



Kofinanziert von der
Europäischen Union

GFAW
Thüringen 

Konzeptauswahlverfahren nach Fördergegenstand 2.3 der Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie

Aufruf zur Einreichung von Konzeptvorschlägen für die „Bedarfsgerechte Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland“ im Rahmen des Programms Europäischer Sozialfond Plus (ESF+) 2021 bis 2027 im Freistaat Thüringen

Ergänzung der Vorhabensbeschreibung

Trägerbezeichnung: HWK Südthüringen, Bildungscampus BTZ Rohr-Kloster

Themenbezeichnung: Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten

Projektbezeichnung: „Vietnamesische Talente für Thüringen – ViTa“

Projektlaufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2025

Bedarfsanalyse, Arbeitszusammenhänge, Projektziele und Zielgruppe

Der Fachkräfteanteil im Handwerk und im Bau ist im Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen überproportional hoch. Auch Thüringen selbst ist geprägt durch Facharbeiter mit beruflicher Ausbildung. Im Vergleich zu anderen Bundesländern ist der Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss höher und beträgt in Thüringen 73% aller sv-pflichtig Beschäftigten. Diese Leistung wird überwiegend von Kleinbetrieben erbracht, denn ca. 70% der Thüringer Unternehmen stellen unter 10 Beschäftigte ein. Aufgrund der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur der Handwerksbetriebe ist vielerorts der Wettbewerb um die Fachkräfte erschwert, denn die erforderlichen und individuellen Begleitstrukturen können nicht eigenständig aufgebaut werden. Somit ist die Nichtbesetzungsquote in Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern am größten. Im Lichte des raschen Demographie-, Technologie- und Strukturwandels sowie der Veränderungen in der Arbeitswelt, ist die Suche nach neuen geeigneten Strategien und Lösungsansätzen zur Deckung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs im Handwerk notwendig. Dazu gehören das Erproben und Etablieren von bedarfs- und zielgruppengerechten Unterstützungsangeboten zur Anwerbung von Erwerbsspersonenpotenzialen aus dem Ausland. Die Zahl der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen hat sich in Thüringen seit 2000 halbiert. Gleichzeitig ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 38,3 Jahre auf 46,8 Jahre angestiegen. Aufgrund von rückläufigen Schulabgängerzahlen, verändertem Bildungsverhalten der Jugendlichen, Passungsproblemen der zur Verfügung stehenden Bewerber im Zusammenspiel mit alternden Belegschaften ist seit Jahren die Verknappung des verfügbaren Arbeitskräfteangebots im Handwerk zu beobachten. Gemäß der Fachkräftestudie des Thüringer Arbeitsministeriums werden in Thüringen bis 2030 ca. 344.600 Arbeitskräfte fehlen. Als Konsequenz haben die Handwerks- und Baubetriebe Schwierigkeiten ihre Ausbildungsstellen zu besetzen und ausgebildete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Daher sind die Thüringer Handwerks- und Bauunternehmen u.a. auf die Gewinnung neuer Arbeitskräftepotenziale aus dem Ausland angewiesen. Dementsprechend greift das vorliegende Projekt einen Bedarf auf und trägt aktiv zur Minderung der Lücken im Fachkräfte- und Nachwuchsbereich bei.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Damit Zuwanderung bzw. Anwerbung von Erwerbskräftepotential in einen regulierten Prozess mündet, werden wir mit dem Projekt Strukturen und Abläufe für einen professionellen und fairen Prozess etablieren, erproben und verstetigen.

Zur Umsetzung des Projektansatzes greifen wir auf bestehende Erfahrungen und bereits aufgebaute Strukturen und Kooperationen zurück. Neben den bestehenden Netzwerkpartnern aus zurückliegenden Projekten wie: Hanoi IEC Co. Ltd (das Unternehmen gilt als eines der vertrauenswürdigsten für Investitionen und Berufsbildungsprojekte für deutsche Unternehmen in Vietnam), IHK Südthüringen, bisher ausbildende (Handwerks-)Unternehmen, sprachbildende Schulen im Zielland, regionale Ausländerbehörden in den Gebietskörperschaften, Agentur für Arbeit, Jobcenter, regionale Wirtschaftsförderer sowie weitere Partner (z.B. Wohnungswirtschaft, Verkehrsbetriebe, Banken). Im Zusammenhang mit dem geplanten Projekt werden sich neue Vernetzungen ergeben. U.a. werden im Zielland weitere Kooperationspartner (Schulen, Institutionen der Bildung, ...) erschlossen. Auch bezüglich einer nachhaltigen Integrationsaussicht in Deutschland werden weitere Partner das Netzwerk bereichern und die Angebote professionalisieren. So werden wir neben den Verbundpartnern Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V., Handwerkskammer (HWK) Erfurt unsere Arbeitsbeziehungen mit der HWK Leipzig (neben der HWK Südthüringen Leitkammer für Vietnam im Anerkennungsverfahren), dem „Deutsch-Vietnamesischer Verein“, der Ausländer- und Integrationsbeiräte in Thüringen und der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) ausbauen und erweitern. In Abhängigkeit der Entwicklung der Akquise und Integration im Projektzeitraum werden wir das Netzwerk an Multiplikatoren, Unterstützern und Experten situativ erweitern oder die Inhalte der Zusammenarbeit anpassen.

Im Fokus, der in Vietnam zu erbringenden Aktivitäten, welche sich aus den identifizierten Bedarfen der Unternehmen in Thüringen ableiten, sind drei Zielgruppentypisierungen zu differenzieren:

Typ 1 – Fachkräfte mit Vorqualifizierung (möglicherweise besteht Bedarf auf Anpassungsqualifizierung auf Anforderungen des deutschen Berufsbilds bzw. deutscher Standards und Normen in der Fachtechnologischen Arbeitsausführung) / Die Zielpersonen sollen für den Einstieg ins Projekt volljährig sein. Der Altersrahmen nach oben ist grundsätzlich nicht begrenzt, als Orientierung setzen wir 35 Jahre an. Die Fachkräfte sind bereits, ihrer Berufsbiographie entsprechend, im Herkunftsland vorqualifiziert.

Typ 2 – Ausbildung in Deutschland / Potentielle Auszubildende und angehende „Young Professionals“ im Alter von 18 bis etwa 27 Jahren.

Typ 3 – Ausbildung im Herkunftsland / Im Zielgruppentyp 3 gliedern sich Auszubildende und „Young Professionals“ ein, die nach erfolgreichem Abschluss einer 3-jährigen Berufsausbildung in Vietnam, welche im Rahmen eines mit der dualen Berufsausbildung in Deutschland harmonisierten Curriculums stattfindet sowie der Aneignung erster Berufserfahrungen, für die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung im deutschen Arbeitsmarkt, aktiviert werden sollen. Auch hier gehen wir für eine Projektbeteiligung von Volljährigkeit aus.

Die Handwerkskammer Südthüringen richtet die Bemühungen um das Anwerben von Erwerbskräftepotential im vorliegenden Projekt vorrangig auf den Typ 1 und Typ 3 aus. Damit sehen wir das Professionalisieren der Rekrutierung und Integration von Fachkräften als Arbeitsschwerpunkt an. Bezüglich des Typ 2 – Anwerben von potenziellen Auszubildenden für eine Ausbildung in Deutschland gibt es in der Region ein seit 5 Jahren etabliertes Projekt



Kofinanziert von der
Europäischen Union



unter der Federführung der IHK Südthüringen. Hier wird eine synergetische Zusammenarbeit angestrebt ohne Doppelstrukturen aufzubauen.

