

Fachkräfte sichern: Nachwuchs für FrankfurtRheinMain

5. März 2013 bei der IHK Frankfurt am Main

Herzlich Willkommen im Forum 6

Initiatoren:















































Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe











Brennpunkt Offenbach

- Ehemalige Industriestadt mit vielen ungelernten (Gast-) Arbeitern
- Die Industriebetriebe sind abgewandert, dadurch sind viele Langzeitarbeitslose zurückgeblieben
- Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund am 31.12.2010: 55%
- Junge Männer als Bildungsverlierer











Situation der jungen Männer mit Migrationshintergrund:

- Sie sind unter den Schulabgängern ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss überdurchschnittlich häufig vertreten
- Selbst bei gleichwertigen Leistungen und Bemühungen finden sie schwerer einen Ausbildungsplatz als Deutsche











Situation in der Altenpflege:

- In den letzten 10 Jahren eine Steigerung der gemeldeten offenen Stellen bei BA von 197%!
- Im Jahr 2008 haben in Hessen 564 AP für bestehenden Bedarf gefehlt, für 2015 wird ein Erweiterungsbedarf von 1574 AP prognostiziert (www.hessischer-pflegemonitor.de)
- Die Einrichtungen schaffen es noch nicht einmal, ihre derzeit offenen Stellen zeitnah zu besetzen, weil sie keine Bewerber finden











Dramatischer Pflegenotstand

- Die Pflegeheime k\u00f6nnen die gesetzlich geforderte Fachkr\u00e4ftequote oft nicht erf\u00fcllen
- Eine ausreichende Versorgung der Senioren kann nicht immer gewährleistet werden
- Durch die Überbelastung der vorhandenen Pflegekräfte werden ganze Einrichtungen durch Krankheitswellen lahmgelegt











Gemeinnützige Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft

- Gemeinnützige Tochter der Stadt Offenbach
- Viele Projekte für benachteiligte Jugendliche, dadurch Kontakt zur Zielgruppe
- Modellprojekt Pflegewissen: Entwicklung von Blended Learning Programmen für die Pflege











Unsere Ziele:

- Jungen Männern mit Migrationshintergrund eine Chance auf einem Arbeitsmarkt der Zukunft bieten
- Fachkräfte-Nachwuchs in der Altenpflege fördern
- Die Betriebliche Ausbildungsqualität f\u00f6rdern
- Einen Beitrag zur kultursensiblen Versorgung der Senioren mit Migrationshintergrund leisten











Die Ausbildung zum Altenpflegehelfer

- Zugang mit Hauptschulabschluss möglich
- Einjährige Ausbildung = "Niedere Schwelle", überschaubarer Zeitraum
- Gute Durchstiegsmöglichkeit zur dreijährigen Fachkraftausbildung
- Anerkannter Ausbildungsabschluss mit guten Beschäftigungsaussichten auch für APH











Herausforderung?!

- Der Beruf des Altenpflegers kommt überhaupt nicht in den Blick der Jugendlichen
- Die Assoziationen zum Thema "Männer in der Altenpflege" sind oft eher negativ

(Befragungsergebnisse einer Expertise im Rahmen des Gender Mainstreaming erstellt vom DiCV Rottenburg-Stuttgart von Bartjes/Hammer)











Wie haben wir Bewerber gefunden

- Ausschließlich über Kontaktpersonen der jungen Männer (Eltern, Beratungsstellen, Schulen etc.)
- Direkte persönliche Ansprache statt Flyer
- Jobbörse im Internet (Zugang auch über Berater)
- Infoveranstaltungen mit sachlichen Informationen über Verdienst- und Karrierechancen sowie
- Praktische Demonstrationen und Übungen (Sturz)











Karriere

Altenpflegehelfer

Altenpfleger

Studium

Zusatzqualifikationen (z.B. Leitungsfunktion)

Selbständigkeit











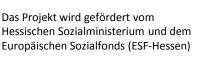


Ausbildungsverbund

GOAB = **Projektträger**

Ausbildungsbetriebe

Altenpflegeschule













Rahmenbedingungen für die Schule

- Variante A: Sonderkurs, Kleine Klasse bis 15 Schüler (reine Jungsklasse). Finanzierung über eine feste Kursgebühr unter Anrechnung des regulären Schulgeldes (Regierungspräsidium Gießen)
- Variante B: Beschulung der Jungs in einem regulären, gemischten APH-Kurs, keine gesonderte Finanzierung











