



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
im SAARLAND

Investition in Ihre Zukunft

Sozialwissenschaftliche Begleitung des Operationellen Programms des Saarlandes für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014-2020

Kurzbericht: Evaluation REACT-EU 2022

Stand: 14.12.2022

Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND



Evaluationsbericht 2022

Vorgelegt von:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Augustinerstraße 64-66

55116 Mainz

Projektteam:

Dr. Christian Lenhart

Dr. Vanessa Kubek

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung des Kurzberichts	4
2	Hintergrund: Förderung über REACT-EU	4
3	Fokus: Das Projekt „Halteagentur“	6
3.1	Bedarf und Konzeption	6
3.2	Umsetzung / aktueller Stand	9
3.3	Erfolge und Herausforderungen	11
4	Fazit und Ausblick	12

1 Zielsetzung des Kurzberichts

Der Evaluationsplan für die saarländische ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 war – bezogen auf die Förderaktivitäten des Programms – bereits Ende 2020 erfüllt. Ende 2021 wurde ergänzend ein Evaluationsbericht vorgelegt, der die Umsetzung der Querschnittsziele untersuchte. Ende 2020 hat die EU eine Verordnung erlassen, die zusätzliche Mittel vorsah, die Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie in den Mitgliedstaaten unterstützen (REACT-EU, s.u.). Dazu war eine Änderung des Operationellen Programms 2014 bis 2020 erforderlich (s.u.). So konnten in das saarländische Programm neue Aktivitäten aufgenommen werden. Von besonderer strategischer Bedeutung waren bzw. sind dabei zwei Ansätze: Das Projekt „Service- und Koordinationsstelle ‚Jobchancen Saarland‘ für Arbeitnehmer und Unternehmen – Rückhol- und Halteagentur“ (im Folgenden kurz: „Halteagentur“) und das Vorhaben „Open Educational Resources“ (s.u.). Die strategische Bedeutung war bzw. ist dabei derart ausgeprägt, dass die ESF-Verwaltungsbehörde vorbehaltlich plante, diese Aktivitäten in der neuen ESF+-Förderperiode 2021 bis 2027 ggf. fortzuführen – sofern sie sich bewähren.

Das ISM wurde daher im Zuge des laufenden Begleitauftrags aufgefordert, diese beiden REACT-Aktivitäten zu evaluieren. Das Projekt OER ist jedoch erst Ende 2022 angelaufen, so dass diesbezügliche Evaluationsaktivitäten nicht realisierbar waren.

Die „Halteagentur“ wurde evaluiert, wenngleich auch sie sich noch in einem Anfangsstadium befindet. Die Erkenntnisse aus der Evaluation werden nachfolgend skizziert. Vorab wird kurz der Förderhintergrund – basierend auf der oben genannten REACT-EU-Verordnung – nachvollziehbar präsentiert.

2 Hintergrund: Förderung über REACT-EU

Mit Start der COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 und damit verbundener weit reichender Lockdowns und Schulschließungen in den Mitgliedstaaten der EU wurde schnell offensichtlich, dass die Pandemie Unternehmen und Gesellschaft vor größte Herausforderungen stellt.

Die EU reagierte auf diese extreme Herausforderung durch den Erlass einer Verordnung (VO 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.12.2020 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Bezug auf zusätzliche Mittel und Durchführungsbestimmungen zur Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft – REACT-EU), die darauf abzielte, den Mitgliedstaaten zusätzliche Finanzmittel für Strukturprogramm zur Verfügung zu stellen, um die Folgen der Krise abzumildern.

Im Rahmen des ESF sollten REACT-EU-Mittel vorrangig zur Unterstützung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und hochwertiger Beschäftigung, insbesondere für Menschen in prekären Situationen, sowie für Beschäftigungsmaßnahmen für junge Menschen, Verbesserung allgemeiner und beruflicher Bildung, Kompetenzentwicklung sowie für den Übergang in eine grüne und digitale Wirtschaft eingesetzt werden (vgl. VO 2020/2221).

