

Wir fördern Europa.

Schlussbericht

für das Projekt Nr. 160

„Europaweite Rekrutierung von Fachkräften“

im Rahmen des Interreg IV-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

World-Cafe-Atmosphäre – Workshop, 19.01.10



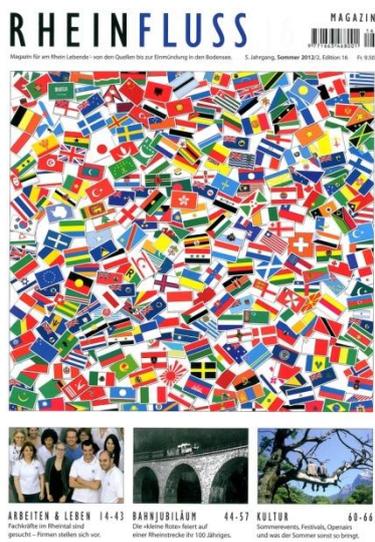
©WISTO

Fachkräfte-Diskussionsrunde auf der intertech 2011 mit Live-Übertragung ins Web.



©WISTO, Darko Todorovic

Rheinfluss Magazin – Sommeredition 2012



Bilderanimation, auch auf youtube



Präsentation der Kommunikationskampagnen, HTW Chur, Januar 2013

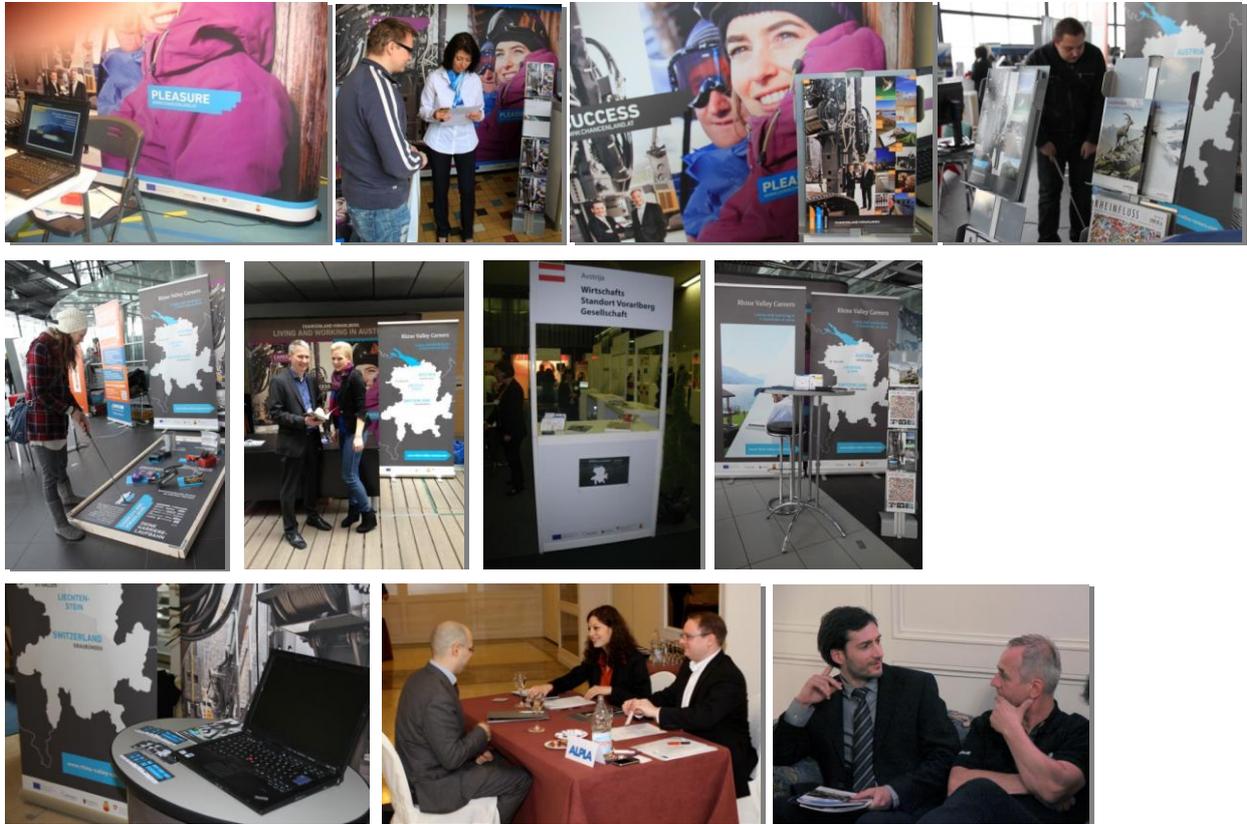


©WISTO



Messestandplakat für EURES Jobmesse in Ljubljana und IAESTE Bratislava

Messeauftritte Oslo / Prag / Bratislava / Ljubljana / Dresden / Maribor
Rekrutierungsereignisse Madrid / Ljubljana



©WISTO

I. Allgemeine Angaben

Füllen Sie hier bitte jeweils die Formularfelder aus. Wechseln Sie anschließend in die Seitenansicht, damit die eingegebenen Daten in die Kopfleiste übernommen werden.

