Vorhabensbeschreibung Projekt „Betreuung und soziale Integration von Auszubildenden aus Vietnam – SIVA 5“

Laufzeit: 01.01.2023 bis 31.12.2024

1. Ausgangssituation und Bedarf

Angesichts der notwendigen hohen Zuwanderungsquote, welche zur Deckung des prognostizierten Erwerbspersonenbedarfes beiträgt, müssen Strukturen geschaffen werden, die den Integrationsprozess bereits in der Ausbildungsphase befördern. Für eine erfolgreiche berufliche Integration von Personen aus Drittstaaten in den Südthüringer Arbeitsmarkt, ist daher ein erfolgreicher Abschluss der dualen Ausbildung von grundlegender Bedeutung. Aus den Erfahrungen vorheriger Projekte zur Integration von Migranten wird deutlich, dass neben der fachlichen Betreuung eine flankierende sozialpädagogische und interkulturelle Betreuung als Schlüsselfaktoren zu betrachten sind, um eine gesellschaftliche Isolation zu vermeiden.

1.1 Herausforderungen der demographischen Entwicklung

Bis 2025 wird deutschlandweit mit 19,6 % weniger Schulabgängern gerechnet, in den neuen Bundesländern gar mit einem Minus von 40 %. Nach Schätzungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nimmt das Erwerbspersonenpotential bis 2025 um rund sechs Millionen Menschen ab, wenn keine zusätzlichen Potentiale erschlossen werden. Im Mai 2022 gab es 275.000 unbesetzte Stellen auf dem Ausbildungsmarkt. (vgl. IAB-Forum 04.07.2022)

Diese Entwicklung kann mittel- und langfristig weder durch einheimische Kräfte noch durch Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedsstaaten ausgeglichen werden. Die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten erscheint vor dem Hintergrund sich verschärfender demografischer Tendenzen in naher Zukunft unumgänglich, um die steigende Nachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu decken.

1.2 Veränderung der Ausbildungssituation in Südthüringen

Entsprechend den Ergebnissen der jüngsten Konjunkturumfrage sehen 47 % der Südthüringer Unternehmen den steigenden Fachkräftebedarf als eines der größten Risiken der wirtschaftlichen Entwicklung an. Vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen jedoch vielfach die Ressourcen, um sich intensiv um die Rekrutierung benötigter Fachkräfte zu kümmern. Umso mehr benötigen diese Unternehmen eine nachhaltige Unterstützung bei der Umsetzung entsprechender Projekte. Es mangelt an Personal- und Finanzressourcen, Erfahrungen und Kompetenzen und schlussendlich fehlen auch betriebliche Strukturen. Um diese Klein- und teilweise Kleinstunternehmen nicht auf dem Markt alleine zu lassen, möchte das vorliegende Projekt einen Beitrag leisten.

Aus den endogenen Potentialen der Region ist der Bedarf an Fachkräften bzw. geeigneten Auszubildenden nicht abzudecken. Um das Quellgebiet für Fachkräfte sinnvoll zu vergrößern, wurde seit 2017 auch eine direkte Akquise aus Drittstaaten etabliert. Im ersten Schritt stand dabei die VR Vietnam im Fokus, da es hierzu bereits gegenseitige wirtschaftliche und soziale Verbindungen und erste Erfahrungen gibt.

2. Projektziele

2.1. Zielstellung des Projektes

Das Projekt gliedert sich ein in die Förderrichtlinie zur Umsetzung des Programms Europäischer Sozialfond Plus im Freistaat Thüringen im Förderzeitraum 2021-2027 (Fachkräftesicherung und gesellschaftliche Teilhabe). Es verfolgt das Ziel, zusätzliche Wege der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs zu erschließen. Das Ziel des Projektes entspricht dem Spezifischen Ziel g (Förderung des lebenslangen Lernens, insbesondere von flexiblen Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung für alle unter Berücksichtigung unternehmerischer und digitaler Kompetenzen, bessere Antizipation von Veränderungen und neuen Kompetenzanforderungen auf der Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts, Erleichterung beruflicher Übergänge und Förderung der beruflichen Mobilität) des ESF Plus Programms.

Es soll im Ausland, speziell in Vietnam gewonnene Auszubildende in Thüringen unterstützen. Im Besonderen verfolgt das Projekt das Ziel, einen nachweislichen Beitrag zur Kompensation des FK-Bedarfs der Thüringer Wirtschaft zu leisten. Zielgruppe sind Jugendliche aus Vietnam, die ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in Thüringer Unternehmen aufnehmen und abschließen sollen.

