

Kurzbeschreibung des Projektes

Veröffentlichung Homepage TLVwA

Projekt	Betreuung Usbekische Azubis in Thüringen
Aktenzeichen	FASOV2023000158
Projektlaufzeit	01.03.2023-31.12.2025
Projektleiter	Max Reumschüssel

1. Ausgangssituation und Bedarf

Die SPA, Simson Private Akademie gGmbH mit Sitz in Suhl ist ein gewerblich-technischer Bildungsträger und besteht seit 1991. Neben dem Hauptsitz in Suhl (Gewerbegebiet Friedberg) existieren ein weiterer Standort für technische Ausbildung in Steinbach-Hallenberg sowie eine Außenstelle in Suhl, Würzburger Straße 3, in welcher vorrangig Projekte zur sozialen Integration angesiedelt sind. Die SPA gGmbH ist eine Einrichtung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und als Kooperationspartner in Landes- und Bundesprojekten sowie in internationalen Projekten im Bereich der dualen Berufsausbildung aktiv und engagiert sich darüber hinaus seit vielen Jahren in verschiedenen Projekten zur Fachkräftegewinnung. Die SPA ist fest in die regionalen Netzwerkstrukturen eingebunden. Neben zahlreichen Unternehmen, für welche die SPA als Dienstleister tätig ist, bestehen enge Kooperationen mit den Ausbildungsverbänden im Bereich der Ergänzungsausbildung sowie mit der Agentur für Arbeit bzw. den Jobcentern im Bereich der Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration. Für die Industrie- und Handelskammer Südthüringen dient die SPA als Prüfungsstandort für die Berufe Werkzeug-, Zerspanungs- und Konstruktionsmechaniker.

Bis zum Jahr 2040 wird die Zahl der Erwerbspersonen in Thüringen voraussichtlich um 24,5 Prozent zurückgehen. Bereits im Zeitraum zwischen 2005 und 2020 ist ein Rückgang des Erwerbspersonenpotentials von 22 Prozent (350.000 Personen) zu verzeichnen. Aufgrund des demografischen Wandels und der immer noch hohen Abwanderung fehlen besonders junge Menschen im ausbildungsfähigen Alter. Thüringen ist mit einem Altersdurchschnitt von 47,4 Jahren das zweitälteste Bundesland Deutschlands. 100 Renteneintritten stehen lediglich 49 Nachwuchskräfte gegenüber. Die seit der Wiedervereinigung Deutschlands fallende Einwohnerzahl Thüringens (Stand 2021: 2,1 Mio Einwohner) ist eine Hauptursache für den Mangel an Arbeitskräften, von dem mittlerweile alle Branchen und Berufszweige direkt betroffen sind. Besonders gravierend ist der Engpass bei ausgebildeten Fachkräften, da hier auch nicht kurzfristig Potential generiert werden kann, wie beispielsweise im Helfer- oder geringqualifizierten Bereich. Hier ist eine qualifizierte und effiziente Strategie geboten, welche eine bedarfsgerechte Einwanderung von qualifiziertem Personal bzw. von ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen zum Ziel hat. Das System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland bietet mit allen beteiligten Akteuren optimale Voraussetzungen, um die dringend benötigten Fachkräfte bedarfsgerecht auszubilden. Allein in Thüringen wurden im Juni 2022 insgesamt 12.134 Ausbildungsstellen erfasst, welchen aktuell jedoch nur 7259 Bewerber:innen gegenüberstanden. Das sind 13,6 Prozent offene Lehrstellen mehr als im Vorjahr. Hinzu



kommt, dass in Thüringen (31 Prozent) mehr Ausbildungsverhältnisse gelöst werden als im Bundesdurchschnitt (26 Prozent). Einer der Hauptgründe hierfür sind falsche Vorstellungen vom Beruf, was eine bessere Beratung über die einzelnen Berufsbilder erforderlich macht. Dies ist insbesondere bei ausländischen Bewerber:innen von entscheidender Bedeutung. Doch auch generell steigen durch den demografischen und technologischen Wandel die Anforderungen an die Weiterbildungs-, Beratungs- und Unterstützungssysteme zur Fachkräftesicherung.