Rahmenbedingungen für die Ausbildungsbetriebe

- Reguläre Ausbildungsverträge, 1. Arbeitsmarkt
- Betrieb zahlt dem Azubi Ausbildungsgehalt
- Aufwandsentschädigung durch AjuMA für erhöhten Betreuungsbedarf
- Beratung und Unterstützung der Praxisanleiter durch AjuMA











Individuelle Unterstützung der Azubis durch AjuMA:

- Bewerbungsverfahren gemeinsam mit der Schule
- Coaching bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz
- Begleitung des Vorpraktikums (4 Wochen)
- Erlebnispädagogische Klassenreise
- Sozialberatung und Einzelgespräche
- Bei Bedarf praktische Hilfen, z.B. bei der Wohnungssuche, Konoteröffnung etc.











Unterstützung der Azubis durch AjuMA (Forts.):

- Gruppenaktivitäten und Schulungen
- Förderung der Schreibkompetenz
- Lernclub, Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung
- Regelmäßige Praxisbesuche
- Vermittlung in Konfliktfällen
- Vermittlung von weitergehenden Hilfsangeboten











Die Hürden auf dem Weg zum Abschluß:

- Komplizierter Einstieg (zwei separate Ausbildungsverträge)
- Die angespannte Personallage beeinträchtigt die Anleitung und den Einsatz der Azubis
- Wenig Wissen der Praxisanleiter über Lernprozesse und deren mögliche Beeinträchtigungen











Die Hürden auf dem Weg zum Abschluß (Forts.):

- Punktuelle Beeinträchtigungen der Lernfähigkeit, die den Lernerfolg der Azubis gefährden
- Einhalten von Arbeitnehmerregeln
- Ungenügende Deutschkenntnisse, vor allem schriftlich
- Soziale Belastungen und fehlende Ressourcen
- Kritische Lebensereignisse











Bisherige Ergebnisse in Zahlen

- 4 Kurse mit insg. 49 Azubis
- Abbrecherquote ca. 50%
- Alle, die dabeibleiben, haben bisher die Prüfung bestanden, gute Leistungen insbesondere in der Praxis.
- Ca. Zwei Drittel schließen die dreijährige Ausbildung zum staatl.ex. Altenpfleger an
- Vermittlungsquote im Anschluss: 100%











Rückmeldungen der Beteiligten

- Die Azubis sind bei den Bewohnern sehr beliebt
- Ausbildungsbetriebe: "Die Jungs brauchen mehr Betreuung, aber es lohnt sich, das werden gute Pflegekräfte"
- Auszubildende: "Ich hätte nie gedacht, dass der Beruf so viel Spaß macht"









Nachwuchskampagne des Hessischen Handwerks



Warum eine Nachwuchskampagne – Warum mit ESF-Mitteln?

Die Rahmendaten vorab:

Laufzeit: 2011-2014

Mittel: rund 400.000 EURO

Davon: 55% Hessische Handwerkskammern

45% Mittel von HMWVL und ESF

Vertragspartner: Hessisches Ministerium für Wirtschaft,

Verkehr und Landesentwicklung, Referat Berufliche

Bildung













Nachwuchs für das Handwerk – ein europäisches Anliegen

Generation Lost: Akademisierung = Arbeitslosigkeit?

Erfahrungen vor Ort: Beobachtungen des Frankfurter Hauptschulprojekts

(jährlich ca. 1.000 Abgänger im Blick): nur noch 30% der

Hauptschüler streben eine Ausbildung an

Der Trend zur Akademisierung ist ungebrochen – die Folge: hohe Studienabbrecherquoten













Alternative Handwerk: cool oder uncool?

