

Vorhabenbeschreibung

Projektbezeichnung: FAZIT – Fachkräfte für die Zukunft in Thüringen

Projektlaufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2025

Bedarfsanalyse, Arbeitszusammenhänge, Projektziele und Zielgruppe

Arbeits- und Fachkräftemangel ist in ganz Deutschland ein großes und ernstzunehmendes Thema. Gemäß der Studie: „Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“ wird in Thüringen, bei einem Bevölkerungsrückgang von ca. 200.000 Personen bis zum Jahre 2030 und dem wirtschaftlichen Wachstum, ein Arbeitskräftebedarf von knapp 344.000 Personen prognostiziert. Die Thüringer Unternehmenswelt wird geprägt sein (und ist es bereits heutzutage) von einer geringen Zahl an Bewerbern, wobei die Anforderungen an diese sehr hoch sind. Gleichzeitig jedoch finden moderne, an den demografischen Wandel angepasste Arbeitszeitformen und weitere zukunftssträchtige nachhaltige Lösungen eher geringe Applikation bzw. Akzeptanz. Dass der Fachkräftebedarf nicht allein durch regional oder landesweit ansässige Personen gedeckt werden kann und auch auf Ressourcen anderer Länder zurückgegriffen werden muss, geht eindeutig aus diesen Zahlen hervor. Dem Demografie Bericht 2020 zufolge ist der demografische Wandel und somit auch der Arbeitsmarkt beeinflusst durch verschiedene zusammenhängende, komplexe und vielfältige Prozesse wie u.a. „Heterogenisierung der Lebensformen, Alterung der Bevölkerung, Individualisierung/Singularisierung, Bevölkerungsrückgang, und Internationalisierung“. (Demografie Bericht 2020 Teil 1 Der demographische Wandel in Thüringen S.4)

Des Weiteren konstatiert Herr Udo Philippus stellv. Abteilungsleiter Arbeit und Qualifizierung in seinem Vortrag im Rahmen des Workshops „Arbeitsmarkt integriert!“ Regionale Zukunftschancen Südwestthüringen am 21.06.2022: „

Auf 100 Renteneintritte kommen in den nächsten zehn Jahren 49 Nachwuchskräfte* in der Altersgruppe 15 bis 30 Jahre. * zum Vergleich: In Baden-Württemberg sind es 83

Auf 100 15 bis 65-Jährige kamen/kommen im Jahr 2014 37, im Jahr 2020 45 und im Jahr 2030 60 Menschen in der Altersgruppe 65 plus“. Diese Zahlen zeigen wiederum sehr deutlich die Notwendigkeit der Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland. Zudem bleiben gemäß des vorher zitierten Vortragenden, schon jetzt bereits viele Stellen weit über 100 Tage lang nach Ausschreibung frei. Unternehmen sehen die Einstellung von Fachkräften aus anderen Staaten als eine Chance, Fachkräfte zu gewinnen, Fachkräfte für und in Europa zu sichern und gleichzeitig den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs und der Globalisierung erfolgreich begegnen zu können.

Mit dem Projekt „FAZIT - Fachkräfte für die Zukunft in Thüringen“, welches in mehreren Projektverbänden realisiert werden soll, möchten wir dieser Tatsache des aktuellen und prognostizierten Fachkräftemangels entgegenwirken. Wir verfügen über stabile Partnerschaften zu außereuropäischen Staaten und Personal mit der erforderlichen interkulturellen Kompetenz, umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Projekten zur Fachkräftegewinnung mit transnationalem Bezug sowie die Zulassung als Integrationskursträger des BAMF. Wir können gemeinsam mit bestehenden Kooperationspartnern bereits auf mehrere erfolgreiche Fachkräfteprojekte zurückschauen und diese Erfahrungen nutzen. Im Rahmen des Bundesprojektes MobiPro EU konnten wir es jungen Menschen aus verschiedenen EU-Ländern ermöglichen, in Deutschland eine Ausbildung zu beginnen. Im Projekt SüfiFa konnten wir ausländische Fachkräfte für KMU in Südthüringen gewinnen und bei der Integration unterstützen. Speziell aus diesen Projekten können wertvolle Erfahrungen für nachfolgende Projekte genutzt werden. So ist es beispielsweise von großer Bedeutung, dass die Kandidaten die deutsche Sprache in Grundzügen beherrschen und weiterhin gewillt sind, ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen. Unternehmen müssen