Die aktuelle Fachkräftestudie des ZSH-Halle im Auftrag des Thüringer Arbeitsministeriums geht von einem Bedarf an 345.000 Arbeitskräften bis zum Jahr 2030 in Thüringen aus. Hiervon machen Facharbeiterberufe mit 80 Prozent den größten Anteil aus. Da dieser hohe Bedarf durch endogene Potenziale, d.h. durch in Thüringen vorhandenes Humankapital in keinster Weise gedeckt werden kann, ist die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland notwendig und für manche Branchen überlebenswichtig.

Die SPA, Simson Private Akademie gemeinnützige GmbH hat in den Jahren 2020 bis 2022 mit ihrem durch den ESF geförderten Projekt "NeFa - Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" diesen Bedarf aufgegriffen und qualifizierte Strukturen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten aufgebaut. Seit Mitte 2021 konzentrieren sich die Aktivitäten des Projekts ausschließlich auf die Republik Usbekistan, welche entsprechendes Potenzial bietet, um langfristig Auszubildende für die Thüringer Wirtschaft zu gewinnen. Die sozioökonomischen Voraussetzungen sowie die Strukturen im Bereich der Sprachausbildung machen Usbekistan zum geeigneten und bevorzugten Partner zur langfristigen und nachhaltigen Gewinnung von Auszubildenden für Thüringer Unternehmen. Bis Projektende 31.12.2022 konnten bereits erfolgreich Auszubildende in verschiedenen Berufen in Thüringer Unternehmen vermittelt werden. Die Erfahrung zeigt, dass die eigentliche Arbeit - die soziale und berufliche Integration der neuen Auszubildenden - erst nach der Einreise beginnt. Hier müssen enorme Anstrengungen erfolgen, sodass die mit hohem Aufwand gewonnenen Auszubildenden auch bleiben und die Herausforderungen der Berufsausbildung meistern. Genau an diesem Punkt setzt das Konzept der SPA gGmbH zur Betreuung und nachhaltigen sozialen Integration an. Das erklärte Hauptziel ist es, durch intensive, zielorientierte Betreuung der usbekischen Auszubildenden deren Bleibeperspektive zu erhöhen und das Risiko von Ausbildungsabbrüchen zu minimieren.

2. Projektziele

2.1 Zielstellungen des Projekts

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.

Grundlage der Konzeption bilden die Erfahrungen aus vorangegangenen Projekten zur Fachkräftegewinnung und die bereits etablierten Strukturen zur bedarfsgerechten Gewinnung von geeigneten Auszubildenden und deren Integration in Thüringer Unternehmen. Die SPA gGmbH ist durch ihre langjährige Projektstätigkeit (vorrangig im ESF-geförderten Kontext) entsprechend im Umgang mit ausländischen Jugendlichen sensibilisiert und weiß um die Wichtigkeit von sozialer Betreuung, um letztendlich Integration zu ermöglichen. Der Handlungsansatz der SPA besteht für das geplante Vorhaben im Wesentlichen aus der zielorientierten Betreuung und Begleitung von ausländischen - insbesondere

usbekischen - Auszubildenden und Fachkräften, die in Südthüringen lernen, arbeiten und leben möchten. Vor allem in den ersten Wochen nach der Einreise ist der Betreuungsaufwand relativ hoch, da hier die wichtigsten bürokratischen Schritte erforderlich sind und erfahrungsgemäß die meisten Fragen auftreten. Die SPA unterstützt hier gezielt mit qualifiziertem Personal bei allen organisatorischen Schritten, angefangen beim Transfer vom Flughafen zum neuen Wohnort bis hin zur Begleitung zu Ämtern und anderen wichtigen Einrichtungen (Banken, Schulen, Arzt etc.).