- Eine Ausbildung im Handwerk bietet Perspektiven und kann verlorene Jahre ersparen.
- ABER: das Handwerk ist uncool
- Wie wird es cool?
 - Gesichter der Kampagne Identifikationsfiguren
 - Die richtigen Kanäle:
 - ✓ Facebook
 - ✓ YouTube
 - ✓ Events













Gesichter der Kampagne



... der Nachwuchskampagne des hessischen Handwerks zum Thema

Handwerk-Schule-Jugend Perspektiven für Nachwuchs & Zukunft

22. Februar 2011, 16.00 - 18.00 Uhr Handwerkskammer Wiesbaden Bierstadter Straße 45, 65189 Wiesbaden



Facebook

START 7.12.2010

Ende 2011: -> 556 Fans

Ende 2012: -> 2.094 Fans

März 2013: -> 2.450 Fans

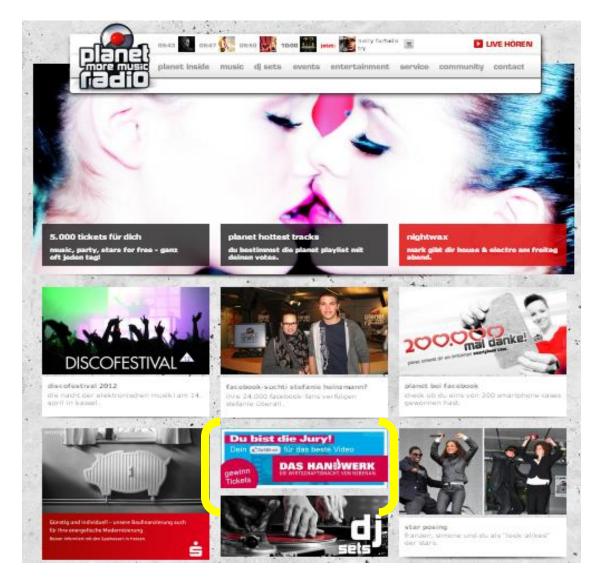




YouTube-Wettbewerb



Planet Radio Aktion: Aufruf zum Voting



Preis: Kinotag in Kassel für 600 Schüler











YOUTUBE-Gewinner in der HNA

Freitag, 11. Mai 2012

Stadtteile

Chancen für Firmen in Südamerika

KASSEL. Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Kassel Iadt Unternehmer für Montag, 14. Mai, zu einem kostenlosen Informationsgesprach über die Marktchancen in Kolumbien und Ecuador ein. Thomas Voigt, Ceschaltskührer der deutsch-ekulumbianischen und deutsch-ekulumbianischen IHK. berichtet von 10 bis 13.

Uhr in den Räumen der IHK, Kurfurstenstraße 9. über die aktuelle Wirtschaftslage in den beiden Landern. Er führt Chancen für deutsche Unternehmen auf, weist aber auch auf die Risiken hin.

Maximal 20 Unternehmensvertretern ist die Teilnahme moglich, weshalb um Anmeldung heute unter quillen@kassel.lhk.de gebeten wird. (rax)

SPD macht sich für den Erhalt der Bäder stark

HARLESHAUSEN/BAD WIL-HEIMSHOHE. Die SPD Ortsvereine Harleshausen und Wilhelmsbohe setzen sich für den Erhalt der beiden Freibadstandorte in beiden Stadtteilen ein. Die Vorsitzenden Carsten Hohre Harlesbarseni und As-



Erfolgreiche Filmer an der Georg-August-Zinn-Schule, Auf dem Foto stehen von links: Lehrer und Leiter der Video-AG Markus Seitz, Alina Griesel, Isabell Faber (vorne links), Chantal-Celine Weber, Tommy Patti und Jennifer May.

"Drei Wünsche für Anna"

GAZ-Schüler siegten bei Videowettbewerb - Montessori-Schule wurde verschönert



Aktionstag: Gärtnern an der Hafenstraße

UNTERNEUSTADT. Wer Lust hat zu gartnern, ist beim ersten Aktionstag am Sonntag. 13. Mai, 10.30 bis 16 Uhr, am Spielplatz Hafenstraße willkommen. Der Aktionstag ist Teil des "Commoning"-Projekts der Künstlerinitiative And And And, die zur documenta 13 Anstoße zum Thema Gemeingut geben will.

Die Gartenaktion wird von Studenten der Universität Kassel begleitet. Beteiligt sind die Fachbereiche Ökologische Agrarwissenschaften, Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung sowie das Institut für Sozialwesen.

