

---

## **VORHABENSDESCHEIBUNG**

### **Berufliche Orientierung in der Sozialwirtschaft (BOS)**

Nachwuchsgewinnung durch und für die Branche

Zeitraum: 01.03.2019 bis 31.12.2021 (2 J. 10 Mo.)

**Der Paritätische Landesverband Thüringen e.V.**

Bergstr. 11

99192 Nesse - Apfelstädt

---

## 1. Ausgangssituation und Bedarf:

Die Herausforderungen der Sozialwirtschaft sind durch unterschiedliche Einflüsse geprägt, die inzwischen hinlänglich bekannt sind. Dennoch sollen einige davon hier eine Erwähnung finden.

Aus den gesellschaftlichen Entwicklungen, speziell des demografischen Wandels und dem ansteigenden Fachkräftebedarf, ergeben sich einige Anforderungen, die spezifisch durch die aktuelle Situation in Thüringen und Ostdeutschland gekennzeichnet sind. Dies führt dazu, dass der in vielen Unternehmen anstehende oder bereits vollzogene Generationenwechsel die Einrichtungen und Dienste hinsichtlich der Mitarbeitengewinnung vor enorme Herausforderungen stellt.

Gleichwohl belegen die nachfolgenden Studien sehr gute Beschäftigungsperspektiven für die Sozialwirtschaft im Allgemeinen und für Thüringen im Besonderen.<sup>1</sup>

- So kommen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer Modellrechnung zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025 zu dem Ergebnis, dass im Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Beschäftigungszuwachs von 0,6 Millionen Erwerbstätigen zu rechnen ist.<sup>2</sup>
- Ergebnisse der Fachkräftestudie „Willkommen in Thüringen - Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“, 2018 herausgegeben vom TMASGFF, die einen Bedarf an 80.400 Fachkräften in der Gesundheits- und Sozialbranche bis 2030 berechnet hat.
- Der Bevölkerungsstand in Thüringen wird, gemessen von dem Jahr 2014 bis zum Jahr 2025, von 2.156.759 auf 2.024.365 Einwohner sinken. Weiterhin zeigen die Prognosen des Thüringer Landesamtes für Statistik, dass bis zum Jahr 2035 die Bevölkerungszahlen nochmals um knapp weitere 150.000 Einwohner auf 1.875.097 Einwohner sinken werden.<sup>3</sup>

Die bisherigen Erfahrungen der QualifizierungsentwicklerInnen beim Paritätischen Thüringen zeigen, dass dieses Potential auch im Freistaat Thüringen weiter auszubauen ist, gleichwohl die hohen Qualitätsanforderungen an die Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf auch weiterhin gewahrt werden. Trotz des zusätzlichen finanziellen, zeitlichen und personellen Aufwandes, der mit der Ausbildung von Pflegekräften in der eigenen Einrichtung verbunden

---

<sup>1</sup> Verweis auf Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2010): Fachkräfteperspektive 2020. Chancen nutzen – Potentiale erschließen. Ergebnisse der Thüringer Fachkräftestudie, Zusammenfassung für die ESF-Jahreskonferenz 2010 Qualifizierung und Fachkräftesicherung, 3. November 2010. Und die Fachkräftestudie der PARITÄTISCHEN Tarifgemeinschaft Thüringen e.V. (PATT)

<sup>2</sup> Helmrich, R./Zika, G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Bonn.

<sup>3</sup> Vgl. Thüringer Landesamt für Statistik.

(<http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=zr000123%7C%7C> [Stand 04.07.2018])

ist, gilt es weitere Altenpflegeeinrichtungen für die Investition in die Ausbildung ihrer eigenen Fachkräfte zu motivieren und im zweiten Schritt auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb zu begleiten.