Projektnummer und -titel

Projekt Nr. 160
Europaweite Rekrutierung von Fachkräften

Projektkoordinator

Dr. Joachim Heinzl
Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH
Hintere Achmühlerstrasse 1
A-6850 Dornbirn

Projektpartner *(kurze Liste mit Bezeichnung und Herkunftsland der beteiligten Partner)*

Amt für Arbeit St. Gallen, CH
Kantonales Amt für Gewerbe, Industrie und Arbeit Graubünden, CH
Amt für Volkswirtschaft, FL

Projektlaufzeit *(TT.MM.YYYY - TT.MM.YYYY)*

01.01.2010 – 30.06.2013

Anlagenverzeichnis *(für zusätzlich beigelegte Dokumente)*

1

(Give away: ScreenClean Reinigungs-Pad)

II. Inhaltlicher Schlussbericht

Sie können Ihren Bericht direkt im entsprechend markierten Bereich auf den folgenden Seiten verfassen. Dieser Abschnitt ist zur Bearbeitung freigegeben. Bitte achten Sie darauf, den Text auf etwa 5 Seiten zu beschränken. Zur Veranschaulichung können dem Bericht Fotos, Grafiken oder ähnliches beigefügt werden.

II.1 Projektbeschreibung

Stellen Sie einleitend zunächst kurz das Projekt vor und beschreiben Sie die Ziele und Inhalte.

1. Projektvorstellung

Die Zielsetzung des Projekts bestand darin, durch die Sicherung der Verfügbarkeit von technischen Fachkräften im Wege der europaweiten Rekrutierung für die Region einen Beitrag zum Erhalt bzw. der Forcierung der Innovations- und Wachstumsdynamik zu leisten. Im Rahmen des Projektes sollten durch die vier Projektpartner Rekrutierungsstrategien für technische Fachkräfte im europäischem Umfeld entwickelt, geprüft und bei entsprechendem Erfolg zu Best-Practice-Beispielen verdichtet werden.

2. Projektziele:

- Erhebung von fundierten Kenntnissen zum Fachkräftebedarf am regionalen Arbeitsmarkt, zur Rekrutierungsproblematik der in der Region ansässigen Unternehmen und zu tauglichen Methoden überregionaler Rekrutierung in Europa: Durch eine gezielte Analyse z.B. durch Interviews von Humanressourcen-Verantwortlichen sollen einerseits der Fachkräftebedarf und andererseits die Probleme der Unternehmen bei der Rekrutierung erhoben werden. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend sollen unter besonderer Berücksichtigung potenzieller Fachkräftemärkte außerhalb der Region Rekrutierungsmaßnahmen und begleitende Maßnahmen entwickelt, getestet und im Erfolgsfall zu Best-Practice-Beispielen verdichtet werden.*
- Etablierung des Regionen-Images: Das gemeinsame Regionen-Image soll durch geeignete Kommunikationskanäle (z.B. EURES-Netzwerk o.ä.) und -maßnahmen wie z.B. aktive Rekrutierungsaktivitäten auf relevanten Fachkräftemärkten außerhalb der Region implementiert werden.*
- Nutzung des EURES-Netzwerk als Vermittlungsmultiplikator: Das gemeinsame Regionen-Image soll im EURES-Netzwerk durch entsprechendes Informationsmaterial und Exkursionen von EURES-Berater in die Region verankert werden, um EURES als beständigen Vermittlungsmultiplikator zu implementieren.*
- Entwicklung einer Systematik zur dynamischen Erfassung des Fachkräftebedarfs und der verfügbaren Humanressourcen von überregional: Durch direkten Kontakt der Arbeitsvermittlungen mit den Unternehmen sollen einerseits der Fachkräftebedarf dynamisch festgestellt und andererseits via EURES-Netzwerk sowie anderen dafür geeigneten Multiplikatoren europaweit verfügbare Fachkräfte geortet werden.*
- Etablierung der nachhaltigen Systemfunktionalität des Rekrutierungsnetzwerks: Die während einer Pilotphase gewonnenen Erfahrungen sollen zu einer Optimierung des Rekrutierungssystems beitragen und in weiterer Folge auch die nachhaltige Funktionalität nach Projektabschluss sicherstellen.*