In der Hafenstraße soll ein Carten mit eigenem Charakter entstehen. Neben Kompost, Erde, Weidenruten wurden große Pflanzsäcke für erste Hochbeete besorgt. Ebenso Saatgut und lungpflanzen. Das Spielmobil Rote Rube ist bis zu den Sommerferien jeden Montagnachmittag ebenfalls vor Ort und wird auch gärtnern. Wer mitmachen will, sollte möglichst eigene Gartengerate wie Spaten, Schaufel, Eimer und Schubkarre sowie etwas fürs gemeinsame Essen mitbringen, (els)

Kontakt: d13stadtgarten@yahoo.com Aktionstag der Hess. Jugendfeuerwehr





HFV Kooperation



Frischer Wind für das Handwerk:

Baby Shoo Entertainment





Copyright©



Bernd Sieber
Geschäftsbereichsleitung Berufliche Bildung

Telefon: 069 97172-172

E-Mail: bildungswesen@hwk-rhein-main.de





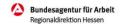














I AM MINT – Ausgangslage





In Hessen werden bis **2014** rund **48.000 Fachkräfte** in nichtakademischen Berufen **fehlen** (ESF-Report & IHK-Fachkräftemonitor).

Die Zahl der Schulabsolventen wird bis 2025 um rund 20 % zurückgehen.

Jeder 5. Azubi in Hessen bricht seine Ausbildung ab.

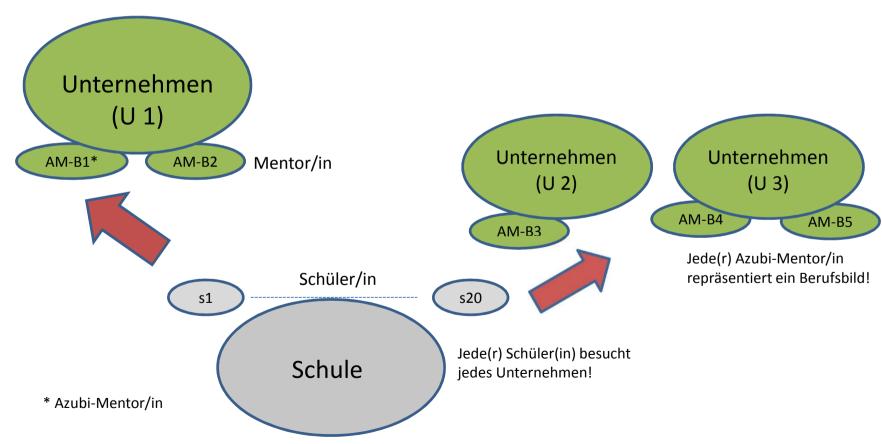
Der mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bereich (MINT) verzeichnet schon heute einen Fachkräftemangel – Tendenz steigend.

Es ist Zeit für "I AM MINT"!

I AM MINT - Modell





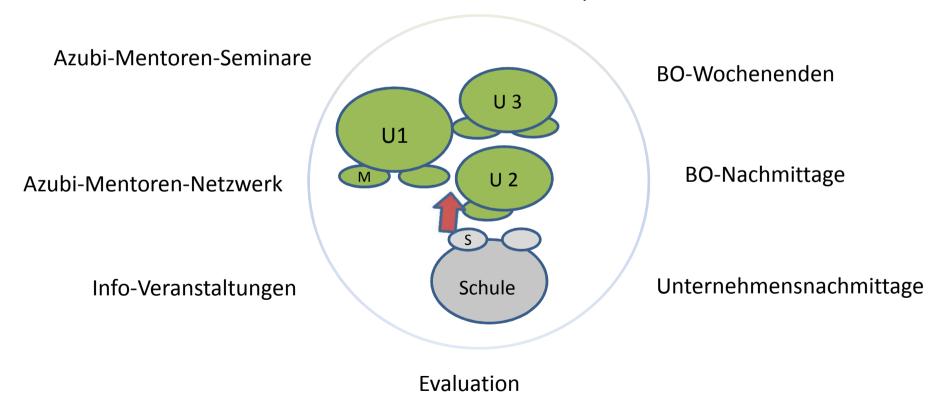


I AM MINT – Produkte & Überblick





Facebook-Community



I AM MINT – Ziele 2013





1.000 Schülerinnen und Schüler haben durch das Projekt MINT-Berufe in **100 Unternehmen** (davon mindestens 60 KMU) kennengelernt.

