Vorhabenbeschreibung

Trägerbezeichnung: Ostthüringer Ausbildungsverbund e. V. – Sitz Gera
Themenbezeichnung: Gewinnung von Auszubildenden im Ausland
Projektbezeichnung: Usbekische Azubi für Thüringen (Arbeitstitel)
Laufzeit der Maßnahme: 01.01.2023 – 31.12.2025

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den Ausführungen die männliche Form verwendet. Gemeint sind jedoch männliche, weibliche und diverse Personen.

Bedarfsanalyse, Arbeitszusammenhänge, Projektziele, Zielgruppe

Die Verfügbarkeit von geeigneten Fachkräften sowie die Problematik von unbesetzten Ausbildungsstellen sind die größten Herausforderungen der Unternehmen im Kammerbezirk der IHK Ostthüringen zu Gera. Die Suche nach Fachkräftenachwuchs und nach Auszubildenden wird insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen immer schwieriger. Der demografische Wandel führt zu einem regionalen Wettbewerb um geeignete Schulabgänger. Aus der Sicht der Wirtschaft war es bisher immer möglich, durch Selektion aus einer großen Anzahl von Bewerbern dennoch geeignete Mitarbeiter zu gewinnen. Das wird zukünftig nicht mehr möglich sein. Die Regionen des Kammerbezirkes der IHK Ostthüringen zu Gera gehören zu den Thüringer Gebieten, in denen die Bevölkerung am stärksten sinken wird, was aus den räumlichen und natürlichen Entwicklungen resultiert. Das heißt, dass für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt immer weniger Personen zur Verfügung stehen werden. Betrachtet man im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung die derzeitige Altersstruktur der Sozialversicherungsbeschäftigten zwischen 20 und unter 65 Jahren, so wird deutlich, dass ca. 26% der Generation der über 55-jährigen angehören, die in den kommenden Jahren dem Arbeitsmarkt durch Renteneintritt nicht mehr zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich ein steigender Ersatzbedarf. Hinzu kommt der Erweiterungsbedarf an Arbeitskräften.
Eine der wichtigsten Strategien, Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Investition in eigene Ausbildung. Betrachtet man die Zahlen des Ausbildungsmarktes, so standen laut der Statistik der Bundesarbeitsagentur im Arbeitsagenturbezirk Altenburg-Gera und Jena zum 30.09.2021 insgesamt 4.190 Berufsausbildungsstellen nur 2.510 Bewerber gegenüber und 840 Berufsausbildungsstellen blieben unbesetzt.
Die Aktivitäten unseres Vorhabens konzentrieren sich auf das Einzugsgebiet der IHK Ostthüringen zu Gera (IHK Gera). Ein wesentliches Merkmal dieser Region ist die sehr kleingliedrig ausgeprägte Wirtschaftsstruktur. Laut Erhebung des Thüringer Landesamtes für Statistik sind 99% aller Unternehmen im Einzugsgebiet kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten. Die meisten davon in der Metall-, Elektro- und Kunststoffindustrie. Besonders in diesen Branchen wird steigender Fachkräftebedarf signalisiert.
Auf Grund der beschriebenen Entwicklungen im Kammerbezirk wird deutlich, dass sich mittel- und langfristig gesehen, der Fachkräftebedarf nicht mit einheimischen Arbeitskräften decken lässt und Nachwuchskräfte fehlen, die eine Ausbildung absolvieren wollen.
Angesicht dieser Entwicklungen macht es sich erforderlich, ausländische Auszubildende für Unternehmen in Ostthüringen zu gewinnen. Der Fokus liegt dabei auf dem Zielland Republik Usbekistan.
Das Projekt werden wir als Trägerverbund gemeinsam mit der SPA, Simson Private Akademie gGmbH Suhl (SPA) realisieren. Die SPA verfügt bereits über umfangreiche und langjährige Erfahrungen bei der Durchführung von Projekten mit transnationalem Bezug und ist