3. Projektinhalte:

Arbeitspaket (AP) 1: Analyse, Marktbeobachtung und Konzept

Arbeitspaket (AP) 2: Strategie und Maßnahmen

Arbeitspaket (AP) 3: Aufbau Projektträgerschaft u. -koordination (AMS Vorarlberg als assoziierter Partner)

Arbeitspaket (AP) 4: Implementierung und Verstetigung

Arbeitspaket (AP) 5: Administration und Evaluation

4. Meilensteine und Projektphasen:

01. Jan. 2010 bis 30. Jun. 2010	Beobachtung der Ist-Situation, Vorbereitung
01. Jul. 2010 bis 31. Okt. 2010	Konzeption und Vorbereitung der Pilotphase
01. Nov. 2010 bis 30. Apr. 2011	Pilotphase und Sammeln des Feedbacks, PR
01. Mai 2011 bis 30. Jun. 2011	Konzeptüberarbeitung
01. Jul. 2011 bis 30. Apr. 2013	regulärer Projektbetrieb, PR
01. Mai 2013 bis 30. Jun. 2013	Projektelevaluation, -verstetigung u. -abschluss

II.2 Gegenüberstellung geplanter und tatsächlich durchgeführter Aktivitäten

Stellen Sie einen Vergleich der nach Projektantrag vorgesehenen und letztendlich innerhalb des Projekts durchgeführten Maßnahmen auf. Gehen Sie insbesondere darauf ein, warum entgegen den Planungen einige Aktivitäten nicht oder eventuell andere zusätzlich durchgeführt wurden. Gab es Probleme bei der Durchführung? Wie haben sich diese auf den weiteren Verlauf ausgewirkt? Gelang die Abwicklung der einzelnen Projektphasen und Meilensteine den Planungen entsprechend oder gab es Abweichungen?

Das Projekt ist nach anfänglichen Verzögerungen sehr gut verlaufen. Entgegen der ursprünglichen Projektplanung hat die Phase der „Beobachtung der IST-Situation / Vorbereitung“ mehr Zeit und Personaleinsatz in Anspruch genommen. Zum einen gestaltete sich die Analyse des vorhandenen Datenmaterials zeitaufwändiger, zum anderen mussten aufgrund Datenmangels eigens eine quantitative und qualitative Erhebung zur Fachkräftesituation in Vorarlberg durchgeführt werden.

Wesentliche Impulse erfuhr das Projekt durch die der Wirtschafts- und Finanzkrise geschuldeten substanziellen Freisetzung hoch qualifizierter technischer Fachkräfte insbesondere in süd- und südosteuropäischen Ländern. Um dieses Potenzial bestmöglich zu nutzen, wurden – über die Teilnahme an Karrieremessen hinausgehend – spezifische Rekrutierungsprojekte (Pilot) mit dem Ziel der langfristigen Gewinnung von Fachkräften für die Gesamtregion (Alpenrhein) entwickelt. Dies führte zu einer Intensivierung des Projektbetriebs, worauf eine sechsmonatige Verlängerung des gegenständlichen Interreg-Projekts beantragt und genehmigt wurde. Zusammenfassend konnten alle im Projekt vorgesehenen und gemeinsam beschlossenen Aktivitäten ordnungsgemäß durchgeführt werden:

Maßnahme 01: Rheinfluss-Magazin ➔ durchgeführt

Eine dem Thema „Arbeiten und Forschen in der Region Alpenrhein“ gewidmete Ausgabe des Magazins Rheinfluss (Sommer 2012/2, Edition 16) wurde umgesetzt. Die Region wurde darin als attraktiver und moderner Arbeits- und Lebensraum vorgestellt, außerdem wurde über relevante Kontaktstellen informiert und neun Unternehmen aus der Region fanden Platz zur Unternehmens- und Karrierepräsentation. Dieses Magazin mit einer Auflage von 30.000 Exemplaren erreichte grenzübergreifend über hundert Alpenrhein-Gemeinden und liegt in rund 1.150 Hotel- und Gastronomiebetrieben auf. Zusätzlich wurden mehrere Exemplare an 150 ausgewählte Universitäten in Österreich, Deutschland, Italien, Schweiz und Frankreich gesendet. Im Rahmen der Messeauftritte wurde das Magazin als Infobroschüre distribuiert.