In Hessen existieren hierzu **150 Kooperationen** zwischen Unternehmen und Schulen.

10 Schulen arbeiten auch ohne Projektunterstützung mit dem "Selbstläuferprodukt".

Die Facebook-Seite verfügt über **800 Fans**.

I AM MINT – Status





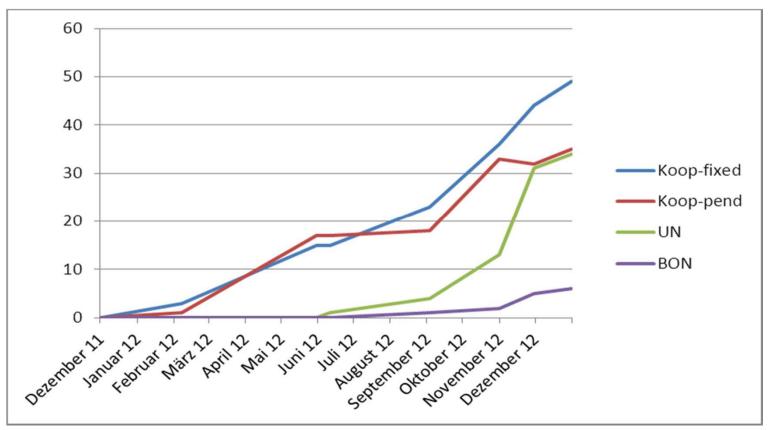
	Ziele 2013	Ziele Ende 2012	Ist-Stand
SchülerInnen	1000	250	295
Gesamtteilnehmer		550	ca. 430
U-Nachmittage		30	42
BO-Nachmittage		20	11
BO-Wochenenden		1	1
Schulen		25	31
Unternehmen	100	30	34
Kooperationen	150	50	50 (35 "pending")
Fans	800	300	ca. 295

I AM MINT - Entwicklungsgrafik





Entwicklung "Kooperationen & BO-Maßnahmen ":







Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

"Der Internationale Azubi - Club"

- Das interkulturelle Kompetenztraining -

In Kooperation mit dem
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.



März 2013



Kompetenz in Sachen Mensch



Interkulturelle Kompetenz ist die "Fähigkeit, effektiv mit Menschen, die über **andere kulturelle Hintergründe** verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten [. . .]

Wichtig sind dabei die **emotionale Kompetenz** und die interkulturelle **Sensibilität**, die es uns erlauben, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen. [...]"

(Quelle: Institut für interkulturelle Kompetenz und Didaktik, 2011)



Internationaler Azubi-Club Das interkulturelle Kompetenztraining



"Die Globalisierung der Wirtschaft macht die Internationalisierung der Berufsausbildung unverzichtbar.

...Auszubildende tun sich oft schwer ihre Hemmungen bei internationalen Kontakten zu überwinden, deshalb ist eine Förderung zwingend notwendig."

IHK Aachen





Anforderungen an moderne Betriebe

- Globalisierte Wirtschaft erfordert Kooperation über Ländergrenzen hinweg
- Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Projektpartner im europäischen und internationalen Raum
- Bildung von europäischen u. internationalen Netzwerken



VhU Studie - Schulische Berufsausbildung

- Nicht ausreichende Angebote und Qualifizierung in der englischen Sprache
- Interkulturelle Ausbildung kommt zu kurz
- Betriebliches Interesse der Auszubildenden an fremden Ländern, Kulturen und Sprachen ist eher selten
- Defizitorientierung führt zu Ängsten und Sperren bei internationalen Kontakten



Zielgruppe und Zielstellungen



 Vorbereitung auf globalisierte M\u00e4rkte und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen





Förderung des Umgangs mit Mitbürgern mit Migrationshintergrund



<u>Für</u>

Industrie und Handel Öffentliche Verwaltung



Förderung der interkulturellen Kompetenz Förderung der kulturellen Offenheit



Ihr Interesse am "Internationalen Azubi-Club"



- Azubi-Club Instrument der Personalentwicklung
 - Förderung und Weiterentwicklung der "soft skills" interkulturelle und emotionale Kompetenz
 - Erweiterung der Englischkenntnisse



