Supportstruktur und starke Netzwerke:** die Arbeit des ESN trägt maßgeblich dazu bei, vorhandene Lücken in den Angeboten im Netzwerk zu erkennen, zu schließen und bei der Verdichtung der Angebotsstrukturen mitzuwirken. Durch zielgerichtete Kooperationen/Abstimmungen z.B. mit dem Berufsbildungszentrum Nordhausen BBZ, Integrationsmanagement des LK Nordhausen, IHK, Horizont e.V., Agentur für Arbeit, etc. wird das gesamte Regionalangebot für Unternehmen transparenter/verzahnter/umfassender/effektiver gestaltet, ohne dabei Doppelstrukturen bzw. Regionalkonkurrenz aufzubauen. Dies erfolgt mit verschiedenen Akteuren z.B. durch Netzwerk/Gremienarbeit u.a. mit turnusmäßigen Teilnahmen am NIMM-Netzwerk, Planungstreffen z.B. mit Partnern wie Jugendsozialwerk Nordhausen e.V., IHK, kommunale Wirtschaftsförderungen, Integrationsmanagement, Netzwerk Verkehr, Transport, Logistik oder Vertretern der Unternehmerverbände, Behörden und Vereine, z.B. Schrankenlos e.V., Ausländerbehörde.

**5. Regionalvorteile entwickeln:** durch die Verbesserung der Angebotsstrukturen, der Sensibilisierung für Willkommenskultur und dem Anstieg ausl. Fachkräfte in Unternehmen ist neben einem damit verbundenen Erfahrungsanstieg in Unternehmen und der Region im Umgang mit ausl. Fachkräften auch eine Verbesserung der Wirtschaftsfähigkeit der Unternehmen und somit der Attraktivität (Nord-) Thüringens zu erreichen, die es zu verstetigen gilt. Hierbei ist der Ausbau der aktiven Supportstruktur sowie die Nutzung der kommunalen Trägerstrukturen unbedingt einzubeziehen.

Die aufgezeigten konkreten, innovativen Ergebnisse zeigen eine Auswahl auf, die während der Projektphasen anhand der auftretenden Bedarfe erweitert werden kann.

#### **4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten, Netzwerkarbeit**

Um die Projektziele zu erreichen, ist eine systematische Zusammenarbeit mit regionalen und ausländischen Akteuren unentbehrlich, um Synergien zu nutzen und ohne Doppelstrukturen arbeiten zu können.

In dieser Förderperiode tritt eine Erneuerung in Kraft. So gibt es erstmals sogenannte Länderverbünde, in denen die einzelnen Projekte innerhalb Thüringens sich zusammenschließen und mit den gleichen Vorstellungen und Zielen in den einzelnen Ländern auftreten. Diese Länderverbünde wurden bereits im Vorfeld geschlossen und mit Kooperationsvereinbarungen festgehalten. Der ESN wird zukünftig in den Länderverbänden Marokko, Nord Mazedonien, Montenegro, Vietnam, Georgien/Moldawien und Albanien tätig werden um Fachkräfte und zukünftige Auszubildende aus diesen Ländern zu gewinnen. Weiterhin werden auch Kandidaten aus osteuropäischen Ländern angeworben, in denen kein Fachkräfteproblem besteht, da die Unternehmen vor Ort stark nach Arbeitskräften aus Osteuropa nachfragen, u.a. weil durch die Freizügigkeit eine schnellere Arbeitsaufnahme möglich ist. In den Länderverbänden sind die Partner der Internationale Fachkräfteservice Thüringen für die Sozialwirtschaft in Gera, die Handwerkskammer Erfurt, der FAV und der Bildungsverbund Thüringer Unternehmen e.V.. Alle Länderverbünde agieren in Absprache und unterstützen sich gegenseitig.

Die Türkei wurde nicht als Zielland beantragt, obwohl sie im Vorfeld des Antrages mit benannt wurde. Der Grund für den Ausschluss war die Konzentration auf bereits bestehende Kontakte in den anderen Zielländern.