Folgende Faktoren, die sich auf die bisherige Fachkräfteakquise nachteilig auswirken, kennzeichnen die Thüringer Sozialwirtschaft:

- **Image der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen:**

Das Image der Sozialbranche ist durch zwei Entwicklungen gekennzeichnet. Zum einen orientieren Eltern z. B. auf einen Beruf in der Pflege, da er gesellschaftliche akzeptiert und zudem „krisensicher“ ist. Zum anderen existiert aufgrund medialer Informationen häufig ein negatives Image der Pflegeberufe, welches sich durch folgende Faktoren begründet:

- hohe physische und psychische Anforderungen
- unzureichende Attraktivität der Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens hinsichtlich der Entlohnung, den beruflichen Aufstiegschancen bei gleichzeitig steigenden qualitativen Anforderungen und Verantwortung.

Im Diskurs um das Image der sozialen und sozialpflegerischen Berufe gilt es ebenso das Auswahlverhalten und die Auswahlkriterien junger Menschen bei ihrer Berufswahl mit zu berücksichtigen. Betrachtet man die Top 10 Berufe, welche die BewerberInnen in Thüringen angaben, so ist festzustellen, dass die einschlägigen Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens darin nicht zu finden sind.

- **Komplexe, für Nicht-Branchenkenner mitunter schwer fassbare, Strukturen in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens:**

Die Beratungsgespräche der QualifizierungsentwicklerInnen beim Paritätischen Thüringen mit Unternehmen der Sozialwirtschaft sowie mit Kooperationspartnern (z.B. den Kammern) zeigen, dass in den bestehenden Beratungsangeboten (z.B. ArbeitsvermittlerInnen bei den Arbeitsagenturen, FallmanagerInnen bei den Jobcentern) die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens kaum berücksichtigt werden. Die Ursache dafür liegt vermutlich in der Fokussierung der Beratungsstrukturen auf den Berufen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HWO), zu denen die einschlägigen sozialen Berufe nicht gehören. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass diese Berufsbilder in unterschiedlichen bundes- oder landesrechtlich geregelten Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verortet sind, was wiederum im Vergleich zu den Berufen des BBiG oder der HWO zu unterschiedlichen Zuständigkeiten führt (bspw. in der Zulassung zur Aufnahme der Ausbildung oder zur Prüfung, der Beantragung der Ausbildungsverkürzung).

- **Die Ausbildung der sozial- und gesundheitspflegerischen Berufe erfolgt schulisch:**

Die Rolle der schulischen Ausbildung ist durch die Anfang der 90iger Jahre stattgefundenen schulischen Helferausbildungen geprägt. Durch das weiterhin zum Teil schlechte Image dieser Angebote, erfolgt oft keine Unterscheidung zwischen grundständigen schulischen gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen und den damaligen Kursen.

Die langjährigen Förderstrukturen (Richtlinie und Konzeptauswahlverfahren), die bisher das System der beruflichen Orientierung durch die Kammern trugen, werden der Gesundheits- und Sozialbranche nur bedingt gerecht. Der von der Europäischen Kommission forcierten und im Thüringer Operationellen Programm des ESF formulierte Anspruch, die Berufsorientierung **vor allem in der Gesundheits- und Sozialbranche**, zu stärken, findet sich in der Praxis nur punktuell wieder. Dem will das Projekt entgegenwirken.

Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens müssen und wollen potenzielle Interessenten bereits frühzeitig erreichen, d. h. in Schule ansetzen. Wenige Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für ein praktisches Erkunden und Erproben in Berufsfeldern des Gesundheits- und Sozialwesens, dies liegt auch darin begründet, dass die Unternehmen Praktika wenig „treffsicher“ anbieten, sie kennen die Systematik der schulischen BO nicht und knüpfen mit ihren Angeboten nicht sinnvoll in diesem Prozess an Unternehmen müssen deshalb mit Schule passende Konzepte entwickeln, modular und flexibel einsetzbar.

Mit guten Angeboten für eine substantielle, inhaltlich und zeitlich differenzierte Praxiserprobung in den Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens kann die Berufliche Orientierung in der Branche gestärkt werden und ein wirksamer Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. In der Antwort des TMBJS auf die kleine Anfrage Die LINKE - Drucksache 6/6132 vom 6.9.2018 zur Zukunft der Thüringer Landesstrategie Berufsorientierung Teil II – heißt es *„Unternehmen, vor allem auch kleinere und mittlere, sollten kreative Wege beschreiten, um den Schülerinnen und Schülern praxisnahe berufliche Orientierung zu ermöglichen.“*)

Die Thüringer Sozialwirtschaft konstatiert insgesamt für sich, dass es dringend erforderlich ist, mehr zum Thema Fachkräftegewinnung und -sicherung im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens zu unternehmen und ein personalwirtschaftlich strategisch durchdachtes Handeln zu erreichen. Das vorliegende Konzept ist ein wichtiger Baustein dabei.