sich der Tatsache bewusst sein, dass es nicht möglich ist, Bewerber mit perfekten Deutschkenntnissen zu rekrutieren und dass es von allen Beteiligten, also auch von den Unternehmen selbst, großer Anstrengungen bedarf, die Deutschkenntnisse der neuen Mitarbeitenden zu entwickeln und Kurse zu organisieren. Mit dem Projekt NeFa konnten wir Netzwerke in Thüringen und unseren Zielländern weiter ausbauen und verhalfen Menschen aus europäischen aber auch nichteuropäischen Ländern zu einer Arbeit/Ausbildung in Deutschland. So kennen sich auch unsere MitarbeiterInnen bestens mit dem Thema des Anerkennungsprozesses bzgl. ausländischer Abschlüsse als auch VISA Verfahren aus. Bereits seit 5 Jahren betreuen wir im Rahmen der BIC-Projekte 5 Staffeln vietnamesischer Auszubildender bei ihrer beruflichen und sozialen Integration in Thüringen. Die Kenntnis interkultureller Gegebenheiten aus allen beteiligten Perspektiven und das Wissen über Ansprüche/Interessen beider Seiten sind dabei von großer Bedeutung. Mit dem Projekt PerSiFa konnten wir den Thüringer Arbeitsmarkt für die Aufnahme ausländischer Fachkräfte sensibilisieren und zur Attraktivitätssteigerung der betrieblichen Aktivitäten nach Außen als auch der Deutschsprachförderung der Mitarbeitenden verhelfen und erhielten wichtige Einblicke in die Bedarfe und Strukturen vieler Unternehmen in Thüringen. (alle gefördert aus Mitteln des ESF in Thüringen). TIBOR ist einer von bundesweit 2 Partnern im EURES Netzwerk außerhalb der ZAV. In dieser Funktion beraten wir Unternehmen und potentielle Arbeitskräfte aus dem Ausland zu betrieblichen und rechtlichen Fragen und kommunizieren mit Partnern auf international-öffentlicher Ebene. Zudem sind unsere Mitarbeitenden durch diese Tätigkeit, welche u.a. auch die kontinuierliche Weiterbildung im Bereich internationaler Arbeitsmarktstätigkeiten inkludiert, ExpertInnen im Bereich der Integrations- & Onboardingkonzeption in Hinblick auf unterschiedlichste individualisierte Unternehmens- & Personalbedarfe und haben einen großen Erfahrungsschatz im Hinblick auf die interkulturell angemessene Erläuterung deutscher Strukturen hinsichtlich Arbeitsmarkt, Gesellschaft und Leben. Unser Netzwerk besteht aus vielfältigen Akteuren der Thüringer Wirtschaft.

Wie in diesem Absatz beschrieben verfügen wir über umfassende Erfahrung und vielfältige Anwendungspraxis in den Bereichen der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden internationaler Natur.

Die Zielgruppe des Projektes FAZIT inkludiert Unternehmen jeglicher Branche und Größe des Thüringer Arbeitsmarktes und auf der anderen Seite interessierte Personen aus dem Nicht-europäischen Ausland, welche langfristig in Thüringen Leben & Arbeiten möchten. Dabei konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die Berufsgruppen, Metall- und Elektroindustrie, Handel und Dienstleistung, Gastronomie, Pflege, stehen aber weiteren Branchen in jeglicher Hinsicht offen gegenüber. Geplant sind die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus den Ländern Mongolei, Ukraine und Serbien, in welchen jeweils bereits intensive bewährte Partnerschaften gepflegt werden. Angestrebt ist u.a. auch die Generierung von Auszubildenden aus den Ländern Mexiko und Chile. Gespräche mit möglichen Partnern vor Ort in Chile werden gegenwärtig über die Thüringer Landesregierung und die IHK Südthüringen organisiert.