Die der REACT-EU-Förderung zu Grunde liegende Strategie fokussierte somit zugleich kurative wie auch präventive Maßnahmen.

Im Zuge der erforderlichen Programmänderung wurde im saarländischen ESF-Programm 2014 bis 2020 eine neue Prioritätsachse E „Nachhaltige Bewältigung der Krisenfolgen durch (digitale) Bildung, Qualifizierung und Transformation“ eingeführt, die drei Förderschwerpunkte umfasste:

1. Unterstützung von KMU und Beschäftigten

- Berufliche Anpassung / Qualifizierung an aktuelle und zukünftige Arbeitsmarktanforderungen
- Verbleib in Beschäftigung
- Erfolgreicher Ausbildungsabschluss
- Grüne und digitale Transformation in KMU mit Hilfe qualifizierter Fachkräfte

2. Unterstützung von Arbeitslosen und arbeitsmarktnahen Langzeitarbeitslosen

- Berufliche Orientierung / Qualifizierung für aktuelle und zukünftige Arbeitsmarktanforderungen
- Schnellstmögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit

3. Stärkung digitaler Kompetenzen

- Hardware-Ausstattung von Bildungsträgern zur Unterstützung besonders benachteiligter Teilnehmender
- Erstellung und Nutzung digitaler Lernangebote zur Verzahnung von Schule und saarländischer Wirtschaft
- Weiterentwicklung methodisch-didaktischer Kompetenzen von Lehrenden
- Weiterentwicklung individueller digitaler Kompetenzen

Die REACT-Förderaktivitäten adressierten damit jene Zielgruppen, die von der Pandemie besonders betroffen waren, und stärkte gleichzeitig eine zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung mit Fokus auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Schwerpunktmäßig sind die REACT-Förderaktivitäten im Laufe des Jahres 2021 gestartet. Zwei Projekte sollten nach Wunsch der ESF-Verwaltungsbehörde einer Evaluation unterzogen werden, da sie von besonderer strategischer Bedeutung für das Saarland sind und ggf. für eine Weiterförderung über ESF+ in Frage kommen: Das Projekt „Halteagentur“ sowie „Open Educational Resources“ (OER). Während OER aktuell erst anläuft, ist die „Halteagentur“ zum 15.10.2021 an den Start gegangen. Damit liegen zumindest erste Erfahrungen vor, die die Grundlage der nachfolgenden Evaluation sind. Die Evaluation basiert auf Sekundäranalysen (Auswertung von Projektkonzeption, Anträgen auf Zuwendung und Projektberichten) sowie Interviews mit zuständiger zwischengeschalteter Stelle und dem Träger des Projekts.