Maßnahme 02: Newsroom ➔ durchgeführt

Der Social Media Newsroom www.rhine-valley-careers.com wurde konzipiert und implementiert. Über den Newsroom werden relevante Informationen insbesondere der regionalen Unternehmen (News, Jobprofile) und verschiedener Plattformen wie v. a. Twitter, Blogs aggregiert und mit redaktionellem Inhalt (wissenswertes und aktuelles zur Region) angereichert. Ziel ist es, den Gesamtstandort für Fachkräfte interessant und abwechslungsreich zu präsentieren. Zur Bekanntmachung wurde eine Einführungskommunikation an regionale Unternehmen, Institutionen und Partner durchgeführt. Für die Redaktionsarbeit (Blogbeiträge) sind die Projektpartner verantwortlich. Graubünden und St. Gallen haben eigens hierfür Gastblogger/-innen engagiert,

sodass eine laufende Aktualisierung gewährleistet ist. Weiters wurde auch eine Bilderanimation online gestellt, die die Vielfalt der Region (Unternehmen, Leben, Arbeiten) kommuniziert.

Im Rahmen dieser Maßnahme wurde mit der HTW Chur und Student/-innen der Vertiefungsrichtung Corporate Communications ein Studienprojekt zur Erstellung einer Kommunikationskampagne für den Newsroom lanciert. Die Ergebnisse der Student/-innen (zwei Gruppen) wurden Anfang 2013 offiziell präsentiert. Die Kampagnenkonzepte beinhalten durchaus interessante Ideen zur Positionierung und zur Durchführung von PR-Maßnahmen.

Maßnahme 03: Give aways ➔ durchgeführt

Es wurde ein Give away konzipiert, das ebenfalls bei den Messeauftritten gezielt verteilt wurde. Dabei fiel die Wahl auf ein ScreenClean Reinigungs-Pad (verwendbar für Handys, Smartphones etc.), haftend auf einer Visitenkarte. Die Visitenkarte zeigt die Gesamtregion (kartografischer Umriss der Alpenrhein-Region), gibt kurze Informationen zum Leben und Arbeiten in der Alpenrein-Region, zeigt den Link www.rhine-valley-careers.com und bildet die entsprechenden EU- und Partner-Logos ab.

Maßnahme 04: Multiplikatoren finden / Hotspots eruieren ➔ durchgeführt

Eine Hotspots-Analyse wurde erarbeitet, deren Ziel es war, europäische Länder bzw. Arbeitsmärkte zu identifizieren, die für Rekrutierungsmaßnahmen und Pilotprojekte geeignet erscheinen. Solche Hotspots zeichnen sich durch ein Potenzial an verfügbaren und mobilitätswilligen Fachkräften mit hinreichender Ausbildungsqualität und möglichst geringen Sprachbarrieren aus. Basis der Arbeit war eine Umfrage (Fragebogen) unter den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich in 14 europäischen Ländern sowie eine ergänzende Sekundärdatenrecherche. Das Dokument stellt keine empirische Studie dar, da sie teilweise auf subjektiven Einschätzungen beruht; sie ist vielmehr als Kurzanalyse konzipiert. Die Ergebnisse sind deshalb als Hinweise auf Hotspots-Länder zu interpretieren, die eher für Rekrutierungsaktivitäten geeignet erscheinen bzw. auf solche, in denen solche Maßnahmen gegenwärtig als wenig sinnvoll erachtet werden können. Von den 14 untersuchten Ländern eignen sich lt. Erhebung fünf Länder für Rekrutierungsmaßnahmen.

Im Rahmen der Analyse wurden ergänzend mögliche Multiplikatoren und potenzielle Partner für die Rekrutierung und Bewerbung vor Ort sowie relevante Plattformen, Messen und Events identifiziert. Wesentlich erschien es auch zu ermitteln, welche Unterstützung den auswärtigen Fachkräften am neuen Dienstort geboten werden sollte. Gezielte Unterstützungsleistungen und Informationen helfen dabei, sich schneller und effizienter am neuen Arbeitsort zurechtzufinden und einzuleben.

Maßnahme 05: Messeauftritte ➔ durchgeführt

Insgesamt wurde an sechs verschiedenen europäischen Jobbörsen bzw. Karrieremessen in Oslo, Prag, Ljubljana, Bratislava, Dresden und Maribor teilgenommen. Ziel der gemeinsamen Messeauftritte war es, die Region bekannt zu machen und potenzielle Bewerber via Karriere-, Praktika- und Abschlussarbeitsangebote anzusprechen und für eine berufliche Tätigkeit in der Region zu interessieren. In Prag und Bratislava war jeweils ein regionales Unternehmen mit am Stand und stellte seine Karrierechancen vor. Die Messen wurden auf Basis der Hotspots-Analyse sowie der Erfahrungen der regionalen Unternehmen ausgewählt. Umgekehrt konnten Kenntnisse gewonnen werden, wie hoch das Interesse und die Bereitschaft der jeweiligen Student/-innen, Absolvent/-innen bzw. Fachkräfte vor Ort ist, für ein Unternehmen der Region zu arbeiten.