## **2. Projektziele**

### **2.1 Zielstellungen des Projektes**

Dieses Projekt ordnet sich in der Prioritätenachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, der Investitionspriorität 2, Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel, mit dem spezifischen Ziel Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU des ESF

OP für Thüringen ein. Es leistet durch die Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote sowie der Qualitätssicherung zudem einen Beitrag zum Ziel 1 – Berufsorientierung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung.

Projektziel:

Ziel ist es, das Thüringer Gesundheits- und Sozialwesens dabei zu unterstützen, dass die Branche durch eine attraktive berufliche Orientierung und der daraus folgenden Nachwuchsgewinnung dem steigenden Fachkräftebedarf Rechnung tragen kann und somit Fachkräfte für die Zukunft sichert.

Was soll zum Projektende erreicht werden (Zielfoto)? - Insgesamt hat sich die Qualität der Fachkräftegewinnung bei den sozialwirtschaftlichen Arbeitgebern durch den Aspekt der praxisnahen BO erweitert (2.4. der FK RTL zusätzliche Wege der FKS). Die entwickelten Konzepte und Kooperationsstrukturen in den Modellregionen belegen dies.

Ziele sind deshalb:

- die regionalen Akteure in der Zusammenarbeit unterstützen
- konzeptionelle Lücken schließen
- bisher noch nicht vorhandene Konzepte mit dem Schwerpunkt Sozialwirtschaft für die BO in Zusammenarbeit von Schule und Praxis etablieren
- und deren Überführung in das Regelsystem vorbereiten

Das zukünftige Portfolio der Schulen in den Modellregionen weist also die Sozialwirtschaft in angemessener und didaktisch interessanter Form auf. Die Arbeitsweltorientierung wird gestärkt. Gute Angebote für eine substantielle, inhaltlich und zeitlich differenzierte Beschäftigung in den oben genannten Bausteinen der Landesstrategie liegen bei den Unternehmen vor. Die Unternehmen der Region verstetigen ihre Beziehungen zu den Schulen im Rahmen der Fachkräftesicherung.

Dieses erfolgt durch die Initiierung einer Konzeption je Landkreis/kreisfreier Stadt, die in Kooperation mit den vorhandenen Trägerstrukturen die Berufsorientierung durch die Branche für die Branche ermöglicht.

## **2.2 ESF-Querschnittsthemen**

Die Chancen für eine nachhaltige berufliche Orientierung durch Unternehmen der Branche steigen, da sie mehr durch Erfahrungswissen und Kenntnis der realen Situation geprägt ist. Durch die Möglichkeit des Kontaktes der Jugendlichen mit der Branche wird Chancengleichheit praktiziert. Die Öffnung der Unternehmen ermöglicht eine berufliche Orientierung entsprechend den Interessen und Kompetenzen. Somit können soziale Berufe auch mehr für männliche Interessierte geöffnet werden, denen derzeit nicht immer diese Alternative geboten wird.

Das Projekt verpflichtet sich, die Gleichberechtigung von allen Teilnehmenden, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität effektiv zu fördern und bei allen Aktivitäten die Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Um die Chancengleichheit im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird bewusst ein geschlechtergemischtes Team eingesetzt. Das methodische Vorgehen des Projektteams orientiert sich an Gender-Aspekten. Erstellte Materialien werden in gleichberechtigten Sichtweisen verfasst und in geschlechtsneutraler Sprache formuliert. Der Träger des Projektes arbeitet im gesamten Bereich Personalmanagement und Organisationsmanagement nach den Vorgaben von Gender-Mainstreaming und versucht, für alle Mitarbeitenden gleiche Voraussetzungen zu schaffen.