Ziel des Projektes ist es, Jugendliche aus Vietnam (Staffel 6) während der gesamten Ausbildungsdauer bis zu einem erfolgreichen Abschluss sozialpädagogisch zu begleiten und den Zugang in die gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. In Kooperation zwischen den Wirtschaftskammern und einem Unterstützungsnetzwerk soll dadurch während der Ausbildung eine hohe regionale Bindung für die Auszubildenden hergestellt werden, damit diese nach erfolgreichem Berufsausbildungsabschluss in der Region verbleiben.

Die IHK Südthüringen und die HWK haben für ihre Ausbildungsbetriebe im Jahr 2016 20 Auszubildende in Vietnam akquiriert. Diese absolvierten einen Sprachkurs mit dem Ziel B2 im Herkunftsland und reisten von August bis Oktober 2017 nach Thüringen ein. Diese Pilotgruppe wurde durch das Projekt BIC betreut. Im Anschluss an diese Pilotphase wurden bereits 4 weitere Staffeln von insgesamt 120 Auszubildenden in Vietnam akquiriert, erhielten dort eine Sprachausbildung und

nahmen ihre Ausbildung in Thüringen auf. Diese wurden bzw. werden gegenwärtig über die Projekte BIC2 und BIC 3 von der TIBOR GmbH betreut. Über das vorliegende Projekt soll die sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der Jugendlichen der Staffel 5 gesichert und deren erfolgreiche soziale Integration unterstützt werden. Die Auszubildenden werden bis zum Ende der Ausbildung 2024 sozialpädagogisch betreut. Sollten den Jugendlichen ausbildungsbegleitende Hilfen seitens der Arbeitsagentur bewilligt werden, stellen diese kein vergleichbares Angebot dar. Die Betreuung im Projekt SIVA 5 hat komplett andere Inhalte, die über AbH bzw. das Programm AsA flex nicht abgedeckt werden. Dazu gehört die Unterstützung bei der Wohnungssuche bzw. beim Wohnungswechsel, Hilfe im Krankheitsfall, Unterstützung beim Umgang mit Banken, Behörden etc. Bestandteil der sozialen Integration sind Einbeziehung aller regionalen Strukturen wie Vereine, Kultur- und Sportangebote, Behörden, Netzwerke. Bereits vorhandene Projekterfahrungen belegen: Nur eine erfolgreiche Integration ermöglicht einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und eine nachhaltige Deckung des Fachkräftebedarfs für unsere Unternehmen.

2.2. **ESF Querschnittsthemen**

Die bedarfsgerechte und zielgerichtete Akquise, Vermittlung und Begleitung sowohl einstellender Betriebe als auch der vietnamesischen Auszubildenden ist das übergeordnete Ziel. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, bedarf es einer engen Zusammenarbeit der Kooperationspartner hinsichtlich der konkreten Bedarfsanalyse, aber auch einer zielgerichteten und professionellen Willkommenskultur. Innovative und wachstumsfördernde Verbindungen gilt es auszubauen und zu stärken.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, die Gleichberechtigung der Geschlechter gehören zu unserer Projektkultur und sind Grundsatz in all unserem Handeln und Umsetzen. Die TIBOR GmbH ist Träger des Siegels Total-E-Quality und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung werden im Unternehmen und allen Projekten gelebt. Das Projektvorhaben ist gleichermaßen für Männer und Frauen zugänglich. Die Etablierung des Projekts, die enge Kooperation mit allen Akteuren und Partnern ist ein Beitrag zur „nachhaltigen Entwicklung" nicht zuletzt der Thüringer Wirtschaft. Das Vorhaben gibt Starthilfe und soll vorhandene Barrieren auflösen und dient so als Anstoß eines weltoffenen Arbeitsmarktes.

3. Zielgruppe

3.1. Zugangsvoraussetzungen

Zielgruppe sind 18 Auszubildende aus Vietnam, die ihre Ausbildung im Jahr 2024 in Thüringer Betrieben abschließen.

3.2 Teilnehmergewinnung

Die Teilnehmenden wurden über die IHK und die HWK akquiriert.