Geplant sind gemeinsame Veranstaltungen und Aktivitäten, um den neu zugezogenen Personen das Ankommen etwas angenehmer zu gestalten. Am wichtigsten ist natürlich der persönliche, individuelle Kontakt. Hier stehen Ansprechpartner der SPA rund um die Uhr zur Verfügung und halten den Kontakt zu den neuen Auszubildenden aufrecht. Neben den persönlichen Besuchen im Wohn- und Arbeitsumfeld geschieht dies vor allem via Telefon und Messenger. Informationen werden durch die Nutzung von Social Media/ Messenger-Diensten geteilt und Fragen geklärt. Gemeinsame Treffen und Info-Veranstaltungen mit anderen wichtigen Akteuren (z.B. Krankenkasse, Versicherung) finden in Absprache mit den Bildungsträgern oder Unternehmen statt. Da die Ausbildung im dualen System an verschiedenen Lernorten stattfindet, ist der regelmäßige Kontakt zu den beteiligten Akteuren wie Unternehmen, Berufsschule und Bildungsträger von essenzieller Bedeutung. Die SPA gGmbH sorgt durch einen umfassenden Monitoring-Prozess und regelmäßige Meetings des Projektpersonals (ggf. mit anderen beteiligten Akteuren) dafür, dass Informationen korrekt und transparent an die Auszubildenden weitergegeben werden. Die Sensibilisierung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört hier ebenso dazu wie der pflegliche Umgang mit Lehr- und Lernmitteln.

2.2 Darstellungen der Beachtung der ESF-Querschnittsziele

Die ESF-Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie die „Ökologische Nachhaltigkeit“ sind von Relevanz.

Gleichstellung der Geschlechter:

Das Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter wird im Projekt beachtet und über entsprechende Maßnahmen, wie zum Beispiel durch die Förderung von Beschäftigungs- bzw. beruflichen Aufstiegschancen und digitalen Kompetenzen von Frauen oder durch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Bereits im Zuge der Teilnehmer-Ansprache im Ausland wird dieses Ziel – insbesondere während unseren interkulturellen Schulungen - stets thematisiert. Gerade im Umgang mit Interessenten aus dem muslimischen Kulturkreis gehört diesem Thema besondere Beachtung geschenkt. Hier achten die Mitarbeitenden stets darauf, mit Bedacht und sensibel zu argumentieren. Interessenten und Interessentinnen werden von uns stets gleich behandelt. Weibliche Bewerberinnen haben in jedem Fall die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie die männlichen Mitbewerber. Dieser Grundsatz gilt im Übrigen auch bei der Einstellung von eigenem Projektpersonal. Hier steht die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund. Bei der Vorstellung der deutschen Berufsbilder vor ausländischen Kooperationspartnern und Interessenten werden explizit auch junge Frauen für eine Ausbildung in einem technischen Beruf ermutigt, um somit geschlechterspezifische Ausbildungs- bzw. Berufswahlmuster abzubauen. Es wird stets auf die mittlerweile etablierten Regelungen in deutschen Unternehmen zur familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit hin. Teilzeitausbildung und die Möglichkeit zum Homeoffice bzw. Gleitzeit sind hier nur als Beispiele zu nennen. Darüber hinaus werden Aufstiegschancen – insbesondere auch für Frauen

– in deutschen Unternehmen nach der Berufsausbildung erwähnt. Des Weiteren werden für Projektmitarbeitenden Schulungen und Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversity Management angeboten.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung:

Im Projekt werden Maßnahmen berücksichtigt und umgesetzt, die dazu beitragen, dass die Teilnehmenden keine Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Behinderung(en), Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, ihres Alters oder aufgrund ihres sozioökonomischen Status erleben. Das Thema Nichtdiskriminierung spielt im Projekt eine Schlüsselrolle. Gerade im Umgang mit Teilnehmenden aus den verschiedenen Kulturkreisen und aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten müssen Vorurteile abgebaut und für Gleichberechtigung gekämpft werden.