Die Zuführung der beiden Zielgruppen in das Projekt erfolgt auf Basis von Analysedaten, welche im Verlauf des Projektes immer wieder überprüft werden, in gemeinsamer Tätigkeit der Projektverbünde. Die Art & Weise der Inklusion der Zielgruppen erfolgt stetig und streng nach dem Fairnessprinzip. Dies bedeutet, dass jegliche Information für beide Parteien, sowohl die hiesigen Unternehmen als auch die zu gewinnenden Fachkräfte/Auszubildenden, auf verständlicher Sprache, in transparenter Weise und unmittelbar, sofern eine Änderung auftritt, kommuniziert wird. Ein klar definierter Ablaufplan, Transparenz aller auftretenden Kosten, Arbeits- & Rechtsstruktur, möglicher Netzwerk- & Supportmöglichkeiten sind unter anderem Teil dessen.

Das vorliegende Projekt gliedert sich ein in die Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie "Bedarfsgerechte Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland", Ziffer 2.3 im Rahmen des Programms Europäischer Sozialfond Plus (ESF+) 2021 bis 2027 im Freistaat

Thüringen. Die bedarfsgerechte, faire und nachhaltige Gewinnung und somit Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften sowie Auszubildenden in den Thüringer Arbeitsmarkt ist höchstes Ziel des Projektes. Erreicht werden soll dies durch eine zielgerichtete Akquise / Rekrutierung und Vermittlung. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, die Gleichberechtigung der Geschlechter gehören zu unserer Projektkultur und sind Grundsatz in all unserem Handeln und Denken. Die TIBOR GmbH ist Träger des Siegels Total-E-Quality und Unterzeichner der Charta der Vielfalt sowie Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie. Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung werden im Unternehmen und allen Projekten gelebt. Das Projektvorhaben ist gleichermaßen für Männer, Frauen und Diverse zugänglich. Die Etablierung des Projekts, die enge Kooperation mit allen Akteuren und Partnern ist ein Beitrag zur „nachhaltigen Entwicklung“ nicht zuletzt der Thüringer Wirtschaft, gibt Starthilfe und soll vorhandene Barrieren auflösen. Im Projekt leisten wir durch den weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen einen wichtigen Beitrag zur „Ökologischen Nachhaltigkeit“.

Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Wir beabsichtigen während der gesamten Projektlaufzeit 95 Fachkräfte bzw. Auszubildende in den verschiedensten Bereichen, abhängig von den aktuellen Unternehmensbedarfen und in Abstimmung mit den Verbänden, in Arbeits- und Auszubildungsverhältnisse zu vermitteln.

Zielgruppe sind in ganz Thüringen ansässige Unternehmen jeglicher Größe, welche die Notwendigkeit und die Chance durch die Einstellung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender sehen und nutzen möchten. Um einen reibungslosen und gut organisierten Ablauf und eine erfolgreiche Umsetzung des Vorhabens zu gewährleisten, planen wir jährlich jeweils 23 -25 Fachkräfte / Auszubildende für die interessierten Unternehmen zu gewinnen. Unsere Erfahrung zeigt, dass viele junge Menschen sich eine Zukunft mit Studium vorstellen, jedoch nach unserer Beratung & Erläuterung des Deutschen Ausbildungssystems letztendlich dazu gewillt sind und starkes Interesse zeigen, eine duale Ausbildung in Deutschland zu absolvieren. Die jährliche Gewinnung dieser Fachkräfte / Auszubildenden soll sich belaufen auf Personen aus Serbien, aus der Ukraine, aus der Mongolei und ab dem 2. Jahr Personen aus Mexiko bzw. Chile. Der Gewinnungsprozess umfasst die Bedarfsanalyse, Akquise/ Recruiting sowie die konkrete Personalauswahl mit anschließender detaillierter Vorbereitung fürs Leben & Arbeiten in Thüringen.

