

Fachkräfte für Thüringen in Industrie, Handel und Handwerk

-

Konzept zum ergänzenden Teilprojekt Betreuung, Integration und Coaching für Auszubildende aus Drittstaaten – BIC2

Kathrin Riemann
Stellv. Geschäftsführer TIBOR GmbH

Vorhabensbeschreibung Projekt „Betreuung, Integration und Coaching für Auszubildende aus Drittstaaten – BIC2“

1. Ausgangssituation und Bedarf

Angesichts der 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.

I. Herausforderungen der demographischen Entwicklung

Bis 2020 wird deutschlandweit mit 18,6 % 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.

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.

II. Veränderung der Ausbildungssituation in Südthüringen

Entsprechend den Ergebnissen der jüngsten Konjunkturumfrage sehen 49 % der Südthüringer Unternehmen den steigenden Fachkräftebedarf als eines der größten Risiken der wirtschaftlichen Entwicklung an. Vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen 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, soll daher auch eine direkte Akquise aus Drittstaaten etabliert werden. Im ersten Schritt soll dazu die VR Vietnam im Fokus stehen, da es hierzu bereits gegenseitige wirtschaftliche und soziale Verbindungen und erste Erfahrungen gibt.

2. Projektziele

I. Zielstellung des Projektes

Das Projekt gliedert sich ein in die Prioritätsachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte des OP des ESF 2014-2020 im Freistaat Thüringen (Fachkräfte richtlinie). Es verfolgt das Ziel, zusätzliche Wege der Fachkräfteentwicklung und der Deckung des Fachkräftebedarfs zu erschließen und zur Erfüllung der Europa 2020-Strategie beizutragen. Im Besonderen verfolgt das Projekt das Ziel, einen nachweislichen Beitrag zur Kompensation des FK-Bedarfs der Thüringer Wirtschaft zu leisten. Zielgruppe sind Jugendliche aus Drittstaaten, insbesondere aus Vietnam, die ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in Thüringer Unternehmen aufnehmen und abschließen sollen.

Ziel des Projektes ist es, Jugendliche aus Drittstaaten während der gesamten Ausbildungsdauer, unter Beibehaltung der bewährten Ausbildungsstandards für die Duale Ausbildung, zu einem erfolgreichen Abschluss zu begleiten sowie den Zugang in die gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. In Kooperation mit dem Ausbildungsbetrieb, 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 und wird durch das Projekt BIC betreut. Im Anschluss an diese Pilotphase befindet sich gegenwärtig eine 2. Gruppe von 40 Jugendlichen im Sprachkurs in Vietnam. Diese Jugendlichen beginnen voraussichtlich im August ihre betriebliche Ausbildung in Südthüringer Unternehmen. Über das vorliegende Projekt soll die sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der Jugendlichen gesichert und deren erfolgreiche berufliche und soziale Integration unterstützt werden. Die Auszubildenden werden über den gesamten Ausbildungszeitraum sozialpädagogisch betreut. Dazu gehört die Unterstützung bei der Wohnungssuche, Hilfe bei der Anmeldung bei Krankenkassen, 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.

II. ESF-Querschnittsthemen

Die bedarfsgerechte und zielgerichtete Akquise, Vermittlung und Begleitung sowohl einstellender Betriebe als auch der vietnamesischen Auszubildenden sind 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, Nichtdiskriminierung und die Gleichberechtigung der Geschlechter gehören zu unserer Projektkultur und sind Grundsatz in all unserem Handeln. 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 und die enge Kooperation mit allen Akteuren und Partnern ist ein Beitrag zur „nachhaltigen Entwicklung“ nicht zuletzt der Thüringer Wirtschaft. Das Vorhaben gibt Starthilfe, soll vorhandene Barrieren auflösen und dient so als Anstoß eines weltoffenen Arbeitsmarktes.

3. Zielgruppe

I. Zugangsvoraussetzungen

Zielgruppe sind 35-40 Auszubildende im Jahr 2018 und weitere 40 Auszubildende im Jahr 2019 aus Vietnam, die einen Ausbildungsvertrag in Südthüringer Betrieben mit Ausbildungsbeginn 2018 unterzeichnet haben bzw. für 2019 unterzeichnen werden.

II. Teilnehmergewinnung

Die Teilnehmenden wurden bereits über die IHK und die HWK akquiriert.