3 Fokus: Das Projekt „Halteagentur“

3.1 Bedarf und Konzeption

Die Konzeption der „Halteagentur“ nimmt Bezug auf die umfassenden Transformationsereignisse, die das Saarland gegenwärtig prägen: Umbrüche in den Schwerpunktbranchen Automotive und Stahl, Herausforderungen aufgrund der starken Exportorientierung, zunehmende Digitalisierung sowie Energiewende. Im Gespräch betont die Projektleiterin den demografischen Wandel als zentrale Herausforderung, die dazu führe, dass im Saarland bereits heute viele Fachkräfte fehlen – eine Entwicklung, die sich in den kommenden Jahren deutlich verschärfen werde. Sie fasst die Ausgangsbasis für das Projekt zusammen in dem Satz: „Im Saarland braucht es zukunftsfähige Wirtschaftszweige und Unternehmen mit sehr guten Fachkräften.“ In der Projektkonzeption heißt es dazu: „All diese Transformationen werden dazu führen, dass Arbeitsplätze in bestimmten Bereichen abgebaut und neue Arbeitsplätze mit anderen, neuen und teils höheren Qualifikationsanforderungen entstehen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ging bereits 2018 davon aus, dass bis zum Jahr 2035 im Saarland 23.000 neue Arbeitsplätze mit deutlich verändertem Profil entstehen werden. Das heißt, bereits vor der Corona-Pandemie war davon auszugehen, dass knapp 14 Prozent aller heutigen saarländischen Arbeitsplätze zukünftig ein anderes Berufsprofil erfordern. Da die Corona-Pandemie den aktuellen Transformationsprozess weiter beschleunigt, etwa durch den vorgezogenen Einsatz digitaler Technologien, ist zu erwarten, dass bereits wesentlich früher geänderte berufliche Anforderungsprofile benötigt werden. Ein zentrales Thema für die Zukunftssicherung und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Saarland ist daher fraglos die Versorgung mit gut qualifizierten Fachkräften. Gleichzeitig gehört das Saarland zu jenen Bundesländern, in denen der Alterungsprozess und der Rückgang der Bevölkerung bereits weit fortgeschritten sind. Mit einem Durchschnittsalter von 46,4 Jahren hatte das Saarland 2019 die älteste Bevölkerung in Westdeutschland. Der Anteil der über 65-Jährigen liegt mit 24 Prozent bei knapp einem Viertel. Um die Herausforderungen des aktuellen Strukturwandels und die wirtschaftlichen Folgen bedingt durch die Pandemie bewältigen zu können, ist daher die Bindung hochqualifizierter Fachkräfte an saarländische Betriebe sowie zusätzlich die Rekrutierung neuer Fachkräfte von außerhalb des Saarlandes ein zentraler Faktor. Dies kann nur durch eine gute Koordination und den Ausbau der bereits bestehenden Angebote zur Fachkräftesicherung im Saarland gelingen.“ (saaris: Service- und Koordinationsstelle „Jobchancen Saarland“ für Arbeitnehmer und Unternehmen - Rückhol- und Halteagentur - Konzept 2021-2023).

Obwohl im Saarland verschiedene Projekte die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen sowie die Qualifizierung von Beschäftigten adressierten und Hochschulen und Bildungseinrichtungen gezielt auf Berufschancen im Saarland verweisen würden, müsse die Verknüpfung zwischen gut qualifizierten Fachkräften und kleinen und mittelständischen Unternehmen gestärkt werden.

Das Projektkonzept erläutert dazu:

„Eine Befragung der Universität des Saarlandes (UdS) aus dem Jahr 2018 zeigte bei einer Gegenüberstellung des Arbeitsortes und des Herkunftsortes (ohne Absolventen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben), dass 29 % der aus dem Saarland stammenden Absolventen der UdS ihre erste Anstellung außerhalb des Saarlandes annehmen. Der größte Teil (65%) der Absolventen, die ihre HZB außerhalb des Saarlandes erworben haben, ebenfalls. Lediglich 35% von Ihnen bleiben für ihren ersten Job im Saarland. Jeweils 1/3 aller Absolventen wollten im Saarland verbleiben, es verlassen bzw. hatten keine klare Präferenz. Von den Unentschlossenen verblieb die Hälfte im Saarland. Jeweils 20% derjenigen, die das Saarland verlassen wollten, blieben

bzw. verließen es, obwohl sie bleiben wollten. Damit gehen dem Saarland wichtige Potenzialträger verloren. Auch die neuesten Zahlen der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zeigen bei den Berufspendlern einen ungünstigen Trend. Demnach pendelten 2019 57.400 Beschäftigte zu ihrem Arbeitsplatz ins Saarland, 34.500 Saarländerinnen und Saarländer pendelten zu ihrem Arbeitsplatz in andere Bundesländer. Dabei zeigt sich im längerfristigen Vergleich, dass die Zahl der Einpendler sinkt und die Zahl der Auspendler steigt. Über die vergangenen 10 Jahre hinweg liegt zudem die Zahl derer, die das Saarland dauerhaft verlassen, deutlich höher als die derjenigen, die zuziehen. Somit gehen dem Saarland auf diese Weise zunehmend qualifizierte Fachkräfte verloren. Ein Trend den es umzukehren gilt, um die Wettbewerbsfähigkeit und Standortattraktivität des Saarlandes zu sichern.... Darüber hinaus ist ein nachhaltiges Image als Entscheidungskriterium für junge Absolventen und Fachkräfte bei der Jobwahl noch nicht in genügend Unternehmen – insbesondere den kleinen und mittleres Unternehmen – angekommen. Das zunehmende gesellschaftliche Umweltbewusstsein verschiebt den Fokus bei der Bewertung eines zukünftigen Arbeitgebers, zwingt die Wirtschaft zum Umdenken und erhöht so den Druck auf Unternehmen sich als nachhaltiger Arbeitgeber zu branden. In diesem Zusammenhang ist eine Sensibilisierung gerade von KMU erforderlich, die im Rahmen des Projekts ebenfalls aufgegriffen werden wird.“ (ebd.)