Maßnahme 06: Aktive Rekrutierung ➔ neue Maßnahme, durchgeführt

Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurde als für das Projekt besonders relevante Maßnahme die überregionale Rekrutierung in Europa forciert und erfolgreich in Spanien und Slowenien durchgeführt. Das Recruiting hat sich als äußerst gewinnbringend (win-win-Situation) und effizient für alle Beteiligten erwiesen und gilt als Best-Practice Beispiel. Anzumerken ist, dass die Durchführung dieser Maßnahme mit einer auf-

wändigen Organisation verbunden ist. Es bedarf u. a. der Kenntnis der Fachkräfte-Situation vor Ort, des Ermitteln wichtiger Kontakte und Multiplikatoren und der Nutzung geeigneter Kommunikationskanäle.

In Zusammenarbeit mit den Konsortialpartnern Wirtschaftskammer Vorarlberg (WKV) und V.E.M. (Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie) fand ein Rekrutierungsevent in Spanien (Madrid) im Feb. 2013 statt. Die Ergebnisse waren überaus zufriedenstellend, da es nachfolgend zu tatsächlichen Einstellungen hochqualifizierter spanischer Fachkräfte in den regionalen Unternehmen gekommen ist. Ein Großteil der Gesamtkosten für dieses Projekt wurden aufgrund der guten Partnerschaft von der WKV und V.E.M. übernommen. Es wird aber aufgrund seines Pilotcharakters und der erfolgreichen Durchführung an dieser Stelle genannt.

Aufgrund der positiven Erkenntnisse der Karrieremesse in Maribor wurde entschieden, ein weiteres Rekrutierungsevent in Slowenien (Ljubljana) im Juni 2013 abzuhalten. In Folge dessen wurden 12 slowenische Fachkräfte für Schnuppertage in die Region geladen (konkrete Einstellungen sind derzeit noch offen).

II.3 Finanzielle Projektumsetzung

Berichten Sie kurz über die finanzielle Abwicklung des Projekts. Wurde die Finanzplanung gemäß Anlage 1 zum Fördervertrag eingehalten? Begründen Sie eventuelle Abweichungen.

Sämtliche Ausgaben wurden von den vier Projektpartnern (vor)finanziert. Entgegen der ursprünglichen Planung wurden Mittel umgeschichtet bzw. im Falle der Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH auch aufgestockt.

Mittelaufstockung: Projektpartner Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH (in Höhe von 30.000,00 Euro; Zusammensetzung: Euro 15.000,00 Personalkosten und 15.000,00 Sachkosten). Die Mittelaufstockung war im Hinblick auf die Umsetzung des Pilotbetriebs notwendig, da die Kosten im Rahmen der ersten beiden Phasen fast zur Gänze ausgeschöpft wurden.

Mittelumschichtung: Projektpartner Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH (in Höhe von 2.999,99 Euro von Investitions- zu Sachkosten); Projektpartner Amt für Arbeit St. Gallen (in Höhe von 2.600,00 Euro von Investitions- zu Sachkosten); Projektpartner Amt für Gewerbe, Industrie und Arbeit Graubünden (in Höhe von 2.600,00 Euro von Investitions- zu Sachkosten); Projektpartner Arbeitsmarktservice Liechtenstein (in Höhe von 8.600,00 Euro von Investitions- zu Sachkosten). Die Mittelumschichtungen ergaben sich aus zwei Gründen: Ursprünglich war die Beschaffung eines Videokonferenzsystems geplant. Im Laufe des Projekts hat sich gezeigt, dass die Personalverantwortlichen der Unternehmen auch beim ersten gegenseitigen Kennenlernen ein persönliches Gespräch gegenüber einer Videokonferenz bevorzugen. Des Weiteren war ursprünglich die Beschaffung von jeweils einem Messestand pro Projektpartner geplant. Aus wirtschaftlichen Überlegungen haben sich die Projektpartner darüber geeinigt, nur einen Messestand resp. Roll-ups zu beschaffen. Die entsprechende Finanzierungszusage der Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH wurde angepasst und dem gemeinsamen Sekretariat mit dem Antrag auf Mittelaufstockung, Mittelumschichtung und Projektlaufzeitverlängerung am 01.02.2012 zugesandt.