Wie erfolgt die Gewinnung von Interessenten im Zielland? - Die Ansprache von potentiellen Teilnehmenden erfolgt über verschiedene Wege und Ebenen. Zum einen werden bereits bekannte Partner als Multiplikatoren wirken und das Projekt bekannt machen. Zum anderen werden neue Partner erschlossen, um die Reichweite im Zielland zu erhöhen. In den geplanten Delegationsreisen nach Vietnam werden Informationsveranstaltungen in verschiedenen Regionen im Zielland und unter Beteiligung verschiedener Partner durchgeführt. Hier werden in einem Vortrag sowie in individuellen Gesprächen die Chancen und der Ablauf des Projekts erläutert. Die Multiplikatoren im Zielland sowie die Projektmitarbeiter in Deutschland sind zudem ständige Ansprechpartner für Fragen und die Koordination des Rekrutierungs-, Einreise- und Integrationsprozesses. Der/die Integrationskoordinator*in managt/managen alle Fragen und Erfordernisse bezüglich Sprachschulung (Mindesteinstiegsniveau B1), Visum, Anerkennungsverfahren und mögliche Anpassungsqualifizierungen, Vorstellen von Land und Leuten in Thüringen, berufliches Profiling, berufliche Orientierung, Matching zwischen Interessent und Unternehmen usw.. Ergibt sich im Abgleich der persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Bewerber und der Anforderungen des künftigen Betriebs die Notwendigkeit der fachlichen Schulung, ergeht dieser Hinweise zunächst an das Unternehmen. In vielen Fällen sind die Unternehmen in der Lage, notwendiges Wissen im betrieblichen Arbeitsalltag zu schulen. Stellt sich ein gravierendes Wissensdefizit heraus, werden über die Begleitstrukturen des Projekts externe Unterstützungsangebote geprüft. Beispielsweise wird in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit analysiert, ob die ausländische Fachkraft eine Beschäftigtenqualifizierung über die Förderung der Instrumente der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen kann. Auch hinsichtlich möglicher sprachlicher Barrieren werden die Fördermöglichkeiten des BAMF geprüft, um die Integration zu begleiten und nachhaltig zu sichern. Eine Finanzierung der Anpassungsqualifizierung sowie auch einer möglichen Sprachförderung aus Projektmitteln ist nicht vorgesehen.

Das Projekt soll einen integralen Bestandteil der Thüringer Aktionsstruktur zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften aus Drittstaaten im Rahmen des am 1. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bilden. Das Ziel des Fördervorhabens ist es, die Thüringer Handwerksbetriebe bei der Bewältigung des Fachkräftemangels bedarfsgerecht zu unterstützen. Als erstes sollen gemäß der im Verbund festgelegten regionalen bzw. branchenspezifischen Einteilung Thüringer Unternehmen für Erwerbspotenziale aus dem Ausland und neue Wege der Personalplanung sensibilisiert und aufgeschlossen werden. Durch gezielte Verbundaktivitäten werden institutionelle Kontakte in den Zielländern aus- bzw. aufgebaut. Diese leisten einen essenziellen Beitrag dazu, um nachhaltige Anwerbestruckturen im Ausland zu etablieren sowie langfristige Berufsbildungspartnerschaften einzugehen, die mit den Anwerbestruckturen verzahnt werden sollen. Durch zielgruppenspezifische und gewerkübergreifende Öffentlichkeitsarbeit wird die Attraktivität von Thüringen als Lern-, Arbeits- und Lebensstandort für angehende Nachwuchs- und Fachkräfte in den Zielländern erhöht. Eine umfassende arbeitsweltliche, länderspezifische, interkulturelle und nicht zuletzt (fach-)sprachliche Vorbereitung auf die Einreise sowie ein realistisches Erwartungsmanagement gegenüber den Migrationsinteressierten soll den Erfolg ihrer späteren Integration und Verbleib in Thüringen sichern und Abbrüche bzw. Abwanderung in andere Bundesländer verhindern. Folgende Teilziele werden dabei verfolgt:

a) Gewinnung weiterer bzw. neuer Kooperationspartner im Bereich beruflicher Bildung als Multiplikatoren für Ansprache des anzuwerbenden Personenkreises



Kofinanziert von der
Europäischen Union



b) Erstellung zielgruppenspezifischer Informationsangebote zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Thüringen sowie zum Anerkennungsprozess der bereits im Herkunftsland erlangten beruflichen Qualifikationen, inkl. attraktive und jugendgerechte Berufsorientierungsformate

c) Erarbeitung von Informations- und Beratungsangeboten für Thüringer Unternehmen zur Anwerbung von o.g. Zielgruppen inkl. notwendiger Begleitstruktur nach der Einreise gemäß den vorgeschriebenen Qualitätskriterien

d) Erprobung innovativer Ansätze bei der Vorbereitung im Herkunftsland – Als innovativ sehen wir dabei die Bündelung der Interessen und Kompetenzen, die aus der Arbeit im Verbund resultieren. Von den Aktivitäten der einzelnen Verbundpartner werden alle Beteiligten profitieren.

Allein die Organisation im Verbund und die abgestimmte strategische und operative Ausrichtung, die auch durch regelmäßige Verbundtreffen über die Projektlaufzeit hinweg, stetig überprüft und präzisiert wird, erwarten wir eine neue Qualität in der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Mit einem Ansprechpartner für die Behörden im Herkunftsland, der die Expertise und Interessen verschiedener Partner bündelt und kanalisiert, kann die Strukturbildung aus unserer Sicht besser und effektiver auf- und ausgebaut werden.

Zudem schaffen wir nicht nur durch Informationen im Printformat Transparenz über die Abläufe im Projekt sondern planen mittels eines Imagefilms über die Region Süd-Westthüringen die Chancen und Möglichkeiten zum Leben und Arbeiten in der ländlichen Region in Bildsprache darzustellen. Ziel ist es, Vorstellungen zum Aufenthalt und der beruflichen Perspektive in der Region zu geben und die Interessenten emotional anzusprechen, um darüber eine „Bindung“ an die Region zu erzeugen. Denn auch innerhalb Thüringens wollen wir gezielt einen Gegenpol zu den Ballungsgebieten in und um Erfurt, Jena und Weimar setzen und die Attraktivität der ländlichen Region sowie die Chancen, die sich hier bieten, darstellen.

Unterstützend dazu planen wir in der Berichterstattung über Land und Leute sowie die Arbeitssituation in der Region einen peer-to-peer-Ansatz aufzubauen. Schon länger in der Region ansässige Landsleute berichten den Interessenten von ihren Erfahrungen und werden auch als Mentoren und Kontaktpersonen für ihre Landsleute zur Verfügung stehen.

Zur Unterstützung der Transparenz über die Aktivitäten innerhalb des Verbunds und den Informationsfluss an die Interessenten und Teilnehmenden wird im Verbund eine Webseite entstehen, die einen stetigen Austausch und die Darstellung aller Angebote ermöglicht.