Die Rekrutierung der TN im Heimatland wird unter vollster Transparenz inkl. in Landessprache übersetztem Informationsmaterial & landestypischer Kommunikation unter strenger Beachtung des Fairnessprinzips realisiert. Wir verpflichten uns ausdrücklich zur Einhaltung der „Qualitätskriterien für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland“. Während der gesamten Akquisephase bis zur Einstellung und für eine jeweils individuell definierte Zeit darüber werden alle Kandidaten intensiv betreut und unterstützt. So wird ein detaillierter Ablaufplan des kompletten Rekrutierungsprozesses erstellt, welcher über jegliche Schritte vom ersten Moment der Ansprache bis zum Ankommen in Thüringen informiert. Des Weiteren werden jegliche möglicherweise anfallenden Kosten ermittelt und in detaillierter sowie verständlicher Art & Weise den zu gewinnenden Personen übermittelt. Auch der Punkt der sprachlichen Aus-&Weiterbildung wird in einer detailgenauen Übersicht kommuniziert. Information bzgl. der verschiedenen Branchen, über die verschiedenen Ausbildungsberufe sowie die jeweiligen Unternehmen und die aktuelle Arbeitsmarktsituation zur jeweiligen Fachrichtung werden zudem in landessprachlicher Kommunikation vermittelt. Rechte & Pflichten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie Auszubildenden werden transparent und in gut verständlicher Sprache übermittelt. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland, insbesondere in Thüringen werden dargestellt. Informationsmaterial über weitere Beratungsstellen, die Infrastruktur, Notfälle, Migrations-&Integrationsstellen werden gebündelt weitergegeben. Die lückenlose Aufklärung bezüglich

Unternehmen, Position, Perspektiven, Zielregion, Lebensstandards und persönlichen Ansprechpartner für den Bewerber sind gegeben und ein fester Ansprechpartner fungiert stets als Schnittstelle. In Bezug auf den Gewinnungsprozess von Fachkräften / Auszubildenden werden Bedarfsanalysen, Befragungen zum Fachkräfteengpass und zur passgenauen Anforderung an die zukünftigen Fachkräfte in Thüringer Unternehmen mit dem Angebot an Bewerbern abgeglichen. Folgende Projektphasen haben wir definiert:

In der ersten Projektphase liegt unser Fokus auf der Pflege und Expansion unseres Netzwerkes, der Absprachen innerhalb des Verbundes sowie der Vorbereitungen der Akquise / Rekrutierung Maßnahmen inkl. Erstellung von Informations- & Marketingmaterial in bi- bzw. drilingualen Ausfertigungen (u.a. analoge & digitale Flyer etc.) und unseren Internetauftritten & in den sozialen Medien. Das Marketing-/Informationsmaterial wird erstellt einmal für die Zielgruppe der in Thüringen ansässigen Betriebe als auch auf der anderen Seite für die zu gewinnenden Fachkräfte/Auszubildenden aus den Ländern Serbien, Ukraine, Mongolei, Mexiko, Chile. Die Materialien werden somit in deutscher Sprache als auch auf Englisch und in der jeweiligen Landessprache erstellt. Innerhalb des Verbundes werden Absprachen getroffen, welcher Partner in welchem Land territorial und auch berufsgruppenspezifisch agiert, sodass ergänzend miteinander gearbeitet wird, stets das allumfassende Ziel der Minimierung des Fachkräftemangels mittels fairer Tätigkeiten im Blicke haltend. Federführende Rolle übernimmt die FAV Service gGmbH für die Länder Mongolei, Ukraine und Serbien. Die stellvertretende Federführung übernimmt die BVTU e.V. für die Länder Mongolei und Serbien sowie die TIBOR GmbH für die Ukraine. Die federführende Instanz und dessen Stellvertretung wird in den aufgeführten Heimatländern mit der behördlichen Kommunikation betreut sein, stets in Absprache mit allen anderen Akteuren des Verbundes. Für die Länder Mexiko und Chile gibt es keine Verbundpartner. Gleichzeitig werden konkrete Rekrutierungs-/Akquisetätigkeiten vollzogen. Die detaillierten Aufgaben innerhalb des Verbundes werden regelmäßig überprüft und angepasst, sollten Änderungen von Nöten sein, um die kontinuierliche Qualität des Projektes und die Erreichung der Projektziele zu garantieren, werden diese gemeinsam festgelegt. Zu den im Verbund festgelegten Themen gehören: Verbundspezifische Grundlagen des Projekt- und Qualitätsmanagements, Vorgehensweise beim Aufbau der Struktur im Ausland, Maßnahmen zur Sensibilisierung der Betriebe auf Fachkräftepotenziale aus dem Ausland, Bedarfsermittlung, Beratung zum Einwanderungsprozess und interkultureller Vorbereitung, projektbezogene Öffentlichkeitsarbeit im Inland und Ausland, Netzwerkaktivitäten im Inland und Ausland, insbesondere in Bezug auf die Organisations- und Begleitstruktur, Zwischenauswertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen, Nachsteuerung bei Zielabweichungen, Verwertung der Projektergebnisse.

Die zweite Projektphase ist geprägt durch intensive Akquise / Rekrutierungstätigkeiten und dem Matching von Teilnehmenden und Unternehmen, da auch nun die Anzahl der zu gewinnenden Personen/Jahr erhöht und die weiteren Länder Mexiko und Chile inkludiert werden. Das Marketing - & Informationsmaterial wird stetig geprüft und wenn nötig angepasst.

Hauptaugenmerk der dritten Phase ist weiterhin die Akquise / Rekrutierung und im letzten Drittel die Evaluation des Projektes.

In jeder Phase werden Verbundtreffen stattfinden, jedoch werden Kommunikationswege zum intensiven Austausch nach Bedarf festgelegt. In jeder Projektphase sind zudem Reisen zur persönlichen Projektvorstellung inkl. Fragen-&Antworten Runden für Interessenten in den Heimatländern der zu gewinnenden Fachkräfte / Auszubildenden geplant.

Die Unternehmen- und Personalauswahl und nachfolgende reelle Gewinnung erfolgt in mehreren Schritten: 1. Bewerber/Unternehmen Screening, 2. Bewerber/Unternehmerinterviews (via online Applikationen / Telefon), 3. Matching der passenden TN/Unternehmen (intern im Projektverbund) 4. Intensive, sprachlich begleitete Vorstellungsgespräche (via online Applikationen / Telefon), 5. Finales Matching 6. Vertragsvereinbarungen 7. Begleitung des VISA- / ggf. Anerkennungs- & Aus-&

Einreiseprozesses und des Ankommens. Innerhalb des Verbundes werden zudem die Anerkennungs- & VISA Prozesse unterstützt. In den jeweiligen Phasen werden die Ankunft und der Arbeitsbeginn in den Betrieben geplant. Vor der Arbeitsaufnahme unterstützen wir die einstellenden Unternehmen bei der Planung eines Integrations- / Onboarding Programms sowie einer Checkliste bzgl. der zu erfüllenden administrativen Tätigkeiten, welche essentiell sind, um nachhaltig Erfolg zu generieren. (Inhalte dessen sind u.a.: Wohnungssuche, Anmeldung bei Krankenkassen, Banken, Behörden etc.) Des Weiteren werden wir Maßnahmen zur beruflichen Orientierung sowie kulturellen und sprachlichen Vorbereitung für Ausbildungs- und Beschäftigungsinteressierte im Ausland, Maßnahmen zur Sensibilisierung der Betriebe für Fachkräftepotentiale aus dem Ausland anbieten als auch die zu gewinnenden Personen intensiv zum Einwanderungsprozess beraten und interkulturell vorbereiten. Für die zu gewinnenden Personen aus dem Ausland sind all diese Dienstleistungen kostenfrei, die in Thüringen ansässigen Unternehmen beteiligen sich mit Eigenmitteln an den Projektkosten. So werden wir bei Bedarf Workshops und/oder interkulturelle Trainings für die Belegschaft des Unternehmens anbieten, welche unmittelbar mit den neuen ausländischen Mitarbeitern zusammenarbeiten.