Ökologische Nachhaltigkeit:

Das Querschnittsziel bezieht sich auf den Klima- und Umweltschutz und ist für das vorliegende Projekt nur von geringfügiger Bedeutung. Jedoch sind alle am Projekt Beteiligten aufgefordert, stets nachhaltig und ressourcenschonend zu handeln. Im Bereich der Dokumentation wird vorwiegend digital gearbeitet. Fahrten mit dem PKW werden auf ein Minimum begrenzt, obwohl dies im ländlichen Raum sehr schwierig ist. Meetings werden z.T. online durchgeführt. Die Projektmitarbeitenden weisen Teilnehmende stets auf Möglichkeiten zur Vermeidung und Trennung von Abfall sowie auf Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs hin. Im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) spielen gerade die Bildungsträger eine Schlüsselrolle, da diese Einflussmöglichkeiten auf junge, sich in der Ausbildung befindende Menschen haben und sie dahingehend sensibilisieren können. Beim Thema Nachhaltigkeit werden neben dem ökologischen auch der ökonomische sowie der soziale Aspekt (in Anlehnung an die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung SDGs) berücksichtigt.

3. Zielgruppe

Zielgruppe sind hauptsächlich die gewonnenen und neu eingereisten Auszubildenden, die vom ersten Tag an - im Prinzip direkt ab Einreise - in allen Belangen unterstützt und betreut werden sollen. Weiterhin sind die Unternehmen, die einen Ausbildungsvertrag mit Auszubildenden aus Usbekistan geschlossen haben, als zweite wichtige Zielgruppe zu definieren. Auch hier existiert ein nicht unerheblicher Unterstützungsbedarf z.B. bei der Klärung von Problemen und beim Eingewöhnungsprozess. Da die duale Berufsausbildung an verschiedenen Lernorten stattfindet, soll der Kontakt zu allen beteiligten Akteuren hergestellt und optimiert werden, um gute Lernergebnisse zu erzielen. Ebenso zählt hierzu die Sensibilisierung im Umgang mit Lehr- und Lernmitteln sowie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

4. Projektinhalte

4.1 Handlungsansatz und Projektumsetzung

Vorrangig sollen die durch die SPA im parallel dazu laufenden ESF Plus Projekt gewonnenen Auszubildenden aus Usbekistan nach der Einreise nach Deutschland intensiv begleitet und betreut werden. Anderen sich bereits in Thüringen befindlichen oder neu eingereisten Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland steht das Angebot der SPA selbstverständlich auch zur Verfügung. Ebenso sollen die bereits im vorangegangenen "NeFa"-Projekt vermittelten Auszubildenden weiterhin unterstützt werden. Auch wenn die Intensität der Betreuung abnimmt, muss weiterhin regelmäßiger Kontakt zu den Personen

aufrechterhalten werden, und ein Ansprechpartner bei Problemen und Fragen zur Verfügung stehen. Für die Zielgruppe der bereits verheirateten Auszubildenden unterstützt die SPA die Bemühungen um den Familiennachzug, welcher besonders bei den Personen aus Usbekistan von existenzieller Bedeutung ist. Bei Anfragen von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere aus Usbekistan, unterstützt die SPA die entsprechenden Anerkennungsverfahren.