- Azubi-Club Instrument der Mitarbeiterbindung
 - Inzentive für leistungsstarke Auszubildende
- Azubi-Club Instrument der Personalrekrutierung
 - Steigerung der Arbeitgeber-/ Ausbilderattraktivität







- Nachhaltiges interkulturelles Lernprogramm in Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen
- "Spielerisches" Lernen interkultureller Inhalte über ein innovatives Quizformat mit kulturspezifischen Teamaufgaben
- Fortlaufendes monatliches Programm über ein Ausbildungsjahr- 10 Veranstaltungen in 10 Monaten
- Englisch-Sprachtest und Testverfahren zur Interkulturellen Kompetenz als Vorher-Nachher-Vergleich
- Zertifikat
 - Schulungsnachweis durch Zertifizierung der Teilnehmer, kein Anwesenheits-Zertifikat
 - Träger: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.







Programmstruktur



- Themen zu 6 zentralen Kulturmerkmalen, des interkulturellen Wissens, Lebens und Arbeitens:
 - Zahlen, Daten, Fakten
 - Historischer Zeitstrahl
 - Gesellschaft
 - Wirtschaft
 - Business Etikette
 - Tägliches Leben



Ländercluster / 10 Monate - 10 Veranstaltungen



Kompetenz in Sachen Mensch





Der Internationale Azubi-Club

Das interkulturelle Kompetenztraining















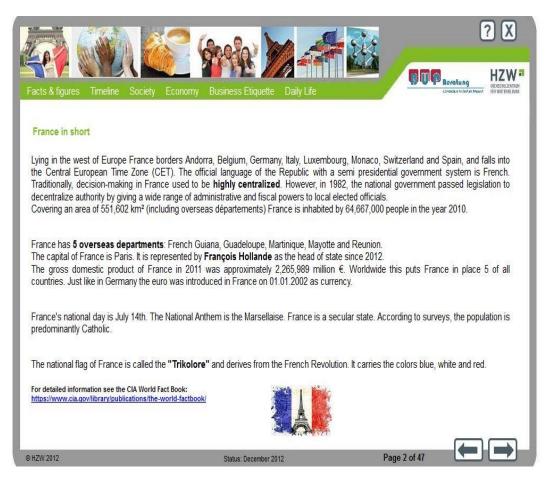




Bausteine einer Veranstaltung Web-based Training



- E-Learning im Web-based Training (alle Texte auf Englisch)
 - ca. 50 Charts
 - zu 6 Themenbereichen
 - zur Vorbereitung auf die Präsenzveranstaltungen
 - sowie ergänzende Vokalbelliste



Bausteine einer Veranstaltung Warming-Up



"Mit allen Sinnen genießen"

- Azubis treffen ein
- Stehkonvent bei landestypischer Musik
- Anbieten von landestypischen Snacks und Getränken
- Kennenlernen der Vertreter/innen des Kulturkreises
 - Mögliche Snacks
 - Wan tan
 - > Sushi
 - >
 - Mögliche Getränke
 - Grüner Tee
 - > Aloe-Vera-Getränke
 - **>** ...



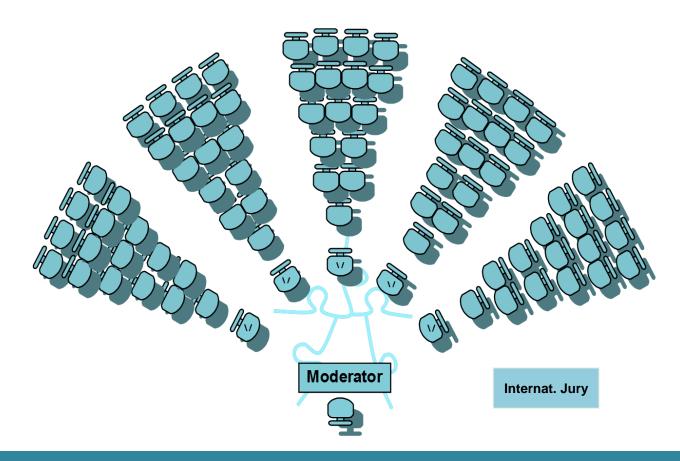






Begrüßung

- **■** Eröffnung und Einführung in das jeweilige Ländercluster
- Start in der Quizformation



Bausteine einer Veranstaltung Das Quizformat



- "Quiz-Matrix" als Zufallsgenerator
 - Informationen
 - Fragen
 - Team-Aufgaben
 - jedes Länderclusters werden mit
 - unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden
 - zu den 6 Themen des interkulturellen Wissens, Lebens und Arbeitens aufgerufen

























































Daily Life







Jeopardy!