Unser Projektansatz beruht auf den vorhandenen Bedarfen und auf unseren mehrjährigen Projekterfahrungen in Bezug auf die bedarfsgerechte, transnationale Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden für den Thüringer Arbeitsmarkt. Unser vorhandenes Netzwerk bringt hervorragende Voraussetzungen und Erfahrungen bei der Akquisition, Kompetenzfeststellung, Aus- und Weiterbildung und Integration ausländischer Auszubildenden und Fachkräfte mit. Wir verfügen über mehrsprachiges, erfahrenes Personal mit interkultureller Kompetenz und umfangreichem Methodenwissen. Wir gehen von der Durchführbarkeit der geplanten Zielstellung aus, wissen aber gleichzeitig um die Risiken nicht planbarer Faktoren. Nicht zu unterschätzende Risiken sind u.a. falsche Erwartungen der Unternehmen an die Kandidaten oder der Kandidaten an das Leben und Arbeiten in Thüringen, die Sehnsucht nach der Heimat und die wirtschaftliche Situation. Falsche Erwartungen der Unternehmen an die Kandidaten können u.a. sein, dass die Bewerber den gleichen praktischen wie theoretischen Kenntnisstand aufweisen wie deutsche Fachkräfte. Dazu kommen meist noch, dass die Kandidaten keine ausreichenden Deutschkenntnisse besitzen. Diese Kombination ist gerade für kleine Unternehmen nicht händelbar, da ihnen die Kapazitäten (Zeit und Mitarbeiter) fehlen, um eine umfassende und zeitaufwändige Einarbeitung zu gewährleisten. Eine Chance für diese Unternehmen ist es z.B. die Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte selbst vorzunehmen. Die Kandidaten haben oft falsche Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in Deutschland. Einigen fehlt z.B. die Bereitschaft zum Erlernen der deutschen Sprache, die Akzeptanz der Tatsache, dass man sich einen gewissen Lebensstandard auch in Deutschland verdienen muss und dass das Leben in Deutschland u.U. sehr teuer ist.

Erfahrungen aus anderen Projekten zeigen, dass die Familienintegration aus Drittstaaten schwierig und mit vielen bürokratischen Hürden verbunden ist. Gleichwohl betrachten wir den Nachzug von Partnern und Kindern sowie alle anderen Aspekte der Familienintegration als wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte Bleibeperspektive der Teilnehmenden. Deshalb werden wir im Rahmen unserer Möglichkeiten beim Familiennachzug Hilfestellung leisten, wenn es in Deutschland z.B. um Behördenwege, Kinderbetreuung etc. geht.

Weitere nicht zu unterschätzende Risikofaktoren sind das stellenweise niedrige Lohnniveau in Thüringen, die ländlich geprägte Region mit damit verbundenen besonderen Anforderungen an Mobilität und fehlende Infrastruktur sowie die öffentliche Wahrnehmung einer zum Teil fehlenden Willkommenskultur in Ostdeutschland. Darüber hinaus bestehen erhebliche Risiken in Veränderungen der politischen Situation in den Herkunftsländern. So sind die Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf die BewerberInnen-Situation noch nicht absehbar. Wir gehen momentan davon aus, dass in erster Linie Frauen und Mädchen die Chance einer Ausreise zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit im Ausland erhalten werden.