Die Arbeit im Projekt erfolgt unter dem Grundsatz der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Dementsprechend ist ein offener Zugang und Umgang mit den Interessenten aus dem Zielland sowie eine faire Beratung und die verständliche Übermittlung von Informationen zum Projektablauf sowie den Chancen, Möglichkeiten und Herausforderungen selbstverständlich. Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung werden in der eigenen Organisation gelebt und finden selbstredend in allen Arbeitsgebieten Anwendung. Das Projektvorhaben ist gleichermaßen für Männer, Frauen und Diverse zugänglich. In der Integration/ beruflichen Teilhabe ist die Gleichstellung auch durch geschlechterunabhängige Vergütungsstrukturen (tarifliche Vergütung für Fachkräfte) gewährleistet. Insgesamt wird das Projekt vorhandene Barrieren auflösen und dient als Anstoß für einen weltoffenen Arbeitsmarkt in Thüringen. Im Vorhaben berücksichtigen wir darüber hinaus die Gebote für



Kofinanziert von der
Europäischen Union



eine ökologische Nachhaltigkeit. Durch die Nutzung des virtuellen Raums für Absprachen im Verbund oder im Netzwerk werden Fahrten minimiert. Auslandsreisen erfolgen kompakt und in angemessenem Umfang. Informationen und Dokumente werden soweit es geht digital über gemeinsame Kommunikationsplattformen (z.B. Homepage) publiziert und verbreitet.

Federführend für den Kontakt zu Behörden in Vietnam ist das BiW. Die HWK Erfurt und Südthüringen stehen hier stellvertretend in der Pflicht. Die Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung im Verbund ist in einem Kooperationsvertrag gefasst. Darüber hinaus regelt das gemeinsame Verständnis für die Qualitätskriterien und Erfolgsansprüche das gemeinsame Handeln. Insgesamt wird der Projektverlauf über ein stringentes Projektmanagement der erfahrenen Partner gesichert. Das implementiert regelmäßige Reflexionsgespräche, strategische und operative Abstimmungen sowie gemeinsame Auswertungen und Evaluationen. Zum Austausch nutzen wir alle Austauschformen online wie offline.

Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Auf Basis der erfolgten Zielgruppentypisierung, lassen sich für die HWK Südthüringen folgende Handlungsschwerpunkte definieren:

Typ 1 – Fachkräfte mit Vorqualifikation (möglicherweise mit Bedarf auf Anpassungsqualifizierung): Um den Bedarfen an Fachkräften der Thüringer Unternehmen mit Persona des Zielgruppentyps 1 gerecht werden zu können, sollen über das bestehende Netzwerk nach Vietnam hinein, als auch durch Generierung von neuen Kooperationen, langfristige Auslandspartnerschaften etabliert werden, die eine kontinuierliche Zuführung von Fachkräften in den Thüringer Arbeitsmarkt ermöglichen. Durch die Integration der Fachkräfte in den Arbeitsmarkt in Deutschland, erfolgt gleichermaßen eine Entlastung des Arbeitsmarktes in Vietnam. Das hohe Lohnniveau in Deutschland gewährleistet ferner die Opportunität, der Unterstützung des familiären Umfeldes im Herkunftsland durch entsprechende Transfers der erhaltenen Entgelte.

Typ 3 – Ausbildung im Herkunftsland / Berufsentwicklungspartnerschaft: Durch den erfolgten Aufbau von Kooperationen zu Modellschulen, an welchen angeglichen nach dem deutschen dualen Berufsbildungssystem in ausgewählten Berufen gelehrt wird, ist der Zugriff auf (angehende) „Young Professionals“ opportun. Im Falle einer erfolgreichen Integration und Aktivierung der ausgebildeten Azubis, sind Perspektiven einer Ausweitung für weitere Berufsbilder sowie nachhaltige Impulse für das vietnamesische Berufsbildungssystem zu erwarten. Weiter wird durch das gesteuerte Aktivierungsvorhaben eine für Deutschland schnell verfügbare Zielgruppe gebildet, durch welche ein ergebnisorientierter und nachhaltiger Eingriff zur Reduzierung des Fachkräftemangels realisiert werden kann.

In Vorbereitung der Einreise und Integration der potentiellen Fachkräfte für den thüringischen Arbeitsmarkt werden die Handlungsschwerpunkte darauf liegen, die Interessenten in Vietnam umfassend und transparent über den Projektablauf und die Kosten, die Möglichkeiten und Perspektiven in Thüringen sowie die Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu informieren. Dies gelingt durch Informationsmaterial (gedruckt, online und mittels eines Imagefilms), Informationsveranstaltungen und gezielte Einzelberatungen. Integraler Bestandteil der Arbeit mit den Interessenten wird zudem ein Profiling und die berufliche Orientierung auf den potentiellen Arbeitgeber sowie das Berufsbild sein. Parallel



Kofinanziert von der
Europäischen Union



dazu werden im Projekt institutionelle Wege im Zusammenhang mit den Einreisebestimmungen strukturiert und professionalisiert. Das umfasst sowohl die Arbeit mit den Behörden und Institutionen im Herkunftsland als auch die Professionalisierung eines Stütz- und Hilfesystems in Deutschland, z.B. die Kooperation der zuständigen Stellen zum Anerkennungsverfahren. Auch die Qualitätssicherung der Sprachausbildung in Vietnam sehen wir als Hauptaufgabe auf dem Weg einer erfolgreichen Einreise und Integration. Um ein erfolgreiches und nachhaltiges Matching zwischen den interessierten Fachkräften und den regionalen Unternehmen zu gewährleisten, wird ein weiterer Schwerpunkt in der Information und Beratung der Betriebe liegen. Themen wie, Projektablauf, Kostenaufwendungen aber auch die Sensibilisierung auf kulturelle Besonderheiten sind dabei im Focus der Arbeit mit den Unternehmen.

Im synergetischen Wirken mit der IHK Südthüringen bezogen auf die Zielgruppe der Auszubildenden (Typ 2 – Ausbildung in Deutschland) sehen wir einen Schwerpunkt der Zusammenarbeit darin, die jeweilige Projektarbeit im fachlichen Austausch der gegenseitigen Erfahrungen und Ergebnisse zu bereichern und die strukturelle Arbeit in einem möglicherweise ähnlichem Netzwerk gemeinsam zu bestreiten.