Die SPA gGmbH verfügt bereits über ein gut ausgebautes Netzwerk an Industrieunternehmen, Bildungseinrichtungen und zivilgesellschaftlichen Akteuren im Freistaat Thüringen. Die in vorangegangenen Projekten aufgebauten Strukturen sollen durch regelmäßigen Kontakt aufrechterhalten und intensiviert werden. Die enge Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch zwischen den einzelnen Akteuren und Instanzen ist ein wichtiges Projektziel. Das parallel dazu laufende Gewinnungsprojekt (Azubis aus Usbekistan) wird ab 01.01.2023 im Projektverbund mit dem Ostthüringer Ausbildungsverbund e.V. mit Sitz in Gera durchgeführt. Auch für das geplante Vorhaben zur Betreuung der gewonnenen Auszubildenden ist ein intensiver Austausch mit dem Verbundpartner geplant. Strategische Partnerschaften existieren auf Thüringer Seite bereits mit den Industrie- und Handelskammern Südthüringen (Suhl) und Ostthüringen (Gera), die beide das geplante Projekt von SPA gGmbH und OAV aktiv unterstützen. Wichtige Partner sind weiterhin die Agentur für Arbeit, die Handwerkskammern, das Thüringer Landesverwaltungsamt, die Gebietskörperschaften und Kommunen. Letztere sind insbesondere bei der Bereitstellung von Wohnraum sowie von Schul- und Kindergartenplätzen wichtige Partner. Durch den gemeinsamen Projektverbund mit OAV Gera sowie die entsprechenden Netzwerkverbindungen soll der aktive thüringenweite Austausch zu Projektergebnissen, insbesondere zu Beispielen von gelebter Integration, gemeinsamen Aktivitäten, Kontakt mit Behörden, Verhalten bei Problemen, Beantwortung häufiger Fragen etc. realisiert und optimiert werden. Die Kooperation mit den entsprechenden Gebietskörperschaften (Landratsämtern, Stadtverwaltung) der jeweiligen Regionen dient zur Sensibilisierung der zuständigen Behörden im Hinblick auf die Bereitstellung von Wohnraum und administrativen Dienstleistungen für zukünftige Auszubildende aus dem Ausland in Thüringen. Ein aktives Netzwerk besteht bereits in Südthüringen durch die vorhandenen Unternehmenskontakte und die enge Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern der Wirtschaft (u.a. Gewerbevereine, BVMW, Ausbildungsverbände).

Methodik: Basierend auf den Erfahrungen der SPA gGmbH in der Umsetzung von verschiedenen Projekten im Bildungsbereich und der erfolgreichen Netzwerkarbeit kommen bei der Betreuung von Auszubildenden verschiedene Methoden zum Einsatz. Durch die Nutzung von Social Media, Messenger-Diensten und Videokonferenzsystemen können Interessent:innen unabhängig vom Aufenthaltsort angesprochen und informiert werden. Die Ansprache selbst erfolgt durch Vorträge, Webinare, Videoclips und den Einsatz von Präsentationen die z.T. auch eine interaktive Komponente (Befragung, Chat-Funktion etc.) beinhalten. Auch Cloud-Lösungen kommen für den Transfer von Daten zwischen den Partnern zum Einsatz. Bei der Betreuung von und der Abstimmung mit den regionalen Unternehmen wird neben Social Media natürlich auch auf persönliche Ansprachen, Mailings und Fragebögen zur Bedarfsermittlung gesetzt. Für den Erfahrungsaustausch mit Partnern eignen sich Workshops (ggf. eingeleitet durch ein Impuls-Referat). Projektvorstellungen, Vorträge und (interkulturelle) Schulungen werden mit Hilfe von Präsentationen und dem Einsatz von geeigneten Moderationstechniken durchgeführt.