Trotz der Risiken sehen wir große Chancen, die rekrutierten Kandidaten für ein langfristiges Leben in Thüringen zu begeistern. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den KandidatInnen, Unternehmen und dem Verbund. Die Unternehmen sind gefordert im Hinblick auf die Arbeitssituation, d.h. eine intensive Einarbeitung bei Fachkräften ist notwendig und falls die Sprachkenntnisse fehlen, ist es optimal, wenn schon Mitarbeitende im Unternehmen beschäftigt sind, welche dieselbe Sprache sprechen.

Den aufgeführten Risiken werden wir bereits von Projektbeginn an mit Hilfe des fairen und äußerst transparenten Informationsflusses auf beiden Seiten entgegenwirken.

Die transnationale Zusammenarbeit wird dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, die Kooperationsbeziehungen zwischen Thüringen und den ausländischen Partnern zu vertiefen. In den Unternehmen wird ein Beitrag zu mehr Toleranz, Weltoffenheit, Integrationsbereitschaft, Willkommenskultur geleistet. Die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams trägt zu einer beiderseitigen Bereicherung und Entwicklung bei, in dem sehr unterschiedliche Arbeits- und Lebenserfahrungen eingebracht und ausgetauscht werden. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wird entgegengewirkt. Die ausländischen Fachkräfte können zu Mittlern zwischen den Ländern werden, indem sie u.a. beim Aufbau von Kooperationen und der Erschließung von Märkten in ihren Herkunftsländern beitragen können.

Für den Gewinnungsprozess von ausländischen Fachkräften sind transnationale Kooperationspartnerschaften unabdingbar. Auf Grund unserer positiven Erfahrungen, werden wir die Zusammenarbeit mit der ZAV, dem EURES-Netzwerk und den bestehenden internationalen Kooperationspartnerschaften weiter vertiefen und ausbauen. Unsere allgemeinen Kooperationen beziehen sich somit auf eine gewachsene Zusammenarbeit mit ausländische Sprachschulen, Goetheinstituten, privaten Personalvermittlern, Berufsschulen und privaten Instituten für die Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden. Wir werden im Projekt auf bereits bestehende und bewährte Kooperationen zurückgreifen und die Zusammenarbeit weiter vertiefen. Wir haben sehr gute Erfahrungen mit deutschen Auslandsschulen bzw. PASCH Schulen was uns ermöglicht, Auszubildende mit Deutschsprachkenntnissen vergleichbar des Niveaus B2 zu rekrutieren. Diesen Ansatz möchten wir auch im Projekt FAZIT fortführen.

Weitere bewährte Kooperationen bestehen auf nationaler Ebene z. B. mit den Kammern, den Agenturen für Arbeit, einigen Wohnungsbaugesellschaften, Wirtschaftsverbänden. etc.

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

Im Projekt werden in den einzelnen Phasen vielfältige Methoden zum Einsatz gebracht. Exemplarisch seien hier genannt: Einsatz von Social Media beim Recruiting der ausländischen Fachkräfte. Kompetenzfeststellung und Potentialanalyse, Management- und Mitarbeiterschulungen zu interkultureller Kompetenz und Willkommenskultur, Einsatz von Präsentations- und Moderationstechniken wie Metaplanwände, Power-Point-Präsentationen, e-Learning usw.

Das eingesetzte Personal verfügt über langjährige Erfahrungen in der transnationalen Arbeit und hohe interkulturelle Kompetenz. Die potentiellen ProjektmitarbeiterInnen waren viele Jahre in Projekten mit transnationalem Bezug tätig und verfügen u.a. über eigene langjährige Auslandserfahrung bzw. besitzen selbst Migrationshintergrund und wissen so auch aus eigener Erfahrung welche Hürden es gilt zu bestreiten.

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

Sämtliche Qualitätskriterien für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland werden in jeglicher Hinsicht im kompletten Projektverlauf stringend beachtet.