Vorgehen und Zeitablauf

01-06/2023 Konstituierung des Verbundes, Entwicklung eines Umsetzungsplans für Projekt- und Qualitätsmanagement im Verbund, Standardisierung von Vorlagen, Aufbau Öffentlichkeitsarbeit, Konzipierung des innovativen Ansatzes (BiW = Homepage, HWK Erfurt = Filme zur beruflichen Orientierung, HWK Südthüringen = Imagefilm über die Chancen der ländlichen Region Süd-/Westthüringen), Aufbau und Pflege institutioneller Kontakte im Ausland, Netzwerk im Inland, Vorbereiten der Delegationsreise, Aufbau und Pflege operativer Kontakte im Ausland, erste Kontakte zu potentiellen Teilnehmenden, Erstellen der Sprachmodule

01 oder 02/2023 Auftaktveranstaltung

03/2023 Delegationsreise ins Herkunftsland

06-12/2023 Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten, Betriebsakquise, Teilnehmergewin-
nung, Informationsveranstaltungen, Matching, Aufbau und Pflege institutioneller Kontakte im
Ausland, Qualitätssicherung Sprachausbildung im Ausland, Netzwerk im Inland, Erstellen der
Sprachmodule, Abstimmung zum und Erstellen des Imagefilms

09/ 2023 Delegationsreise ins Herkunftsland

01-07/2024 Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten, Betriebsakquise, Teilnehmergewin-
nung, Informationsveranstaltungen, Matching, Zwischenauswertung und Weiterentwicklung
der Maßnahmen, Pflege institutioneller Kontakte im Ausland, Pflege operativer Kontakte im
Ausland, Qualitätssicherung Sprachausbildung im Ausland, Netzwerk im Inland, Erstellen
und Implementieren der Sprachmodule, Aufbau Mentorenprogramm

03/2024 Delegationsreise ins Herkunftsland

05/2024 Veranstaltung zur Zwischenbilanz

08-12/2024 Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten, Betriebsakquise, Teilnehmergewin-
nung, Informationsveranstaltungen, Matching, Pflege institutionelle Kontakte im Ausland,



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Pflege operativer Kontakte im Ausland, Qualitätssicherung Sprachausbildung im Ausland, Netzwerk im Inland, Erstellen und Implementieren der Sprachmodule

09/2024 Delegationsreise ins Herkunftsland, Aufbau und Betreuung Mentorennetzwerk

01-07/2025 Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten, Informationsveranstaltungen, Matching, Pflege institutionelle Kontakte im Ausland, Pflege operativer Kontakte im Ausland, Qualitätssicherung Sprachausbildung im Ausland, Netzwerk im Inland, Erstellen und Implementieren der Sprachmodule, Aufbau und Betreuung Mentorennetzwerk

03/2025 Delegationsreise ins Herkunftsland

08-12/2025 Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten, Matching, Pflege institutionelle Kontakte im Ausland, Pflege operativer Kontakte im Ausland, Netzwerk im Inland, Implementieren der Sprachmodule, Pflege Mentorennetzwerk

08-12/2025 Verwertung der Projektergebnisse

09/2025 Delegationsreise ins / Projektabschluss im Herkunftsland

12/2025 Abschlusskonferenz

Darüber hinaus:

- Verbundpartnertreffen – 3x im Jahr für strategische Absprachen und zum Zwecke der Evaluierung sowie weitere Treffen nach Bedarf
- Einrichtung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform für allg. Projektdokumentation
- regelmäßige Absprachen zu gemeinsamen Zuarbeiten, Fallbesprechung

Wir gehen von der Durchführbarkeit der geplanten Zielstellung aus, wissen aber gleichzeitig um die Risiken nicht planbarer Faktoren. Ein für dieses Projekt (aus Erfahrungen im Zusammenhang mit ähnlichen in der Vergangenheit durchgeführten Projekten) noch immer nicht gebanntes Risiko besteht in der Pandemiesituation. So ist es möglich, dass der Sprachunterricht im Herkunftsland entsprechend der Kontaktbestimmungen und des individuellen Krankheitsgeschehens organisatorisch und methodisch im Verlauf angepasst werden muss. Es ist möglich, dass sich Prüfungstermine verschieben und Termine mit der Deutschen Botschaft nicht rechtzeitig stattfinden können. Diese Faktoren können die Einreise der Teilnehmenden verzögern. Darüber hinaus können Ängste und Unsicherheiten seitens der Teilnehmenden und ihrer Angehörigen auftreten, die zum Projektabbruch bzw. zur Nichteinreise führen können. Auch seitens der Unternehmen kann es zu Veränderungen kommen. Entsprechend den Ergebnissen der jüngsten Konjunkturumfrage sehen immer noch 66% der Südthüringer Unternehmen neben den steigenden Fachkräftebedarf wegen demografischer Veränderungen, Abwanderungen von Fachkräften in andere Bundesländer und Corona, dem Krieg in der Ukraine und der damit verbundenen Energiekrise als eines der größten Risiken der wirtschaftlichen Entwicklung an. Dementsprechend kann eine Vakanz in der Aufnahmebereitschaft und -möglichkeit entstehen. Um alternative Unternehmen vorhalten zu können, ist die stetige Sensibilisierung und Akquise ein Schwerpunkt in der Projektarbeit. Auf das mögliche Risiko, dass ein Betrieb die Bereitschaft zur Kooperation im Projektverlauf zurückzieht, weisen wir die Interessenten bereits sehr frühzeitig innerhalb der Vorstellung des Projekts hin. In solch einem Fall sagen wir im Verbund jedoch auch weiterhin die Unterstützung der Interessenten und Teilnehmenden zu, um ein neues Unternehmen zu finden, indem die berufliche Perspektive gegründet werden kann. Befindet sich der Interessent noch in der Phase vor der



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Einreise nach Deutschland wird im Verbund nach einem alternativen Arbeitgeber gesucht und auch hier der Abgleich zwischen den Voraussetzungen des Interessenten/ der Interessentin und den Anforderungen des Unternehmens vorgenommen. Ebenso wird das Unternehmen und die Region vorgestellt, so dass der/ die Teilnehmende ein genaues Bild hat, worauf er sich einstellen muss und einlassen wird. Gegebenenfalls verzögert die Umorientierung die Einreise nach Deutschland, aber auch das geschieht ausschließlich mit dem Wissen und der Zustimmung des Teilnehmenden/ der Teilnehmerin. Befindet sich der/ die Teilnehmende bereits in Deutschland und der Betrieb tritt dann von der Zusammenarbeit zurück, sehen wir die Ausreise aus Deutschland als die absolut letzte Möglichkeit und Reaktion auf die Situation an. Wir haben im Verbund den Vorsatz alternative Lösungen zu suchen und zu finden. In der Strategiefindung zur Projektskizze wurden bereits Ansätze thematisiert, jedoch werden sich im Projektverlauf weitere Wege finden und erproben lassen. Vorsorglich wird jedem/ jeder Teilnehmenden zum Einstieg in das Projekt empfohlen, für Krisenzeiten ein finanzielles Polster vorzuhalten. Auch besteht, bis ein alternatives Unternehmen gefunden ist, zumindest bei Beschäftigten die Möglichkeit einer „Zwischenfinanzierung“ über niedrigschwellige Arbeitsgelegenheiten. In der Absprache mit den Unternehmen für die Beteiligung am Projekt wird auch von Beginn an deutlich gemacht, das spontane Abbrüche seitens des Unternehmens nicht wünschenswert sind. Um prekäre Lebenssituationen der ausländischen Fachkräfte oder Auszubildenden zu vermeiden, wirken wir darauf hin, dass Unternehmenswechsel längerfristig vorbereitet werden müssen und der ausländische Arbeitnehmer oder Azubi möglichst auch bis zum Wechsle im Betrieb verbleibt.