langjähriger Partner für KMU in Südthüringen. Aus dem Vorprojekt hat die SPA solide Strukturen und Netzwerke zur Gewinnung von Auszubildenen in Südthüringen und in Usbekistan aufgebaut.
Der OAV Gera hat sich bereits seit 25 Jahren zu einem wirksamen Instrument regionaler Fachkräfteentwicklung etabliert. Seit dem Ausbildungsjahr 1996/97 sichern wir mit dem Förderinstrument "Überbetriebliche Ergänzungsausbildung" eine hohe Qualität der betrieblichen Ausbildung unserer Mitgliedsunternehmen. Dabei kooperieren wir derzeit mit 30 regionalen Bildungsträgern. Seit der Gründung des OAV Gera existieren mit der IHK Gera sowie mit den regionalen Arbeitsagenturen enge Kooperationen. Die regionale und persönliche Nähe zu unseren insgesamt 270 Mitgliedsunternehmen bietet auf Grund der Vertrauensstrukturen und den wirtschaftlichen Synergien die besten Chancen, das Projekt in Ostthüringen umzusetzen. Neben Akteuren auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, arbeiten wir seit vielen Jahren mit zahlreichen relevanten Akteuren der beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung zusammen. Diese bestehenden Strukturen wollen wir in unserer Projektarbeit nutzen und weiter ausbauen.
Neben der Zielgruppe der regionalen Unternehmen sind die potenziellen Teilnehmer aus dem Herkunftsland, die eine Ausbildung in Ostthüringer Unternehmen absolvieren wollen, eine weitere Zielgruppe. Bei der Zielgruppe der Unternehmen konzentrieren wir uns auf Industrieunternehmen der Metall-, Elektro- und Kunststoffindustrie, da in diesen Branchen die meisten Nachwuchs- und Fachkräftebedarfe signalisiert werden. Ausbildungsberufe dieser Unternehmen sind beispielsweise: Industriemechaniker, Maschinen- und Anlagenführer, Industrieelektriker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik. Eine Erweiterung auf weitere Branchen kann während des Projektverlaufes nicht ausgeschlossen werden.
Bei der Gewinnung der Unternehmen nutzen wir vorrangig unseren Pool an 270 Mitgliedsunternehmen, Kontakte zu weiteren Unternehmen und Verweise von Dritten zu interessierten Unternehmen. Zusätzlich stehen uns ca. 200 Mitgliedsunternehmen des OAV Jena zur Projektgewinnung zur Verfügung. Die Unternehmen werden wir durch einen Mix aus verschiedenen Methoden, wie gezielte Ansprachen, Informationsveranstaltungen, öffentlichkeitswirksame Publikationen, Messen, etc. ausführlich über Projektinhalte und -ziele informieren, ihre Bedarfe erfassen und sie dem Projekt zuführen.
Die Gewinnung von usbekischen jungen Menschen, die eine duale Ausbildung in Ostthüringer Unternehmen absolvieren wollen, ist nicht Ziel des OAV Gera. Dies erfolgt in kompetenter Verantwortung der SPA und ist in deren Konzept beschrieben.
Dieses Projekt ordnet sich ein in das Spezifische Ziel g) des Politischen Ziels 4 des ESF+, 2021 – 2027, 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 neuem Kompetenzanforderungen auf der Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, Erleichterung beruflicher Übergänge und Förderung der beruflichen Mobilität.
Hauptziel ist die erfolgreiche Gewinnung Ostthüringer Ausbildungsunternehmen, die ihre Ausbildungsstellen mit ausländischen jungen Menschen besetzen möchten, sowie die bedarfsgerechte, passgenaue Vermittlung von 30 Jugendlichen aus Usbekistan in interessierte Ausbildungsunternehmen in Ostthüringen. Um dieses Ziel erreichen zu können, bedarf es gezielter Maßnahmen und Methoden zur Erfassung der konkreten Bedarfe. Wir wollen die Ausbildungsunternehmen zu interkulturellen Themen sensibilisieren und sie bei der Errichtung einer professionellen Willkommenskultur unterstützen. Durch die Schaffung einer engen Bindung zum Unternehmen sollen die Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in der Region verbleiben. Um diese Ziele zu erreichen, streben wir eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren, wie Kammern, Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen, Bildungsträgern etc. sowie den Aufbau eines regionalen Netzwerks an.

Die aktuellen Entwicklungen in unserer Gesellschaft, die mit zunehmender Globalisierung und Migrationsbewegungen sowie einer fortschreitenden Veränderung der Geschlechterrollen

(Pluralisierung der Lebensformen, Abkehr von der Normalbiographie) einhergehen, stellen uns vor neue Herausforderungen. Ziel ist es, die personelle und soziale Vielfalt unserer Teilnehmer konstruktiv zur Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses zu nutzen.
Das Denken und Handeln aller am Projekt Beteiligten wird von einem humanistischen Menschenbild bestimmt und sichert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen.
In der Umsetzung unseres Vorhabens werden die Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigt. Das Vorhaben wird uneingeschränkt und unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Alter, vorliegender Behinderung oder sexueller Identität durchgeführt. Neben dem Genderaspekt berücksichtigen wir gleichermaßen die Grundsätze des Cultural Mainstreaming. Wir fördern eine Kultur der Offenheit und des wertschätzenden Umgangs miteinander, in der sich unterschiedliche Denkansätze und Arbeitsweisen optimal entfalten und sich alle bestmöglich einbringen können. Die Förderung von Vielfalt und das Verbot jedweder Diskriminierung ist fester Bestandteil unserer Strategie und in unseren Werten sowie unserem Verhaltenskodex verankert.
Mit der Umsetzung des Querschnittsziels „Ökologische Nachhaltigkeit" wollen wir zur Erhaltung, zum Schutz der Umwelt und zur Verbesserung ihrer Qualität beigetragen und den Umstieg auf eine CO^2-arme, dem Klimawandel standhaltende, ressourceneffiziente und umweltverträgliche Wirtschaft unterstützen. Aus diesem Grund werden wir in unserem Projekt dazu beitragen, dass die Auszubildenden zu einer nachhaltigen Lebensweise und zu einem weitsichtigen rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen (Wasser, Energie, endliche Rohstoffe) sowie zu einem verantwortungsvollen Verhalten angehalten werden. Allen muss bewusst werden, dass im Sinne einer ökologisch nachhaltigen Lebens- und Arbeitsweise mit den begrenzt vorhandenen natürlichen Ressourcen entsprechend gehaushaltet werden muss, um für heutige und zukünftige Generationen lebenswerte Bedingungen zu erhalten.
Aus diesem Grund tragen wir dazu bei, das Wissen und die Kompetenzen zu ökologischen Themen bei den Auszubildenden zu stärken.

