

Abschlussbericht Projekt „Betreuung, Integration und Coaching für Auszubildende aus Drittstaaten

– BIC“ FFS1700002

2017 bis 2020

1. Kurze Darstellung

a. des Hintergrundes und der Zielstellung des Projektes

Thüringen wurde durch mehrere Studien mittel- und langfristig eine zunehmende Fachkräftenachfrage prognostiziert. Diese konnte bisher weder durch einheimische Kräfte noch durch Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedsstaaten ausgeglichen werden. Die Gewinnung und Ausbildung von Fachkräften aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten war somit unumgänglich.

Ziel des Projektes war es, Jugendliche aus Drittstaaten für eine betriebliche Ausbildung in Thüringen zu gewinnen sowie sie in eine nachhaltige Beschäftigung zu führen.

b. der Rahmenbedingungen des Projektes

Zwei Mitarbeiterinnen sicherten die sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der Teilnehmer ab und unterstützten bei beruflicher und sozialer Integration. Zudem verstanden sie sich als Schnittstelle zwischen den Projektteilnehmenden, ihren Betrieben, Berufsschulen und Behörden. Denn nur mit einer umfassenden Kenntnis aller Umstände und aktuellsten Informationen konnten die Mitarbeiterinnen schnelle Hilfe leisten und Lösungen für eventuell auftretende Probleme finden. Die Arbeitszeit teilte sich in Anwesenheitsstunden im Büro - Sachbearbeitung, Organisation, Kommunikation - sowie in Außentermine zur individuellen und persönlichen Betreuung der Auszubildenden in Verbindung mit Absprachen zwischen

Unternehmen, Berufsschulen, IHK, HWK und verschiedenen Ämtern und Institutionen. Die beiden Mitarbeiterinnen hatten jeweils einen Schreibtisch inklusive Technik, Anschluss zum Server, notwendiges Büromaterial, Diensthandy, Laptop für das mobile Arbeiten etc. zur Verfügung. Die Außentermine wurden jeweils mit dem privaten Fahrzeug bestritten und über Reisekosten abgerechnet.

Der Publizitätspflicht wurde wie folgt nachgekommen:

Die Teilnehmenden wurden ausdrücklich auf die ESF-Förderung hingewiesen. Online wurde unter www.thaff.de sowie auf der firmeneigenen Website www.tibor.de über das Projekt informiert. Auf allen Informationsmaterialien wurde das EU-Logo entsprechend der Vorgaben der ESF-Website abgebildet, vor allem auf den PowerPoint-Präsentationen zur Vorstellung bei und für Projektpartner und Unternehmer.

Weiterführendes Marketing und Recruiting oblag dem Projektpartner IHK. Das Projekt wurde bereits in einigen Zeitungen erwähnt sowie in regionalen TV-Formaten.

c. der Maßnahmeplanung und des Projektablaufes

Das Projekt begann am 01.08.2017 und endete am 31.12.2020. Zwanzig Teilnehmende waren zunächst eingeplant, vier hatten das Projekt jedoch vor dem Abflug in Hanoi verlassen. Demnach konnten die ursprünglichen Indikatoren nicht gänzlich erfüllt werden. Es wurden Kurzprotokolle für alle persönlichen Kontakte und Feedbackbögen für Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen angelegt. Die Behördengänge zu den jeweils zuständigen Ämtern wurden bewältigt und alle nötigen Papiere sicher verwahrt.

Neben der Hilfe zur Bewältigung bürokratischer Hürden lag die Priorität der Projektmitarbeitenden auf dem persönlichen und regelmäßigen Kontakt mit Teilnehmenden, Betrieben und allen Projektpartnern. Die Eingewöhnung an Umfeld, Klima und Kultur war, wie sich zeigte, ein langer Prozess.

Die Teilnehmenden wurden bis März 2020 wöchentlich besucht, teils zu festen Terminen, zu welchen sich beide Seiten inhaltlich vorbereiteten, um die Zeit so gewinnbringend wie möglich zu nutzen. Hierbei handelte es sich meist um Gesprächsrunden, welche der Verbesserung der Sprache dienten und den Auszubildenden Raum gaben, ihre Probleme beruflicher wie privater Natur anzusprechen. Daraufhin wurden ihnen Lösungsvorschläge gemacht, welche je nach Schwierigkeitsgrad mit oder ohne direkter Einwirkung der Betreuenden bewältigt werden konnten.