Weitere aus den Vorjahren bekannte Risiken bestehen u.a. in der Gefahr, dass die Teilnehmenden mit falschen Vorstellungen nach Thüringen kommen, sich nicht in der Südthüringer Region und den Betrieben einleben, die Bedeutung guter Sprachkenntnisse unterschätzen und nicht die notwendige Bereitschaft mitbringen, begleitend zu ihrer Ausbildung oder Beschäftigung die Deutschkenntnisse auch berufsbezogen zu erweitern. Diesen Risiken werden wir bereits von Projektbeginn an begegnen, indem detaillierte Informationen an Interessenten gegeben und Zusammenkünfte mit bereits hier lebenden Migranten organisiert werden. Innovative Lernkonzepte sollen die Motivation und Bereitschaft zum Deutschlernen erhöhen (u.a. die Entwicklung und Implementierung von Modulen zur Berufssprache). Hier geht es nicht darum die Angebote des BAMF zu substituieren, sondern vielmehr setzen wir auf die Motivation der Teilnehmenden, sich selbstständig zu schulen. Der Integrationsbegleiter gibt Hinweise und Tipps, welche Lerninstrumente und Plattformen gezielt für das Training von Fachsprache genutzt werden kann. Der Integrationsbegleiter wird bestehende Angebote zusammentragen, bündeln und zur individuellen Nutzung aufbereiten. Das Angebot des selbstständigen und eigenorganisierten Lernens ist dabei abhängig von der Situation und den Voraussetzungen im Einzelfall. Bei größeren Sprachdefiziten wird diese Lernform kein wirksames Mittel sein. Hier muss die Unterstützung von Experten und die entsprechende Förderung in der Kooperation mit entsprechenden Netzwerkpartnern geprüft und organisiert werden. Auch Teilnehmende, die sich nur schwer selbst organisieren können oder neben der Arbeit wenig Zeit haben, werden für das Selbstlernen nicht in Frage kommen. Dennoch wollen wir es als Angebot an die Teilnehmenden vorhalten und die Möglichkeiten im Projektverlauf auch weiter qualifizieren und professionalisieren.

In den Vereinbarungen und Gesprächen mit den Betrieben werden präventiv mögliche Problemsituationen thematisiert sowie Prozesse zu deren Lösung aufgezeigt. Sollte es zu Konflikten zwischen Teilnehmenden und Betrieben, Krisen oder gar einem Ausbildungsabbruch oder zu einer Kündigung kommen, nehmen wir eine moderierende Funktion ein.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Oftmals entstehen Krisen auch durch kulturelle Unterschiede. Durch Interkulturelle Veranstaltungen und Workshops gemeinsam mit den deutschen Kollegen versuchen wir für alle Arbeitnehmer im Unternehmen gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Kulturen zu entwickeln.

Bei Krisen und der Gefahr des Abbruchs organisieren wir zusätzliche Hilfsangebote (z.B. sozialpädagogische Begleitung, Beratungsstellen, Ärzte/-innen, Psychologen/-innen, weitere Netzwerkpartner). Im Fall des Abbruchs eines Teilnehmenden in der Integrationsphase, bleiben wir mit dem Betrieb in Kontakt und versuchen in konzertierter Aktion im Verbund eine alternative Besetzung zu organisieren.

Die Realisierung der Projektidee wird von Grund auf positiv eingeschätzt. Mögliche Risiken sollen durch nachfolgende Instrumentarien gemildert werden:

- Im Rahmen eines internen Controllings wird die Qualität des Projektes gewährleistet.
- Durch eine gut durchdachte Methodik werden Abbruchfaktoren, wie geringe Anzahl von Teilnehmern, keine Bereitschaft zur Unterstützung von örtlichen Ämtern, Nicht-Erreichen des Projektziels, minimiert.
- Regelmäßige Reflexionsgespräche innerhalb des Projektverbundes zum Projektverlauf
- Die interne Evaluierung wird als begleitende Überprüfung von Projektumsetzung und Zielerreichung entsprechend der geplanten Vorgehensweise und Zielsetzungen angelegt. Es werden ableitbare Empfehlungen für die Optimierung der Umsetzung erarbeitet und Überprüfungsergebnisse sowie Empfehlungen im Projekt aufgenommen.
- Nach Projektabschluss findet eine Auswertung zum maßgeblichen Erfolg des Projektes statt.

Positiv wirkt hier auch die Zusammenarbeit im Netzwerk. Die gewachsenen Kooperationsbeziehungen zu den bestehenden Partnern aus Vietnam, der IHK, den Kreishandwerkerschaften und unseren Handwerksbetrieben zeichnen sich durch eine gute Zusammenarbeit aus und werden auch für dieses Projekt weiter gepflegt und bei Bedarf ausgebaut.

Um das Ziel des Projekts, Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration von Teilnehmenden aus Drittstaaten zu schaffen und den Zugang in die gesellschaftliche und soziale Teilhabe zu eröffnen, zu realisieren, setzen wir auf unterschiedliche Methoden und Ansätze der Zusammenarbeit. Wir leisten durch eine umfassende Netzwerkarbeit strukturelle Arbeit auf institutioneller Ebene. Wir bieten den teilnehmenden potentiellen Fachkräften neben umfassenden Gruppeninformationsveranstaltungen (vor Ort im Herkunftsland und online) gezielte Einzelberatungen an; i.d.R. per Videocall. Die Beratungs- und Informationsangebote werden sprachlich begleitet, so dass Informationsverluste auf Grund von sprachlichen Barrieren vermieden werden. Den Teilnehmenden werden Wissen und Kompetenzen vermittelt, die dazu beitragen, das Arbeiten, Leben und den Alltag in Deutschland zu verstehen, um so die mitgebrachten persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einbringen zu können. Im Projektverlauf werden wir diesbezüglich auch ein Mentoren Programm initiieren; Landsleute berichten Landsleuten über ihre Erfolgsgeschichte.

In Bezug auf Unternehmen, die für das Projekt gewonnen werden, erfolgt die Ansprache ebenso über Informationsveranstaltungen im Präsenz- und online-Format. Weiterführende Beratungen und Absprachen sowie der Matchingprozess werden durch individuelle Gespräche koordiniert und begleitet. In Kooperation zwischen dem Unternehmen, den Wirtschaftskammern und einem Unterstützungsnetzwerk soll in Vorbereitung und während des Aufenthaltes eine hohe regionale Bindung für die Fachkräfte hergestellt werden, damit diese in der Region verbleiben. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, organisieren wir eine



enge Zusammenarbeit der Kooperationspartner hinsichtlich einer fairen, zielgerichteten und professionellen Einreise- und Willkommenskultur. Eine gute Netzwerkarbeit sehen wir hier als Schlüssel zum Erfolg. Auch im Projektverbund erfolgt ein regelmäßiger operativer und strategischer Austausch. Die Ergebnisse im Projekt werden kontinuierlich erfasst, in regelmäßigen Abstimmungen der Verbundpartner reflektiert und der Projektablauf ggf. angepasst.

