



## Vorhabensbeschreibung

### FAV-Offensive „Ausbildung & Beschäftigung in Thüringen“ (FASOV2023000076)

In der „Fachkräftestrategie für Thüringen 2021-2025“ heißt es: „Bis zum Jahr 2040 wird die Zahl der Erwerbspersonen in Thüringen voraussichtlich um 24,5 Prozent zurückgehen. Da die endogenen Potenziale im Freistaat nicht mehr ausreichen, um den absehbar wachsenden Fachkräftebedarf decken zu können, ist es erforderlich, auch exogene Arbeitsmarktpotenziale bestmöglich zu nutzen. Die Gewinnung neuer Fachkräfte und potenzieller Auszubildender aus dem Ausland ist somit notwendig, um die bisher erzielten wirtschaftlichen Erfolge in Thüringen fortzusetzen... Daher kommt der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten eine stetig wachsende Bedeutung zu.“ In der aktuellen Förderrichtlinie des TMWWDG heißt es: „Für die künftige Entwicklung der Wirtschaft des Freistaates Thüringen hat sich die Verfügbarkeit von Fachkräften als zunehmend wichtig werdender Schlüsselfaktor herausgestellt. Einschlägige Studien belegen, dass der künftige Fachkräftebedarf nicht durch die Schulabgänger der kommenden Jahre gedeckt werden kann. Auch die Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitslosen bietet mit Blick auf die bereits sehr niedrige Arbeitslosenquote kein ausreichendes Potential. Zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit werden die Thüringer Unternehmen auf den Zuzug von Erwerbspersonen angewiesen sein.“ (Quelle: Richtlinie des Freistaates Thüringen zur Förderung von Thüringer Unternehmen vom 23.5.2022) „Nach wie vor bildet die Fachkräftesicherung die Schlüsselaufgabe für die weitere positive Entwicklung unserer Wirtschaft und des Arbeitsmarktes hier in Thüringen.“ (Heike Werner, Thüringer Arbeits- und Sozialministerin) Markus Behrens, RD S-A-T der Bundesagentur für Arbeit: „Unternehmen suchen bereits heute händeringend nach gut ausgebildeten Fachkräften. ... Weiterbildung und Zuwanderung sind für Thüringen deshalb zwei entscheidende Wachstumsfaktoren.“ Auch im Monitoring der Ausbildungsverbände, der Basis unseres Projekt-Engagements, werden die Bedarfe der Unternehmen zur Stellenbesetzung deutlich. Bestehende Strukturen: Das Vorhaben schließt direkt an das erfolgreiche Projekt „Aktionsstruktur Transnationale Fachkräfte für Thüringen“ an. Wir greifen auf jahrelange Best-Practice-Erfahrungen zurück und bestehende Strukturen in Thüringen (Kammern, Branchen-/ Unternehmensverbände, Sozialwirtschaft, Ausbildungsverbände) kooperieren. In den Zielländern Ukraine, Mongolei, Serbien und Türkei verfügen wir über eine hervorragende Ausgangsbasis für das Projekt und optimale Zugänge zu den Zielgruppen. Die bestehende Zusammenarbeit mit Ministerien, Botschaften und Verwaltungen wirkt begünstigend. Zur Zielerreichung werden 4 Zielgruppen fokussiert: 1. Schüler:innen allgemeinbildender Schulen mit Deutschunterricht 2. Auszubildende & Absolvent:innen von Berufs-/Fachschulen, 3. Student:innen & Absolvent:innen von Fach-/Hochschulen bzw. Universitäten 4. Individuelle Bewerber:innen. Die Teilnehmengewinnung erfolgt vorrangig durch Aktivitäten der Kooperationspartner, Online-Zielgruppenmarketing, Assessments, Fachkräftebörsen, Orientierungsworkshops und Infoveranstaltungen für Interessent:innen und Eltern. Die Projektzuführung erfolgt nach ausführlicher und transparenter Information durch das Projektteam zu den Angeboten, genauen Bedingungen und Anforderungen und Anamnese der individuellen Voraussetzungen, Motivation und Passgenauigkeit zu angebotenen Stellen. Praktiziert wird ausschließlich faire Anwerbung auf Basis der Qualitätskriterien. Konkrete Ziele (Z) des Projektes sind a) Gewinnung von 230 Auszubildenden/ Beschäftigten zur Besetzung freier Stellen in Thüringen, b) Festigung/ Erweiterung einer Struktur zur Fachkräftegewinnung, c) Etablierung des Trägerverbundes d) Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Veranstaltungen zum Bewerben der