III. Vertragliche Vereinbarungen

Die Teilnehmenden unterzeichnen einen Ausbildungsvertrag mit Thüringer Unternehmen. Sie und die Unternehmen sind über das Projekt der IHK „DAD“ zusätzlich vertraglich gebunden. TIBOR übernimmt im Auftrag der IHK Südthüringen für alle eingereisten vietnamesischen Auszubildenden die Betreuung.

4. Projektinhalte

I. 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.

Beginnend mit einer Einführungswoche, welche direkt vor dem offiziellen Start des Ausbildungsjahres durchgeführt wird, treten die Auszubildenden in das Projekt ein. Im Rahmen der Einführungswoche, werden die Auszubildenden mit der Region, ihrem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule vertraut gemacht. Dies erfolgt primär in Gruppenaktivitäten.

Während der gesamten Ausbildungszeit werden mit den Projektteilnehmern in Form von Gruppenseminaren und Einzelgesprächen die ihnen übertragenen Aufgaben kontrolliert und reflektiert. Es werden Lerngelegenheiten geschaffen, in denen sich die Lernenden mit dem eigenen Handeln auseinandersetzen können und vielfältige Erfahrungen machen. Die Pädagogen versuchen, die Entwicklung durch Erkennen der mitgebrachten Ressourcen zu unterstützen und Erfahrungen und Erkenntnisse zu vernetzen.

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

Für die Auszubildenden wird in den ersten Wochen ein Integrationsplan erarbeitet. Dieser beinhaltet das Erstellen eines Willkommenspaketes mit Freizeitangeboten, Informationen zu Verkehrsanbindungen, Kultur, Geschichte, Lebensweise sowie allgemeinen Informationen zur Region und Deutschland.

a. Anbahnungsphase

- Teilnahme und Mitwirkung an der Unternehmerversammlung der IHK Südthüringen, bei der Unternehmensinteressenten für neue Kooperationen gesucht werden (voraussichtlich für Staffel 3 am 29.05.2018)
 - Tibor ist Erfahrungsträger für interessierte Unternehmen
 - Tibor bereitet Vortrag „Aus dem Leben der Azubis“ aus der letzten Staffel vor (inklusive Fotos, Darstellung von Highlights) und präsentiert
- Zusammentragen und Koordinieren von Teilnehmersteckbriefen zur Vorlage für die Unternehmen mit Hanoi IEC (finale Stammdatenliste der Auszubildenden übermittelt IHK Südthüringen) (ab Staffel 3)
 - Inhaltliche Prüfung der Steckbriefe (bspw. Inhalt des Steckbriefs darf nicht im Widerspruch zum Ausbildungsberuf stehen) (ab Staffel 3)
- Erstkontakt zu den Auszubildenden über soziale Netzwerke und Skype um erste Fragen zum Programm/ zur Region Südthüringen oder ähnliches zu klären
- Koordinierungsstelle/ Kommunikationsschnittstelle zwischen Unternehmen und Auszubildenden in allen Fragen

b. Vor der Ausbildung

- Mitwirken beim Zusammentragen der Unterlagen für die Visabeantragung in Zusammenarbeit mit der IHK Südthüringen. Ziel ist es, von jedem Programmteilnehmer einen strukturierten und vollständigen Ordner mit allen notwendigen Dokumenten für die Visabeantragung vorliegen zu haben
- Unterstützung der Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Unterkünften für die Auszubildenden, Eignungsscheck der finalen Unterkünfte (Protokoll an IHK Südthüringen mit korrekten Adressen aller Auszubildenden)
- Erstkontakt zur Berufsschule
- Erstellen und Versenden einer Checkliste mit allen benötigten Dokumenten von den Programmteilnehmern für Behördengänge in der 1. Woche nach der Ankunft
- Erstellen einer Willkommensbroschüre in der alle notwendigen Informationen/ Telefonnummern zum täglichen Leben in der jeweiligen Region enthalten sind
 - Bspw. Ärzte, Einkaufsmöglichkeiten, öffentliche Verkehrsmittel, Restaurants, etc.
 - Kontaktdatenliste der 1. Staffel zum Erfahrungsaustausch

