

1. Titel des Projekts:

Europäische Ausbildungs- und Transferakademie für junge Erwachsene (EATA)

Leuchtturmprojekt im Maßnahmenbereich Fachkräfte / Qualifizierung

2. Projektträger:

Stadt Ellwangen, Spitalstraße 4, 73479 Ellwangen (Jagst) – vertreten durch Oberbürgermeister Karl Hilsenbek und Landratsamt Ostalbkreis, Stuttgarter Straße 41, 73430 Aalen – vertreten durch Landrat Klaus Pavel

3. Kooperationspartner:

Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V., Theodor-Heuss-Straße 34, 70174 Stuttgart, vertreten durch Dr. Klaus Vogt, Vorsitzender des Vorstands; European Foundation for Education EFE, Charlottenplatz 17, 70173 Stuttgart, vertreten durch Prof. Dr. Wolfgang Schuster, Vorsitzender; BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Davidstraße 41, 73033 Göppingen, vertreten durch die Regionalleiterin Karin Nagel

4. Projektbeschreibung mit Ziele und Maßnahmen:

Der künftige Campus besteht aus Wohneinrichtungen, Unterrichts- und Aufenthaltsräumen sowie der Mitnutzung von Freizeiteinrichtungen auf Teilen des Konversionsgeländes in Ellwangen. Über die Kooperationspartner (siehe Kooperationspartner Nr. 3) sollen junge Erwachsene zunächst im europäischen Ausland in Verbindung mit Inbound-Marketinginitiativen gezielt angeworben werden und darüber hinaus unbegleitete minderjährige Flüchtlinge über 18 Jahre, die sich bereits in Baden-Württemberg und dem angrenzenden Bayern aufhalten. Gesucht werden junge Erwachsene, die eine Ausbildung oder Weiterbildung in Bereichen anstreben, wofür sich ein Bedarf im Ostalbkreis ergibt. Bedarfsanalysen belegen eine generelle Nachfrage nach allen Handwerksberufen (Schwerpunkt: Heizung, Luft- und Klimatechniker, Sanitär und Stuckateure) sowie Fachkräften (Schwerpunkt: Gesundheits- und Altenpflege, MINT Berufe). Das Schulungsprogramm sieht vor, die Schüler (jeweils zum Quartalsbeginn) durch Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen und kulturellen Programmen für den Berufseinstieg fit zu machen bzw. umfassend auf den Berufsalltag vorzubereiten. Das Schulungsprogramm setzt auf einen Intensivsprachkurs in Deutsch gestaffelt in Leistungsklassen mit maximal 15 Schülern pro Klasse. Erfahrene Pädagogen / Deutschlehrer stehen für die individuelle Betreuung und Ermittlung des Lernerfolgs zur Verfügung. Darüber hinaus werden Integrationskurse mit soziokulturellen Lerninhalten und allgemeinbildende Fächer, wie Gemeinschaftskunde, Schule und Ausbildung, Arbeiten und Beruf, Familie und Zusammenleben, Gesundheit und Vorsorge, Kultur und Freizeit angeboten. Zusätzlich sind Betreuer, Ansprechpartner bzw. Tutoren (Studentenkräfte und Ehrenamtliche) angedacht, die bei beruflichen oder persönlichen Fragen zur Seite stehen und beim Kontakt mit Behörden, Ämtern und Betrieben behilflich sein können. Durch Informationsveranstaltungen und über einen Beirat haben die Repräsentanten aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung die Möglichkeit einen direkten Kontakt während der Unterrichtsphase aufzubauen. Grundsätzlich ist eine Verweildauer für Ausbildungsanwärter von insgesamt 12 Monaten bzw. für Weiterzubildende von mindestens 6 Monaten auf dem Campus geplant. Die Koordination und Organisation des Schulungs- und Campus-Betriebs erfolgt über eine gGmbH, die einen privaten Bildungsträger, der gleichzeitig Gesellschafter ist, mit dieser Aufgabe betraut. Diese gGmbH ist u.a. für die Kooperation mit den ortsansässigen Schulen und dem Bundessprachenzentrum der Bundeswehr, das direkt benachbart ist, verantwortlich.

Der gemeinsame Unterricht und das Wohnen mit Gleichaltrigen bietet die Chance, sich an das neue Umfeld zu gewöhnen, womit die Integration erleichtert wird. Zudem bietet die Stadt Ellwangen eine Vielzahl von kulturellen und sportlichen Einrichtungen zur Gestaltung der Freizeit. Die verkehrsgünstige Lage ermöglicht den Neuankömmlingen durch Nutzung des ÖPNV eine hohe Mobilität. Nach Abschluss der Schulungsmaßnahmen erfolgt ein Profiling der Aspiranten. Die gGmbH fungiert als Drehscheibe und Vermittlungsagentur. Die Anfragen der Arbeitgeber werden mit dem Profil der Aspiranten auf Übereinstimmung abgeglichen.