Alle im Gewinnungsprozess beteiligten Akteure werden hierüber bindend informiert und die Beachtung akribisch erfasst und dokumentiert in einer eigens dafür angelegten Dokumentation. In jedem Kommunikationsschritt und dem gesamten Gewinnungsprozess werden die Qualitätskriterien kontinuierlich angewandt, kontrolliert und evaluiert. Somit wird gewährleistet, dass alle am Projekt beteiligten Interessensgruppen stetig über jegliche Kosten, den hiesigen Arbeitsmarkt, die Strukturen in Thüringen, den genauen Ablauf des kompletten Gewinnungsprozesses von der ersten Ansprache bis zur erfolgreichen Integration etc. informiert sind.

Projektergebnisse

Im Rahmen des Projektes sollen über die gesamte Projektlaufzeit 95 Personen erfolgreich in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt werden. Der Nachweis erfolgt über die Erstellung von Stammdatenlisten. Geplant ist die fachgerechte und bedarfsorientierte Rekrutierung der Teilnehmenden. Die Rekrutierung erfolgt in Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren und Institutionen, u.a. den Zentralen Auslands- und Fachvermittlungen (ZAV), den transnationalen Kooperationspartnern sowie IHK, Agentur für Arbeit, VWT in Absprache innerhalb des Projektverbundes.

Die interessierten / einstellenden Unternehmen werden beraten, interkulturell und fachgerecht geschult. Mit diesem Ziel und der dauerhaften Integration der akquirierten Auszubildenden bzw. Fachkräften werden Kooperationen geschlossen.

Die transnationale Zusammenarbeit wird dazu beitragen, die Thüringer Wirtschaft sowie deren lokale und regionale Akteure zu stärken, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, langfristige Kooperationsbeziehungen zwischen Thüringen und den ausländischen Partnern aufzubauen und zu vertiefen. In den Unternehmen wird ein Beitrag zu mehr Toleranz, Weltoffenheit, Integrationsbereitschaft, Willkommenskultur geleistet. Die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams trägt zu einer beiderseitigen Bereicherung und Entwicklung bei, in dem sehr unterschiedliche Arbeits- und Lebenserfahrungen eingebracht und ausgetauscht werden. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wird entgegengewirkt.

Das Hauptziel, einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten, wird durch die Projektumsetzung erzielt. Die geschaffenen Strukturen und Erfahrungen können über die Projektlaufzeit hinaus genutzt werden.

Die geplanten Projektausgaben beruhen auf Erfahrungswerten vorangegangener Projekte und den Prinzipien der Sparsamkeit und Angemessenheit des Mitteleinsatzes. Insgesamt werden 2,5 Personalstellen für eine Laufzeit von 3 Jahren kalkuliert. Die Projektausgaben werden durch den Europäischen Sozialfond und private Mittel finanziert.

Die Arbeitsergebnisse zur weltweiten Gewinnung von Fachkräften für Thüringer Unternehmen werden mit Projektbeginn begleitet und kontinuierlich evaluiert.

Die Ergebnisse des Projekts werden in einem offenen Bildungsdialog durch das transnationale Netzwerk sowie den Projektverbund transportiert. Damit wird ein entscheidender Beitrag geleistet, interkulturelle Erfahrungen für das Bundesland Thüringen zu erfassen, aufzubereiten und auf Folgeprojekte zu übertragen. Die Berichtspflichten gegenüber dem Fördermittelgeber werden erfüllt. Das Projekt wird in Netzwerkveranstaltungen sowie bei den Netzwerkpartnern vorgestellt und damit verbreitet. Die Mitglieder des geplanten Verbundes sowie die Netzwerkmitglieder werden als Multiplikatoren tätig werden. Zur weiteren nachhaltigen Ergebnissicherung möchten wir, aufgrund unserer langjährigen Erfahrung, erwähnen, dass eine intensive Begleitung der Teilnehmer über einen längeren Zeitraum erforderlich ist und wir dafür die Schnittstelle zum Programm AMIF oder anderen Betreuungsprogrammen nutzen werden.