Der regelmäßige Kontakt zu Betrieben und Berufsschulen half bei der Klärung auftretender Missverständnisse und Probleme. Unternehmenskontakte fanden monatlich per Mail, Telefon oder persönlich statt sowie zwei Mal jährlich ein Feedbackgespräch. Mit Ausbildern und Lehrern erfolgten regelmäßige Auswertungsgespräche zum Entwicklungsstand, um zeitnah eingreifen zu können, sollten sich Schwierigkeiten abzeichnen. Mit den Berufsschulen wurden zu jedem Schulhalbjahr Gespräche geführt. Auch die Zusammenarbeit mit der IHK Südthüringen als Initiator des Projektes war wichtiger Projektbestandteil und wurde regelmäßig gepflegt. Die soziale Teilhabe wurde durch Kontaktaufnahme und Vermittlung zu Vereinen sowie der Organisation von monatlich stattfindenden Gruppenausflügen gefördert. Ab März 2020 mussten letztere aufgrund der Corona-Pandemie ausgesetzt werden. Netzwerktreffen fanden mindestens halbjährlich statt.

d. der Zusammensetzung der Zielgruppe

Die Zielgruppe bestand aus Jugendlichen zwischen 18 und 30 Jahren aus Drittstaaten (speziell Vietnam), die gewillt waren, eine Ausbildung in Thüringen zu beginnen, abzuschließen und im besten Falle als Fachkraft in Thüringen zu bleiben. Diese Gruppe im Speziellen bestand aus 16 vietnamesischen Auszubildenden, verteilt auf sieben Betriebe in Thüringen, drei Mädchen und 13 Jungen.

e. der ggf. vorhandenen Besonderheiten des Projektes/ der Zielgruppe

Die Zielgruppe kommt aus einem anderen Kulturkreis. Dies wurde bei der Betreuung beachtet. Die sprachlichen Defizite mussten von allen Berücksichtigung finden. Die Berufsschulen und die Betriebe zeigten sich sehr nachsichtig und geduldig.

f. der Angaben zu den Querschnittszielen

Die Qualitätssicherung durch Feedback war bei der Durchführung des Projektes eine Selbstverständlichkeit und trug zur Verbesserung des Projektverlaufes und zur Zielerreichung bei.

Im Sinne ökologischer Nachhaltigkeit wurden die Außentermine, wenn möglich, regional zusammengefasst, um Kilometer und Energie einzusparen.

Die Sicherung der Chancengleichheit war eine wichtige Voraussetzung in der sozialen Betreuung. Dies bezog sich sowohl auf die Gleichbehandlung der Geschlechter als auch auf Unterschiede in Alter, Kultur, Religion und sozialer Herkunft.

Die Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme an diesem Projekt bezogen sich lediglich auf individuelle Eignung und den Willen, sich ein Leben in Deutschland aufzubauen. Alter, Geschlecht, Herkunft (sowohl geographisch als auch sozial), Ideologie/Religion oder sexuelle Orientierung spielten bei der Auswahl der Teilnehmenden absolut keine Rolle.

Dieser Grundsatz war auch Grundlage für die Betreuung der Auszubildenden hier in Deutschland. Tibor als Träger des Siegels Total-E-Quality und Unterzeichner der Charta der Vielfalt beschäftigt nur Sozialbetreuer, die sich Chancengleichheit im Sinne von Antidiskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung auf die Fahnen geschrieben haben. Dieses Thema zog sich

selbstverständlich auch durch die praktische Arbeit im vorliegenden Projekt. Zudem erhielten die Betreuerinnen zu Beginn eine ausführliche interkulturelle Schulung von einer Vietnamesin über Vietnam, kulturelle Unterschiede und Besonderheiten, die für die Betreuung von Bedeutung sein konnten.

Während der wöchentlichen Besuche bei den vietnamesischen Auszubildenden wurde allen Teilnehmenden gleichermaßen Raum für individuelle Gespräche gegeben.

Auch der Zugang zu Bildung und weiterbildenden Maßnahmen ist jedem Einzelnen geboten worden.

In den Betrieben und den Berufsschulen halfen die Betreuer vorhandene Barrieren aufzulösen und alle Beteiligten für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren.

2. Erläuterungen

a. zu etwaigen Abweichungen zum genehmigten Ausgaben- und Finanzierungsplan

Alle Änderungen wurden der GFAW zeitnah mitgeteilt bzw. über Änderungsanträge beantragt. Im Jahr 2020 wurden, nachdem der größte Teil der Auszubildenden seine Prüfung bestanden hatte, die Personalstellen von 1,5 auf 0,5 reduziert.

b. zu eventuell notwendigen Veränderungen der Maßnahmekonzeption

In diesem Projekt kam es zu drei nennenswerten Änderungen des Maßnahmenkonzeptes.