3.3 Vertragliche Vereinbarungen

Die Teilnehmenden unterzeichneten einen Ausbildungsvertrag mit Thüringer Unternehmen. Sie und die Unternehmen sind über das Projekt der IHK und der HWK „DAD" zusätzlich vertraglich gebunden. TIBOR übernimmt im Auftrag der IHK und HWK Südthüringen für alle eingereisten vietnamesischen Auszubildenden die sozialpädagogische Betreuung zur sozialen Integration in die Aufnahmegesellschaft.

4. Projektinhalte

4.1. Arbeitsplan und Angemessenheit

Die geltenden visarechtlichen Bestimmungen, insbesondere der erforderliche Nachweis von ausreichenden Sprachkenntnissen (mindestens in der Kompetenzstufe B2 des „gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen"), die den rechtlichen Rahmen für die Aufnahme einer dualen Ausbildung von Personen aus Drittstaaten setzen, befördern eine erfolgreiche Berufsausbildung, bedürfen aber einer intensiven Begleitung vor Ort.

Während der gesamten Ausbildungszeit werden mit den Projektteilnehmenden in Form von Gruppen- und Einzelaktivitäten Angebote für die soziale Integration in die Region, die Kommune, das soziale Umfeld unterbreitet und gemeinsam umgesetzt. Die Pädagogen versuchen, die Entwicklung durch Erkennen der mitgebrachten Ressourcen zu unterstützen und Erfahrungen und Erkenntnissen zu vernetzen.

Ein Ziel besteht in der Stärkung von Selbstwert und Persönlichkeit. Die Jugendlichen werden dabei unterstützt, sich in die regionale Gemeinschaft einzubringen (Soziale Teilhabe).

1. Während der Ausbildung

- Hilfe bei Problemen im Zusammenleben
- Unterstützung bei Wohnungssuche und –wechsel
- Begleitung bei Arztbesuchen

- Beratung und Begleitung zu personenindividuellen Maßnahmen, entsprechend der Neigung und Interessenlage des einzelnen Programmteilnehmers
- Kontaktaufnahme und Vermittlung zu wohnortnahen Vereinen zur Förderung der sozialen Teilhabe und Integration (Erarbeitung individueller Integrationspläne) Ziel ist es, dass jeder Programmteilnehmer regelmäßige Freizeitaktivitäten durchführt und sich außerhalb der Arbeit integrieren kann
- Organisation und Durchführung von regelmäßigen Gruppenaktivitäten
- Regelmäßige Unterstützung bei Behördengängen und Pflege von Netzwerkkontakten
- Persönliche Beratung zur persönlichen Integration

4.2. Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Projektpartner sind:

- IHK Südthüringen
- Handwerkskammer Südthüringen
- Agenturen für Arbeit / Jobcenter
- Ausländerbehörden
- Bildungsträger
- Thüringer Ministerien mit fachlichem Bezug
- Berufsschulen
- Regionale Vereine
- Regionale Kommunen
- Regionale Wirtschaftsförderer

Es findet eine enge Zusammenarbeit mit der IHK und HWK Südthüringen als Initiatoren des Projektes statt. Von 2013 bis 2019 setzten wir das Bundesprojekt MobiPro mit ausländischen Auszubildenden aus Kroatien, Griechenland und Bulgarien und Spanien um. Daraus resultieren gewachsenen Kooperationen zu verschiedenen regionalen Partnern und Einrichtungen. Zu bestehenden Kooperation und Partner zählen wir u.a. die Wohnungswirtschaft, Verkehrsbetriebe, Banken und öffentliche Institutionen wie die Zentrale Arbeitsvermittlung (ZAV) und die lokalen Jobcenter im Raum Südthüringen.

Unser Projektansatz beruht auf einer Analyse der Bedingungen in der Region Südthüringen, Befragungen von Unternehmen und 3 Unternehmensverbänden, statistischen Daten der Arbeitsagentur sowie der IHK Südthüringen. Alle diese Quellen belegen den Bedarf und die Bereitschaft der Betriebe, ausländische Auszubildende einzustellen. Unser Netzwerk bringt hervorragende Voraussetzungen und Erfahrungen bei der Akquisition, Kompetenzfeststellung, Weiterbildung und Integration ausländischer Auszubildender mit. Wir verfügen

über mehrsprachiges, erfahrenes Personal mit interkultureller Kompetenz und umfangreichem Methodenwissen. Wir gehen von der Durchführbarkeit der geplanten Zielstellung aus, wissen aber gleichzeitig um die Risiken nicht planbarer Faktoren. Risiken bestehen u.a. in der Gefahr, dass die Jugendlichen 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 die Deutschkenntnisse zu erweitern. Diesen Risiken werden wir bereits von Projektbeginn an begegnen, indem möglichst detaillierte Informationen an Interessenten gegeben, Zusammenkünfte mit bereits hier lebenden Migranten organisiert und in den Unternehmen interkulturelle Trainings durchgeführt werden. Innovative Lernkonzepte sollen die Motivation und Bereitschaft zum Deutschlernen erhöhen.