Um die beschriebenen Arbeitspakete professionell umsetzen zu können, werden insgesamt zwei Personalstellen eingerichtet, die sich in ihren Verantwortlichkeiten aufteilen auf eine Projektleitung (0,2 VZÄ Stellenanteil) und einen Integrationskoordinator (1,0 VZÄ Stellenanteil). Die Stellen haben dabei folgende Aufgaben:

Projektleitung

- Strategische Arbeit mit den Netzwerkpartnern im In- und Ausland sowie den Verbundpartnern zur Entwicklung von Qualitätsstandards und zur Etablierung von Regelstrukturen
- Teilweise Begleitung der Delegationsreisen
- Implementierung des Projekts im Qualitätskreislauf der Organisation
- Anleiten von Arbeitsprozessen im Projektteam der HWK Südthüringen, Definieren von Fristen und Zuständigkeiten
- Qualitätssicherung im Projektablauf durch Erfolgsbeobachtungen, Monitoring und regelmäßige Reflexion des Arbeitsstandes im Team und mit externen Partnern
- Statistische Auswertungen und Öffentlichkeitsarbeit

Integrationskoordinator

- Mitwirkung im Verbund bei der Erarbeitung von Informationsmaterialien und Kooperationsvereinbarungen für Arbeitgeber und potentielle Teilnehmende
- Auf- und Ausbau eines Kooperationsnetzwerks in Vietnam
- Vorbereitung und Durchführung von Delegationsreisen nach Vietnam (2x jährlich) in Abstimmung mit den Verbundpartnern
- Teilnehmerakquise, Teilnehmerinformation und –beratung
- Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen für Interessenten aus Vietnam und für Arbeitgeber
- Organisation, Koordination und Qualitätssicherung der Sprachausbildung im Herkunftsland
- Matching und Begleitung des Einreise- und Integrationsprozesses
- Sensibilisierung, Beratung und Unterstützung von Unternehmen zu interkulturellen Anforderungen und Besonderheiten, zur vertraglichen Gestaltung, zu integrationsfördernden Maßnahmen (gesellschaftliche Teilhabe, Willkommenskultur)
- Ansprechpartner für Anfragen der Interessent*innen und Integrationsberatung von potentiellen Fachkräften zu Anforderungen des Arbeitsmarktes, zu kulturellen Gepflogenheiten in der Arbeits- und Lebenswelt in Thüringen usw.
- Professionalisierung und Ausweitung regionaler Netzwerkkontakte und Kooperationen
- Aufbereiten von Übungsmodulen zur Fachsprache in mindestens 3 Berufen,
- Betreuung und Koordination des Mentorenprogramms
- Teilnahme an regelmäßigen Projektberatungen des Verbundes
- Frist- und qualitätsgerechtes Berichtswesen im Projekt sowie Mittelbewirtschaftung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Mitwirkung bei statistischen Auswertungen



Bei der Besetzung der Projektstellen wird auf fachlich geschultes und erfahrenes Personal gesetzt, welches über alle speziell für die Beratungs- und Netzwerkarbeit notwendigen Abschlüsse oder Qualifikationen sowie Erfahrungen verfügt. Das Team im Projekt kennt und nutzt die notwendigen Instrumente und Methoden, die geplante Beratungs-, Begleitungs und Vernetzungsarbeit. Zum fundiertem Fachwissen zählen:

- sehr gute Kenntnisse im Themenbereich Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund (Asyl- und Aufenthaltsrecht, berufliche Anerkennung, Sprachförderung, Antidiskriminierung, interkulturelle Kompetenzentwicklung etc.)
- Kenntnisse zu den Rahmenbedingungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in der Region
- Kenntnis zu den Förderinstrumenten des SGB II und III sowie des BAMF

Darüber hinaus bringen die Mitarbeitenden im Projekt folgende Kompetenzen ein:

- Kompetenzen in der Beratungsarbeit und kommunikationsstarkes Auftreten
- sehr gute Kenntnisse in der Netzwerkarbeit
- Kommunikationsfähigkeit und Gesprächsführung
- Eigenverantwortlichkeit und Zuverlässigkeit

Die Öffentlichkeitsarbeit stellt ein wichtiges Mittel der Zielerreichung dar. Es werden verschiedene Medien in Deutsch und Vietnamesisch eingesetzt und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt: Flyer, die Homepage der HWK, Medienberichte in regionaler Presse, in der Deutschen Handwerkerzeitung (DHZ) und anderen Printmedien, Einsatz von Social Media. Für die Fachkräfte werden Präsentationen in Deutsch und Vietnamesisch erstellt, in denen sie über die Inhalte des Projektes, über Thüringen und seine Kultur informiert werden. Dabei werden die Publizitätsvorschriften des ESF und des Freistaates Thüringen berücksichtigt. Es werden Veranstaltungen organisiert, Workshops durchgeführt und offene Dialoge zwischen den Unternehmen angestrebt. Dabei findet eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren und Netzwerken statt. Diese wirken als Multiplikatoren, um die Möglichkeiten und Potentiale der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland transparent und nachvollziehbar zu machen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird über unsere Handwerkskammer federführend organisiert und gesteuert.

In der Ausrichtung der Informationsmaterialien und Projektunterlagen finden u.a. auch die Qualitätskriterien direkte Anwendung. Die für Betriebe relevanten Qualitätskriterien werden spezifisch aufbereitet und mit der Absichtserklärung, die im Projekt involvierte Betriebe unterzeichnen, zur Kenntnis übergeben. Die Absichtserklärung enthält zudem eine Verpflichtung zur Einhaltung betriebsrelevanter Qualitätskriterien und eine Ausschlussklausel bei Nichteinhaltung. Mit der Unterschrift auf der Absichtserklärung bekennt sich der Betrieb zur Einhaltung der Qualitätskriterien.

Auch die ausländischen Fachkräfte erhalten eine Broschüre/Infomaterial in denen die Kriterien zur Qualitätssicherung im Sinne der inhaltlichen und finanziellen Transparenz Anwendung finden. Über die Verpflichtung der Betrieb werden die zukünftigen Fachkräfte im Matchprozess ebenso informiert.



Projektergebnisse

Durch Unterstützung des Projekts werden die Wege, die mit der Integration ausländischer Mitarbeiter verbunden sind, transparenter und strukturierter. Der Aufwand bei der Auslandsrekrutierung, die viele Unternehmen derzeit noch abschreckt, wird im Ergebnis der Projektarbeit (qualitative Ziele) berechenbarer und überschaubarer. Darüber hinaus birgt das Projekt zusätzliche Mehrwerte. Arbeitnehmer mit einem fremden kulturellen Hintergrund bringen u.a. neue Denk- und Sichtweisen in die Arbeit ein und bereichern die Unternehmenskultur. Darüber hinaus ergeben sich weitere positive Ansätze und Chancen für regionale Unternehmen, die in Summe die Wirtschaftskraft der Region erhalten und stärken können. Das Projekt hat das Potential die Entwicklung des „Chancenlandes Thüringen“ nachhaltig positiv zu beeinflussen. Unter anderem folgende Punkte sehen wir im unternehmensbezogenen Kontext als mögliche Mehrwerte und positive Verstärker:

- 1) Höhere Kreativität und Innovationsfähigkeit im Unternehmen aufgrund der kulturgeprägten anderen Problemlösekompetenz
- 2) Engagement und Einsatzbereitschaft ausländischer Arbeitskräfte auf Grund gesicherter Zukunftsperspektiven, die sie in ihrem Heimatland am Arbeitsmarkt nicht sehen.
- 3) Erschließen neuer Märkte und Kundengruppen
- 4) Gelebtes Diversity Management - Vielfältigkeit innerhalb der Belegschaft als Erfolgsfaktor
- 5) Offene Stellen vermeiden
- 6) Bekanntheit erhöhen und Imageverbesserung - Eine international geprägte Belegschaft signalisiert Offenheit und Toleranz und kann sich positiv auf Geschäftsbeziehungen über Landesgrenzen hinweg auswirken. Gleichzeitig kann die Attraktivität als Arbeitgeber steigen.