4.2 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Das Projekt zur Betreuung usbekischer Auszubildender wird in enger Zusammenarbeit mit dem Gewinnungsprojekt (Usbekische Azubis für Thüringen) realisiert. Somit steht dem Vorhaben das gesamte Netzwerk zur Verfügung, welches auch im anderen Projekt mit eingebunden ist. Darüber hinaus werden die

im vorangegangenen Projekt (NeFa) aufgebauten Strukturen genutzt und ggf. erweitert. In Süd- bzw. Ostthüringen verläuft die Projektarbeit in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den zuständigen Kammern. Neben den Kammern und Verbänden spielen die Gebietskörperschaften beim Integrationsprozess eine zentrale Rolle. Im Rahmen des Projekts wird ein qualifizierter Austausch mit den beteiligten Behörden vor Ort praktiziert. Auch sind die Landratsämter, Kommunen bzw. Wohnungsbaugenossenschaften wichtige Partner in Bezug auf die Bereitstellung von Wohnraum. Auch wenn die Frage der Unterkunft vor Ankunft eines Auszubildenden geklärt sein muss, ist es geboten, einen engen Austausch mit den Wohnungsgebern zu pflegen, was z.B. ausstehende Mietzahlungen und eventuelle Wohnungswechsel betrifft. Durch den Ausbau der Arbeitsbeziehungen im Projektverlauf sollen auch weitere geeignete Kooperationspartner in das Netzwerk integriert werden.

4.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Projektumsetzung wird durch eine transparente Öffentlichkeitsarbeit gemäß Publizitätsvorschriften der EU bzw. des ESF Plus untermauert und sichergestellt. Teilnehmende werden zu Beginn über die Förderung aus dem ESF Plus informiert. Teilnehmenden und allen weiteren relevanten Akteuren wird der Zugang zu den entsprechenden Informationen ermöglicht, u.a. durch die Bekanntgabe auf den Webseiten des Trägers und der Verbundpartner sowie über verschiedene Social Media Kanäle, die von den Trägern genutzt werden. Zu diesem Zweck werden die Online-Auftritte entsprechend angepasst und aktualisiert. Ebenso soll durch gelgentliche Artikel in Thüringer Regionalzeitungen sowie durch die Teilnahme an Veranstaltungen das Projekt bekannt gemacht werden. Wichtig ist in diesen Zusammenhang die Teilnahme an Berufs- bzw. Bildungsmessen in der Region sowohl in Präsenz als auch in hybrider Form bzw. als Online-Veranstaltung. Durch den Einsatz angemessener Werbemittel (Roll-Ups, Banner, Beachflags etc.) soll Sichtbarkeit und eine Wiedererkennung gewährleistet werden. Im Vordergrund steht jedoch unbedingt der persönliche Kontakt und die Verfügbarkeit eines Ansprechpartners, der bei Bedarf Informationen zur Verfügung stellt und weiterleitet.

5. Indikatoren der Erfolgskontrolle

Das Projekt trägt durch die optimierte Nutzung vorhandener Netzwerkstrukturen sowie die Bündelung von Aktivitäten zur Gewinnung und Betreuung von ausländischen/ usbekischen Auszubildenden erheblich zur Verbesserung der Fachkräftesituation für den Freistaat Thüringen bei. Integrationsprozesse werden zunehmend standardisiert und verstetigt. Gut integrierte Auszubildende und Fachkräfte kommunizieren ein positives Bild von den Arbeits- und Lebensbedingungen des Standortes Thüringen nach außen und dienen somit selbst als Multiplikatoren. Die Integration usbekischer Auszubildender in Thüringer Unternehmen bringt im Idealfall eine zunehmende Aufgeschlossenheit gegenüber Mitarbeitenden aus anderen Kulturkreisen mit sich. Zusätzlicher Nutzen ergibt sich durch die langfristige Bleibeperspektive usbekischer Auszubildender bzw. Arbeitskräfte, da diese im Idealfall nach abgeschlossener Ausbildung dem Unternehmen als Fachkraft zur Verfügung stehen und somit als "Best-Practice" anderen als Vorbild dienen. Der zu erwartende Austausch von Informationen unter den usbekischen Auszubildenden in Thüringen befördert ebenso die Verstetigung des Projekts und leistet einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität Thüringens für ausländische/usbekische Bewerber:innen. Im Projektzeitraum 01.03.2023 - 31.12.2025 sollen mindestens 60 Auszubildende von der SPA nach Einreise in Thüringen begleitet und betreut werden.