Ausbildungs-, Arbeits- & Lebenschancen in Thüringen, f) Motivation von Unternehmen zur Einstellung ausländischer Fachkräfte. Z: Durchführung von 12 Projektkonferenzen in den Zielländern mit „Federführung im Trägerverbund“ Z: Teilnahme an 9 Projektkonferenzen in den Zielländern mit „Stellv. Federführung“, Z: Etablierung eines Partnernetzwerks mit 42 Partnern (Kooperationsvereinbarungen) in den Zielländern, davon TZ: Ukraine-15, Mongolei-10, Kasachstan-5, Serbien-6, Türkei-4, Bosnien-H.-3. Z: Realisierung von 72 Informationsveranstaltungen für Zielgruppen, davon (TZ): Ukraine-30, Mongolei-20, Kasachstan-10, Serbien-8, Türkei-8, Bosnien-Herzegowina-6. Z: Publizierung einer Info-Broschüre in 5 Zielländern mit „Federführung“. Z: Gewinnung von 230 Bewerber:innen, die über die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildungs-/Beschäftigungsaufnahme verfügen bzw. diese (im Projekt koordiniert) erwerben. Teilziele: Ukraine: 2023-5; 2024-15; 2025-20; Gesamt: 40/ Mongolei: 2023-20; 2024-25; 2025-30; Gesamt: 75/ Kasachstan: 2023-4; 2024-10; 2025-15; Gesamt: 29/ Serbien: 2023-4; 2024-10; 2025-15; Gesamt: 29/ Türkei: 2023-4; 2024-10; 2025-14; Gesamt: 28/ Bosnien-Herzegowina: 2023-4; 2024-10; 2025-15; Gesamt: 29/ SUMME: 2023-41; 2024-80; 2025-109; Gesamt: 230.

Einordnung in die Ziele des ESF plus 2021 bis 2027:

Durch die Projektarbeit wird aktiv zur Erreichung des Hauptziels des ESF Plus sowie zur Umsetzung der Strategie für den Einsatz des ESF Plus in Thüringen beigetragen. Ergebnisse werden bezüglich der Spezifischen Ziele „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und Aktivierungsmaßnahmen für alle Arbeit Suchenden, insbesondere für junge Menschen“, „Förderung der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel“, „Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu hochwertiger und inklusiver allgemeiner und beruflicher Bildung einschließlich des entsprechenden Abschlusses, „Förderung des lebenslangen Lernens, bessere Antizipation von Veränderungen und neuen Kompetenzanforderungen auf der Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts“ sowie „Erleichterung beruflicher Übergänge und Förderung der beruflichen Mobilität“ angestrebt. ESF-Querschnittsthemen:

Im Projekt ermöglichen wir allen interessierten Personen unabhängig des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Weltanschauung oder Religion, ihrer sexuellen Ausrichtung oder körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung Zugang zur Teilnahme und Nutzung unserer Angebote. „Equal pay“ ist bei uns bereits lange gelebte Praxis. (Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit). Der tradierte Blick auf Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder schränkt in freier Berufswahl ein. Wir bestärken Teilnehmende darin, sich unabhängig vom eigenen Geschlecht, der Herkunft oder sexuellen Orientierung allen Berufen offen zu zeigen und sich in diesen frei zu orientieren. Wir regen an, traditionelle Berufswahlmuster bei Interesse an vermeintlich entgegengesetzten Tätigkeiten bewusst zu durchbrechen. Regelmäßig reflektieren wir unsere Haltung dazu und fokussieren nicht auf Geschlechterzuordnung, sondern auf die Ressourcen der Zielgruppen und sich daraus ableitbare berufliche Möglichkeiten und Chancen. Wir leben und kommunizieren unser Prinzip, allen Chancen zu geben und motivieren unser Umfeld zur Mitwirkung (Gleichstellung der Geschlechter). Ökologische Nachhaltigkeit hat immanent an Bedeutung gewonnen. Wir unterstützen die Entwicklung von ökologisch verantwortungsvollem Denken & Handeln aktiv und achten auf schonenden & effizienten Ressourceneinsatz und sind bestrebt, unseren „ökologischen Fußabdruck“ möglichst klein zu halten, z. B. durch optimierte Termin- & Wegeplanung, Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel sowie Einsparung von Energie und Material. Angelehnt an „Soziales“ im Nachhaltigkeitsdreieck ermöglichen wir allen Mitarbeitenden freie berufliche Entfaltung, stetige Weiterbildung und Gleichberechtigung und streben nach kooperativem Handeln.



Geplante Partnerschaften, Kooperationen, Netzwerke: Wir beabsichtigen eine kooperative Umsetzung des Projekts und gehen dazu aufgrund unterschiedlicher Zielgruppen, Zugänge und Interessenlagen Zielland-individuelle Verbundpartnerschaften ein. Über die Verbundpartner hinaus haben eine Vielzahl von bereits aktiven Partnern ihre Bereitschaft zur Kooperation erklärt; darunter die IHK Erfurt, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger und die Thüringer Firmenausbildungsverbände stellvertretend für ihre Mitgliedsunternehmen. Mit Akteuren, die sich aus Zielregionen zurückgezogen haben (z. B. HWK`n) werden bezüglich „unserer“ Regionen Kooperationen geschlossen. So wird unser Anspruch auf bestmögliche Zusammenarbeit bereits in der Planungsphase unterstrichen. Bezüglich der Zielregionen folgen wir dem im Ausschreibungstext mitgeteilten Anliegen; „dass bereits aufgebaute, gut funktionierende Strukturen und Netzwerke in den jeweiligen Zielländern beibehalten werden“. Bereits gut funktionierende Strukturen und bewährte Kooperationen haben wir in der Ukraine, in Serbien, der Mongolei und der Türkei; die durch weitere ergänzt und entwickelt. In Zielländern, in welchen erst Strukturen etabliert werden sollen (Kasachstan und Bosnien-Herzegowina) soll dies unter Mitwirkung etablierter Einrichtungen im Zusammenwirken mit den Verbundpartnern der Zielländernach dem Beispiel der erprobten Strukturen in der Ukraine und der Mongolei geschehen.