Unser Verbundpartner bei der Projektumsetzung ist die SPA. Sie ist verantwortlich für den Gewinnungsprozess im Herkunftsland.
Für eine erfolgreiche und zielbringende Projektumsetzung werden wir folgende Partner bündeln: Ausbildungsunternehmen, Kammern, Beratungsfachkräfte der regionalen Arbeitsagenturen, Bildungsträger, die Wirtschaftsförderungen und Ausländerbehörden der Gebietskörperschaften, Berufsschulen, Krankenkassen, Versicherungen, Ostthüringer Ausbildungsverbund e. V. – Sitz Jena, Nahverkehrsunternehmen, Wohnungsgenossenschaften, sowie Banken. In regelmäßigen Abständen sind Netzwerkveranstaltungen zu aktuellen Themen für Interessierte geplant. Bezüglich der Durchführung von Workshops und Seminaren zum Thema „Interkultur" werden wir mit dem Träger ISBO-Training der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Thüringen e. V. oder auch mit anderen geeigneten Partnern kooperieren.

Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Beschreibung des Handlungsansatzes
Der Schwerpunkt unseres Handlungsansatzes liegt in der Gewinnung von interessierten Ausbildungsunternehmen im Kammerbezirk der IHK Ostthüringen zu Gera sowie in der erfolgreichen, bedarfsgerechten und passgenauen Vermittlung von Jugendlichen aus der Republik Usbekistan in diese Unternehmen.
Dabei kooperieren wir mit unserem Verbundpartner, die SPA, welche interessierte Bewerber dem Ostthüringer Netzwerk zur Verfügung stellen wird.
Ein entscheidender Aspekt in der Projektumsetzung ist die Verzahnung der Fachkompetenz des Projektmitarbeiters mit der Auswahl und dem wirkungsvollen Einsatz verschiedener Methoden. Es werden systematisch Bedarfe durch gezielte Ansprachen, Fragebögen,

Mailings, etc. ermittelt sowie die Unternehmen zum Gewinnungsprozess im Ausland, den Vorbereitungen zur betrieblichen Integration und Willkommenskultur sowie der Begleitung der Teilnehmer beraten. Ein weiterer wichtiger Faktor unseres Handlungsansatzes ist die Kenntnis der Akteure des regionalen Netzwerkes. Der regelmäßige Austausch mit relevanten regionalen Akteuren soll dazu dienen, verlässliche Strukturen zu entwickeln und weiter auszubauen.

Zeitablauf (siehe Anlage 1)
Eine angemessene Zeitplanung ist bei der Projektumsetzung eine wichtige Ressource.
Das Vorgehen in den einzelnen Projektphasen gliedert sich wie folgt:

Phase 1 – Aufbauphase
- Öffentlichkeitsarbeit (Erstellung Flyer, Internetpräsenz)
- Akquise, konkrete Ansprache und Information von Ostthüringer Unternehmen
- Auswahl geeigneter Methoden
- Netzwerkarbeit
- Sensibilisierung der Unternehmen
- Willkommenskultur in Unternehmen
- Bedarfsanalyse (Gespräche mit Geschäftsführung und Personalleitern der Unternehmen)
- Aufbereitung von Informationen zu Unternehmensprofilen, Ausbildungsberufen und deren Anforderungen, Berufsschulstandorten

Phase 2 – Realisierung
- Übermittlung der Daten aus der Bedarfsanalyse einschließlich Unternehmens-Ausbildungs- und Regionaldaten an die SPA (Abgleich Bewerber mit Anforderungsprofil)
- Gewinnungsprozess und Auswahl der Bewerber in Verantwortung der SPA
- Organisation und Unterstützung bei Matchingprozess Bewerber - Unternehmen
- Anbahnung Ausbildungsvertrag
- Vorbereitung der Integration in das Unternehmen (Erstellung Willkommenspaket + Ablaufplan der betrieblichen Eingliederung)
- Begleitung und Betreuung während des Integrationsprozesses
- Beratungs- und Informationsleistungen für Unternehmen
- Ausbildungsvertrag mit Bewerber
- Organisation Praktika des Bewerbers im Unternehmen vor Ausbildungsbeginn
- Netzwerkarbeit und -erweiterung
- Optimierung der Abläufe
- Evaluierung, Monitoring

Phase 3 – Abschlussphase
- Best-Practice-Beispiele für Öffentlichkeit zugänglich machen
- Projektdokumentation
- Verstetigung, neue Projektideen, Ergebnistransfer
- Netzwerkerweiterung
- Nachhaltigkeit

In den Phasen 1-2:
- ständige Analyse des Ausbildungsmarktes
- Akquise Unternehmen
- Angebot an Workshops oder Schulungen zu Interkultur für Unternehmen und Interessierte
- Netzwerktreffen, Workshops, Schulungen, Informationsveranstaltungen