Neben den unternehmensbezogenen Vorteilen sind aber auch die positiven Auswirkungen auf unsere heimische Kultur nicht zu vernachlässigen. Beispielsweise sind hier der Abbau von Vorurteilen und eine kulturelle Bereicherung zu nennen.

Qualitative Ziele

Die im Projekt erprobten Maßnahmen sollten u.a. in Form von einem Leitfaden für Arbeitgeber zur Anwerbung von Fachkräften und Lehrlingen im Ausland zusammengefasst werden. Sämtliche für die Teilnahme am Projekt sowie Vorbereitung auf die Einreise und Leben in Thüringen erforderlichen Hinweise sollen praxisnah und sprachsensibel in einer Broschüre aufbereitet werden. Somit können beide Arbeitshilfen auch durch alle weiteren Betriebe, welche Personen mit Migrationshintergrund aus- bzw. weiterbilden wollen, als Integrationshilfe herangezogen werden.

Im Rahmen der Verbundarbeit soll für das Zielland Vietnam eine Website „ViTa für Thüringen“ entwickelt werden, die die aktuellen Angebote der Verbundpartner sowie ggfls. Verlinkungen zu Netzwerkpartnern und Begleitstrukturen aufzeigt. Die mediale Präsenz ermöglicht es, den Bekanntheitsgrad, die Transparenz sowie Attraktivität von Thüringen für potenzielle Ausbildungs- und Beschäftigungsinteressierte zu erhöhen. Die im Vietnam-Verbund entwickelten Fachsprachmodule sollen in ein dauerhaftes Angebot überführt werden und u.a. den bereits in Deutschland lebenden Migranten und Unternehmen als kostenlose und frei nutzbare Ressource zur Verfügung gestellt werden. Wir wollen mit dem Projekt eine Lanze für die ländliche Region brechen und mittels eines Imagefilms die Attraktivität der Region Süd-/Westthüringen steigern. Ebenso wird der Aufbau eines Mentoring-Programm in der Anwerbephase gemäß dem Peer-to-Peer-Ansatz nachhaltige Strukturen befördern.



Zielstellung / quantitative Indikatoren für das Projekt der Handwerkskammer Südthüringen

Folgende Größen werden für die erfolgreiche Projektdurchführung festgelegt:			
Indikatoren	2023	2024	2025
Infoveranstaltungen für Betriebe	5	5	5
individuell beratene Handwerksbetriebe	50	60	80
vermittelte Bewerber	15	20	25
Infoveranstaltungen für Interessierte (in Vietnam und online)	3	5	5
Verbundpartnertreffen	3	3	3
Workshops/ Konferenzen	1	1	1
Delegations-/ Kontaktreisen nach Vietnam	2	2	2

Die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung in Thüringer Handwerks- und Industriebetrieben ist unter den in der Ausgangslage geschilderten Bedingungen ohne ein solches Projekt nicht realisierbar. Der Aufbau gemeinsamer Strukturen mit den Verbund- und Netzwerkpartnern eröffnet die Möglichkeit vorhandene Quellgebiete in Vietnam für Fachkräfte sinnvoll zu vergrößern. Um eine konzentrierte Zusammenarbeit mit den bestehenden und neuen Verbund- und Netzwerkpartnern zu etablieren und einen fairen, qualitativen und transparenten Anwerbe-, Einreise- und Integrationsprozess zu verstetigen, sind die in der Projektskizze genannten Leistungen (z.B.: Dolmetscher, Reisekosten im In- und Ausland, Informationsmaterial, Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit und den Imagegewinn der Region usw.) sinnvoll und notwendig. Um den Qualitätsanspruch gerecht zu werden und um die Prozesse sauber zu koordinieren und aussteuern zu können sowie um operative Netzwerkstrukturen zu realisieren, ist der Personalaufwand aus unserer Sicht angemessen und die Anschubfinanzierung in der eingereichten Höhe sinnvoll und notwendig.

Die 20% der förderfähigen Ausgaben, die im Rahmen der Förderquote nicht über beantragte Mittel durch den Fördergeber erbracht werden, finanziert die Handwerkskammer Südthüringen, Bildungscampus BTZ Rohr-Kloster voraussichtlich aus direkten Eigenmitteln.

Der Projektverbund trägt dazu bei, eine praxisorientierte Anwerbestruktur für Thüringer Unternehmen aufzubauen, welche ihre vakanten Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen durch Lehrlinge und/oder Fachkräfte aus Drittstaaten besetzen möchten. Durch die im Verbund definierten Zuständigkeiten werden den Betrieben konkrete Ansprechpartnerpartner genannt, die ihnen im gesamten Migrationsprozess, bei der Anwerbung, Vorqualifizierung sowie dem Anerkennungs- und Visumsprozess als Lotsen zur Seite stehen. Die Handwerksbetriebe gewinnen solide auf die einzelnen Maßnahmen vorbereitete Lehrlinge und Fachkräfte. Die Bewerber aus dem Ausland erhalten eine berufliche und persönliche Perspektive in Thüringen sowie eine verlässliche Koordinierungsstelle bei allen Fragen rund um den Migrations- und Integrationsprozess.

Der Ansatz der fairen Migration wird langfristig durch Anbahnung von Berufsbildungspartnerschaften gefördert, mit welchen ein Wissenszuwachs in Bezug auf die Standardisierung und Professionalisierung des Berufsbildungssystems in Vietnam einhergeht.

Das gesamte Vermittlungsverfahren wird sowohl für die Betriebe als auch Bewerber transparent gestaltet, um Verschuldung oder prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden.



Qualitätsmanagement und Dokumentation

Der Bildungscampus BTZ Rohr-Kloster ist seit 2005 nach AZAV zertifiziert und arbeitet nach einem QM-System angelehnt an die ISO 2001:2008. Dementsprechend ist es gängige Praxis, alle neuen Projekte und Maßnahmen ins QM einzubinden und damit die Qualitätssicherung und -entwicklung zu garantieren. Es erfolgt eine klare Zuordnung zu den definierten Geschäftsfeldern des Hauses und es werden mit der Einbindung des Projektes in eine Abteilung klare Verantwortlichkeiten, Unterstellungsverhältnisse und Vertretungsregelungen definiert. Der Projektverlauf wird dargestellt und mit allen wesentlichen Terminen, Aufgaben und Anforderungen (Wann, was, wer, Aufgaben- und Zeitschiene) sowie entsprechenden Verantwortlichkeiten untersetzt. Formblätter und Formulare zur Projektumsetzung werden erstellt, freigegeben und sind wie auch die Prozessbeschreibung jedem Projektmitarbeiter übers Intranet transparent und zugänglich.