5. Angestrebte Ergebnisse und Wirkungen:

Die Mess-Indikatoren basieren auf der Annahme einer Vollauslastung zur optimalen Nutzung von Skaleneffekten, die planerisch ab dem Jahr 2019 zu erwarten sind. Dies vorausgeschickt, können zur Schließung des Fachkräftemangels 198 qualifizierte Schulabgänger und Fachkräfte aus dem europäischen Ausland als Output-Kennziffer zur Messung des regionalwirksamen Wissens- und Praxistransfer herangezogen werden. Die Schließung der Fachkräftelücke trägt einerseits zur Sicherung und Ausbau der ökonomischen Performanz durch Nutzung von Wachstums- und Innovationspotenzialen in KMUs bei, andererseits eröffnen sich dadurch auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Synergien lassen sich durch Job Sharing Initiativen mit Fachlehrern aus umliegenden Bildungseinrichtungen erzielen, die durch Rückgang der Schülerzahlen infolge der Demografie freie Kapazitäten haben. Direkte Wirkungen ergeben sich bei Integration der Bewerber in Beruf und Gesellschaft, woraus regionale Sogeffekte durch Zuzug von Familien entstehen können, die sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen positiv beeinflussen. Im Zuge der Globalisierung können ausländische Fachkräfte (inklusive Akademiker), die in der Region einen Ausbildungsplatz bzw. Anstellung für mindestens 3 Jahren erhalten, zum Ausbau und zur Intensivierung von Geschäftsbeziehungen im Ausland durch ihre Mehrsprachigkeit und Vor-Ort-Kenntnis beitragen. Ortsansässige Firmen mit Auslandsniederlassungen hätten zudem die Möglichkeit junge Erwachsene in Niederlassungen und Zweigwerken einzusetzen.

6. Innovationspotenzial:

Durch die kombinierte Aus- und Weiterbildung von qualifiziertem Nachwuchs aus europäischen Ländern können zum einen die gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Probleme in den Herkunftsländern als auch die Probleme aus dem zunehmenden Fachkräftemangel in unserer Region bei erfolgreicher Ausbildung und Arbeitsvermittlung vermindert werden. Durch den Wissenstransfer profitieren sowohl die Länder mit hoher (Jugend)Arbeitslosigkeit als auch die Unternehmen in der Ostalb, insbesondere dann, wenn es gelingt die zu rekrutierenden Arbeitssuchenden mittelfristig in ortsansässige Firmen zu integrieren, um darüber einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Umgekehrt sollen die Unternehmen in den Heimatländern von der aufgebauten Expertise der Arbeitssuchenden profitieren, wenn diese wieder in ihr Heimatland zurückkehren (Win-Win Situation). Zum Innovationspotential gehören Bündelung, Verstetigung und Ausbau regionaler Netzwerke, Stärkung und Professionalisierung von Austausch und (Wissenschafts-, Dienstleistungs-) Transfer in die Region (Ostalb und Ausland) und insbesondere die inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis unter Einbeziehung neuer digitaler Lern- und Arbeitsformen.

7. Zukunftspotenzial des Projektes:

Mit der Umsetzung der drei Projektziele (1) Gründung der EATA – vergleiche auch „Europa 2020“: Kernziel EU-Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ sowie „Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut“: Entwicklung zur Fachkraft im Ostalbkreis statt arbeitslos im Heimatland (2) Integration in bestehende Ausbildungssysteme (3) Intensivieren regionaler Netzwerke und Partnerschaften trägt dieses Projekt nachhaltig zur Wettbewerbsfähigkeit, zum Renommee und zur Attraktivität des Ostalbkreises bei. Den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wird insbesondere dadurch begegnet, dass junge Erwachsene aus europäischen Ländern für den Arbeitsmarkt in der Region qualifiziert werden. Damit wird das Wachstums- und Innovationspotenzial insbesondere von KMU's gesichert, die nicht wie größere Unternehmen über ausreichende Recruiting-Ressourcen verfügen. Synergetisch kann die RegioWIN-EATA mit anderen im Konversionsprozess angestrebten Hochschuleinrichtungen zu einem interkulturellen und integralen Bildungscampus zusammenwachsen.

8. Herausforderungen in der Umsetzungsphase:

Bis zur Erteilung unseres Förderbescheides kann einerseits keine europaweite Bauausschreibung erfolgen und zum anderen konnten keine Teilnehmer für unser Projekt akquiriert werden. Damit wird die temporäre Anmietung von alternativen Gebäuden notwendig, um mit dem Projekt baldmöglichst beginnen zu können. Die (Bau-)Verzögerungen und die anfangs mangelnde Teilnehmerzahl aufgrund der eingeschränkten Zwischennutzung sowie des schrittweisen Ausbaus verschieben die Einnahmenströme bei nahezu gleichbleibenden Fixkosten. Es kann in der Anfangsphase deshalb zu Defiziten durch Unterauslastung kommen. Sie führen zu einer flacheren Auslastungskurve und somit zu einer veränderten Kosten-Nutzen-Rechnung.

Die notwendigen Absprachen und internen Beschlüsse der beteiligten Partner mussten deutlich vor der Antragstellung bzw. vor der Erteilung des Förderbescheides geführt werden, was zu vielfältigen Diskussionen v.a. mit den kommunalen Entscheidungsgremien führte.

9. Erfahrungen und Empfehlungen:

Die Beratungsgespräche mit dem zuständigen Ministerium waren unerlässlich für die Antragstellung. Hier hat sich der enge Kontakt als sehr hilfreich erwiesen.

Da wir für unseren Förderantrag auch eine genaue Baukostenberechnung benötigten und diese nicht „inhouse“ erledigt werden konnten, müssen zur Beachtung des Vergaberechts Leistungsphasen möglicherweise doppelt ausgeschrieben werden.