II.4 Darstellung der Ergebnisse

Legen Sie dar, welche Ziele und grenzüberschreitende Effekte tatsächlich erreicht werden konnten. Gehen Sie dabei insbesondere auf die von Ihnen im Antrag gemachten Angaben zum Innovationsgehalt und der erwarteten Impulswirkung des Projekts ein. Zeigen Sie eventuelle Auswirkungen auf Chancengleichheit und Belange der Umwelt innerhalb des Wirkungsbereichs des Projektes.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die vom Projekt erwarteten Ergebnisse erreicht wurden. Im Verbund und durch den gegenseitigen grenzüberschreitenden Austausch konnte ein nachhaltiger Know-how-Aufbau zur Fachkräfte-Situation und -Problematik nicht nur in der Alpenrhein-Region sondern auch in vielen europäischen Ländern aufgebaut werden. Erst durch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit konnte ein vertiefender Einblick in die Funktionsweise der jeweiligen regionalen Arbeitsmärkte erlangt und durchaus Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten identifiziert werden. Insbesondere aufgrund der eruierten regionalen Gegebenheiten (z. B. unterschiedliches Lohn- und Kostenniveau, Rechtslagen etc.) war es eine Herausforderung, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, die für alle Projektpartner gleichermaßen nutzenstiftend waren. Dies ist insbesondere im Rahmen der Entwicklung des Regionen-Images gelungen, das als gemeinsame Klammer von den Projektpartnern als auch den mitwirkenden Unternehmen sehr gut angenommen wurde. Darauf aufbauend konnten durch konkrete, innovative Umsetzungsprojekte in Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen tatsächlich ein Beitrag geleistet werden, um dem Fachkräftemangel in der Region zu begegnen. Die Impulswirkung des Interreg-Projekts zeigt sich insbesondere anhand des verbesserten Bekanntheitsgrads der Gesamtregion, der Entwicklung eines wirksamen Recruiting-Tools und durch die konkrete Einstellung qualifizierter technischer Fachkräfte von außen.

1. Erhebung von fundierten Kenntnissen zum Fachkräftebedarf, zur Rekrutierungsproblematik und zu tauglichen Methoden der überregionalen Rekrutierung in Europa:

- Die Datenanalyse und die Studie zur Fachkräftesituation bzw. zum Fachkräftebedarf führten zu nützlichen Kenntnissen über die Systematik und zu geeigneten Tools für die (regelmäßige) Erhebung der Fachkräftesituation. Unterstützt wurde dies durch die verbesserte Zusammenarbeit mit relevanten regionalen Institutionen (z. B. Arbeitsmarktservices, Arbeitsämter) und dem verbesserten Zugang zu regionalen Unternehmen.
- Die Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen, die Studienergebnisse und die Teilnahme an den sechs Karrieremessen in fünf unterschiedlichen Ländern führten zu wertvollen Erkenntnissen über Rekrutierungsmöglichkeiten. Dies mündete in der Entwicklung und Durchführung der Rekrutierungspilotprojekte in Spanien und Slowenien, welche als Best-Practice-Beispiele zu erfolgreichen Rekrutierungsstrategien gelten. Unterstrichen wurde dies durch die überaus positive Resonanz der regionalen Unternehmen, der Politik als auch der Medien in Bezug auf diese Maßnahme.
- Ein wichtiges Ergebnis ist auch, dass diese Erkenntnisse den regionalen Unternehmen bereitgestellt und diese aktiv in die Rekrutierungsaktivitäten eingebunden wurden, was teilweise zu einer Verbesserung und Systematisierung der unternehmensinternen Rekrutierungsabläufe beigetragen hat. Hinzu kommt, dass sich die Projektpartner als Sparring-Partner für die Unternehmen im Hinblick auf Rekrutierungsaktivitäten etabliert haben.

2. Etablierung des Regionen-Images:

- Die Entwicklung des Regionen-Images ist die Basis für die Kommunikation des Karrierestandorts. Unter dem Namen „Rhine Valley Careers“ konnte eine von allen Projektpartnern getragene USP entwickelt werden. Diese wurde/wird insbesondere durch den Newsroom www.rhine-valley-careers.com kommuniziert und in Form der Informationsbroschüre Rheinfluss (Extra-Ausgabe) mit einer erhöhten Auflage an Haushalte, Unis, etc. Messeteilnehmer etc. verteilt.
- Im Zeitraum Februar (Live-Schaltung) bis zum Ende der Projektlaufzeit besuchten bereits über 1.000 Besucher aus zehn verschiedenen Ländern den Newsroom.

3. Nutzung des EURES-Netzwerk als Vermittlungsmultiplikator:

Entgegen dem konzeptionellen Ansatz hat sich gezeigt, dass eine aktive Rekrutierung über das EURES-Netzwerk nur in eingeschränktem Ausmaß möglich und somit nicht zielführend ist. Zu stark hängt im EURES-Netzwerk die jeweilige Unterstützung von der (regional)-politischen Situation auf dem Arbeitsmarkt im jeweiligen Staat ab. Einzig dieses Projektziel konnte aufgrund dieser extern zu bewertenden Faktoren nicht erreicht

werden, was hingegen durch die anderen erfolgreich durchgeführten Maßnahmen kompensiert werden konnte.