Einschätzung der Durchführbarkeit des Projektes (Chancen/Risiken)
Der OAV Gera kann umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von ESF-Projekten, so unter anderem in der Akquise von Ausbildungsunternehmen, in der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung sowie in der Begleitung von förderungsbedürftigen Jugendlichen während der Ausbildung vorweisen. Resultierend aus dieser langjährigen Arbeit im regionalen Bildungssektor verfügt der OAV Gera über ein fundiertes und breitgefächertes Förder- und Kooperationsnetzwerk, auf welches wir in unserer Projektarbeit aufbauen werden.
Die feste Verankerung des OAV Gera in das regionale Netzwerk sowie die stabilen Kontakte zu den Netzwerkpartnern sind eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes. Wir verfügen über erfahrenes Personal mit den erforderlichen persönlichen Kompetenzen und umfangreichen Erfahrungen aus der beruflichen Praxis.
Besonders positive Synergien ergeben sich durch die Sicherung der Wirtschaftsnähe des Personals im Hinblick auf die zielgerichtete Ansprache von Unternehmen durch Zugriff auf den Unternehmenspool des OAV Gera sowie auch auf die Mitgliedsunternehmen des Ostthüringer Ausbildungsverbundes e. V. – Sitz Jena.

Zum einen werden wir in unserer Projektarbeit durch die Initiierung neuer Netzwerke und den Ausbau unseres bestehenden Netzwerkes weitere Erfahrungen sammeln und zum anderen werden wir ein neues Tätigkeitsfeld etablieren. Mit unserem Vorhaben wollen wir erreichen, dass Ostthüringer Unternehmen ihre Bereitschaft im Hinblick auf die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen steigern, um ihren Nachwuchsbedarf zu decken. Das Projekt gibt Unternehmen die Chance, sich interkulturell zu öffnen, Toleranz und Integration zu entwickeln. Des Weiteren wollen wir in Ostthüringen gute Möglichkeiten der beruflichen und lebensweltlichen Integration entwickeln, um dauerhafte Bleibeabsichten zu fördern.
Hinsichtlich des Risiko-Controlling ist es erforderlich, bereits zu Projektbeginn mögliche Risiken zu erkennen, um die Zielerreichung nicht zu gefährden. Mit Hilfe von Frühwarnsystemen und unter Beachtung "schwacher" Signale sollen Risiken frühzeitig erkannt werden. Durch alle Projektphasen hinweg sind mögliche Risiken zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten und entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Projektrisiken sehen wir unter anderem hauptsächlich bei Qualitätsrisiken (z. B. fehlende Kommunikation, mangelnde Kompetenz von Teammitglieder, keine Akzeptanz und Anerkennung). Der Ausbildungsabbruch und die Rückkehr in das Heimatland stellen ein weiteres nicht zu unterschätzendes Risiko dar. Deshalb wollen wir entsprechende Handlungsansätze wählen, die frühzeitig diese Risiken erkennen und Gegenangebote entwickeln, wie z. B. Einzel- oder Gruppengespräche, Feedbacks, Konfliktlösungsstrategien im Unternehmen.

Darstellung der konkreten Zusammenarbeit im Verbund
Wie bereits erwähnt, erfolgt die Umsetzung unseres Vorhabens in einem Trägerverbund, gemeinsam mit der SPA. Die SPA verfügt über langjährige Erfahrung in der Durchführung transnationaler Projekte mit zahlreichen Ländern. Auf Grund dieser Erfahrungswerte und der bereits geschaffenen soliden Strukturen und Kooperationen im Zielland Republik Usbekistan sowie in Südthüringen wurde einvernehmlich dem Träger SPA Simson Private Akademie gGmbH die Federführung übertragen. Somit ist ein abgestimmtes koordiniertes Agieren sichergestellt. Hinsichtlich der konkreten Zusammenarbeit wird die SPA an ihre bestehenden Kooperationsbeziehungen im Herkunftsland anknüpfen, diese weiter vertiefen und ausbauen. Sie wird für den gesamten Gewinnungsprozess (Durchführung von Informationsveranstaltungen, Erstansprache, Matchingprozess mit Unternehmen in Südthüringen) in der Republik Usbekistan verantwortlich sein.
Der OAV Gera wird unter Nutzung bereits bestehender Kontakte das regionale Netzwerk in Ostthüringen weiter ausbauen und pflegen. Wir sind für den Gewinnungsprozess interessierter Unternehmen im Kammerbezirk der IHK Gera zuständig. Im direkten Kontakt werden wir die Unternehmen, bezogen auf die Zielgruppe, sensibilisieren und sie umfänglich zu Projektinhalten und -zielen informieren. Nach eingehender Erfassung und Analyse des

Ausbildungsbedarfs der Unternehmen werden wir, in Kooperation mit den Unternehmen, wichtige Informationen für die Bewerber erstellen und der SPA übergeben. Dies sind z. B. Unternehmensprofil, Ausbildungsberuf und seine Anforderungen, Aufstiegsmöglichkeiten, regionale Struktur. Der OAV Gera wird unter Anwendung geeigneter Medien den Matchingprozess zwischen dem Bewerber und Ostthüringer Unternehmen organisieren und unterstützen.
Weiterhin liegt die Klärung behördlicher Angelegenheiten sowie sämtliche Aktivitäten in Bezug auf die Integration in den Betrieb in unserer Verantwortung.
Zwischen den Verbundpartnern wird in allen Projektphasen ein ständiger Kommunikationsaustausch sichergestellt. Eine gelungene Verbundarbeit ist nur dann erfolgreich, wenn beide Partner in einen konstruktiven Dialog eintreten, auf Augenhöhe miteinander umgehen, klare Absprachen treffen, Kompetenzgrenzen festlegen und abgestimmt agieren.