Weiterhin bedient sich der ESN seines über Jahre aufgebauten Netzwerkes und erweitert dieses zielgerichtet. Hierzu zählen u.a. regionale Unternehmen, Behörden, Bildungseinrichtungen. Zu besonderen strategischen Partnern zählen Akteure, die aufgrund ihres Aktivitätsradius/Arbeits-

schwerpunktes besonders relevant für die erfolgreiche Projektumsetzung sind, z.B. ThAFF, IHK, Agentur für Arbeit, Regionalmanagement Nordthüringen und diverse Unternehmerverbände. Die mit diesen Akteuren bereits aufgebauten intensiven Austausch, z.B. regelmäßige Treffen mit verschiedenen Wirtschaftsförderungen der öffentlichen Verwaltungen aus Nordthüringen, Treffen des Netzwerkes Transport/Verkehr/Logistik, Multiplikatortreffen der EU-Projekte Thüringen, NIMM Netzwerk für Integration für Menschen mit Migrationshintergrund, ThAFF-Netzwerktreffen u.a. wird fortgeführt und erweitert. Im internationalen Kontext zählen weiterhin z.B. ausl. Berufsschulen, Universitäten, kommunale Einrichtungen, Agenturen oder Sprachschulen zu wichtigen Multiplikatoren/Arbeitspartnern. Im Projektlauf werden konkrete Kooperationen/Mobilitätsprojekte/-Veranstaltungen mit Arbeitspartnern mit dem Ziel der Ansprache/Gewinnung ausl. Fachkräfte geplant und durchgeführt. Weiterhin ist der ESN als Fachpartner im Netzwerk u.a. für Projektarbeit, Veranstaltungsbeiträge etc. etabliert. Dies gilt es zu intensivieren. Für eine tragfähige Arbeit bzw. Austausch wird die Ernsthaftigkeit der Kooperationsabsichten durch eine Interessenbekundung sog. Letter of Intent (LOI) untersetzt, der anschließend mit besonders wichtigen Partnern in eine Kooperationsvereinbarung geführt werden soll, wobei spezielle Instrumente/Maßnahmen/Zeitfenster definiert werden.

#### **4.4 Öffentlichkeitsarbeit**

Alle Materialien berücksichtigen die Publizitätsvorschriften der EU bzw. des ESF Thüringen, gültige Veröffentlichungsrechte und weisen auf die Finanzunterstützung durch den ESF Thüringen hin. Das Corporate Design des ESN wird konsequent weitergeführt, um einheitlich über adäquate Medien, Kanäle etc. mit einem hohen Wiedererkennungswert zu kommunizieren. Die Maßnahmen orientieren sich am Nutzerverhalten der Zielpersonen/-gruppe und deren Interessen/Bedarfe und schließen verschiedene Kanäle/Möglichkeiten mit regionaler und internationaler Reichweite ein. Ebenso wird in der Öffentlichkeitsarbeit auf die Einbindung verschiedener Partner entsprechend der Aktivitäten Wert gelegt, um auch auf die vernetzten Aktionsstrukturen und Partnerangebote hinzuweisen. Zu Medien/Kanälen/etc. zählen u.a.: Flyer, Präsentationen, Messen, Videos, interkulturelle Broschüren, Pressearbeit, mehrsprachige Webseite und Social Media. Zur Erreichung der Projektziele und zur dafür erforderlichen Ansprache der Zielpersonen/-gruppen wird ein sich gegenseitig verstärkender Marketing-Mix eingesetzt, der neben den genannten Medien/Kanälen durch persönliche Direktkommunikation der Mitarbeiterinnen des ESN lebt. Umfangreiche und vielfältige Öffentlichkeitsarbeit und Projektmarketing sind im ESN als sehr wichtig identifiziert und werden strukturiert verfolgt. Neben der Ansprache von Zielpersonen/-gruppen wird über die Öffentlichkeitsarbeit auch die Aktivierung/Information weiterer erreicht und über das Projekt selbst, über den Freistaat Thüringen, den ESF, die EU und die Potenziale des Arbeitsmarktes in (Nord-) Thüringen kommuniziert. Es ergibt sich eine für mehrere Beteiligte positive Kommunikationssituation. Weiterhin werden verschiedene Kommunikationskanäle interaktiv genutzt, so dass die Infovermittlung nicht einseitig erfolgt, sondern auch Feedbacks/Anregungen erfassbar sind und in den Projektverlauf einfließen.