Daily Life - 200 Points



Kompetenz in Sachen Mensch

Giving a short toast is widespread in the Eastern European countries. Select the correct versions of "cheers"! (Hint: Just one is not correct.)



A) "Na zdrowie" in Poland

R "Na zdraví" in Czech Republic

() "Sa sdorowje" in Russia

"Kippis" in Hungary



Finanzierung



- Unternehmen buchen Plätze für die von ihnen zu fördernden Auszubildenden
- Zielwert: 50 bis 65 Azubis
- Jahresbeitrag pro Azubi: abhängig von der Verfügbarkeit von Fördermitteln.
- Mitglieder von Hessenmetall erhalten bei der ersten Teilnahme die Kosten für den 5. Auszubildenden ersetzt



Zeitbedarf pro Veranstaltung - Termine



- 10 Veranstaltungen jeweils 4 Stunden im Frankfurter Stadtgebiet
- Starttermin: 14. Dezember 2012
- Pflichtprogramm und freiwillige Teilnahme
 - Verbindlich Teilnahme an mindestens 8 Themenabenden
 - Freiwillig z.B. Teilnahme an Zusatzveranstaltungen wie "The English Theater" oder "Parade der Kulturen"



Termine

• Ländercluster 01:	14. Dezember	Frankophone
• Ländercluster 02:	25. Januar	Skandinavien
Ländercluster 03:	15. Februar	Osteuropa
Ländercluster 04:	15. März	Mittelmeer-Raum
Ländercluster 05:	26. April	Asien I
Ländercluster 06:	08. Mai	Asien II
Ländercluster 07:	24. Mai	Arabische Welt
Ländercluster 08:	07. Juni	Mittel- und Südamerika
Ländercluster 09:	21. Juni	Anglophone
Ländercluster 10:	05. Juli	Afrikanische Kulturen



Geplante Weiterentwicklung des Konzepts

Step 1 – Interkulturelle Kompetenz

- Veranstaltung für Dual-Studierende
- Veranstaltung für Junge Führungskräfte
- Veranstaltung auf Deutsch
- Regionale Ausweitung innerhalb Hessens
- Angebot in weiteren Bundesländern
- Angebot zu landesspezifischen Vertiefungsveranstaltungen

Step 2 – Interkulturelle Kompetenz

 "The innovatores" - ein fiktives internationales Unternehmen Wirtschafts-Planspiel auf Englisch mit Unterstützung von Natives als Coaches



Verantwortliche und Beteiligte



■ Träger:

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Organisation und Durchführung:

BUP Beratungs GmbH



■ Förderung:

Dieses Projekt wird gefördert aus den Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfond





Kooperationspartner:

Kammern, Innungen des Rhein-Main-Gebietes und die Technische Hochschule Mittelhessen



des hessischen Wirtschaftsministeriums









Zum besseren Kennenlernen



Kompetenz in Sachen Mensch

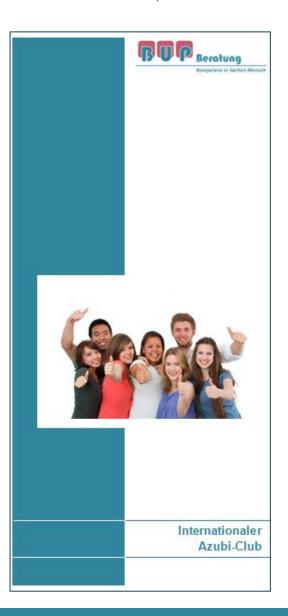
Wir freuen uns, wenn wir Sie als Gast an einer der Veranstaltungen begrüßen dürfen.