Abgeleitet von dieser Analyse wird als Ziel des Projektes formuliert:

„Ziel der Förderung ist die Einrichtung einer saarländischen, hochschul- und institutionen-übergreifenden Service- und Koordinationsstelle, die Studierende, Hochschulabsolventen, Berufspendler und Fachkräfte mit saarländischen Wurzeln für Jobchancen im Saarland sensibilisiert und gleichzeitig kleinen und mittleren Unternehmen zu mehr Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt verhilft. Somit leistet die Service- und Koordinationsstelle einen Beitrag zur Sicherung der Standortattraktivität des Saarlandes für Fachkräfte. Sie übernimmt eine Lotsenfunktion und bündelt alle Unterstützungsangebote sowohl für Bewerber als auch für Unternehmen an einer zentralen Stelle.“ (ebd.)

Zielgruppen sind demnach laut Konzeption:

- (junge) Fachkräfte im Saarland
- Qualifizierte Hochschulabsolventen und Jungakademiker
- Berufspendler mit längeren Fahrtstrecken außerhalb des Saarlandes
- Unternehmen im Saarland mit Bedarf an Fachpersonal
- Landeskinder/Fachkräfte in anderen Bundesländern/Ausland

Die zwischengeschaltete Stelle erläutert ergänzend, dass die Idee, „Rückkehrer“ in den Fokus zu nehmen, bereits in Mecklenburg-Vorpommern erprobt worden sei. Mit diesem Projekt sei man vor Start der „Halteagentur“ in den Austausch getreten. Eine zentrale Erkenntnis sei, dass viele Fachkräfte, die ihr Heimatland verlassen hätten, durchaus an einer Rückkehr interessiert seien. Für eine Rückkehr seien jedoch sehr attraktive berufliche Perspektive in Kombination mit guten Rahmenbedingungen für ein Leben in der Heimat essentiell. Während in Mecklenburg-Vorpommern die Rekrutierung von Rückkehrern im Fokus steht, hat man sich im Saarland dazu entschieden, den Fokus zunächst auf Marketing-Aspekte zu legen, um die Attraktivität des Bundeslandes für Fachkräfte herausstellen zu können.

Aus Perspektive der Evaluation ist die Zielsetzung des Projektes vor dem Hintergrund der Bedarfslage nachvollziehbar und sinnvoll. Es drängen sich jedoch folgende Fragen auf:

- Wie kann es gelingen, v.a. Fachkräfte, die das Saarland verlassen haben, für eine Rückkehr zu gewinnen?
- Wie kann die Zusammenarbeit mit Unternehmen so zielgerichtet gestaltet werden, dass Fachkräften ganz konkrete Angebote unterbreitet werden können, die über allgemeine Sensibilisierung hinaus reichen?
- Wie werden die Aktivitäten der Halteagentur synergetisch verknüpft mit bereits bestehenden Förderaktivitäten, etwa dem Demografienetzwerk Saar?
- Wie kann die Halteagentur im Netzwerk synergetisch mit jenen Arbeitsmarktakteuren zusammenarbeiten, die für einen Projekterfolg essentiell sind, z.B. Hochschulen, Unternehmen und Unternehmensverbänden, Arbeitsagentur, Kommunen etc.
- Inwiefern hat die Halteagentur Einfluss auf „Attraktivitätsfaktoren“, die für Fachkräfte von Bedeutung sind, etwa Plätze zur Kinderbetreuung und ähnliches.