Handlungsansatz für das Projekt: Die demographische Herausforderung Thüringens, zurückgehende Ressourcen in den europäischen Staaten und der steigende Bedarf in den Unternehmen erfordern einen alle Gesamtprozesse der Fachkräftegewinnung umspannenden Handlungsansatz. Dies betrifft die (faire) Anwerbung, Erstorientierung, sprachliche Vorbereitung, Matching zwischen Unternehmen und zu Gewinnenden, Vorbereitung und Begleitung der Ausreise aus dem Heimatland, Einreise und in Thüringen, das Ankommen in Thüringen und im Unternehmen und die Integration in das Unternehmen mit Begleitung. Wir fokussieren auf 9 strategische Handlungsansätze für mittel- & langfristige Erfolge: 1. Festigung und Weiterentwicklung der bereits initiierten Strukturen in der Mongolei, Serbien und Türkei 2. Unterstützung bei der baldmöglichsten Wiederherstellung voller Leistungsfähigkeit der bereits initiierte Struktur in der Ukraine unverzüglich nach Beendigung des Krieges 3. Ausgehend vom bewährten Vorgehen in der Ukraine und der anschließenden Best-Practice-Anwendung in der Mongolei wurde die Wirksamkeit von Strategie & Umsetzungsprozessen ervalidiert. Diese Struktur (Zusammenarbeit mit einem Hauptpartner, der in Absprache mit dem Projekt die Aktionen (Teilnehmergewinnung, -verwaltung und -betreuung) und die Zusammenarbeit mit den weiteren nationalen Partnern) koordiniert, soll in die neuen Zielländer transferiert und den individuellen Gegebenheiten angepasst werden. 5. Aufnahme und Pflege von Kontakten zu beruflichen/ akademischen Bildungseinrichtungen, Sprachschulen, Medien sowie Konsulaten in den neuen Zielregionen 6. Im Zusammenwirken mit Verbundpartnern soll eine Strategie zum Zielgruppenmarketing erarbeitet & umgesetzt werden. 7. In Thüringen soll ein funktionierendes System zur Erfassung der Besetzungsbedarfe mit ausländischen Bewerber:innen von Unternehmen (unter Einbeziehung der Agenturen für Arbeit, Kammern, Ministerien, Unternehmen) entstehen. 8. (Schnittstelle zum Projekt) In den Zielländern soll gemeinsam mit den kooperierenden Kammern ein System zur strukturierten Beruflichen Orientierung hinsichtlich der deutschen Ausbildungsberufe etabliert und diesbezügliche Maßnahmen durchgeführt werden 8. (Schnittstelle zum Projekt): Die Verfügbarkeit/ Umsetzung eines die Zielgruppengewinnung ergänzenden Betreuungsprojektes (bisher: individuelle Ausbildungsbegleitung) ist zum Erfolg der Fachkräftemigration von entscheidender Bedeutung. 9. (Schnittstelle zum Projekt): Sicherstellung & Entwicklung etablierter Unterstützungen (Unternehmensförderung, Willkommenskultur,