#### **4.5 Lösungsansatz (Innovation, Transfer und Verwertbarkeit)**

Der Transfer erfolgt auf diversen Wegen. Hierbei ist neben intensiver Verbreitungsarbeit z.B. Internet/Presse/Social Media besonders die Verbreitung über die regionalen/internationalen Kooperationspartner, Kontakte etc. relevant. Dies sichert den gezielten Transfer. Weiterhin sind über Fachveranstaltungen, Diskussionen mit Partnern, Unternehmen und Einrichtungen, Berichten von Best Practise-Erfahrungen die Projektergebnisse nachhaltig und ausführlich zu zeigen, zu diskutieren, mögliche Folgeoptionen zu entwickeln, neue Partner zu gewinnen, etc. Die gesammelten Erfahrungen/Ergebnisse werden weiterhin anderen Kooperationspartnern, Dritten zugänglich gemacht, sodass diese einen direkten Nutzen davon haben und somit auch zur nachhaltigen Ergebnissicherung beitragen.

Der ESN stellt in der Planungsregion durch seine Kompetenz und der Verankerung in die Landkreisverwaltung eine Innovation dar, insbesondere, da die Wirtschafts-/Regionalstruktur in Nordthüringen als strukturschwach/ländlich gilt und in der Region kompetente Beratungsangebote im

Bereich internationaler Fachkräftegewinnung/-sicherung nicht ausreichend vorhanden sind. Durch die langjährige Tätigkeit des ESN ist ein internationales Netzwerk vorhanden, welches in der Region von z.B. Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Institutionen und Bildungseinrichtungen genutzt werden kann. Dies wurde bisher auch wertschätzend von verschiedenen Partnern genutzt und die internationalen Handlungskompetenzen der Thüringer Wirtschaftsakteure erweitert. Durch die internationalen Projekterfahrungen trägt der ESN direkt dazu bei, wichtiges Knowhow und Best Practise aus anderen Regionen nach Nordthüringen zu transferieren und zugänglich zu machen.

## **5. Erfolgskontrolle**

### **5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen**

Während der Projektlaufzeit werden verschiedene Verfahren systematisch und regelmäßig eingesetzt, um Ergebnisse, Entwicklungen, etc. zu erfassen, zu evaluieren, zu dokumentieren und Zwischenerfolgskontrollen und Ablaufplankontrollen durchzuführen. Über Tabellen, Diagramme, IST/SOLL Vergleiche werden Daten erfasst und zusammengestellt. So lassen sich Daten hinsichtlich z.B. der Projektindikatoren/Arbeitsplan regelmäßig, geplant quartalsweise/halbjährlich, systematisch sichern, prüfen und Maßnahmen entsprechend ihrer Aussagefähigkeit ableiten. Eventuell erforderliche Verstärkungen/Korrekturen für Prozesse/Schwerpunkte können identifiziert und eingeleitet werden. Weitere methodische Evaluierungsinstrumente wie z.B. Interviews, Fallbeobachtungen, Monitoring oder statistische Methoden können hinzugezogen werden. Zur Evaluierung/Erfolgskontrolle und begleitenden Erfassung der budgetbezogenen Projektdaten erfolgt eine monatliche Abrechnung/Prüfung/Dokumentation der Belege. Auch hierbei erweist sich die Integration des Projektes in die Verwaltungsstrukturen des Landkreises Nordhausen als vorteilhaft, da die Einnahmen und Ausgaben der Projektfinanzierung durch die gesetzlichen Vorgaben der Kämmerei einer öffentlichen Verwaltung transparent und komplett nachvollziehbar gestaltet sind. Sämtliche Unterlagen werden für spätere Vorlagen und Prüfungen vorgehalten. Weiterhin ist in diesem Bereich ebenso der Einsatz des übergreifenden Benchmarkings einzuordnen, welches in der Vergangenheit bereits kontinuierlich geführt wurde. Dieses beinhaltet den systematischen und kontinuierlichen Prozess des Vergleichens/Analysierens/Optimierens von Leistungen/Schwerpunkten/Prozessen. Hierzu ist der enge, regelmäßige und beschriebene Austausch im Netzwerk und mit strategischen Partnern zielführend.