Im Jahr 2019 zeichnete sich im Bereich der Gruppenausflüge ab, dass eine gut besuchte Veranstaltung nicht mehr jeden Monat möglich sein würde. Nach der Abnahme der anfänglichen Schüchternheit der Auszubildenden, begannen individuelle Vorstellungen und Wünsche im Bereich Freizeitgestaltung die Oberhand zu gewinnen. Zudem kamen

Wochenendarbeit, Nebenjobs und Vereinssport als Konkurrenz hinzu. Wünschenswerte Konkurrenz, welche dennoch die Planung und Durchführung erschwerte. So waren es zuletzt nur noch zwei bis drei Anmeldungen maximal. Im Zuge dessen wurden dann kleinere, individueller gestaltete und geplante Ausflüge angeboten und teils auch angenommen. Im Januar 2020 fand die letzte große Veranstaltung statt – unser 3.Tet-Fest. Für Februar 2020 wurden drei Aktivitäten zur Abstimmung gestellt und demokratisch abgewählt, da das Wetter im Februar so unberechenbar ist. Die geplante Veranstaltung im März 2020 musste mit dem Erlass der ersten Thüringer Corona-Verordnung abgesagt werden.

Ab Mitte März 2020 wurde im Zuge der Thüringer Corona-Verordnung den Mitarbeitenden der TIBOR GmbH die Möglichkeit mobilen Arbeitens eröffnet. Technik und Zugang zu Mails, Daten sowie neuem Account in „teams“ wurden bereitgestellt. Firmen hatten bereits im Vorfeld aus Vorsicht und Verunsicherung Termine abgesagt. Außentermine wurden zunächst auf ein Minimum heruntergefahren. Auszubildende wie Firmen, Schulen etc. wurden jedoch weiterhin regelmäßig kontaktiert via Mail, Telefon, Videotelefonie und Social-Media-Kanälen. Nur in medizinischen Notfällen oder zur Lösung sehr großer Konflikte wurden Besuche gemacht. Diese fanden natürlich unter Einhaltung aller Vorsichtsmaßnahmen und Verhaltensregeln statt. Nach kurzem Rückgang der Zahlen und Lockerungen durch die Behörden im Sommer, nahmen Außentermine wieder zu. Allerdings waren alle Partner verhalten bei der Vergabe von Terminen. Besonders einige Firmen und alle Behörden bevorzugten weiterhin den digitalen Kontakt. Auch einige Auszubildende hatten Vorbehalte.

Mit dem Abschluss der Ausbildung von zwölf Auszubildenden im Sommer 2020 verringerte sich der Arbeitsaufwand in diesem Projekt. Bis dahin gab es viel zu tun. Personalgespräche, Vertragsverhandlungen, Diskussion über

Vor- und Nachteile des Bleibens in Thüringen und der jeweiligen Firma, Umzüge, Ummeldungen, Anträge auf Verlängerung des Aufenthaltes usw. Ab September 2020 wurden die vier Azubis voll betreut, die ihren Abschluss erst im Februar 2021 machen werden. Die zwölf nun Fachkräfte wurden im Notfall und bei Fragen unterstützt, die Firmen und Azubis zum Projekt befragt, Abschlussgespräche geplant und das Projekt schriftlich abgeschlossen.

c. zu besonderen Vorkommnissen bei den Teilnehmenden, Akzeptanz bei den Teilnehmern

Bereits 2018 hatten wir unseren ersten Umzug zu betreuen, inklusive Wechsel in einen anderen Landkreis, neue Ausländerbehörde usw. Dies gab es im Laufe des Projektes mehrfach, besonders in der Firma mit zahlreichen Filialen in ganz Thüringen.

Im Verlauf des Projektes wurden ein paar Krankenhausaufenthalte betreut.

Mit der Thematik psychologische Probleme bis hin zu Suizidprävention wurden die Betreuerinnen ebenfalls konfrontiert. Hier konnte schnell professionelle Hilfe gefunden und effektiv geholfen werden.

Im Jahr 2019 konnte kein ausgewertetes Feedback der Auszubildenden in den Bericht integriert werden, da es nur von 20 % der Befragten eine Rückmeldung gab, welche nicht repräsentativ war.