Aussagen zur Methodik
Der OAV Gera verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von verschiedenen Projekten im Bildungsbereich. Auf Grundlage dieser Ressourcen und der Zielstellung des Projektes werden wir verschiedene Methoden anwenden. Diese sind beispielsweise:
- Ansprache
- Mailings, Fragebögen
- Schulungen zu Interkultur und Willkommenskultur
- Einsatz von Präsentationstechniken
- Einsatz von Vermittlungsformen (Workshop, Arbeitstreffen, Erfahrungsaustausche, Informationsveranstaltungen, etc.)
- Dokumentation, Recherche, Feedbacks

Darstellung der konkreten Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern
Um die Projektziele zu erreichen und Doppelstrukturen zu vermeiden ist eine Zusammenarbeit von regionalen Akteuren unabdingbar. Der OAV Gera nutzt zur Projektumsetzung sein über Jahre aufgebautes Netzwerk und wird dieses zielgerichtet erweitern und pflegen. Dazu zählen insbesondere regionale Unternehmen, Bildungsträger, und strategische Partner, wie die Beratungsfachkräfte der Arbeitsagenturen Altenburg - Gera und Jena, die IHK Ostthüringen zu Gera, der BVMW sowie die Handwerkskammer Ostthüringen. Durch den Ausbau der Arbeitsbeziehungen im Projekt, wollen wir weitere Kooperationspartner in das Netzwerk integrieren, wie z. B. die Wirtschaftsförderungen der Landkreise und kreisfreien Städte.

Benennung der vorgesehenen Tätigkeiten der Projektmitarbeiter
Wir planen in allen Projektjahren einen Projektmitarbeiter mit einem Stellenanteil von 1,0.
In erster Linie hat der Projektmitarbeiter in der ersten Projektphase die Aufgabe, bestehende Unternehmenskontakte unter Nutzung existierender Netzwerkstrukturen auszubauen und neue Kontakte aufzubauen. Neben der Erfassung der konkreten Bedarfe werden unter anderem auch Hemmnisse oder Bedenken eruiert, die die Öffnung des Unternehmens hinsichtlich der Ausbildung der Zielgruppe verhindern.
Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Tätigkeit ist die Organisation, Vorbereitung und Begleitung von verschiedenen Veranstaltungsformaten (z. B. Informationsveranstaltungen, Workshops, Fachtagungen).

Weitere Tätigkeiten des Projektmitarbeiters sind unter anderem:
- Öffentlichkeitsarbeit
- Organisation und Unterstützung des Matchingprozesses Bewerber - Unternehmen
- Unterstützung und Begleitung des Unternehmens bezüglich der betrieblichen Integration
- Erstellung eines betrieblichen Integrationskonzeptes

- Erstellung eines Willkommenspaketes mit Informationen zur Region, dem Unternehmen, dem Ausbildungsberuf und dessen Anforderungen, etc.
- Kontaktaufnahme zur Berufsschule
- Mitarbeit an Evaluierungs- und Monitoringprozessen
- Ergebnistransfer

Für die Gewährleistung des Projekterfolges stellt der Projektmitarbeiter in allen Phasen eine enge Kooperation und regelmäßigen Austausch mit dem Verbundpartner SPA sicher.

Erläuterungen zur Öffentlichkeitsarbeit des Projektes
In unserer Umsetzung wird den geltenden Publizitätsverpflichtungen der Europäischen Union (EU) Rechnung getragen und eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit sichergestellt.
Potenzielle Projektteilnehmer, Unternehmen, Bildungsträger und andere projektrelevante Akteure und Interessenten werden gezielt über verschiedene Veröffentlichungen bzw. Maßnahmen auf das Projekt aufmerksam gemacht. Zur Sicherung eines transparenten Informationsflusses sind folgende Aktivitäten vorgesehen:
- Vorstellung des Projektes und der aktuellen Projektentwicklungen auf der Homepage des OAV Gera
- Erstellung von Flyern, Rollups und Handouts
- Durchführung von Informationsveranstaltungen, Arbeitstreffen, Fachgesprächen
- Beteiligung an projektrelevanten Arbeitskreisen und Unternehmerstammtischen
- Pressemitteilungen zur Projektarbeit - Vorstellung von Best Practice-Beispielen
- Teilnahme an projektrelevanten Veranstaltungen, unterstützt durch wirkungsvolle Projektpräsentationen

Neben den klassischen Werbematerialien und einer adäquaten Internetpräsenz steht der direkte Kontakt zu Unternehmen und relevanten Akteuren im Mittelpunkt. Bei jeglichen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit werden die entsprechenden Publizitätsvorschriften der EU beachtet und umgesetzt und Materialien mit Verweisen auf die Förderung aus dem ESF versehen.