Zu Instrumenten der internen und externen Erfolgskontrolle (Evaluierung) zählen neben den o.g. auch:

- Feste Strukturen in der Arbeit und Verbreitung von Projekteinhalten/-ergebnissen
- Gremienarbeit/Netzwerktreffen mit regelmäßigen Treffen und Fachbeiträgen z.B. ThAFF, Thüringer Kammern, Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderer u.a.
- Einsatz direktes Feedback z.B. bei Workshops, Veranstaltungen, Beratungen zu Evaluation, Erfolgskontrolle über Feedbackbogen, Interviews, etc.
- Nutzen z.B. von Online-Analyse-Tools, um Reichweite/Zugriffe/Verweildauer/Schwerpunkte etc. von Kunden/Nutzern zu erhalten und daraus Rückschlüsse auf das Leistungsprofil, Zielgruppenerreichung und Kommunikationswege zu ziehen, ggfls. zielgerichtet Korrekturen einleiten
- Austausch und Organisation von Veranstaltungen, Netzwerkstreffen, etc.
- Regelmäßige Beratungen im Team sowie mit Netzwerkpartnern (definierte Inhalte, Protokoll)
- Reporting und Analyse zu den Einzelaktivitäten
- Kontinuierliche Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen (kostenneutral für das Projekt)
- Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Team anhand der Stellenbeschreibungen, optimierte Nutzung der besonderen Qualifikationen der einzelnen Mitarbeiterinnen
- Dokumentation der Projektaktivitäten, Selbstevaluation zur kontinuierlichen Erfolgsbewertung

## 5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Generell ist es schwierig, alle Ziele in messbaren Indikatoren aufzuzeigen. Als Grundlage für die Analyse zur Projekterfolgskontrolle dienen die folgenden Indikatoren, welche zu Beginn des Projektes anhand der Erfahrungen sowie der Projektziele definiert wurden. Anlage 1 zeigt in Tabellenform die messbaren Indikatoren. Die Hauptindikatoren umfassen dabei die Gewinnung der Incomings sowie die Individuelle Unterstützung der Thüringer Unternehmen. Dabei sind die Aufgaben des ESN klar definiert. Die zu gewinnenden Personen werden im Herkunftsland auf die Arbeitsaufnahme vorbereitet (rechtliche, soziale, kulturelle Vorbereitung auf die Region und den Ausbildungs- Arbeitsplatz, sowie Unterstützung beim Visaverfahren). Die individuelle Unterstützung der Unternehmen liegt bei der Beratung zum Gewinnungs- und Einreiseprozess. Zur Festlegung der Abläufe im Unternehmen um eine qualitativ gute Ankunft und Eingewöhnung zu ermöglichen etc. Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass im Projekt neben dem Erreichen der messbaren Indikatoren eine Hauptaufgabe in der Arbeit zum Aufbau/Etablierung/Festigung der aktiven Aktionsstruktur liegt. Diese Arbeit ist nicht in messbaren Indikatoren darstellbar, ist aber jedoch ebenso umfänglich in der Projektzeit bearbeiten.

## 5.3 Abbruchkriterien

Bei der Erfolgsbetrachtung müssen auch mögliche Abweichungen oder Abbruchkriterien und damit Änderungen der Ziele in Betracht gezogen werden. Während der dreijährigen Förderlaufzeit kann es aus verschiedenen Gründen wie z.B. erneuten Reisebeschränkungen durch eine Pandemie, durch entscheidende politische und wirtschaftliche Veränderungen in den Herkunftsländern, wirtschaftliche Gründe der in Thüringen ansässigen Unternehmen oder andere globale Ereignisse zur Aufgabe eines Ziellandes kommen. Gleiches gilt auch bei fehlenden Bewerbern bzw. Veränderungen in der Entsendekultur der Botschaften. Der ESN ist bestrebt, diese Länder in Abstimmung mit dem Fördermittelgeber durch neue Zielländer zu ersetzen bzw. mögliche Änderungen sofort zu melden, um in Abstimmung mit dem Fördermittelgeber neue Lösungen zu finden und festzuhalten. Explizite Abbruchkriterien sind somit als solche zu identifizieren, wenn weniger als 50 % der jeweils avisierten Teilnehmer in das Projekt einmünden oder weniger als 50% der Unternehmen für Beratungs- oder Unterstützungsleistungen erreicht werden. Sollte sich ein solcher Umstand ergeben bzw. abzeichnen, wird die finale Entscheidung dann im Einvernehmen mit dem Fördergeldgeber getroffen.