Weiterhin soll die Teilnahme der Projektmitarbeitenden an Workshops bzw. Seminaren zum Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern von Fachkräftegewinnungs- und betreuungsprojekten und

Kooperationspartnern stattfinden, um einen Austausch zu konkreten Problemstellungen bei der Integration zu fördern. Neu gewonnene Auszubildenden werden auf vorhandene Begleitstrukturen hingewiesen. Ggf. findet ein Verweis zu anderen Trägern bei Vermittlungsschwierigkeiten durch die SPA statt.

Die Ergebnisse des Projekts werden kontinuierlich evaluiert und es findet ein regelmäßiger Austausch in Bezug auf die Ziele und Erfolgsindikatoren des Projektes, sowie eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Fördermittelgeber statt. Erkenntnisse und positive Ergebnisse des Projekts können auf andere Fachkräfteprojekte bzw. Zielländer zur Gewinnung von Auszubildenden transferiert werden. Auch die SPA gGmbH profitiert vom Wissenstransfer aus vorangegangenen Projekten bzw. von Projekten anderer Träger. Partner des Projektes wie die Industrie- und Handelskammern und die ThAFF unterstützen das Monitoring und die Evaluierung der Projektergebnisse.

6. Referenzen

In der Umsetzung, Abrechnung, und Nachweisführung von Förderprojekten kann die SPA entsprechende Erfahrungen vorweisen, insbesondere auch im ESF-Kontext. Hierzu zählen u.a. paxisorientierte Maßnahmen für Teilnehmende aus dem SGB III Bezug (TIZIAN), Teilhabeprojekte (TIZIAN+), Qualifizierung von schweißtechnischem Personal nach der Weiterbildungsrichtlinie, Etablierung und Projektmitarbeit im Weiterbildungsverbund Thüringer Mittelstand, Umsetzung des LAT-Projekts ASÜ, BIWAQ sowie das Digitalisierungsprojekt Lernakademie. Die SPA ist ein nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassener Träger für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Maßnahmen der Berufswahl und Berufsbildung sowie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die Überwachung zur Einhaltung der Zulassungskriterien erfolgt jährlich. Im Bereich der schweißtechnischen Aus- und Weiterbildung ist die SPA eine vom Deutschen Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS) gemäß DVS-PersZert zugelassene Bildungseinrichtung und somit berechtigt, entsprechende international anerkannte Schweißerprüfungen abzunehmen.

Durch die langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der Fachkräfteentwicklung und die Tätigkeit als Dienstleister für überbetriebliche Berufsausbildung ist die SPA gGmbH stets über den aktuellen Bedarf der Wirtschaft im Bilde und verfügt über entsprechende Fachkompetenz in Bezug auf die Anforderungen an industrielle Metall- und Elektroberufe, die bei dem aktuellen Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden im Ausland im Vordergrund stehen. Da die SPA gGmbH eine Vielzahl dieser Berufe (vollständig oder in Teilen) selbst ausbilden kann, kennen die Mitarbeitenden die Zugangsvoraussetzungen und verfügen über entsprechende in diesen Berufen zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten.

Maßgeblich auf den Erfahrungen des Projekts "NeFa" basierend, wurde die SPA gGmbH im Oktober 2021 von der IHK Südthüringen als Dienstleister für Thüringer Unternehmen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten für eine qualifizierte, berufliche Ausbildung anerkannt. Seitdem werden Auszubildende nach den entsprechenden Qualitätskriterien vermittelt, zu deren bedingungsloser Einhaltung sich die SPA auch beim geplanten Projekt erneut verpflichtet.