Projektergebnisse

Zu erwartende Ergebnisse in Bezug auf die Verbesserung der Fachkräftegewinnung
Wichtigstes Ergebnis des Projektes wird die Vertiefung sowie die Erweiterung eines tragfähigen Netzwerkes mit Ostthüringer Unternehmen und zahlreichen regionalen Akteuren sein. Mit unserem Vorhaben leisten wir einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftenachwuchses der Ostthüringer Wirtschaft und eröffnen wertvolle Perspektiven zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration. Mit unserem Vorhaben tragen wir dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Ostthüringer Unternehmen zu stärken und im Zuge der demografischen Entwicklung Fachkräfteengpässe zu kompensieren.
Die usbekischen Auszubildenden sollen als Multiplikatoren fungieren und für den Wirtschaftsstandort Ostthüringen, speziell für eine duale Ausbildung in Ostthüringer Unternehmen, im Heimatland werben.

Darlegung des zusätzlichen Nutzens
Im Ergebnis unserer Aktivitäten und mit dem Einsatz verschiedener Methoden wollen wir eine Stärkung der interkulturellen Kompetenzen sowie der Willkommenskultur in Unternehmen und bei anderen Netzwerkpartnern erzielen und somit dem Abbau von Vorurteilen entgegenwirken. Mit unserem Vorhaben tragen wir zur Steigerung der Wirtschaftsfähigkeit der Unternehmen in Ostthüringen bei und bauen langfristige Kooperationsbeziehungen auf. Unsere Projektergebnisse stellen wir der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung und motivieren andere Unternehmen Nachwuchslücken mit ausländischen Jugendlichen zu decken.

Der Wirtschaftsstandort Ostthüringen wird über transnationale Aktivitäten durch Verbundpartner SPA bekannt gemacht. Somit erzielen wir eine größere Wahrnehmung der Region und ihrer Wirtschaft sowie eine Steigerung der Attraktivität Ostthüringens.
Durch das Setzen hoher Qualitätsmaßstäbe und kompetentes Handeln in allen Projektphasen steigern der OAV Gera und sein Verbundpartner, die SPA, ihren Imagegewinn.

Qualitative und quantitative Ziele und Teilziele (Indikatoren)
Die nachfolgenden Indikatoren beziehen sich auf die gesamte Projektlaufzeit.

• Quantitative Indikatoren
1. 100 gezielte Ansprachen von Unternehmen
- Erstansprache und Informationen zum Projekt, Abstimmung mit IHK Gera (persönlich, telefonisch, per Mail)
2. 30 Beratungsangebote an Unternehmen
- Konkrete Beratung zum Projekt, Interessenbekundung sollerreicht werden (persönliche Gespräche, Online-Format)
3. 12 Informationsveranstaltungen OAV Gera/SPA (je nach Bedarf)
- z. B. Rechtliche Regelungen, Information zum Land Usbekistan (in Präsenz oder Online-Format)
4. 5 Workshops/Erfahrungsaustausche/Schulungen zu interkulturellen und anderen projektbezogenen Themen (in Präsenz oder Onlinemeeting)
5. 3 Netzwerktreffen Ostthüringen

6. siehe auch Zeitablauf Anlage 1

	2023	2024	2025
Teilnehmer Matchingprozess Bewerber-Unternehmen - Organisation und Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen im Online-Format - Anbahnung Ausbildungsvertrag	10	20	20
Abgeschlossene Ausbildungsverträge - erfolgreiches Matching - Ausbildungsbeginn - Integration in das Unternehmen und soziale Umfeld	5	10	15

Bei den quantitativen Indikatoren handelt es sich um Mindestangaben.

• Qualitative Indikatoren

Erstellung Projektflyer	01/2023
Internetpräsenz	01/2023
Austausch/Feedback/Kommunikation OAV Gera/SPA	laufend
Feedback Projektteilnehmer	regelmäßig
Netzwerkarbeit	laufend
Best-Practice-Beispiele erstellen	Ende Phase 2
Abschlussdokumentation	Phase 3

Angemessenheit der geplanten Projektausgaben und deren Finanzierung
Grundlage unseres Finanzierungsplans sind Erfahrungswerte aus vorangegangenen ESF-Projekten, in denen stets nach den Prinzipien der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit gehandelt wurde. Bei der Finanzplanung wurde in den jeweiligen Ausgabenpositionen die Notwendigkeit der Kosten berücksichtigt. In den Sachkosten sind Ausgaben für eine entsprechende technische Ausstattung, wie PC, Drucker, Laptop, Diensthandy und

Präsentationstechnik, enthalten. Zusätzlich zu den Dienstreisen im Inland, planen wir im ersten Projektjahr eine Auslandsreise nach Usbekistan.
Die Auslandsreise soll unter anderem zum Kennenlernen
- des Kulturkreises, landestypischer Besonderheiten und Spezifika (z.B. Religion, Bildungssystem)
- des Netzwerkes und der Netzwerkpartner vor Ort
- des Ablaufs des Recruiting-Prozesses (Ansprache und Gewinnung der Interessenten, Vorstellungsgespräche, Sprachtest) sowie
- potenzieller Ausbildungsinteressenten

dienen.
Das persönliche Bild, die gewonnenen Eindrücke und Erfahrungen, die sich der Mitarbeiter vor Ort machen konnte, sollen den interessierten Unternehmen in den Beratungsgesprächen und auch anderen Gesprächspartnern vermittelt werden und helfen, kompetent und sicher zu argumentieren.