Als Beitrag zur Inklusion (Nichtdiskriminierung) von Menschen mit Handicap werden Publikationen und Printerzeugnissen klar, einfach und übersichtlich gestaltet und formuliert. Der barrierefreie Zugang zu den Häusern, den Beratungsräumen und Sanitärräumen ist gewährleistet.

## **3. Zielgruppe**

### **3.1 Zugangsvoraussetzungen**

Interessierte KMU des Gesundheits- und Sozialwesens z. B. Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Krankenhäuser, Träger der Kinder- und Jugendhilfe – Träger und Personen, die die Maßnahmen umsetzen. Das Projekt nimmt max. 3 Modellregionen in den Blick. Hier werden Konzepte entwickelt, erprobt, Standards gebildet, die später in der Fläche multiplizierbar sind.

Die Auswahl der Modellregionen erfolgt entsprechend des LOI in Zusammenarbeit mit dem TMBJS. Gesichtspunkte dabei sind u.a.: Anschlussfähigkeit an durch Bildungsträger gewecktes einschlägiges Interesse für sozial- und gesundheitswirtschaftliche Berufsfelder, Art der Schullandschaft inklusive aller weiterführenden Schularten (Regelschulen, Gymnasien, Thüringer Gemeinschaftsschulen).

### **3.2 Teilnehmendengewinnung**

Die Teilnehmenden werden durch einen Aufruf des Mitgliederservice des Paritätischen und der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege gewonnen. Zudem erfolgen eine z. T. persönliche Ansprache von interessierten Unternehmen mittels Newsletter sowie die Einbindung der Steuerungsgruppe Fachkräftesicherung der LIGA.

Die konkrete Akquise erfolgt nach Auswahl der Modellregion(en). Entsprechend der dort identifizierten Unternehmen werden die Projektausrichtung und –ziele in persönlichen Terminen mit den Geschäftsleitungen erörtert und eine Teilnahme abgewogen.

### **3.3 Vertragliche Vereinbarungen**

Mit den Unternehmen werden LOI`s sowie schriftliche Vereinbarungen für die Projektlaufzeit abgeschlossen. Mit der Hochschule wird ein Kooperationsvertrag zur wissenschaftlichen Begleitung geschlossen.

## **4. Projekthalte**

### **4.1 Allgemein**

„Berufsorientierung ist die Förderung der Kompetenz, Berufsbiografien zu entwerfen, vor zu bereiten und zu gestalten. Sie ist als individueller und kontinuierlicher Prozess der Berufswege- und somit Lebensplanung zu verstehen, der in der Grundschule beginnt, in den weiterführenden Schulen intensiviert wird, in einen Beruf mündet, zum Erwerb von Berufserfahrungen führt, über Fort- und Weiterbildung in andere Berufsfelder wechseln lässt und lebenslanges Lernen umfasst. Berufsorientierung schließt das Studium als Bildungsweg und somit die Studienorientierung mit ein.“ (Quelle: TMWBK; Landesstrategie zur praxisnahen Berufsorientierung in Thüringen, 2013)

Bezug genommen wird zur „Landesstrategie zur praxisnahen Berufsorientierung“ in der gültigen Fassung. In den Modellregionen werden die Unternehmen mit den grundlegenden Bausteinen Betriebserkundungen und Schülerbetriebspraktikum sowie den vertiefenden und zusätzlichen Angeboten der Berufsfelderkundung und –erprobung vertraut gemacht.

Die Systematik und Inhalte sowie Unterrichtsverfahren dazu werden für die Unternehmen zugänglich gemacht und in der Projektlaufzeit mit ihnen gemeinsam Konzepte entwickelt, die den übergreifenden Zielsetzungen und den Bedarfen der jeweiligen Schulen entsprechen.

Die Angebote orientieren sich an den unterstützenden Leistungen im Rahmen der Landesstrategie, den Empfehlungen zur Beruflichen Orientierung an Schulen der KMK vom 07.12.2017 und berücksichtigen dabei spezifische Bedarfe der Sozialwirtschaft.