Im vorliegenden Projekt erfolgt die Implementierung des Prozessablaufs durch die Prozessleitung. Die Zuarbeit der projektrelevanten Unterlagen sowie die Projektsteuerung obliegt dem Integrationskoordinator. Dieser steht in enger Abstimmung mit den Verbundpartnern, so dass der Gesamtablauf im Projekt eng aufeinander abgestimmt und synchronisiert erfolgt. Die interne und externe Evaluierung der Projektziele und -prozesse wird aufeinander aufgebaut sein und läuft fortwährend über den Projektverlauf hinweg. Darin werden der vorgegebene und ggf. angepasste Zeitplan und die darin integrierten Meilensteine auf Einhaltung überprüft. Dies erfolgt über Audits, ein regelmäßiges Reporting an die Abteilungsleitung, die Austausch- und Reflexionstreffen im Verbund sowie ein kontinuierliches und qualitatives Berichtswesen. In Auswertung der Reflektionen und Evaluierung werden Maßnahmen definiert, um die Einhaltung der Ziele auszusteuern. Für eine mögliche Nicht-Einhaltung von Zielen trotz Gegenmaßnahmen werden zusätzliche Unterstützung und ggf. Zuständigkeitsverschiebungen durch Vertretung und Redundanz definiert. Der Integrationskoordinator wird hauptverantwortlich die Koordinierung und Umsetzung aller Projektaufgaben gewährleisten. Bestandteil davon sind auch regelmäßige Projekttreffen und der Austausch aller Beteiligten, die Durchführung von Informationsveranstaltungen sowie die Protokollführung und Dokumentation. In Zusammenarbeit mit der Projektleitung vertritt der Integrationskoordinator das Projekt nach außen und wird auch der zentrale Ansprechpartner für Interessierte aus dem Ausland und Unternehmen sein.

Die Verbundpartner sind ebenfalls zertifiziert. Dementsprechend wird auch dort der Qualitätsgedanke gelebt. Auf Grundlage einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung verständigen sich die Partner auf einen gemeinsamen Prozessablauf und eine einheitliche Dokumentation. Somit besteht im Gesamtprojekt eine einheitliche Arbeitsgrundlage, der Prozessablauf ist Partnerübergreifend geregelt und auf Grund der einheitlichen Formulare, wird die Dokumentation der Ergebnisse transparent, nachvollziehbar und vergleichbar. Im Prozessverlauf stellen regelmäßige Projekttreffen den Kommunikations- und Informationsfluss sicher. Inhalt der Projekttreffen ist auch eine kontinuierliche Berichterstattung zum Projektstand in Reflektion zum Arbeitsplan und entsprechende Zielabsprachen. Hemmnisse und Herausforderungen werden so frühzeitig thematisiert. Hieraus lassen sich die qualitativen Ansprüche an die zu leistende Arbeit innerhalb des Projektes schärfen und ggf. anpassen. Zu jedem Beratungs- und Begleitungsprozess gibt es eine entsprechende Dokumentation, die wiederum als Instrument zur Qualitätssicherung dient. Damit tragen wir ebenfalls zur Sicherung des Projekterfolgs bei. Neben den definierten regelmäßigen Verbundtreffen können in Abhängigkeit des Bedarfs weitere



Abstimmungsrunden anberaumt werden. Ein gemeinsames Monitoring unterstützt die Nachverfolgung der Erreichung von Indikatoren und Zielen.

Darüber hinaus werden die „Qualitätskriterien für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland“ aktiv und operativ in die Projektumsetzung einbezogen. Darüber wird sichergestellt, dass die Qualität der Beratungs- und Informationsarbeit in den einzelnen Projekten des Verbundes gleichbleibend hoch ist. Ebenso trägt die Transparenz zum inhaltlichen Verlauf, zu Meilensteinen und zum Kostenrahmen zu einem partnerschaftlichen, verbindlichen und störungsminimierten Projektablauf bei.

Durch die gemeinsame Entwicklung von Standards, abgestimmten Instrumenten zur Projektumsetzung und einem einheitlichen Auftreten nach außen aller Verbundpartner, werden die Wahrnehmung des Verbundes gestärkt und die fachliche Qualität unterstrichen. Die Ergebnisse der regelmäßigen Teamberatungen, Projektgespräche und einheitlichen Standards werden schriftlich festgehalten.

Sollte sich im Projektverlauf zeigen, dass die Angebote zur Unterstützung und Beratung durch Ratsuchende aus dem Ausland nicht wahrgenommen werden, werden wir die Ursachen dafür analysieren und entsprechend alternative Ansprachewege reflektieren und entsprechend anpassen. Weiterführend kann auch das Angebot der Beratung vertieft werden, ggf. müssen neue Partner zur Projektumsetzung gewonnen und eingebunden werden. Ähnlich verhält es sich mit der Zielgruppe der Unternehmen und Arbeitgeber. Negative arbeitsmarktpolitische Entwicklungen können ein Ausscheiden der Betriebe zur Folge haben. Hier können wir mit individuellen Ansprachemodellen gezielt auf Unternehmen zugehen und im persönlichen Gespräch die Befürchtungen aufgreifen und gemeinsam nach Lösungswegen suchen.

Als konkretes Abbruchkriterium im Projektverlauf steht das Ausscheiden von relevanten und für die Beratungsarbeit zwingend notwendigen Akteuren. Auch gesetzliche Änderungen und Entscheidungsgrundlagen seitens einzelner Behörden und Einrichtungen können dazu beitragen, dass sich Zuwanderungsprozesse und die Integration in den Thüringer Arbeitsmarkt nicht optimal gestalten lassen. Um dem von Beginn an entgegenzuwirken setzt das Projekt auf die jahrelange Arbeit im Kontext der Arbeitsmarktintegration durch die beteiligten Projektpartner. Bestehende Kontakte, Beziehungen und Netzwerke werden genutzt, um Abbruchkriterien wie diesen systematisch entgegen zu wirken.

Die Pandemie in Zusammenhang mit dem Corona-Virus ist nicht gebannt und es kann dementsprechend auch nach wie vor zu Einschränkungen (z.B. Kontaktbeschränkungen) kommen, die Auswirkungen auf den Projektablauf haben. In diesem Fall werden wir individuell angepasst auf die Situation reagieren und versuchen Arbeitsabläufe umzuorganisieren. Die Erfahrungen aus der Projektarbeit in den letzten zwei Jahren –unter Einfluss der Pandemie– zeigen, dass Verschiebungen der Zeitabläufe und Umorganisation von Lernstrukturen (z.B. von Präsenz- auf Online-Formate) möglich sind und die Projektziele trotzdem gesichert bleiben. Nehmen Einschränkungen (auf Grund der Pandemie oder auch auf Grund von geopolitischen Entwicklungen) ein Ausmaß an, dem mit alternativen Maßnahmen nicht mehr begegnet werden kann, werden wir den Fördermittelgeber frühzeitig in die Entscheidung über weitere Schritte im Projektverlauf einbeziehen.

Ebenso bleiben wir bezüglich der Erreichung der Zielindikatoren im engen Austausch mit dem Fördermittelgeber. Kommt es zu Verschiebungen werden wir prüfen, ob die Indikatoren in der verbleibenden Projektlaufzeit zu erfüllen sind. Wir werden die Anpassung der Arbeitsplanung mit dem Fördermittelgeber besprechen und realistische Einschätzungen zur



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**



Zielerreichung geben. Kritische Entwicklung hinsichtlich der Zielerreichung werden wir rechtzeitig thematisieren und gemeinsam mit dem Fördermittelgeber geeignete und notwendige Reaktion und Handlungsschritte definieren.