4.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitarbeit stellt ein wichtiges Mittel der Zielerreichung dar. Es werden verschiedene Medien eingesetzt und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt: Flyer, Webseiten, Medienberichte, Einsatz von Social Media. Dabei werden die Publizitätsvorschriften des ESF und des Freistaates Thüringen berücksichtigt. Es findet eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren und Netzwerken statt. Diese wirken als Multiplikatoren, um die Möglichkeiten und Potentiale der Nachwuchsgewinnung aus Europa transparent und nachvollziehbar zu machen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird über IHK und HWK federführend organisiert und gesteuert.

5. Erfolgskontrolle

TIBOR verfügt über ein vom TÜV Jena seit 2008 fünfmal vollzertifiziertes "System zur Sicherung der Qualität nach SGB III(neu) und AZAV §2, in Verbindung mit AZAV §5", mit dem durch TIBOR ständig selbst - und in weiteren jährlichen Überwachungsaudits durch den TÜV - unser Handeln an die aktuelle Arbeitsmarktlage angepasst wird.

So wird gesichert, dass die in den Maßnahmen eingesetzten Methoden den jeweils in den Projekten als Zielgruppe angesprochenen Teilnehmenden adäquat gestaltet sind. - Lernentwicklungsprozess durch fachkundige Theorie- und Fachpraxisanleiter auf eigengesteuertes Lernen bei zukünftigem Kenntniserwerb hingewirkt wird.

In Thüringen wurden durch das Welcome Center, die Kammern, den VWT, den DGB, die Arbeitsagentur und andere relevante Akteure Qualitätsstandards für die Anwerbung und Vermittlung von Teilnehmenden aus dem Ausland entwickelt.

Darüber hinaus war TIBOR an der Entwicklung der Qualitätsstandards für MobiPro-Projekte direkt beteiligt und unterwirft sich diesen Qualitätskriterien und arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der Prozesse, indem Erfahrungen der vorangegangenen und laufenden Projekte übernommen, angepasst und modifiziert werden.

Als AZAV-zertifiziertem Träger ist für uns die Qualitätssicherung durch Feedback bei der Durchführung aller unserer Projekte eine Selbstverständlichkeit. Dies ist bei diesem Projekt dadurch gewährleistet, dass wir Evaluationen durchführen. Die Auswertung dieser erfolgt zeitnah, damit schnell auf bestehende Probleme reagiert werden kann bzw. Anregungen der Teilnehmer aufgegriffen werden, die zu einer Verbesserung des Projektverlaufes und zur Zielerreichung beitragen und damit Abbrüche vermieden werden.

Es finden wöchentlich Teamberatungen statt, in denen der Soll-Ist-Abgleich vorgenommen wird, Probleme und entsprechende Interventionsstrategien besprochen werden. Monatlich finden Projektberatungen mit den beteiligten Partnern und Absprachen mit den Kammern statt. Der enge Kontakt ist ein wichtiges Qualitätskriterium des Projekts. Weitere Kriterien sind der Einsatz qualifizierten Personals. Es finden regelmäßig Termine mit den Teilnehmenden statt.

Die Projektpartner haben im Rahmen ihres Aufgabengebiets immer Wert darauf gelegt, Forschungs- und Modellprojekte für und in der Wirtschaft im Auftrag verschiedenster Landes- und Bundesministerien zu implementieren und umzusetzen. Zur ordnungsgemäßen Bearbeitung dieser öffentlichen Aufträge und Mittel halten sie personalbezogene, edv-technische und administrative Strukturen vor, um den Kriterien eines gewissenhaften Projektmanagements (Einhaltung von Zielen und Ergebnissen anhand definierter Indikatoren) und den abrechnungstechnischen Belangen des Fördermittelgebers (Ausgabenerklärungen, Verwendungsnachweisführung und Sachberichterstellung, Ablagemanagement) gerecht zu werden. Als Grundlagen der ordnungsgemäßen Buchführung wenden wir Programme zur Finanz- und Lohnbuchhaltung an. Die Abrechnungsmodalitäten der GFAW sind bekannt, ihnen kann absolut entsprochen werden. Es gibt eine klare Aufteilung zwischen Projektleitung und administrativen Bereich, welche Eingaben durch wen zu erfolgen haben.