Eine Annäherung an diese Fragen gelingt über die vorgesehenen Projektbausteine. Diese gliedern sich in 4 Schwerpunkte:

- 1) Netzwerkaufbau und -pflege
- 2) Bündelung aller Unterstützungsangebote auf einer Plattform
- 3) Workshops und Handlungshilfe für Unternehmen
- 4) Veranstaltungen und Aktionen zur Fachkräfteakquise

Diese Aufgabenschwerpunkte wurden über die Projektlaufzeit dergestalt verteilt, dass mit Projektstart 10/21 der Netzwerkaufbau beginnen sollte und in 2021 noch der Aufbau der Landingpage und eine medienwirksame Berichterstattung. Zum Jahresanfang 2022 sollten der Aufbau der Informationsplattform sowie Workshops und Handlungshilfen für Unternehmen starten. Veranstaltungen zur Fachkräfteakquise waren vorgesehen ab 2023.

In den drei Schwerpunkten, die bis zum Zeitpunkt der Evaluation Ende 2022 vorgesehen waren, wurden u.a. folgende Aufgaben benannt:

Erste Projektphase:

- Führen von Sondierungs- und Kooperationsgesprächen mit den zukünftigen Netzwerkpartnern
- Aufbau einer Landingpage und verstärkte medienwirksame Berichterstattung
- Schließen von Kooperationsvereinbarungen mit den Netzwerkpartnern und Konkretisierung der Zusammenarbeit
- Analyse der Ist-Situation und Ableitung von Verbesserungspotenzialen zur Optimierung des Matching-Prozesses zwischen qualifizierten Berufseinsteigern, Berufspendlern und KMU

Zweite Projektphase:

- Konzeption, inhaltliche Ausgestaltung und Pflege einer Informationsplattform für die Service- und Koordinationsstelle
- Austausch mit den verschiedenen Projektpartnern zur wechselseitigen Verlinkung mit den Plattformen und Serviceangeboten der Partner

- Implementierung eines Newsletters
- Konzeption und Umsetzung spezifischer Workshopangebote für KMU im Bereich Fachkräfterecruiting und Arbeitgebermarketing, die auf die bereits bestehenden Angebote aufbauen
- Konzeption und Umsetzung spezifischer Workshopangebote, die KMU für neue Arbeits- und Beschäftigungsmodelle sensibilisieren
- Erstellung begleitender Handlungshilfen

Die dritte Förderphase umfasst das Jahr 2023. Hier sind laut Konzeption verortet:

- Anschaffung und Gestaltung von Messeequipment (Messestand, Roll-up's, ...) und Werbematerialien (Flyer, giveaways, ...)
- Organisation von Messen und Veranstaltungen speziell für kleine und mittlere Unternehmen, auf denen sich diese präsentieren und Kontakt mit Studierenden und Fachkräften aufnehmen können
- Entwurf von Checklisten für KMU, die diesen helfen einen Messeauftritt optimal vorzubereiten
- Konzeption von Aktionen speziell für Berufspendler

Die Projektbeschreibungen 2021 und 2022 ebenso wie die Anträge auf Zuwendung nehmen Bezug auf die übergreifende Projektkonzeption 2021-2023, in der diese Schwerpunkte, Aufgaben und der Zeitplan hinterlegt sind.

3.2 Umsetzung / aktueller Stand

In den Interviews zur Evaluation wurden – basierend auf der Konzeption – der aktuelle Umsetzungsstand sowie bisherige Erkenntnisse aus der Projektumsetzung analysiert.