BUP Beratungs GmbH Robert-Bosch-Straße 4 64569 Nauheim

Fon: 06152 / 9879014

Mail: <u>info@bup-beratungs-gmbh.de</u>

Internet: www.bup-beratungs-gmbh.de





VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



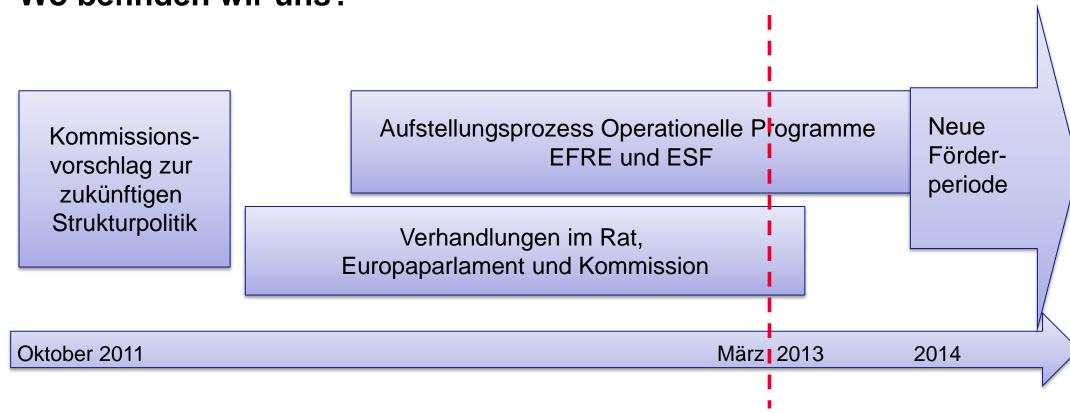


Der ESF in Hessen 2007-2013

- dezentrale Umsetzung eines europäischen Fonds in Hessen
- Ziele sind Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie die Sicherung des sozialen Zusammenhalts.
- Gesamtbudget zw. 2007 und 2013: 187 Mio. Euro plus ca. 200 Mio. Euro durch öffentliche und private Ko-finanzierung
- zwischen 2008 und 2011 über 45.000 Personen in Förderung
- Programm läuft Ende 2013 aus, wird aber weitergeführt!



Vorbereitung der ESF-Förderung in Hessen 2014-2020 – Wo befinden wir uns?



Verabschiedung der Verordnungen zur Strukturpolitik und des EU-Haushalts für 2014-2020 nicht vor Frühjahr 2013



Förderinhalte des ESF in Hessen 2014-2020

- Vier Ziele mit insg. 17 möglichen thematischen Handlungsprioritäten für den ESF (Allg. Verordnung Art. 9)
- 1. Förderung von Beschäftigung und der Mobilität von Arbeitnehmern (z.B. Gründerzentren),
- 2. Investitionen in Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen,
- 3. Förderung der sozialen Eingliederung und der Bekämpfung der Armut sowie
- 4. Ausbau der institutionellen Kapazitäten und der Effizienz der öffentlichen Verwaltungen.
- 80 % der Gelder für vier der 17 thematischen Handlungsprioritäten





Zentrale Ziele der ESF-Förderung in Hessen 2014-2020

- Förderziele mit Fokus auf
 - Benachteiligte Jugendliche im Übergang von Schule und Beruf
 - Benachteiligte Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt
 - Straffällige
 - Beschäftigte in KMU
 - Studierende



ESF 2014-2020 – Was ist noch wichtig?

- Budget (derzeit 187 Mio. Euro für 2007-2013)
 - 10-20 % weniger für 2014-2020
 - aber Kofinanzierungsrate von 50 % bleibt
- Geplante Vereinfachungsregeln
 - Größere Verhältnismäßigkeit, d.h. Projekte unter 100.000 Euro nur einmal geprüft, größere Projekte jährlich
 - Erweiterte Pauschalierungsregeln und standardisierte Einheitskosten
 - Einfachere Berichterstattung



Projektfindungsprozess

Projektideen identifizieren und strategisch bündeln

Kooperationsmöglichkeiten verifizieren

Umsetzungsstrategie entwerfen

Weitere Informationen unter: www.esf-hessen.de

Ansprechpartner:

Gerlinde Dahm

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen

ESF Consult Hessen

Telefon: 0611/774-7361

gerlinde.dahm@wibank.de









Fachkräfte sichern: Nachwuchs für FrankfurtRheinMain

5. März 2013 bei der IHK Frankfurt am Main

Twittern Sie mit! #demoko













