4. Entwicklung einer Systematik zur dynamischen Erfassung des Fachkräftebedarfs und der verfügbaren Humanressourcen außerhalb der Region:

- Mit der Hotspots-Analyse als Kurzkonzzept konnte eine gute Vorlage entwickelt werden, die durchaus zur dynamischen Erfassung der verfügbaren Humanressourcen in europäischen Ländern herangezogen und weiterentwickelt werden kann. Insbesondere die Korrelation deren wesentlichster Ergebnisse über Hotspots (Regionen mit einem signifikanten Angebot an mobilitätswilligen, qualifizierten Fachkräften) mit den durch die Messeteilnahmen und Rekrutierungsaktivitäten gewonnenen Erkenntnisse über die jeweiligen Arbeitsmärkte lässt Rückschlüsse auf die Richtigkeit der Analyse zu.

- Darüber hinaus wurden die regionalen Unternehmen gezielt über die für sie interessantesten Karrieremessen informiert. Dies führte dazu, dass einige Unternehmen bei künftigen Karrieremessen selbst teilnehmen werden.

5. Etablierung der nachhaltigen Systemfunktionalität des Rekrutierungsnetzwerks:

- Dies ist insbesondere durch den erfolgreichen Aufbau eines Multiplikator-Netzwerks im Rahmen der vielfältigen Aktivitäten in den verschiedenen europäischen Ländern gesichert. Im Zuge des Interreg-Projekts konnten gute Kontakte u. a. zu IAESTE International und deren lokalen Agenturen, zur Außenwirtschaft Austria und deren AußenwirtschaftsCenter der Wirtschaftskammer Österreich und zu internationalen Rekrutierungsbüros (z. B. mondial-recruiting) aufgebaut werden. Diese leisteten wesentliche Unterstützung bei der Situationserhebung, der Kommunikation der Karrierechancen und v. a. bei der Durchführung von Rekrutierungsaktivitäten.

II.5 Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Kooperationsstruktur

Beschreiben Sie bitte, in welchem Umfang die Zusammenarbeit im Projekt erfolgt ist (gemeinsame Ausarbeitung, Durchführung, Finanzierung, Personal etc.) und welche Erfahrungen Sie in der Kooperation mit den beteiligten Projektpartnern gemacht haben und ob auf Grund dieser Erfahrungen weitere Kooperationen, auch ohne öffentliche Förderung, angestrebt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen den vier Projektpartnern aus Liechtenstein, Vorarlberg und der Schweiz funktionierte sehr gut. In einem ersten gemeinsamen Workshop wurde eine Projektorganisation bestehend aus einem Lenkungsausschuss und einer Arbeitsgruppe gebildet. Die Arbeitsgruppe traf sich in regelmäßigen Abständen. In durchschnittlich zwei bis drei Monatsabständen gab es gemeinsame Sitzungen des Lenkungsausschusses und der Arbeitsgruppe. Bei diesen Sitzungen informierte die Arbeitsgruppe über den jeweiligen Projektfortschritt und es wurden strategische Entscheidungen betreffend den weiteren Projektverlauf getroffen. Die Projektgruppe wird auch nach der Interreg-Projektlaufzeit bestehen bleiben.

II.6 Geplante Folgeaktivitäten sowie weitere Schritte zur Nutzung und Verbreitung der Ergebnisse

Stellen Sie hier die Nachhaltigkeit der erreichten Ergebnisse dar. Wird das Projekt nach Ablauf der geförderten Laufzeit eigenständig fortgesetzt oder sind Nachfolgeprojekte vorgesehen? Wie sollen die im Rahmen des Projekts gewonnenen Erkenntnisse weiter verwendet und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden?

Da das Thema des Fachkräftemangels für alle Projektbeteiligten auch weiterhin relevant sein wird, sind weitere Aktivitäten geplant:

- *Pflege des Newsrooms www.rhine-valley-careers.com: Es besteht das Commitment der Projektpartner, den Newsroom weiterzuführen. Ziel ist es, dass diese Plattform überwiegend von den Unternehmen genutzt und mit Inhalten befüllt wird. Hierfür wird versucht, den Newsroom bei den regionalen Unternehmen noch stärker zu verankern.*