Zunächst spezifizierte und differenzierte die Projektleiterin – ausgehend von den zwei Hauptzielen „Fachkräfte halten“ und „Fachkräfte zurückholen“ – die Zielgruppen des Projektes wie folgt:

Primäre Zielgruppe:

- a) Junge qualifizierte Fachkräfte (am Ende ihres Studiums / ihrer Ausbildung) inkl. internationaler Studierender
- b) Fachkräfte mit saarländischen Wurzeln, die nicht mehr im Saarland leben und arbeiten (ca. 35 bis 45 Jahre)
- c) KMU, die Fachkräfte suchen

Sekundäre Zielgruppe:

- d) Berufspendler*innen (mit Wohnsitz im Saarland)
- e) Ältere qualifizierte Arbeitnehmer*innen, die nicht mehr im Saarland leben und arbeiten

Die Projektaktivitäten fokussierten seit Projektstart auf Baustein 1: Netzwerkaufbau und -pflege. Kontakte bestünden u.a. zu den Kammern, zu den Kommunen (wichtiger Ansprechpartner in Bezug auf das Thema Wohnraum sowie Kinderbetreuung/Schule bei Gruppe b und e), zu

Wirtschaftsfördergesellschaften und zu Hochschulen. Bedeutsam sei auch die saaris-interne Kooperation zum Saarland-Marketing sowie zum Demografienetzwerk Saar. Bis dato seien über 15 Partner an Bord, die sich von dem Konzept begeistert zeigten.

In Baustein 2 sind die Projektaktivitäten in 2022 nicht so weit fortgeschritten, wie die Projektkonzeption dies vorsah. Als Grund hierfür wird benannt, dass zunächst geklärt werden musste, ob die „Halteagentur“ auf einer eigenen Landingspage erreichbar oder in die Seite des Saarland-Marketings integriert werden sollte. Beim Saarland-Marketing gab es erst Ende September 2022 einen Relaunch der Homepage. Angelehnt an das Saarland-Marketing wurden ein Logo bzw. ein Corporate Design für die „Halteagentur“ entworfen, mit dem ein neuer Name für die „Halteagentur“ verbunden war: Agentur Saarland Attractive - Find Work & Stay (siehe: <https://saaris.de/leistungen/standortmarketing/agentur-saarland-attractive/>).

Dieser Klärungsprozess war eingebettet in Herausforderungen bei der Personalisierung des Projekts: Das Projekt startete 2021 mit einer halben Stelle, ab 01/22 wurden 1,5 Personalstellen gefördert. In 2022 gab es jedoch Personalwechsel im Projekt, so dass nicht reibungslos gearbeitet werden konnte. Dies hatte zur Folge, dass Baustein 3 (Workshops und Handlungshilfe für Unternehmen) entgegen der Projektkonzeption erst 2023 starten wird. In 2022 sind jedoch erste Maßnahmen angelaufen, das Projekt bei Unternehmen bekannt zu machen. Es sei wichtig, zunächst den Bedarf der Unternehmen zu eruieren, um darauf aufbauend passgenaue Workshops anbieten zu können.

Den Bausteinen 1 und 3 können u.a. folgende Aktivitäten aus 2022 zugeordnet werden:

- Stand beim Unternehmenstreffen der saarländischen Automobilindustrie
- Gemeinsame Veranstaltung mit VDI
- Veranstaltung mit Wirtschaftsregion Saarbrücken
- Veranstaltung mit Wirtschaftsförderung Neunkirchen

Bei diesen Veranstaltungen wurden das Konzept der Agentur Saarland Attractive vorgestellt und der Austausch mit KMU gesucht. Generell waren die (geplanten) Veranstaltungen beeinträchtigt durch die Rahmenbedingungen der COVID-19-Pandemie.

In Baustein 4 (Aktionen zur Fachkräfteakquise), der erst für 2023 vorgesehen war, wurden bereits erste Veranstaltungen für internationale Studierende durchgeführt.

Vor dem Hintergrund der personellen Herausforderung sieht die zwischengeschaltete Stelle ihre Erwartungen an die Projektjahre 2021 (15.10. bis 31.12.) und 2022 als erfüllt an.

Nach den Bedarfen der Unternehmen gefragt berichtet die Projektleiterin, dass sich auf Basis der bisherigen Aktivitäten ein enormer Fachkräftebedarf in den Bereichen IT, Handwerk, Pflege, Einzelhandel und Gastronomie zeige.