#### 4.2. Arbeitsplanung mit Meilensteinen und Indikatoren

Der Arbeitsplan des Projektes folgt in jeder Phase immer zwei Arbeitssträngen:

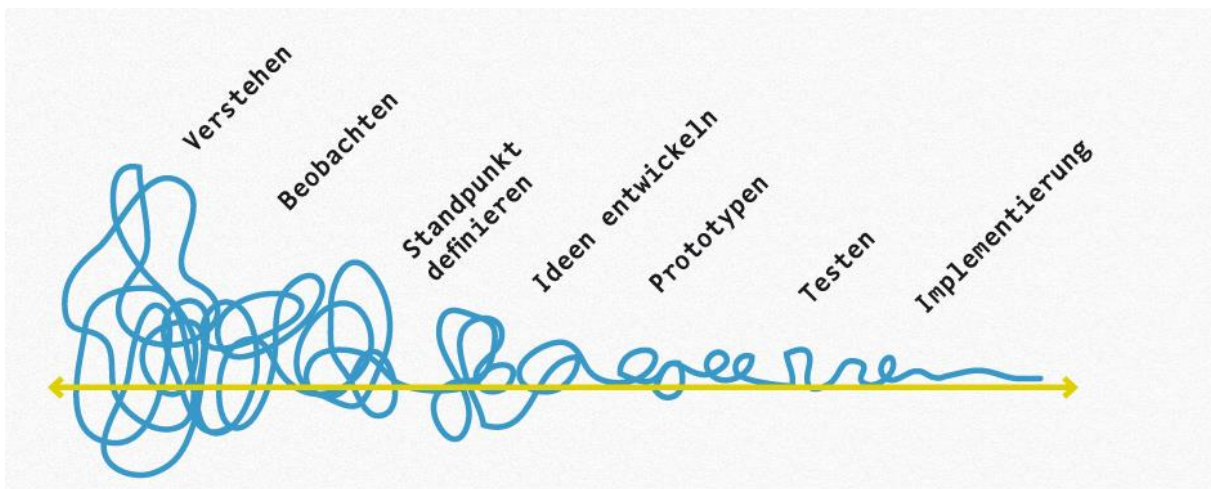
- a) Maßnahmen von Unternehmen und Schulen
- b) Maßnahmen der Unternehmen aus sich selbst heraus

#### Projektübersichtsplan BOS 2019 - 2021

2019	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Initialisierungs- und Konstituierungsphase	xxx	xxx										
Analyse- und Konzeptionsphase	xxx	xxx										
Kick-off-Phase	xxx	xxx										
Planungsphase	xxx	xxx										
Laborphase	xxx	xxx										
Reflexions- und Transferphase	xxx	xxx										
2020	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Initialisierungs- und Konstituierungsphase												
Analyse- und Konzeptionsphase												
Kick-off-Phase												
Planungsphase												
Laborphase												
Reflexions- und Transferphase												
2021	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Initialisierungs- und Konstituierungsphase												
Analyse- und Konzeptionsphase												
Kick-off-Phase												
Planungsphase												
Laborphase												
Reflexions- und Transferphase												

Die Länge und Einordnung der Phasen entspricht den bisherigen Erfahrungen und prospektiven Überlegungen bei Projektbeantragung. Das Projekt selbst ist iterativ als in sich mit jeweiligen Feedbackschleifen angelegt. Sich überlappende Phasen entsprechen der Arbeit in komplexen Zusammenhängen. In diesem Sinn erfolgt die Projektsteuerung.

(siehe Anlage Projektübersichtsplan)



Quelle: wearegoodfriends.com



## **Initialisierungs- und Konstituierungsphase**

März 2019 bis April 2019

In dieser Phase werden die Projektstellen besetzt und das Team erarbeitet sich eine stärkenbezogene Arbeitslogik und -struktur. Daneben wird die Integration in die für das Projekt relevante Umwelt initiiert. Dies meint materielle, prozesstechnische als auch netzwerkbezogene Fragen. Die Arbeitsplanung anhand der Bewilligung erfolgt und geeignete Arbeitsformen werden gefunden, die deren Umsetzung sinnvoll befördern.