Integrationsmaßnahmen). Beschreibung des Vorgehens im Zeitablauf: Das Vorhaben soll am 1.1.2023 beginnen und ist in 3 Phasen und 8 konkrete Arbeitspakete gegliedert, welche weitgehend parallel und miteinander koordiniert im Projektverlauf umgesetzt werden. Nach Kick-Off-Veranstaltungen und erfolgter Umsetzungsorganisation sollen bereits bis 4/2023 die Strategiegruppe installiert, 50% der Kooperationsverträge geschlossen, wesentliche Informationsmedien verfügbar sein, 15 Informations- & Netzwerkveranstaltungen in Zielländern durchgeführt und die ersten 10 Teilnehmenden gewonnen sein. Im ersten Jahr sollen die Strukturen in den Zielländern arbeitsfähig und von dort planmäßig bereits 41 Auszubildende akquiriert und angekommen sein; die geplante Organisations- und Leistungsstruktur und Projektumsetzung (Termine, Ziele, Teilziele) ist in einer detaillierten Arbeitspaket- und Meilensteinplanung strukturiert. Einschätzung der Durchführbarkeit/ Chancen/Risiken: Die Notwendigkeit, Fachkräfte für Thüringen im Ausland zu suchen und zu finden, ist alternativlos. Die Erfolgchancen, über das Projekt Ressourcen zu erschließen, sind in den fokussierten Zielländern gut. Derzeit sind andere Länder/Regionen mit Fachkräftebedarfen in den Zielländern mit Akquise noch zurückhaltend; dies wird sich jedoch kurzfristig ändern. Der Vorsprung ist als strategischer Vorteil, besonders bei der Partnerbindung und dem Zielgruppenmarketing zu nutzen. Dies erfordert die unverzügliche Entwicklung von professionellen Strukturen mit hohem Qualitätsanspruch, einer Vertrauensbasis mit Partnern und eines positiven Images durch attraktive Angebote und faires Agieren. Chancen sind auch die weitere Etablierung von Inter- & Willkommenskultur in Thüringen, eine intensivere Vernetzung der Akteure und eine Verstetigung bestehender Initiativen. Mit der Gewinnung ausländischer Azubis/Fachkräfte können sich Unternehmen weiterentwickeln, die eigene Innovationskraft steigern und damit aktiv zur eigenen Wettbewerbsfähigkeit, Existenz- und Standortsicherung und verbessertem Image bei Bewerberzielgruppen beitragen. Risiken sind z.B. politische Entwicklungen, Krisen und Kriege. Trauriges aktuelles Beispiel dafür ist die Ukraine: die dortige Situation erlaubt es derzeit nicht, dass bereits gewonnene und gut vorbereitete Teilnehmende nach Deutschland kommen können. Solche Situationen sind jedoch gleichzeitig Gründe dafür, dass Menschen bereit oder gezwungen sind, ihre Heimat zu verlassen. Aktuelles Beispiel für unwägbare Risiken ist die noch nicht überstandene COVID-19-Pandemiesituation. Deren plötzliches Eintreten und einschneidenden Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens und der Wirtschaft haben weltweit enorme Verluste, Schäden und ein andauerndes Trauma verursacht. Dadurch waren Akquise, Vorbereitungen, Anreisen und Aufnahmen von Ausbildungen/Beschäftigungen stark eingeschränkt bzw. unmöglich. Risiken sind auch „Stopp-Signale“ von Regierungen zur aktiven An(Ab-)werbung von Fachkräften, Änderungen der Aus- oder Einreisebestimmungen, sinkendes Interesse der Zielgruppen aufgrund verbesserter Bedingungen/ Verdienstmöglichkeiten im Heimatland oder ein „Abwerben“ gewonnener Fachkräfte durch andere Regionen oder Unternehmen, fehlende Bekanntheit Thüringens, wegen ländlicher Prägung geringe Attraktivität bei jungen Menschen, vergleichsweise niedrigeres Lohnniveau, Sprachbarrieren, Schwellenangst bei Unternehmen, Schwierigkeiten beim amtlichen Bewilligungs-, Melde- und Ankommensprozedere. Ein zunehmendes Risiko für die (aufwändige) Gewinnung/Vorbereitung von Bewerber:innen im Ausland sind späte Bedarfsmittelungen der Unternehmen oder ein gänzlicher Rückzug davon: Die sensible Ressource Mensch erlaubt kein „Lagern oder Warmhalten“: bei Verzögerungen und Nicht-Verfügbarkeit alternativer Unternehmen sind ergebnislos getätigte Aufwendungen, verlorene Fachkräfte und enttäuschte Menschen die Folge. Zusammenarbeit im Verbund/ Federführung/ Stellvertretung: Unsere Kooperationen konzentrieren sich auf drei Säulen als Grundlage der Projektarbeit: das zu realisierende





Netzwerk mit den Verbundpartnern in den Zielländern, die Netzwerke mit den Kooperationspartnern in Zielländern und das Netzwerk in Thüringen. Um ein koordiniertes Vorgehen realisieren zu können, wurden vorab mit allen (vom Fördergeber benannten) Trägern Gespräche geführt und die folgenden Kooperationen in Projektverbänden je Zielland vereinbart. Bei der Erarbeitung einer gemeinsamen Struktur für das Vorgehen in den einzelnen Zielländern wurden koordinierte Aktionen, Synergien, Schnittstellen und die Funktionen über die Federführung bei Behördenabsprachen im Zielland („federführend“-F, „stellvertretend-1-SV-1 und „stellvertretend-2 -SV-2) zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands abgestimmt:

Ukraine: FAV (F), TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH (SV-1), / Mongolei: FAV (F), TIBOR (SV-1)/ Kasachstan: FAV (F), Handwerkskammer Erfurt (SV-1)/ Serbien: FAV (F), TIBOR (SV-1) Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH (SV-2)/ Bosnien-Herzegowina: Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH (F), FAV Service gGmbH (SV-1)/ Türkei: FAV (F).