c. Ankunft in Deutschland

- Koordinierung und Abholung der Programmteilnehmer am Flughafen/ Bahn
- Planung und Durchführung einer „Willkommensveranstaltung“ in Abstimmung mit der IHK und HWK (Checkliste und Umfang durch IHK Südthüringen)
- Begleitung und Unterstützung der Programmteilnehmer bei allen Behördengängen
- Aufstellen eines Aktivitäten-Jahresplans mit allen Azubis (mindestens eine gemeinsame Aktivität pro Monat)
- Erstellen einer Datenschutzrichtlinie (von jedem Teilnehmer zu unterschreiben)

d. Während der Ausbildung

- Konfliktmanagement zur Berufsschule und zum Ausbildungsbetrieb sowie Dritter
- 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 beruflichen und persönlichen Integration
- Organisation und Unterstützung bei Nachhilfebedarf, Sprachtrainings, Wiederholungsprüfungen oder Ähnlichem

II. 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-Südthüringen als Initiator des Projektes sowie allen beteiligten Betrieben statt. Wir streben eine Kooperation mit der mittelständischen Wirtschaft, Wirtschaftsverbänden, kommunalen Wirtschaftsförderung, den Kammern sowie Aus- und Weiterbildungsverbänden an. Seit 2013 setzen wir das Bundesprojekt MobiPro mit ausländischen Auszubildenden aus Kroatien, Griechenland, Bulgarien und Spanien um. Daraus resultierten Kooperationen zu verschiedenen regionalen Partnern und Einrichtungen. Zu bestehenden Kooperationen und Partnern zählen wir u.a. die Wohnungswirtschaft, Verkehrsbetriebe, Banken und öffentliche Institutionen wie die Zentrale Arbeitsvermittlung (ZAV) und die lokalen Jobcenter im Raum Südthüringen. Zudem planen wir in Kooperationen u.a. mit der Interculture.de (Frau Dr. Dathe) im Rahmen der Integration, Willkommenskultur und Interkulturalität, Schulungen und Weiterbildungen für Betriebe und Projektpartner anzubieten. Besondere Bedeutung kommt der Kooperation mit den Berufsschulen zu. Mit diesen sowie den verantwortlichen Ausbildern sind regelmäßige Auswertungsgespräche zum Entwicklungsstand, Erfolgskontrollen und ggf. Schwierigkeiten geplant, um zeitnah eingreifen zu können.

Unser Projektansatz beruht auf einer Analyse der Bedingungen in der Region Südthüringen, Befragungen von ca. 60 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.

III. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit 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 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 Nachwuchsgewinnung aus Europa transparent und nachvollziehbar zu machen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird über IHK federführend organisiert und gesteuert.

5. Erfolgskontrolle

TIBOR verfügt über ein vom TÜV Jena seit 2008 dreimal 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 Kundengruppen adäquat gestaltet sind. - Bei erwachsenen Kunden werden erwachsenengerechte Methoden eingesetzt, die angesichts der Lern- und Arbeitsvorerfahrungen überwiegend an selbstverantwortetem Wissenserwerb bei Moderation durch fachkundige Theorie- und Fachpraxisanleiter ausgerichtet sind. Bei jüngeren/jugendlichen Kunden werden alters-adäquate Methoden eingesetzt, wobei angesichts schulischer Lernvorerfahrungen überwiegend darauf aufgesetzt und in einem behutsam geführten 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 ist TIBOR an der Entwicklung der Qualitätsstandards für MobiPro-Projekte direkt beteiligt, 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 Teambesprechungen statt, in denen der Soll-Ist-Abgleich vorgenommen wird, Probleme und entsprechende Interventionsstrategien besprochen werden. Monatlich finden Projektbesprechungen mit den beteiligten Partnern und Absprachen mit den Unternehmen 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 administrativem 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 mitwirkenden Unternehmen und deren Beschäftigte, die Anzahl der akquirierten Azubis, die Anzahl der durchgeführten Beratungen mit Unternehmen und Ausbildern sowie den anderen Akteuren. In regelmäßigen Reviews werden 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. Die interne Evaluierung wird als begleitende Überprüfung von Projektumsetzung und Zielerreichung entsprechend der geplanten Vorgehensweise und Zielsetzung 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, die einstellenden Betriebe 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.