## 6. Personal und Finanzierung

### 6.1 Personal

In der Personalstruktur sind 2 ProjektmanagerInnen vorgesehen und eine Projektleitung. Die Projektmitarbeitenden, die alle über hervorragende fachliche und interkulturelle Kenntnisse/Kompetenzen, Auslandsaufenthalte und Trainings sowie für das Projektgelingen, langjährige Erfahrungen im vorangegangenen ESN Projekt verfügen und vielfältige regionale und internationale Kontakte aufweisen. Daher ist die Übernahme der bisherigen MA zur maximalen Erfolgssicherung des Projektes sowie aus Sicht einer effektiven und zielgerichteten Projektarbeit relevant. So wird die Projektleitung von Frau Sylvia Daehn übernommen, die bereits das vergangene Projekt erfolgreich führte. Die Positionen der Projektmanagerinnen besetzen Frau Corina Kieber und Frau Katerina Romanczuk, die beide bereits ihre Kompetenzen in vergangenen ESN-Projekten erfolgreich unter Beweis stellen konnten. Das ESN-Team verfügt über verschiedene Sprachkompetenzen die zur internationalen Kommunikation notwendig sind, u.a. Deutsch, Mazedonisch, Englisch, Kroatisch, Polnisch, Marokkanisch (im Spracherwerb). Weiterhin verfügt das Team über langjährige Erfahrungen und fundierte Kenntnisse im Projektmanagement, Gewinnung/Bindung ausl. Fachkräfte und Arbeit mit EU-Förderprogrammen. Die persönliche Regionalkenntnis und Vernetzung des Teams trägt dazu bei, wertvolle Kontakte, u.a. mit Unternehmen, Einrichtungen etc. aufzubauen und zu nutzen und beim Aufbau/ Arbeit in bzw. Verbesserung der regionalen, aktiven Aktionsstruktur mitzuwirken. Durch unterschiedliche Hochschulabschlüsse, z.B. Sozialmanagement, Public Management, Diplom Ingenieur und staatl. gepr. Technikerin (Umwelttechnik) und fachliche Weiterbildungen werden vielfältige Kompetenzen und



Erfahrungen eingebracht. Die beigefügten Unterlagen in den Anlagen zeigen die Qualifikationen der MA ausführlich.

Die Aktivitäten der Projektmitarbeiter/-innen lassen sich wie folgt darstellen:

Projektleitung:

- Fachliche und disziplinarische Führung des Teams
- bedarfsorientierte Unterstützung von Unternehmen und Interessengruppen zur Fachkräftegewinnung und –Bindung
- Unterstützung von Arbeitnehmer/ -innen, Unternehmen, Qualifizierungsträgern, Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartnern internationaler Aktivitäten
- Fachkräftegewinnung im Ausland
- Akquisition, Pflege und aktives Management von Kontakten, Kooperationen und Netzwerken, Schnittstellenfunktion zur Netzwerkpartnerschaft der Projekte innerhalb Thüringens, GFAW, TMASGFF usw., Gremienarbeit sowie Zusammenarbeit mit dem Beirat
- Information der Organisatoren bei der Antragsstellung von internationalen Projekten
- Arbeits- und Qualitätsstandards umsetzen; Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit
- Organisation und Durchführung eigener Veranstaltungen, Veranstaltungsmanagement
- Teilnahme an externen Veranstaltungen als Multiplikator und kontinuierliche Qualifizierung (bei kostenfreien Seminaren oder auf private Kosten)
- Recherche zu aktuellen Themen der internationalen Fachkräftegewinnung und Themen der Europäischen Union; Aufbereitung der Informationen

Projektmanager/-in:

- Beratung und Information von Interessenten (zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräften), Unternehmen und Einrichtungen
- bedarfsorientierte Unterstützung von Unternehmen und Interessengruppen zur gezielten Fachkräftegewinnung und -bindung
- Fachkräftegewinnung im Ausland
- Unterstützung von Arbeitnehmer/ -innen, Unternehmen, Qualifizierungsträgern, Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartnern im Kontext internationaler Aktivitäten
- Vorantreiben der Vernetzung Nordthüringens; Hilfestellung bei Kontaktanbahnung,
- Förderung des lebenslangen Lernens,
- Information der Organisatoren zur Antragsstellung von Mobilitätsprojekten
- Akquisition, Pflege und aktives Management von Kontakten, Kooperationen und Netzwerken
- Organisation und Durchführung eigener Veranstaltungen, Veranstaltungsmanagement
- Teilnahme an externen Veranstaltungen als Multiplikator und kontinuierliche Qualifizierung (bei kostenfreien Seminaren oder auf private Kosten)
- gemeinsame Arbeits- und Qualitätsstandards umsetzen; Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit
- Recherche zu aktuellen Themen der internationalen Fachkräftegewinnung und der Arbeit der Europäischen Union; Aufbereitung der Informationen

Expliziter Ausschluss von Schulungen des eigenen Projektpersonals bei Netzwerktreffen.

## 6.2 Finanzierung

Das Projekt wird zu 80 % aus Mitteln des ESF+ des Freistaats Thüringen finanziert. Die verbleibenden 20% trägt der Landkreis Nordhausen, aus im Haushalt bereits verankerten öffentlichen Ressourcen.

## 7. Arbeitsumgebung

### 7.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Das Projektbüro befindet sich in der Alten Leipziger Straße 50, 99734 Nordhausen und ist mit allen notwendigen Arbeitsmaterialien ausgestattet, um die Projektziele umzusetzen. Veranstaltungen,

Beratungen, Treffen, etc. werden entsprechend des Themas, der Zielgruppe, Netzwerkpartner ggfls. außerhalb des Büros in ausgesuchten Räumlichkeiten stattfinden.

## 7.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Die „Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisungen des Landkreises“ müssen von allen MitarbeiterInnen des ESN beachtet und umgesetzt werden.

## 8. Referenzen

Träger des Europa-Service Nordthüringen wird, wie im vorhergegangenen Projekt, der Landkreis Nordhausen sein. Durch die erfolgreich erfolgte Anbindung des ESN an die Landkreisverwaltung seit 2017 sowie die bisherige Projektarbeit/Netzwerkarbeit des ESN in Nordthüringen bestehen sehr gute Voraussetzungen und Netzwerkkontakte, die gesetzten Projektziele für die Laufzeit 2023-2025 zu erreichen. Hierbei steht der Landkreis Nordhausen mit seiner ausgeprägten und nachhaltigen Zusammenarbeit mit allen arbeitsmarkt- und wirtschaftsrelevanten Akteuren der Region im Rahmen der Fachkräftesicherung auch für die Arbeit des ESN uneingeschränkt zur Verfügung. Die direkte Eingliederung des Jobcenters, des Unternehmerservice und des Integrationsmanagements in die Verwaltung ermöglichen kurze Wege zu den wichtigen Anlaufstellen für Fachkräfte und damit eine intensive Vernetzung und Zusammenarbeit. Der Landkreis Nordhausen kann neben der engen Arbeitsbeziehung zur Agentur für Arbeit auf eine sehr ausgeprägte und nachhaltige Zusammenarbeit mit Unternehmen der Thüringer Wirtschaft, ihren Interessenvertretungen und Vereinigungen im Rahmen der Fachkräfteentwicklung sowie zu verschiedenen Akteuren aus dem Bereich Integration verweisen. Eine langjährige Vernetzung besteht mit Berufsausbildungseinrichtungen als Basis für eine zukunftsorientierte Fachkräfteentwicklung in Fachtheorie, Sprachkompetenz und interkultureller Entwicklung potenzieller Fachkräfte. Des Weiteren kann der Landkreis eine langjährige ergebnisorientierte Vernetzung/Kooperation mit Thüringer Einrichtungen und Organisationen (u.a. LEG, HS Nordhausen, IHK Nordthüringen, LEADER RAG Südharz) sowie zu landkreisübergreifenden Austausch z.B. mit Wirtschaftsförderungen, Regionalmanagement, etc. nachweisen. Dies führt zu einer sehr guten regionalen Vernetzung und Akzeptanz bei unterschiedlichen regionalen Akteuren, bzw. einer vielschichtigen Öffentlichkeitsarbeit. Durch seine Lage in Nordthüringen und seine als Mittelzentrum mit teilen eines Oberzentrums für die Region eingestufte Kreisstadt Nordhausen ist der Landkreis Nordhausen besonders prädestiniert, als Projektträger für den mit seinen Leistungen einzigartigen ESN und somit zur nachhaltigen Etablierung einer aktiven Supportstruktur einzutreten.