Mit Beginn des Jahres 2020 zog nicht nur die Angst vor der Abschlussprüfung in die Gruppe ein.

Corona machte zurecht Angst. Besonders Auszubildende mit stetem Kundenkontakt hatten Angst, fragten nach Schutzmaßnahmen, unabhängig von öffentlichen Maßnahmen. Viele waren auch in Bezug auf den privaten Bereich verunsichert. Wie schon einmal zu Beginn des Projektes gab es

völlig neue Verhaltensregeln, die sich auch noch stetig veränderten. Hier galt es Ruhe zu bewahren, die Auszubildenden auf dem Laufenden zu halten, neue Regeln zu vermitteln und zu beruhigen. Auch ist die Isolation sicher schwerer, wenn die eigene Familie so weit weg ist. Daher war der regelmäßige Kontakt, wenn auch digital, bei vielen weiterhin gewünscht.

3. Ergebnisbilanz

Der Start im Jahr 2017 war ein Spannender. Die Gruppe kam unvollständig und verteilt auf drei Monate in Deutschland an.

Dieses Projekt war der Pilot zu vielen weiteren Staffeln. Es war für alle Partner und Teilnehmer etwas Neues - stetes Dazulernen.

Die Azubis brauchten circa drei Monate zum Akklimatisieren - Neues Land, Klima, Leute, Kultur, Sprache, gesellschaftliches System, Essen.

Das Kennenlernen aller Beteiligten – Auszubildende, Firmen, Schulen, Behörden, Betreuer – verursachte einen hohen Betreuungsaufwand. Ebenso wurde für das Einrichten projektbezogener Strukturen, Listen, Fragebögen, Profile, Protokolle, Anträge etc. viel Zeit verwandt. Mit den Jahren und der Zunahme der Sicherheit aller Beteiligten, nahm das Pensum etwas ab. Wobei es nie an neuen Herausforderungen mangelte.

Die Routine, welche im zweiten Ausbildungsjahr so langsam einkehrte, wurde 2020 gleich mehrfach wieder auf den Kopf gestellt mit Themen wie Abschlussprüfung, Verlängerung des Aufenthaltstitels, Personalgesprächen, Vertragsverhandlungen und allen voran Corona.

Der Kontakt zu den Berufsschulen wurde regelmäßig gepflegt. Die Firmen wurden über Ergebnisse informiert. Auch wurden zur Unterstützung der Ausbildung ausbildungsbegleitende Hilfen beantragt, wenn gewünscht. Einige Firmen gestalteten die Arbeitszeiten so, dass der abH-Unterricht eingepasst werden konnte.

Die Zusammenarbeit mit den Betrieben hat im Großen und Ganzen funktioniert. Regelmäßige Rückfragen, halbjährliches Feedback sowie ein guter Informationsfluss und gute Zusammenarbeit in akuten Fällen erleichterten den Prozess.

Die Behörden waren weitestgehend hilfsbereit und haben Antragstellungen leichtgemacht, sowohl in Bezug auf Aufenthaltstitel/Meldewesen als auch bei ausbildungsbegleitenden Hilfen. Auch hier gilt, dass 2020 alles erschwert wurde durch die Pandemie und den behördlichen, öffentlichen Umgang damit. So haben, trotz Antragstellung im Sommer einige Auszubildende ihren neuen Aufenthaltstitel, Stand Dezember 2020, noch immer nicht erhalten.

Der zu Beginn angebotene Deutschkurs war erfolgreich. Das heißt alle Auszubildenden dieses Projektes hatten bis Sommer 2018 ihre B2-Prüfung bestanden.

Die ursprünglichen Indikatoren orientierten sich an der ursprünglichen Teilnehmerzahl des Projektes. Da nur 16 Auszubildende in Deutschland ankamen, können diese nicht in Gänze erreicht werden.

<i>Stand Dezember 2020</i>	Projektzeitraum	
	Soll	Ist
Indikatoren		
Anzahl zu betreuender Teilnehmer	20	16
Anzahl Kontakt Betrieb in Bezug des TN	42	42
Anzahl gemeinsame Aktivitäten	42	27
Anzahl der Besuche in Berufsschulen	8	8
Anzahl der Netzwerktreffen	8	11
Anzahl der TN, die die Ausbildung abschließen	16	12
Anzahl der TN, die einen Arbeitsvertrag erhalten	15	12
Anzahl der betriebl. Übernahmeerklärungen	18	12

Gruppenausflüge mussten 2019 aus Mangel an Beteiligung abgesagt werden, da aufgrund des aktuellen Wetters keiner der Auszubildenden erschien. Angebote wurden bis März 2020 monatlich gemacht.