Der Arbeitsprozess wird anhand von Meilensteinen, damit zu erreichenden Teilzielen und diesen entsprechenden Aktivitäten gegliedert und durch quantitative und qualitative Indikatoren überprüfbar gestaltet. Quantitative Indikatoren für die Qualität und die Zielerreichung sind bspw. die Anzahl der akquirierten Azubis, die Anzahl der durchgeführten Beratungen mit den Akteuren. In regelmäßigen Reviews wird der Grad der Zielerreichung und der Ressourceneinsatz gemessen. Es werden Optimierungsbedarfe der Projektumsetzung herausgearbeitet und zwischen den Projektpartnern kooperativ umgesetzt. Tendenzen, die auf eine mögliche Zielabweichung hinweisen, können so rechtzeitig erkannt werden, um entsprechend gegenzusteuern. Projektbezogen wird ein ressourceneffizientes Wirtschaften umgesetzt werden. 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. Ebenen der Evaluationsaktivitäten sind die ausländischen Auszubildenden und die Projektmitarbeitenden. Diese Handelnden werden regelmäßig und strukturiert mündlich und schriftlich befragt. Die Auswertungen erfolgen in der Regel anonymisiert. Die Auswertungsergebnisse sowie daraus ableitbare Schlussfolgerungen und ggf. Empfehlungen zur Optimierung des weiteren Projektverlaufs werden auf Projektsitzungen vor- und zur Diskussion gestellt. Orientierungs- und Überprüfungspunkte sind der Arbeitsplan und die o.g. Zielerreichungsindikatoren.

Abbruchkriterien

In den Vereinbarungen und Gesprächen mit den Auszubildenden sollten bereits präventiv möglichst viele Problemsituationen definiert sowie Prozesse zu ihrer Lösung vereinbart werden. Sollte es zu Konflikten zwischen Teilnehmenden und Betrieben, Krisen oder gar einem Ausbindungsabbruch kommen, nimmt der Projektträger eine moderierende Funktion ein. Bei Krisen und der Gefahr des Abbruchs organisiert der Projektträger zusätzliche Hilfsangebote (z. B. sozialpädagogische Begleitung, Beratungsstellen, Ärzte/-innen, Psychologen/-innen, weitere Netzwerkpartner).

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 eines Projektziels, minimiert. Nach Projektabschluss findet eine Auswertung zum maßgeblichen Erfolg des Projektes statt.

Darlegung der Einbeziehung von Begleitverfahren, Evaluierung

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.

Indikatoren der Erfolgskontrolle:

Anzahl der zu betreuenden Auszubildenden (18)

Anzahl der gemeinsamen Aktivitäten (monatlich mindestens 1 Angebot)

Anzahl der Angebote für Vereine, Sportclubs etc. (mindestens 1 pro Auszubildendem)

Anzahl der Netzwerktreffen (mindestens 1)

Anzahl der Auszubildenden, die den Ausbildungsabschluss erzielen (mindestens 15)

Anzahl der TN, die einen Arbeitsvertrag erhalten (mindestens 15)

Anzahl von betrieblichen Übernahmeerklärungen (mindestens 15)

6. Personal

Die einzusetzenden Projektmitarbeiter weisen die notwendige fachliche und pädagogische Eignung auf und können eine langjährige Berufserfahrung in den oben beschriebenen Aufgabenfeldern nachweisen. Der Nachweis zur fachlichen und pädagogischen Eignung der Projektmitarbeiter wird nach deren Einstellung nachgereicht.

Die operative Umsetzung des Projektes erfolgt durch Azubi-Coaches (Sozialbetreuer). Eingesetzt werden Mitarbeiter, die über relevante Projekt- und Arbeitserfahrungen sowie berufspädagogische Kenntnisse verfügen. Neben der intermediären Funktion zwischen den relevanten Akteuren Auszubildender, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule stellt der Azubi-Coach eine wichtige Brückenfunktion zur sozialen Teilhabe dar.