Wie im Konzept bereits beschrieben, kalkulieren wir in allen Projektjahren eine Personalstelle mit einem Stellenanteil von 1,0.
Die Gesamtkosten werden durch den ESF Plus (80%) sowie durch einen Eigenanteil von 20% finanziert.

Darstellung des Transfers der Projektergebnisse und der nachhaltigen Ergebnissicherung
Von Beginn an streben wir eine prozessbegleitende Öffentlichkeitsarbeit an und wollen erreichen, dass sämtliche Aktivitäten des Projektes in der Region und darüber hinaus nachhaltige Wirkung zeigen. So werden wir beispielsweise über Internetpräsenz, Flyer, Multiplikatoren, etc. aber auch über regionale Akteure und Kontakte eine intensive Verbreitungsarbeit betreiben, um einen gezielten Transfer zu gewährleisten. Ebenso bieten Netzwerkveranstaltungen die beste Plattform, Projektergebnisse vorzustellen, zu diskutieren und ggf. diese auf Folgeprojekte zu übertragen. Best-Practice-Beispiele aus Unternehmen und interkulturelle Erfahrungen wollen wir aufbereiten und der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Qualitätsmanagement und Dokumentation

Aussagen zum internen Controlling und zum Qualitätssicherungssystem
Der OAV Gera arbeitet nach dem zertifizierten Managementsystem DIN EN ISO 9001:2015, ist gemäß § 178 SGB III als Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung zugelassen und kommt den Anforderungen der AZAV nach.
Im Rahmen des Qualitätsmanagement-Systems wird das Projekt begleitet, dokumentiert, kontrolliert und kontinuierlich an die jeweiligen Erfordernisse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes angepasst. Die Kooperationen der Verbundpartner sowie der Projektmitarbeiter sind umfassend festgelegt. Zwischen ihnen finden regelmäßige Beratungen und Austausche statt. Die Aufgaben und Handlungsfelder sind für den Projektmitarbeiter in einer Stellenbeschreibung konkret definiert. Zu jedem Zeitpunkt des Projektes wird durch diese Regulative ein transparentes und folgerichtiges Agieren gewährleistet.
Das Projektmanagement - Planen, Organisieren, Entscheiden und Kontrollieren - wird an die Spezifika des Projektes angepasst, beschrieben, implementiert, evaluiert und dokumentiert. Auf diesem Wege können die Erreichung der Indikatoren und Projektziele kontinuierlich überwacht werden.
Die präzise Dokumentation, eine strikte Einhaltung von Terminen sowie ein gut strukturiertes, funktionierendes Finanzmanagement des OAV Gera unterliegen einer kontinuierlichen Überwachung.

Methodische Instrumente zur Qualitätssicherung

Um den Projekterfolg sicher zu stellen, wenden wir einen Mix verschiedener Methoden an, wie:

- regelmäßiger Soll/Ist-Abgleich zum Stand der Erfüllung der Indikatoren
- Verbesserungsvorschläge/Anregungen
- Teambesprechungen
- Befragungen/Feedbacks
- Evaluierung
- Protokolle
- Dokumentation

Nachsteuerung/Abweichungen

Regelmäßige Feedbacks nutzen wir, um frühzeitig Abweichungen zu erkennen und korrigierende Maßnahmen einzuleiten. Da unser Qualitätsmanagement auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ausgerichtet ist, kann es im Projektverlauf zur Anpassung von Methoden oder auch von Indikatoren kommen.
Weiterhin können durch regelmäßige Evaluierungen oder Teambesprechungen rechtzeitig Abweichungen erkannt und entsprechende Nachsteuerungen eingeleitet werden, um den Projekterfolg zu sichern.

Abbruchkriterien

Eine erfolgreiche Realisierung des Projektes wird von Grund auf positiv bewertet.
In direkten Gesprächen mit den Unternehmen wollen wir frühzeitig mögliche auftretende Konflikte oder Probleme kommunizieren und vorsorglich gemeinsame Lösungsstrategien entwickeln.
Wie im Abschnitt „Chancen und Risiken" beschrieben, werden wir durch die Einrichtung von Frühwarnsystemen sowie durch regelmäßiges Projektcontrolling Entwicklungen und Tendenzen der messbaren Indikatoren frühzeitig erkennen.
Bei einer Feststellung von Abweichungen ab 40% werden wir eine interne Bewertung durchführen und geeignete Folgemaßnahmen abstimmen, Indikatoren anpassen oder neu definieren.
Bringt dies in einem festgelegten Zeitraum keinen Erfolg, werden externe Partner um Unterstützung gebeten, wie beispielsweise die IHK, Wirtschaftsförderungen oder die GFAW und gemeinsame Lösungsstrategien entwickelt.
Im Fall eines möglichen Ausbildungsabbruchs in der ersten Phase der Ausbildung streben wir an, diesen Ausbildungsplatz, in Abstimmung mit dem Unternehmen und der SPA, mit einem neuen Teilnehmer zu besetzen.
Bei Eintreten einer höchst unwahrscheinlichen Kombination unvorhersehbarer, nicht zu korrigierender Faktoren oder Ereignisse wird es erforderlich sein, dass Projekt abzubrechen.