Ausflüge haben wie folgt stattgefunden:

2018

Januar - Ilmenau Eislaufen, Dinner, Disco

Februar - vietnamesisches Neujahrsfest

März - Suhl Bowling

April - Weimar Stadtrundgang, Museum

Mai - Eisenach Wartburg

Juni - Erfurt Fête de la Musique

August - Grillabend Azubis+Unternehmensleitungen+Ausbilder

September - Interkulturelle Woche Suhl

Oktober - Feengrotten

November - Weihnachtsfeier IHK/ Come together Staffel 1+2

Dezember - Weihnachtsmarkt Dresden

2019

Januar - Tet-Fest, vietnamesisches Neujahr

Februar - Planetarium Jena

März - Buchenwald Weimar

April - ega, Erfurt

Mai - Lange Nacht der Technik, Ilmenau

Juni - Erfurt Fête de la Musique

Juli - Wanderung Stausee Heyda

September - Kletterpark Hohenfelden

Oktober - Sportfest Suhl

November - Besuch Bundestag, Berlin

Dezember - Weihnachtsmarkt Schlittschuhlaufen Meiningen

Drei Ausflüge fanden individuell mit dem jeweiligen Betreuer in kleinstem Rahmen statt.

2020

Januar – Tet-Fest

Einige Auszubildende konnten in Sportvereine vermittelt werden. Beliebt war vor allem Fußball, dicht gefolgt von Badminton, Basketball, Billard und Boxen.

Feedbacks wurden halbjährlich von den Firmen wie auch den Auszubildenden abgefragt, ausgewertet und jeweils in die Zwischen- und Jahresberichte integriert.

Die Auswertung des Feedbacks der Auszubildenden ist erst im Januar/Februar 2021 möglich.

Die Auszubildenden wurden in einer anonymen, abschließenden Evaluation zu folgenden Themen befragt:

- Erwartungen/Wünsche
- Vorbereitung des Projektes
- Bewertung der einzelnen Institutionen (IHK, Betreuer, Schule, Betrieb)
- Zufriedenheit mit Projektpartnern
- Stand soziale Integration
- Zukunftspläne (Verbleib in Firma, Thüringen, Deutschland)

Die Unternehmen wurden gebeten sich in zweierlei Weise zu äußern. In einem Abschlussgespräch sollen Fragen geklärt werden, wie:

Wie macht sich der Auszubildende, nun Fachkraft, in Ihrer Firma?

Ist dieser auch in Zukunft eingeplant?

Gibt es die Möglichkeit sich weiter zu entwickeln?

Sind Sie bisher mit Ihrer Entscheidung der Übernahme zufrieden?

Der zweite Teil ist eine schriftliche Befragung zum Projekt im Allgemeinen. Hierbei wurden die Unternehmen zu folgenden Themen befragt:

- Erwartungen an das Projekt
- Qualität der Vorbereitungen
- Zufriedenheit mit Projektpartnern
- Qualität Sozialbetreuung
- Zukunftspläne in Bezug auf die vietnamesischen Auszubildenden

Auch hier ist eine Auswertung erst im Januar/Februar 2021 möglich, da die meisten Firmen der Bitte um einen Termin zum Zwecke des Gespräches nicht nachkommen konnten und auch den Fragebogen noch nicht ausgefüllt haben.

Auch in Bezug auf die Indikatoren können endgültige Zahlen erst im Februar/März 2021 gegeben werden.

Von den 16 Auszubildenden des Projektes haben zwölf ihren Abschluss im Sommer 2020 planmäßig gemacht.

Allen wurde ein Arbeitsvertrag als Fachkraft von ihrer Firma angeboten.

Zehn haben dieses Angebot angenommen und unterschrieben. Zwei haben aus privaten Gründen dankend abgelehnt und je eine Stelle als Fachkraft in Berlin und Leipzig angetreten.

Diese Auszubildenden wurden ab September 2020 nur noch in besonderen Fällen nachbetreut.

Von den verbliebenen vier Auszubildenden haben drei regulär von Dezember 2020 bis Februar 2021 ihre Abschlussprüfungen. Ein Auszubildender wiederholt seine im Sommer nicht bestandene reguläre Prüfung. Allen vier Azubis wurde bereits in der Vergangenheit ein Platz in der jeweiligen Firma in Aussicht gestellt, wenn sie die Prüfung bestehen.