- *Teilnahme an Karrieremessen: Die Teilnahme an relevanten europaweiten Karrieremessen ist auch weiterhin von allen Projektpartnern vorgesehen. Beispielsweise wird aufgrund der sehr guten Resonanz die Karrieremesse in Ljubljana im Oktober 2013 besucht. Auf den Karrieremessen werden weiterhin die Werbeartikel von Rhine Valley Careers verteilt und der Newsroom kommuniziert. Ein weiterer Fokus liegt künftig auf den „VDI nachrichten Recruiting Tagen“ in Deutschland. Diese Messen sprechen mit erfahrenen Ingenieuren, technischen Fach- und Führungskräften, Young Professionals und Professionals eine relevante Zielgruppen an. Aus zeitlichen Gründen konnte im Abrechnungszeitraum an keiner VDI Messe teilgenommen werden, stattdessen wurde ein Inserat im Messekatalog geschaltet.*

- *Ausbau der aktiven Rekrutierung im Ausland: Dieses Best-Practice macht Schule und wird weiterhin in ausgewählten Hotspots durchgeführt. So wird parallel zur Karrieremesse in Ljubljana ein weiterer Rekrutierungsevent abgehalten. Darüber hinaus ist eine Weiterentwicklung dieser Aktivität geplant, um deren Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Nicht nur die Rekrutierung vor Ort sondern auch nachfolgend die begleitende Betreuung am neuen Wohn- und Arbeitsort (Relocation Service) steht dabei im Fokus.*

- *Nutzung und Dokumentation des Know-hows: Die im Zuge des Projekts gewonnenen Erkenntnisse zur Fachkräfte-Situation werden dokumentiert und relevanten Institutionen zur Verfügung gestellt. Die Erfahrungen sollen auch zur besseren und gezielten Nutzung der eigenen Erwerbspotenziale (Einwohner/-innen mit migrantischem Hintergrund, junge und ältere Arbeitskräfte, Frauen) verwertet werden.*

II.7 Bericht über Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (siehe auch Anlage 1 zum Schlussbericht)

Gemäß § 16 Absatz 1 des Fördervertrages sind die vorgegebenen Bestimmungen über Informations- und Publizitätsmaßnahmen zu beachten. Siehe hierzu auch Leitfaden 1 Ziffer 2.20 sowie Leitfaden 2 Ziffer 2.6. Führen Sie im Bericht auf, welche Maßnahmen zu einer angemessenen Außendarstellung des Projekts und des Förderprogrammes unternommen wurden. Füllen Sie dazu auch die Anlage 1 zum Schlussbericht entsprechend aus.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde durch Logo und Schriftzug auf die Förderung durch das EU-Programm hingewiesen (Webpage www.rhine-valley-careers.com, Magazin Rheinfluss, Messeauftritte, Rollup, Presseartikel, Newsletter – siehe Anlage 1).

II.8 Projektbewertung

Als Abschluss des Berichts bitten wir um eine zusammenfassende Projektbewertung.

Insgesamt konnten im Rahmen der Projektlaufzeit in Kooperation mit den beteiligten Projektpartnern die geplanten Ziele erreicht werden. Von hohem Wert war die grenzüberschreitende Zusammenarbeit insbesondere deshalb, da gemeinsam auf ein überregionales Phänomen reagiert werden konnte. Jeder Projektpartner lieferte dabei wertvolle Inputs, die eine funktionierende Projektdynamik gewährleisteten.

Beispielsweise hat bei der qualitativen Erhebung der Fachkräftesituation eine Studentengruppe von Prof. Silvia Simon (HTW Chur) mitgewirkt. Die Studenten haben dabei gelernt, wie eine Umfrage konzipiert, durchgeführt und ausgewertet wird. Auch hinsichtlich der Social Media-Aktivitäten profitierte das Projekt sehr

stark von der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Mit Su Franke (corporate dialog) konnte eine Expertin auf diesem Gebiet gefunden und in die Implementierung des Newsroom eingebunden werden.

Obwohl sich im Projekt gezeigt hat, dass das EURES-Netzwerk für dieses spezifische Fachkräfte-Projekt nur eingeschränkt geeignet ist, konnte durch die Fokuslegung auf die Entwicklung funktionierender Rekrutierungsmaßnahmen eine besonders hohe und nachhaltige Projektqualität erzielt werden. Dies insbesondere deshalb, da die gewonnenen Erkenntnisse von den Projektpartnern auf unterschiedliche Weise auch künftig weitergetragen werden. Zusammenfassend kann deshalb festgehalten werden, dass es durch die Kooperation der Projektpartner im Projekt „Europaweite Rekrutierung von Fachkräften“ gelungen ist, die Gründe für den Fachkräftebedarf im Alpenrheintal zu evaluieren und geeignete Instrumentarien zu entwickeln und zu erproben, um den Bedarf zu mindern.

Hiermit bestätige ich die Vollständigkeit und Richtigkeit der im Bericht gemachten Angaben.

Ort, Datum Dornbirn, 28. August 2013

Unterschrift