Alle genannten Verbundpartner bewerben sich eigenständig. Durch Teilung von Aufgaben, Branchen & Regionalbezug wird eine Berufsgruppen- & Branchenübergreifende Gewinnung möglich und Doppelungen vermieden. Das Ziel ist einheitlich und impliziert eine enge Zusammenarbeit im Trägerverbund. Diese soll insbesondere hinsichtlich der Abstimmung mit örtlichen, regionalen und nationalen Behörden sowie mit den Visaerteilenden deutschen Konsulaten, auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und des übergreifenden Regionalmarketing für den Wirtschaftsstandort Thüringen und seinen Angeboten als möglichen neuen Lebens- und Arbeitsmittelpunkt für die Zielgruppen erfolgen. Wichtige Anknüpfungspunkte sind gemeinsame Veranstaltungen (Projektkonferenzen, Stellenbörsen) und koordinierte Maßnahmen zur Erstorientierung, Kurse zur sprachlichen Vorbereitung, Antragstellungen für Visa und die Erstellung gemeinsamer Informations- und Werbematerialien/-medien. Die Verbundpartner sollen in den Zielregionen vorrangig individuelle und auf die „eigenen“ Unternehmen, Partner, Zielbranchen oder -regionen ausgerichtete Aktivitäten umsetzen. Darstellung der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen: Die FAV Service gGmbH ist mit ihrem Netzwerk an Institutionen, Unternehmen und Organisationen in Thüringen im Bereich der Fachkräfteentwicklung durch Ausbildung und Qualifizierung, berufliche Orientierung und Umsetzung internationaler Kooperationen etabliert. Auf Thüringen bezogen wird die Einbindung der regionalen Kammern, der Verbände der Thüringer Wirtschaft sowie der Wohlfahrtspflege auf Landesebene sichergestellt, damit Schnittstellen- und Synergien mit Bezug auf die Fachkräftegewinnung im Ausland koordiniert, extern unterstützt und bei Bedarf begleitet werden können. Bereits bei der Planung der Ankunft der gewonnenen Personen sollen Ausländerbehörden, Stadt-/ Kreisverwaltungen, Sozialpartner, Sprachschulen, Sportvereine und ggfs. Integrationsdienste einbezogen werden. Die Instrumente und relevanten Ressourcen der ThAFF und des WCT werden genutzt; mit dem FOSA-Institut wird bei der Anerkennungsberatung kooperiert. Eine Vielzahl bereits aktiver Partner:innen der FAV Service gGmbH haben ihre Bereitschaft zur Kooperation erklärt; die IHK'n Erfurt und Südthüringen, HWK'n, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger und die Ausbildungsverbünde mit ihren Mitgliedsunternehmen. Mit Akteuren, die sich von der KAV-Beteiligung oder aus Zielländern zurückgezogen haben, werden Kooperationen geschlossen. So wird unser Anspruch auf bestmögliche Zusammenarbeit unterstrichen. Bezüglich der Zielregionen folgen wir dem im Ausschreibungstext mitgeteilten Anliegen „dass bereits aufgebaute, gut funktionierende Strukturen und Netzwerke in den jeweiligen Zielländern beibehalten werden“. Feststehende Partner unseres Projektes in bereits gut funktionierenden Strukturen sind: Ukraine: Deutsch-Ukrainisches Bildungszentrum, Polytechnische Universität Lviv, Internationale Universität