In den Vereinbarungen und Gesprächen mit den Betrieben 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 Ausbildungsabbruch 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). Im Fall des Abbruchs in der ersten Phase der Ausbildung, versucht der Projektträger im Rahmen seiner Möglichkeiten und in Abstimmung mit dem Betrieb möglichst eine/-n andere/-n passende/-n Teilnehmende/-n zu gewinnen. 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 (70-75)

Anzahl der Unternehmenskontakte (monatlich mindestens 1x)

Anzahl der gemeinsamen Aktivitäten (monatlich mindestens 1 Angebot)

Anzahl der Besuche in den Berufsschulen (mindestens 1x je Halbjahr in jeder Berufsschule)

Anzahl der Netzwerktreffen (mindestens 2 jährlich)

Anzahl der Auszubildenden, die den Ausbildungsabschluss erzielen (mindestens 60)

Anzahl der TN, die einen Arbeitsvertrag erhalten (mindestens 60)

Anzahl von betrieblichen Übernahmeerklärungen (mindestens 60)

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.

Aufgaben Sozialbetreuer:

- Beratung und Begleitung zu personenindividuellen Maßnahmen gem. BBiG/HWO
- Konfliktmanagement-Intermediär zu Berufsschule oder Ausbildungsbetrieb sowie Dritter
- Entsprechend der Neigung und Interessenlage, Kontaktaufnahme und Vermittlung zu wohnortnahen Vereinen zur Förderung der sozialen Teilhabe und Integration
- Erstellung einer individuellen Qualifizierungsplanung basierend auf den Ergebnissen von Lernstandskontrollen und auf der Grundlage der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung
- Organisation von Workshops
- Organisation von regelmäßigen Gruppenaktivitäten
- Unterstützung bei Behördengängen und Pflege von Netzwerkkontakten

Aufgaben Koordinator:

Der Koordinator übernimmt die Funktion der Schnittstelle zwischen den Kammern sowie den regionalen und überregionalen Netzwerkpartnern. Hier laufen alle Informationen und Erfahrungen über die aktuellen Entwicklungen, Probleme, Unterstützungs- und Begleitungsbedarfe während des gesamten Projektzeitraums zusammen. Die Arbeit an den verschiedenen Projektstandorten wird koordiniert, miteinander abgeglichen, rückgekoppelt und weiterentwickelt. Darüber hinaus werden einheitliche Standards entwickelt. Weitere Aufgaben des Projektverantwortlichen im Rahmen der Qualitätssicherung sind qualitative Interviews mit allen Mitarbeitenden des Projektes, Erstellen jährlicher Ergebnisberichte und die Erarbeitung von Schlussfolgerungen für die weitere Projektlaufzeit sowie eine systematische Gesamtevaluation der Ziele des Projektes.

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 wöchentlich erfasst. In regelmäßigen Abständen werden Berichte erstellt und dem Fördermittelgeber zugeleitet. Zum Projekte wird ein Qualitätsbericht erstellt, der die Lernstände der Projektteilnehmer, sowie die personenindividuellen Maßnahmen im Rahmen der beruflichen und sozialen Integration darstellt.

z.B. in Form:

- Berichtsheftführung
- Berufsschulzeugnisse
- Probezeit- und Personalgesprächen

8. Arbeitsumgebung

I. Durchführungsort und Räumlichkeiten

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

II. 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 vielfältige 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 Schulungsmodul 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 ist seit 3 Jahren Projektträger des Programms MobiPro-EU zunächst im Rahmen der Individualförderung, seit 2015 mit dem Projekt EUMET - Europäische Auszubildende für Metallberufe in Thüringen. EUMET wurde und wird in Südthüringen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie umgesetzt. Die Ausbildung erfolgt zu Industriemechanikern, Zerspanungsmechanikern, Konstruktionsmechanikern und zu Fachkräften für Metalltechnik. Insgesamt wurden 16 Teilnehmende aus den Ländern Griechenland, Bulgarien und Kroatien rekrutiert und bis heute ausgebildet und betreut.

Sie 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, 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 Unternehmen und 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, Polen, Bulgarien, Spanien, Argentinien. Frau Riemann als stellvertretende GFin der TIBOR GmbH ist die Vertreterin der Bundesländer Thüringen und Sachsen in der bundesweiten Fachgruppe zur Qualitätssicherung von Mobilitätsprojekten beim BMAS und der ZAV und arbeitet 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 20 Jahren in der Bildungsbranche tätig und hat zahlreiche nationale und transnationale Netzwerke geleitet und koordiniert.

Kathrin Riemann
stellv. Geschäftsführerin TIBOR GmbH