Auf die Frage, wie das Demografienetzwerk und die Agentur Saarland Attractive zusammenwirken, wird betont, dass die Arbeiten des DNS die Binnenperspektive auf das Unternehmen einnehmen (z.B. Attraktivitätscheck) und Saarland Attractive daran anknüpfe, die Attraktivität „nach außen zu tragen“. Ziel sei es z.B., für einzelne Branchen einen Pool an „Attraktiven Unternehmen“ zusammenzustellen und mit diesem bei den Zielgruppen der Agentur Saarland Attractive (a, b, d und e) zu werben.

Nach den Kontakten zu diesen Zielgruppen befragt, erläutert die Projektleiterin, dass das größte Potential bislang in Gruppe a) gesehen werde, v.a. in ausländischen Studierenden, die nach Abschluss ihres Studiums das Saarland i.d.R. verlassen. Für Fachkräfte aus Gruppe b) zeichnet sich als zentrales Anliegen eine gute Kinderbetreuung ab. 10 Personen aus dieser Gruppe sind aktuell in der Betreuung der Agentur. Am schwersten zu erreichen sei Gruppe e).

Nach Einschätzung der zwischengeschalteten Stelle sind die aktuell laufenden Beratungen von besonderer Bedeutung, um zu prüfen, ob das Projektkonstrukt grundsätzlich tragfähig ist, welche Fragen Fachkräfte umtreiben und welche Partner/Angebote erforderlich sind, um auf diese Fragen antworten zu können.

3.3 Erfolge und Herausforderungen

In Summe wird der Netzwerkaufbau (Schwerpunkt 1) bisher als Erfolg des Projektes angesehen. Die zwischengeschaltete Stelle betont die Aktivität und Flexibilität des Trägers, sich bei zahlreichen Akteuren vorzustellen und auf Bedarfe zu reagieren. Der Träger sei gut vernetzt und baue auf Vorarbeiten auf, die zuständigen Personen seien engagiert.

Die Schwerpunkte 2 und 3 (Bündelung aller Unterstützungsangebote auf einer Plattform sowie Workshops und Handlungshilfe für Unternehmen), die laut Konzeption ebenfalls für 2022 vorgesehen waren, sind in ihrer Umsetzung verzögert. Als Gründe wurden oben bereits benannt: erforderliche, jedoch zeitintensive strategische Abstimmungen mit dem Saarland-Marketing, personelle Herausforderungen sowie die Pandemie-Rahmenbedingungen.

Als zentrale Entwicklungsbedarfe für 2023 werden der Aufbau einer Plattform, die möglichst viele Informationen und Jobangebote online verfügbar macht, sowie die Durchführung von Workshops für Unternehmen und Veranstaltungen zur Fachkräfte-Akquise benannt.

Als Herausforderung werden folgende Aspekte beschrieben:

- Was kann das Alleinstellungsmerkmal der aufzubauenden Plattform sein? Viele Jobs würden nicht ausgeschrieben, weil die Unternehmen auf Mund-Propaganda setzen. Wie finden die Bedarfe der Unternehmen ihren Weg zu interessierten Fachkräften?
- Die durchgeführten Veranstaltungen und Kooperationen mit Netzwerkpartnern verdeutlichten, dass hohe Erwartungen an die Agentur geknüpft würden. Dies baue einen gewissen Erfolgsdruck auf.
- Gleichzeitig hätten die Kooperationspartner häufig rückgemeldet, dass ein solches Vorhaben angesichts seiner Komplexität Zeit benötige und der Projektcharakter dem Anspruch nicht ganz genügen könne. Zum Beispiel würde die Begrenzung auf KMU kritisiert.
- Die Arbeitsagentur hat als besonderen Bedarf die Begleitung des „Ankommens ausländischer Fachkräfte“ („Onboarding-Prozess“) benannt. Dieser Bedarf wird durch die aktuelle Konzeption der Agentur nicht adressiert.

4 Fazit und Ausblick

Die Agentur Saarland Attractive adressiert einen Bedarf, der zweifelsohne gegeben ist. Die Zielgruppen und vorgesehenen Aktivitäten sind grundsätzlich sinnvoll.