*Indikatoren sind: adäquate Stellenbesetzung erfolgt, Projektarbeitsstruktur ist angelegt*

## **Analyse- und Konzeptionsphase**

März bis August 2019

In dieser Phase werden gemeinsam mit dem TMBJS Kriterien für die Auswahl der Modellregionen erarbeitet und auf deren Basis diese ausgewählt. Die Menge der Kriterien ist zunächst offen, sie soll jedoch handhabbar bleiben und deshalb kann ggf. mit Priorisierungen gearbeitet werden. Die Kriterien führen dazu dass zwei Regionen als Modellregionen ausgewählt werden. Ratsam kann es sein, bisher wenig untersuchte Regionen auszuwählen und dabei auch auf den Vergleich Stadt/Land zu achten bzw. an vorhandene Partnerschaften insbesondere im sozialen Sektor z.B. über die Maßnahmen der praxisnahen BO anzuknüpfen. Parallel wird eine Bestandsaufnahme konzipiert und auf deren Grundlage dann eine Analyse der Modellregionen in Bezug auf potenzielle Unternehmen und Schulen in deren Wirkungskreis, weitere Partner und Akteure durchgeführt wird. Es entsteht eine Formatlandkarte aus Rechercheergebnisse, ergänzt um bundesweite Erfahrungen. Die bundesweite Recherche wird mittels einer/s Werkstudenten/tin unterstützt. Diese Arbeit dient dem Wissensgewinn für die inhaltliche Projektarbeit und Abgleich mit Erfahrungen und Konzepten anderer Bundesländer. Dadurch können (Netzwerk)Partner im Feld ebenso gefunden werden, wie ein Transfer und eine auf übergreifenden Erkenntnissen aufgebaute Weiterentwicklung möglich ist.

Im Fortschreiten wird dann Kontakt aufgenommen und Kooperationsgespräche mit den regionalen Akteuren (Erwartungen, Wünsche, Ziele) geführt. In dieser Phase entsteht auch ein Evaluationskonzept für das Projekt welches ausgerichtet ist nach erwünschten/erwarteten Wirkungen und Erwartungen.

Nach 2/3 der Phase wird im Sinne auch möglicher Ausstiegsszenarien überprüft, ob die aktuelle und weitere Arbeitsplanung funktionieren kann.

*Indikatoren sind: Kriterienkatalog liegt vor, begründete Auswahl der Modellregionen ist vollzogen, Formatlandkarte liegt vor, Kooperationsvertrag zur wiss. Begleitung und das Evaluationskonzept liegen vor, Kooperationsgespräche führen zu LOI mit Unternehmen in den Modellregionen*

## **Kick-off-Phase**

Juni 2019 bis Februar 2020

In dieser Phase finden sowohl in den beteiligten Unternehmen Veranstaltungen und Veranstaltungen mit Unternehmen und Schulen zur Herstellung eines „common ground“ statt. Die Veranstaltungskonzeptionen werden erarbeitet und entsprechend der Unternehmensverfasstheit justiert. Ergebnisse in Folge der Veranstaltungen sind mandatierte Instanzen für Nachwuchsgewinnung in den Unternehmen und mandatierte Unternehmenspaten<sup>Sozialwirtschaft</sup> in den Schulen.

Instanzen für Nachwuchsgewinnung in diesem Sinn sind Mitarbeitende der Unternehmen, die aufgrund von Interesse sich im Projekt und darüber hinaus für das Thema engagieren wollen und hierfür vom Unternehmen die Legitimation/Beauftragung und Ressourcen erhalten. Unternehmenspaten in den Schulen können die Lehrer für Berufliche Orientierung ebenso sein, wie Beratungslehrer oder interessierte Lehrkräfte bzw. kl. Gruppen und nicht nur einzelne Lehrkräfte, die sich dem Thema verbunden fühlen und dafür von der Schule mandatiert und ausgestattet werden.

Bei Bedarf erfolgen in den Unternehmen Vorab-Screenings/Demographie-Checks, um Argumente für die Mitarbeit und das Engagement im Projekt unternehmensintern deutlicher herauszuarbeiten.