<u>Aufgaben Sozialbetreuer:</u>

- Beratung und Begleitung zu personenindividuellen Maßnahmen
- Konfliktmanagement
- Entsprechend der Neigung und Interessenlage, Kontaktaufnahme und Vermittlung zu wohnortnahen Vereinen zur Förderung der sozialen Teilhabe und Integration
- Organisation von regelmäßigen Gruppenaktivitäten
- Begleitung bei Arztbesuchen
- Unterstützung der Kommunikation zu den Vermietern, Mietern in Wohngemeinschaften
- Unterstützung bei Problemen mit Wohnraum, Umzug, Einrichtung
- Unterstützung bei Problemen mit Finanzdienstleistern
- Kontakte zu Ausländerbehörden, Einwohnermeldeämtern…
- Unterstützung bei Behördengängen und Pflege von Netzwerkkontakten

7. Methoden, Medien, Materialien

Um die Ziele zu erreichen kommt eine kontinuierliche berufspädagogische Betreuung zum Einsatz. Integriert in diese Betreuung finden angepasste Gruppenangebote sowie sozialräumlich ausgerichtete Netzwerkaktivitäten der einzelnen Projektpartner statt. Den Teilnehmern sollen Kompetenzen vermittelt werden, die dazu beitragen, das Leben und den Alltag in Deutschland zu verstehen, um so die mitgebrachten persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einbringen zu können.

Die Ergebnisse im Förderprojekt werden erfasst. In regelmäßigen Abständen werden Berichte erstellt und dem Fördermittelgeber zugeleitet. Zum Projekte wird ein Qualitätsbericht erstellt, der die personenindividuellen Maßnahmen im Rahmen der sozialen Integration darstellt.

8. Arbeitsumgebung

8.1. Durchführungsort und Räumlichkeiten

Sitz der Projektmitarbeitenden ist das TIBOR Bildungszentrum in Suhl, das alle Auflagen nach Arbeitsstättenverordnung erfüllt. Es stehen Büros sowie Sozial- und Gesprächsräume für die Pädagogen zur Verfügung.

8.2. Angaben zur Beachtung einschlägiger Bestimmungen (Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Datenschutz, Arbeitsschutz, Umweltschutz)

Alle o.g. Bestimmungen werden entsprechend den gesetzlichen Regelungen- dokumentiert durch unsere Überwachungsaudits- eingehalten.

9. Referenzen

Die TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH Thüringen ist ein seit 1991 thüringenweit tätiges Bildungs-und Beratungsunternehmen, dessen Unternehmensziel in der Vermittlung passgenauer Bildung, der Durchführung von Integrations- und Beschäftigungsprojekten, der Entwicklung und Verbreitung neuer Technologien besteht und das seit 2001 vielfaltige Erfahrungen im Aufbau, in der Umsetzung und in der Steuerung regionaler, interregionaler und transnationaler Kooperationsnetzwerke erworben hat. TIBOR ist anerkannter Sprachkursträger des BAMF und führt neben Integrationskursen auch berufsbezogene Deutschkurse für ausländische Teilnehmende durch.

TIBOR verfügt über ein umfangreiches Netzwerk regionaler, überregionaler und internationaler Partner sowie zahlreiche Kooperationsbeziehungen zu Unternehmen.

Die TIBOR GmbH unterstützt kleine und mittelständige Unternehmen Thüringens mit Weiterbildungen, Coaching und Beratung. Sie ist Mitglied im AGVT und VWT. Das Unternehmen ist zertifiziert nach AZAV, Bildungspartner von Microsoft, DATEV und TOEIC. TIBOR ist Träger des Zertifikates Total-E-Quality und Mitglied der Charta der Vielfalt.

TIBOR arbeitet seit 2004 intensiv mit den Möglichkeiten des ESF in Thüringen. Dabei liegen besondere Erfahrungen mit Integrationsprojekten und Qualifizierungsangebote für KMU vor.

Die TIBOR GmbH und deren langjährige Projektpartner sind seit vielen Jahren mit der Durchführung und Organisation von Auslandsprojekten (MobiPro-EU, IDA 1 und 2, Leonardo Mobilität, Erasmus Plus u.a.) beschäftigt. TIBOR gehörten zu den ersten Projektträgern, die mit "L³" und "Thuemanitec" transnationale Projekte in der vergangenen Förderperiode des ESF in Thüringen umsetzten.