Als größten Erfolg beschreiben Träger und zwischengeschaltete Stelle bislang den Netzwerkaufbau. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass saaris als Träger per se über sehr gute Netzwerkkontakte verfügt.

Die Projektaktivitäten bleiben zu Ende 2022 noch hinter den Planungen zurück. Als Ausblick wird in der Projektkonzeption beschrieben: „Zum Ende der Förderphase bis 2023 sind damit bei der Service- und Koordinationsstelle alle Voraussetzungen geschaffen, um hochschul- und institutionen-übergreifend Studierende, Hochschulabsolventen, Berufspendler und Fachkräfte mit saarländischen Wurzeln für Jobchancen im Saarland zu sensibilisieren und gleichzeitig vor allem kleinen und mittleren Unternehmen zu mehr Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu verhelfen. Außerdem bekommt die Servicestelle über alle Akteure (Projektpartner, Jobsuchende und Unternehmen) Informationen und Rückmeldungen zur Wirksamkeit der Maßnahmen und ggf. noch vorliegende Schwachstellen. In einer sich an die Projektlaufzeit anschließenden Projektphase könnten diese Punkte gezielt verbessert und ein individuelles Erstberatungsangebot für qualifizierte Fachkräfte aufgebaut werden.“ (Konzept 2021-2023). Um diesen Zustand zum Ende der Förderung über REACT zu erreichen, sind 2023 noch einige Aufgaben zu bewältigen.

Darüber hinaus sind aus Perspektive der Evaluation im Hinblick auf eine mögliche Förderung über ESF+ folgende Fragen zu klären:

- 1) Bezüglich der Ansprache von Fachkräften scheinen einige Fragen noch nicht geklärt (etwa: Wie sollen Personen, die nicht mehr im Saarland leben und arbeiten, angesprochen werden? Wie sollen sie zur Rückkehr motiviert werden? Wie können – über ein Jobangebot hinausgehend – essentielle Attraktivitätsfaktoren wie Kinderbetreuung aufgegriffen/beeinflusst/gestaltet werden?). Das größte Potential wird in Bezug auf internationale Studierende gesehen. Die Projektkonzeption geht jedoch weit darüber hinaus.
- 2) Nach den Gesprächen entsteht auf Seiten der Evaluator*innen noch kein klares Bild bzgl. des aufzubauenden Portals. Welche Angebote sollen dort platziert werden? Wie wirken Träger und Arbeitsagentur zusammen, wenn auf der Plattform auch Jobangebote gelistet werden sollen? Wie wird die Plattform bekannt gemacht?
- 3) Als ein Alleinstellungsmerkmal der Agentur Saarland Attractive wird benannt, dass sowohl das Demografienetzwerk als auch das Saarland-Marketing keine direkte Beratung von Fachkräften und Unternehmen vorsähen (DNS: Ansprache von Unternehmen im Wesentlichen über Workshops). Unter der Überschrift „Fachkräfte gewinnen und binden“ bündelt saaris die verschiedenen Angebote (<https://saaris.de/leistungen/fachkraefte-gewinnen-und-binden/>). Die aufgeführten Angebote ergänzen sich zwar grundsätzlich; sie stehen angesichts der dahinterstehenden Förderlogik jedoch ein Stück weit fragmentiert nebeneinander. Mit einem externen Blick auf die Angebote stellt sich die Frage, warum Beratungsansätze für KMU (Demografienetzwerk, Weiterbildungsberatung, Beratung durch Agentur Saarland Attractive) nicht gebündelt und damit effektiver und effizienter angeboten werden können.
- 4) In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass in den über den ESF und REACT geförderten Beratungsansätzen für Unternehmen immer wieder die Kritik geäußert wird, dass

sich diese nur an KMU richten. Da die Förderbedingungen der EU diese Fokussierung erforderlich machen, könnte dieser Kritik nur durch eine entsprechende Landesförderung der betreffenden Aktivitäten begegnet werden.

Die Projektansätze zur Fachkräftesicherung sind sinnvoll und zielführend. Mit dem ESF+ besteht die Chance, diese noch effektiver und effizienter zu gestalten. Die Chance sollte genutzt werden.