Kiew, Technisches College Lviv, Technisch-Ökonomisches College Lviv, Technologisches College Lviv, College für Infokommunikation Lviv, College für Auto- und Straßenbau Lviv, Berufskolleg Computertechnologie Lviv, Polytechnisches College Kolomyia, Polytechnisches College Khmelnytskyi, College Stryi/Nationale Agraruniversität, Berufsslyzeum Solochiv, Berufsschule für Wirtschaft & Informatik Sambir; Serbien: Balkanika D.O.O, Reintegracija, Razvojni Centar-Mreza, Nis, Srednja Skola Tutin; Mongolei: KHUGJIL-Zentrum für berufliche Orientierung & Bildung, Goethe-Schule, Deutsche Schule, Bau- und Polytechnik College, Region TUV AIMAG, Tsesen Bildungsförderungsfonds NGO, Schule Nr.1, Schule Nr. 14 Darkhan, Schule Nr. 19 Erdenet; Türkei: Universität Izmir, Universität Pamukkale, HTC&D Consultancy & Development. Bestehende Partnerschaften werden durch weitere ergänzt und entwickelt. In Zielländern, in welchen erst Strukturen etabliert werden sollen, soll dies unter Mitwirkung folgender Einrichtungen geschehen: Kasachstan: Astana IT University, Astana; GCC „Beineu Polytechnic College“, Aktau; Kommunal-Staatliches College „Electrotechnikal“, Gebiet Abai Semey; Bildungszentrum „IP Ushakova“, Astana; Bosnien-Herzegowina: Centar zdravstvenu njegu, Hajiti Centar za stranu jezike. Aussagen zur Methodik: Ein zielgruppenorientierter Methodenmix soll den Maßnahmeerfolg sichern. Im Rahmen des QM erstellen wir einen Meilensteinplanung und Prozessbeschreibungen, die Kontrollpunkte setzen, unser Vorgehen nachvollziehbar und Abweichungen sichtbar machen. Im Sinne qualitativer Methoden werden regelmäßige Abfragen bei Unternehmen als Grundlage bedarfsorientierter Gewinnung und Zufriedenheitsanalysen bei Teilnehmenden und Unternehmen durchgeführt. Das Zielgruppenmarketing soll im Methodenmix aus Veranstaltungen und Onlinemarketing unter Einsatz von social-media und Software zur Persönlichkeits-eignungsorientierung wirken. In der beruflichen Erstororientierung kommen aktuell bewährte Methoden zur Potentialanalyse sowie zur Berufsfelderkundung zur Anwendung. In der Arbeit mit den Teilnehmenden werden aktuelle pädagogische Methoden auf dem Stand moderner Methodik & Didaktik angewandt, um schnelle & nachhaltige Bildungserfolge zu erzielen. Im blended-learning werden online-Sequenzen eingesetzt. Erfolgreiche Gewinnungs- & Vorbereitungskonzepte werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt. Prozess- & Maßnahmeketten dienen dazu, aufwändige Maßnahmen bestmöglich zu organisieren. Im Sinne der Qualitätssicherung planen wir Onlinebefragungen/ Interviews mit Teilnehmenden und Unternehmen. Die Projektsteuerung dient zur Planung/ Überwachung der Ressourcen & Ziele. Benennung der vorgesehenen Tätigkeiten der Projektmitarbeiter:innen: Zur Realisierung der Projektarbeit und -ziele ist der Einsatz von Mitarbeitenden im Umfang von 4,8 VBE mit folgenden Tätigkeiten vorgesehen:

Leitung/Koordinierung/Netzwerkentwicklung, Unternehmenskommunikation 1,0 VBE; TN-Gewinnung/Strukturentwicklung: Ukraine (1,0 VBE), Mongolei (1,2 VBE), Serbien (0,4 VBE), Kasachstan (0,4 VBE), Türkei (0,4 VBE) Bosnien-Herzegowina (0,2 VBE). Zusätzlich dazu ist der Einsatz von „Ortskräften“ zur regelmäßigen regionalen Umsetzung der Projektarbeit vor Ort in folgenden Zielländern auf Basis externer Leistung (Kooperationspartner) vorgesehen: Ukraine, Mongolei, Serbien, Kasachstan, Türkei. Öffentlichkeitsarbeit/ Informations- & Publizitätsvorschriften: Ziele der projektbezogenen Öffentlichkeitsarbeit sind die Information der Zielgruppen über Chancen zur persönlichen und fachlich-/beruflichen Entwicklung in Thüringen und breite Kommunikation konkreter Möglichkeiten zur Teilnahme und Nutzung. Dies umfasst die Bekanntmachung attraktiver Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, beruflichen Perspektiven und Karrierewege sowie die günstigen Bedingungen zum Leben, Lernen und Arbeiten in Thüringen. Aufgabe ist auch die Bekanntmachung des Projektes bei den Unternehmen, der Möglichkeiten zur aktiven