Ziel des transnationalen und interregionalen Transfer- und Innovationsprojekt im Sport-, Event- und Gesundheitstourismus "L³" war die Erarbeitung und Erprobung innovativer Schulungsmodule zur Erleichterung des Zugangs zu Beschäftigung und zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integrationsmöglichkeiten von Arbeitssuchenden im Rahmen einer vernetzten Entwicklungspartnerschaft aus 4 Ländern.

Das Projekt "Thuemanitec" beinhaltete den Netzwerkaufbau mit Akteuren aus Spanien, Griechenland, Polen und Italien sowie Thüringer Unternehmen zur Gewinnung von Auszubildenden. in dessen Rahmen wurden zahlreiche Netzwerkveranstaltungen und Workshops organisiert sowie Partnerschaften aufgebaut, auf die mit dem aktuellen Projekt zurückgegriffen werden kann.

TIBOR war 5 Jahre Projektträger des Programms MobiPro-EU zunächst im Rahmen der Individualförderung, seit 2015 mit dem Projekt EUMET - Europäische Auszubildende für Metallberufe in Thüringen. EUMET wurde in Südthüringen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie umgesetzt. Die Ausbildung erfolgte zu Industriemechanikern, Zerspannungsmechanikern, Konstruktionsmechanikern und zu Fachkräften für Metalltechnik. Insgesamt wurden 16 Teilnehmende aus den Ländern Griechenland, Bulgarien und Kroatien rekrutiert, ausgebildet und betreut.

Die TIBOR GmbH verfügt über stabile Partnerschaften zu europäischen und außereuropäischen Staaten und Personal mit der erforderlichen interkulturellen Kompetenz. Sie arbeitet seit mehreren Jahren erfolgreich mit dem EURES Netzwerk, der ZAV und regionalen Arbeitsagenturen zusammen. TIBOR pflegt feste Beziehungen ins europäische Ausland, u.a. zur Deutsch-Griechischen Gesellschaft, Sprachschulen und Hochschulen und Personalvermittlern. Es bestehen langjährige Kooperationen zu den Europa Servicebüros in Thüringen, insbesondere in Suhl und Erfurt, zum Welcome Center Thüringen, zum IQ-Netzwerk, aktiv wird mitgearbeitet in den Netzwerken für Integration in Suhl und Schmalkalden/ Meiningen. Die TIBOR GmbH als Projektträger verfügt über die fachliche und administrative Erfahrung zur erfolgreichen Umsetzung des Vorhabens.

Eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung ist fachlich qualifiziertes und persönlich geeignetes Personal. Alle eingesetzten Mitarbeitenden verfügen über einen Hoch- oder Fachschulabschluss oder

langjährige Berufserfahrung mit ausländischen Teilnehmenden, Fremdsprachenkenntnisse sowie Erfahrungen im Umgang mit den genannten Zielgruppen. Bei der Auswahl des Personals wird besonderer Wert auf personelle und soziale Kompetenzen der Mitarbeitenden gelegt. Sie sollen motivations- und kontaktfähig sowie offen für die Belange der ausländischen Teilnehmenden sein. Die Sozialpädagogen / Projektmitarbeitenden verfügen über eine umfassende Kenntnis des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes und dessen aktuelle Anforderungen sowie Erfahrungen bei der Betreuung ausländischer Jugendlicher und Fachkräfte. Sowohl die TIBOR GmbH als auch ihre Projektpartner arbeiten selbst in interkulturellen Teams, TIBOR beschäftigt Mitarbeiterinnen aus Russland, der Ukraine, der Mongolei, China, Bulgarien, Vietnam. Frau Riemann als stellvertretende GFin der TIBOR GmbH war die Vertreterin der Bundesländer Thüringen und Sachsen in der bundesweiten Fachgruppe zur Qualitätssicherung von Mobilitätsprojekten beim BMAS und der ZAV und arbeitete aktiv an der Erstellung von Qualitätsstandards für Mobilitätsprojekte zur Fachkräftegewinnung mit. Das eingesetzte Personal verfügt über langjährige Erfahrungen in der transnationalen Arbeit und hohe interkulturelle Kompetenz. Die Projektkoordinatorin ist seit mehr als 27 Jahren in der Bildungsbranche tätig und hat zahlreiche nationale und transnationale Netzwerke geleitet und koordiniert.