Darlegung und Einbeziehung von Begleitverfahren, Evaluierung

Mit der Einbeziehung des Begleitverfahrens „Evaluation" werden wir in regelmäßigen Abständen Daten oder Informationen erheben. Diese Daten werden analysiert und vor dem Hintergrund der festgelegten Indikatoren bewertet sowie für die Ableitung entsprechender Konsequenzen genutzt.

Anlage

Anlage 1 – Zeitablauf

Anlage 1 zur Vorhabenbeschreibung - Zeitablauf

Beschreibung des beabsichtigten Vorgehens im Zeitablauf und der geplanten Umsetzung
"Usbekische Azubi für Thüringen" (Arbeitstitel)

Jahr	2023												2024												2025											
Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Zeitablauf

Phase 1

Phase 2

Phase 3

Netzwerkarbeit Inland

Informationsveranstaltungen Inland: Workshops, Projektvorstellung, rechtliche Regelungen, Interkultur, Visaverfahren, Infos zum Land Usbekistan usw.
(4 Treffen Verbundpartner pro Jahr, 2023 eine Informationsveranstaltung und 2024/2025 jeweils 2 Informationsveranstaltungen und pro Jahr 1 Netzwerktreffen Ostthüringen)

Öffentlichkeitsarbeit, unter Nutzung des regionalen Netzwerkes und Ausbau von Netzwerkstrukturen:
aktive Netzwerkarbeit in Form von Organisation von Workshops, Netzwerktreffen, ständige Aquise neuer Netzwerkpartner, Öffentlichkeitsarbeit, Verweisberatungen, ständige Schulung zu aktuellen Rechtsbestimmungen

Gewinnung weiterer Kooperationspartner

Gewinnungsprozess Ostthüringer Unternehmen über den Matchingprozess bis zur Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages

Öffentlichkeitsarbeit, Vorbereitung, Bedarfsanalyse, Firmenakquise durch OAV Gera
Gewinnung Interessenten/ Bewerber durch SPA

Vermittlung von insgesamt 30 Auszubildende für Unternehmen in Ostthüringen

5 Azubi	10 Azubi	15 Azubi

Firmenakquise	Akquise Ostthüringer Unternehmen, Kontaktaufnahme und gezielte Ansprache (Firmendatenbank OAV Gera+Jena, IHK etc.), Sensibilisierung und Willkommenskultur, detailierte Beratung zum Projekt erfolgt durch Projektmitarbeiter OAV	**Betreuung**
Bedarfsanalyse	mittels persönlicher Gespräche mit den Unternehmen, Geschäftsführern und Personalabteilungen, konkrete Absprachen mit jedem einzelnen Unternehmen, inklusive Unternehmensbeschreibung, Portfolio, und Anforderungsprofil, Willkommenskultur und betriebliche Integration erfolgt durch Projektmitarbeiter OAV Gera	Während des gesamten Gewinnungsprozesses werden alle Teilnehmenden betreut und unterstützt. Es gibt einen festen Ansprechpartner fur das Inland. Die Betreuung beinhaltet den kompletten Integrationsprozess und erstreckt sich z. B. von der Wohnungssuche bis hin zu Behördengangen, Eröffnung Bankkonto, Anmeldung Krankenkasse etc. Sie unterstützt bei der Verbesserung des kulturellen Verständnisses und erläutert Rechte und Pflichten. Deutsch wird im Herkunftsland realisiert
Matchingprozess	Die Personalauswahl erfolgt in mehreren Schritten in Zusammenarbeit zwischen Projektmitarbeiter OAV und Koord. Ausland (meist online): 1. Interessentenscreening 2. Vorstellung der Berufsbilder u. duale Ausbildung/ Infos zu Thüringen und Ostthüringen/ Vorstellung Ostthüringer Unternehmen und deren Bedarfe 3. Bewerbergespräche zu Details der gewünschten Berufswahl / Unternehmensvorstellung passend zum Berufswunsch 4. Vorstellung der Bewerberdossier in den Unternehmen 5. Unternehmen signalisieren, welche Bewerber sie kennenlernen möchten 6. mindestens ein persönliches Vorstellungsgespräch eventl. Einstellungstest und Sprachtest je Bewerber (die Unternehmen führen die Vorstellungsgespräche oder Interviews - wir begleiten, wenn gewünscht moderieren wir diese) **Im Prozess steht für den Bewerber und für das Unternehmen ein passgenaues Matching im Vordergrund, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.** Hierfür ist es wichtig, den Bewerber lückenlos über Unternehmen, Position, Perspektiven, Thüringen/Ostthüringen, Lebensstandard etc. aufzuklären (Willkommenpaket und persönlichen Ansprechpartner)	
Vermittlung	Vermittlung Auszubildende Hilfestellung bei Erstellung Vertragsunterlagen/ Visaunterlagen, Willkommenspaket	

kontinuierliche Evaluation (Messung der Indikatoren) / Überwachung