Der Landkreis pflegt lebendige Kontakte und Partnerschaften u.a. in fast alle Thüringer Partnerregionen und konnte bisher in regelmäßigen Abständen neue, vor allem durch den ESF geförderte Projektanträge vorbereiten und erfolgreich stellen. Besonders hervorzuheben sind hier folgende Projekte:

- Entwicklung und Umsetzung einer Armutspräventionsstrategie im Landkreis Nordhausen (01.10.2015 - 30.09.2018) ESF/Bundesförderung/Landesförderung
- Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit (seit 2015 /Bundesförderung)
- Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit (Landesförderung)
- Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement ThiLiK (01.06.2016- 30.06.2022) ESF/Bundesförderung/ Landesförderung
- Bildung integriert (01.12.2015 – 30.11.2020)) Bundesförderung
- Kommunale Koordination von Bildungsangeboten für Neuzugewanderte (01.08.2016-31.07.2020)) Bundesförderung etc.
- Kommunale Netzwerkförderung KNF (16.04.2020 – 31.12.2022)

Es wurden damit in den vergangenen Jahren Mehrwerte für die Region überregional erbracht und wichtige Verbindungen aufgebaut. Der Landkreis erfüllt somit umfänglich und mit einem langfristigen Ansatz die offiziellen ESF-Aufgabenstellungen. Dieser Aspekt soll intensiviert werden, um die

gewünschten Effekte bei der Umsetzung der ESF-Ziele zu erreichen. Auch zukünftig soll die Arbeit mit ESF-Mitteln in verschiedenen Bereichen zu unterschiedlichen Themen fortgeführt/ausgebaut werden.

Durch die bisherigen Erfahrungen des ESN von 2008 bis 2019 in der Kooperations-, Vernetzungs- und Informationsarbeit sowie seinem Zugang zu den Bereichen Arbeit und Unternehmen kann der Landkreis Nordhausen einen wertvollen Beitrag in der Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland sowie bei der Partizipation an Fördermöglichkeiten von EU, Bund und Ländern und der notwendigen Initialisierung von Personal- und Erfahrungsaustauschen leisten. Ein paar ausgewählte, unter maßgeblicher Mitwirkung des ESN (bis 2016 in Trägerschaft des BIC Nordthüringen/ab 2017 in Trägerschaft des Landkreises Nordhausen), bereits durchgeführten und beantragten Projekte der letzten Jahre, die hier auszugsweise dargestellt werden, dienen als Referenz für die bisherige erfolgreiche Arbeit des ESN:

- PLL/IVT2 (6/2010-5/2011); EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- ESF Thüringen/ ESN-Netzwerk-Projekt 2 (1/2011-12/2013) Thüringen,
- PLL/IVT3 (6/2011-5/2013); EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/IVT4 (6/2012-5/2014); EU/PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/IVT5 (6/2013-5/2015); EU/ PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- PLL/ PLM4 (6/2013-5/2015)EU/ PLL/LEONARDO DA VINCI-Förderung
- ERASMUS+/ AZUBI+ (6/2014-5/2016); EU/ ERASMUS+ -Förderung
- ERASMUS+/ Lehrpersonal+ (06/2015-06/2017); EU/ ERASMUS+
- ERASMUS+/ DigiLearning (06/2017 – 05/2018); EU/ ERASMUS+
- ERASMUS+/ Mobilty (06/2018 – 05/2019); EU/ERASMUS+