Partizipation und des erwarteten Nutzens, den Unternehmen durch Teilnahme kurz-, mittel- und langfristig haben. Aufrufe zur Teilnahme sollen bei Besuchen, in Veranstaltungen explizit an alle Unternehmen kommuniziert werden, die Unterstützungsbedarf haben und damit Interesse für eine Zusammenarbeit geschaffen werden. Als Teil der Öffentlichkeitsarbeit planen wir, in Kooperation mit unseren Partner:innen in den Zielländern vor Ort Anlaufstellen für alle einzurichten, die Interesse an den Angeboten haben und dort regelmäßige Veranstaltungen zur Information über Thüringen, potentielle Arbeitgeber oder Ausbildungsunternehmen und berufliche und persönliche Perspektiven durchzuführen. Ergänzt werden die Veranstaltungen durch Erstorientierungen über Arbeit & Leben in Thüringen, insbesondere hinsichtlich beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, Anforderungen und sozialer/ gesellschaftlicher Gegebenheiten. In jedem Zielland sind jährlich (mit den Verbund- und nationalen Partner:innen) Projektkonferenzen mit Stellenbörsen und Vorträgen für Interessent:innen, Assessments und Bewerbungs- und Vertragsgesprächen geplant, zu denen auch Thüringer Unternehmen (Selbstkosten) eingeladen werden. Zur Kommunikation der Projektinhalte und Angebote sowie zur Vor- und Darstellung der Verbund- & Projektpartner, der Region Thüringen sowie der Fördergeber sollen Projektbroschüren & -flyer sowie Videoclips zur multimedialen Publikation der Angebote erstellt und publiziert werden, die in digitaler Form auch online (via website & social-Media) verfügbar gemacht werden sollen. Publizität: Wir verpflichten uns verbindlich zur Publizität entsprechend des Leitfadens Öffentlichkeitsarbeit für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds Plus im Freistaat Thüringen in der Förderperiode 2021-2027 und geben Teilnehmenden, Partnern, Unternehmen, Mitarbeitenden und Interessierten allgemeine Informationen zum ESF Plus-geförderten Vorhaben. In allen Publikationen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Informationsmedien und auf Werbemitteln wird die Förderung des ESF Plus und des Freistaats Thüringen lt. Vorgaben publiziert. Anwendung der Qualitätskriterien: Im Projekt wird ausnahmslos faire & ethisch korrekte Gewinnung/Anwerbung mit hoher Transparenz hinsichtlich der Anforderungen, Bedingungen, Abläufe und Kosten gegenüber den zu Gewinnenden auf Basis der Qualitätskriterien praktiziert. Es gilt das Employer-Pays-Prinzip: es wird ausgeschlossen, dass sich Gewinnende bzw. deren Familien in Zusammenhang mit der Aufnahme einer Ausbildung/ Beschäftigung in Thüringen in eine Schuldenfalle begeben. Diese zentrale Anforderung wird auch auf alle tätigen Kooperationspartner übertragen und dort umgesetzt. Alle Informationen, die zu Gewinnenden zur Verfügung gestellt werden, werden verständlich formuliert und in der Herkunftssprache übermittelt. Zu Beginn des Prozesses wird ein detaillierter Ablaufplan erstellt und den Teilnehmenden übergeben. Allen Teilnehmenden stehen im Herkunftsland und in Thüringen feste Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Alle weiteren Inhalte der Qualitätskriterien (Vorbereitung, Gewinnung/ Vermittlung in transparenter & fairer Art und Weise, Transparenz über Strukturen in Thüringen, Ablaufplan zu Betrieblichen Regelungen und betrieblicher Integration, Gleichbehandlung bei Entlohnung und Weiterbildung, Hilfe zur Integration in die Gesellschaft/ Begleitetes Ankommen, Begleitstruktur, Erreichbarkeit, Rücksprachemöglichkeiten, Beschwerdemanagement und betriebliche Bedarfszusage) werden vollumfänglich umgesetzt und erfüllt.