Eine Kernkompetenz der SPA gGmbH liegt in der Umsetzung von Projekten im Bereich Bildungsexport. Von 2008 bis 2018 führte die SPA im Auftrag des Emirats Abu Dhabi (Vereinigte Arabische Emirate) verschiedene technische Bildungsprojekte in Deutschland sowie in Abu Dhabi durch. Neben der Grundlagenvermittlung in der Metallbearbeitung für insgesamt 125 Studenten wurden durch die SPA 12 emiratische Staatsbürger zu Zerspanungsmechanikern ausgebildet, inklusive der Facharbeiter-Prüfung durch die IHK Südthüringen.

Darüber hinaus wurden durch SPA verschiedene Lehrgänge zur Kompetenzfeststellung im Metallbereich in Abu Dhabi durchgeführt. Im Rahmen einer Kooperation mit der ERFURT Bildungszentrum gGmbH wurden von 2015 bis 2019 chinesische Jugendliche im Beruf Werkzeugmechaniker ausgebildet. Die Ausbildung fand an den entsprechenden Colleges in China statt und wurde durch Lehrausbilder der SPA geplant, überwacht und z.T. selbst vor Ort durchgeführt. 2018 wurden im Rahmen eines GIZ-Projektes Lehrausbilder an einem vietnamesischen College in Bezug auf die Anforderungen einer praktischen Abschlussprüfung nach IHK-Standards geschult. Des Weiteren hat die SPA im Auftrag der GIZ eine Qualifizierung für Geflüchtete im Bereich Schweißen durchgeführt, denen im Anschluss eine berufliche Perspektive im Irak angeboten wurde. Durch diese Vielzahl an Bildungsprojekten mit ausländischen Partnern zeichnen sich die Mitarbeitenden der SPA neben ihrer Fachkompetenz durch eine hohe interkulturelle Sensibilität und Erfahrung im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen aus.

Als Projektpartner im Sonderprogramm "MobiPro-EU" des BMAS erlangte die SPA bereits Referenzen bei der Gewinnung von Auszubildenden aus Griechenland, Kroatien und Bulgarien für Südthüringer Unternehmen im Bereich Metallverarbeitung. Neben der sozialen Integration übernahm die SPA auch Teile der Berufsausbildung als Service-Leistung für die einstellenden Unternehmen.

Im Bereich der Fachkräftegewinnung wurden bereits zwei Projekte im Rahmen einer ESF-Förderung erfolgreich durchgeführt. Im Projekt "SüfiFa - Südthüringen findet Fachkräfte" wurden von 2017 bis 2019 in Kooperation mit der TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH Fachkräfte aus dem europäischen Ausland (vorwiegend aus Polen, Kroatien, Spanien, Lettland) für südthüringer Unternehmen gewonnen und beim Integrationsprozess begleitet. Von 2020 bis 2022 arbeitete die SPA zusammen mit TIBOR im Projekt "NeFa - Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" am Aufbau von Netzwerkstrukturen im In- und Ausland zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden. Hier konnte die SPA erfolgreich entsprechende Strukturen zur Gewinnung von Auszubildenden in Usbekistan etablieren.

Aktuell ist die SPA gemeinsam mit dem VHS-Bildungswerk in Gotha an einem Projekt zum Transfer von Nachhaltigkeit in die berufliche Aus- und Weiterbildungspraxis (TraNaxis) beteiligt. Im Kontext des Aktionsplans "Bildung für nachhaltige Entwicklung" (BNE) werden hierbei Akteure der beruflichen Bildung als Multiplikatoren zur Umsetzung der modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe geschult.

Neben den allgemeinen Kompetenzen und Erfahrungen des Trägers SPA verfügt insbesondere das im aktuellen Projekt eingesetzte Personal über entsprechende Qualifikationen und Fähigkeiten. Die Mitarbeitenden verfügen über eine technische bzw. sozialwissenschaftliche Ausbildung und Erfahrungen im Bildungsmanagement. Darüber hinaus sind fundierte strukturpolitische Kenntnisse sowie Englisch- und z.T. Russischkenntnisse bei den Projektmitarbeitenden vorhanden.