*Indikatoren sind: Veranstaltungskonzepte und -durchführung, schriftl. Mandate liegen vor*

## **Planungsphase**

November 2019 bis April 2020

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Kick-Off-Veranstaltungen werden unternehmensbezogener Arbeitspläne erarbeitet. Dies erfolgt vor Ort in den Unternehmen. Ergänzend werden für die Nachwuchsgewinnung zielgruppenangemessene Unternehmenssteckbriefe konzipiert und erarbeitet und grafisch umgesetzt, die in verschiedenen Formaten der Beruflichen Orientierung Anwendung finden können.

*Indikatoren sind: Arbeitspläne liegen vor, Unternehmenssteckbriefe liegen vor*

## **Laborphase**

Januar 2020 bis November 2021

Diese Phase ist geprägt vom Begleiten und Erproben der unternehmensbezogenen Arbeitspläne. In Nachwuchs-Laboratorien werden zum Beispiel unternehmensspezifische Praktika - Kataloge erstellt. Es werden Praktika - Paten in den Unternehmen ausgebildet. Ein Planspiel Sozialwirtschaft wird entwickelt und kann implementiert werden. Weiterhin stehen u.a. folgende mögliche Formate auf dem Programm:

- Konzeptionierung Modulen für Betriebserkundungen
- Unternehmensbezogenen Konzepte Betriebserkundung
- Roadshow für Unternehmenspaten
- Coaching bei Vorstellungsgesprächen mit Schülern
- Praktika - Leitfaden Sozialwirtschaft
- Elternleitfaden Sozialwirtschaft
- Berufsmessen - Aktivitäten sondieren, ausrichten und ggf. erweitern
- Zusammenarbeit mit den PElern in den Unternehmen

Angedacht ist dabei in der Mitte der Phase auch Fachtag mit dem TMBJS für Unternehmen der Sozialwirtschaft und für Lehrer für berufliche Orientierung an den Schulen als Zwischenfazit und Impulsort aus dem Projekt heraus.

*Indikatoren sind: Umsetzungsformate der unternehmensbezogenen Arbeitspläne, Fachtag*

## **Reflexions- und Transferphase**

August 2021 bis Dezember 2021

Ergänzend zum projektbegleitenden Transfermöglichkeiten u.a. über Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in dieser Phase gerade in Bezug auf die Übertragung der Erfahrungen auf andere Regionen eine Kreation von Transfer- und Nachhaltigkeitsformaten auch in Zusammenarbeit mit dem TMBJS.

Die Unternehmen erhalten Projektchroniken, um den Weg ihrer Organisation nachzuvollziehen und in Abschlussveranstaltungen werden vereinbart, welche Wege weiter gegangen werden und wie die Implementierung der erarbeiteten Ergebnisse verstetigt werden wird. Übergreifend findet mit dieser Ausrichtung eine Fachtagung/Abschlussveranstaltung statt, wird ein Handbuch für Unternehmen der Sozialwirtschaft als ergänzungsfähige Datei zur Verfügung gestellt und der entstehende Projektbericht auch nach den Evaluationsergebnissen ausgerichtet. Bei der Verbreitung der Formate und Ergebnisse werden die LIGA-Strukturen ebenso genutzt werden wie die Möglichkeiten des TMBJS z.B. über den Beirat zur Begleitung der Landesstrategie BO.

*Indikatoren sind: Abschlussveranstaltungen in den Unternehmen, Fachtag, Projektbericht, Handbuch, Transferideen/-formate liegen vor*

## **4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans**

Der Arbeitsplan entspricht den bisherigen Erfahrungen des Paritätischen Unternehmens Verein Prof. Herman Anders Krüger e. V., der seit drei Jahren verschiedene Möglichkeiten der beruflichen Orientierung erprobt und insbesondere die Schulrhythmen kennt. Weiterhin erfolgt eine Ableitung des Arbeitsplanes aus Erfahrungen der Management- und Organisationsberatung der parisat, in der die Nachwuchsthematik in Bezug auf Arbeitsbewältigungsfragen im Blick ist sowie die Unternehmenslogiken und deren Bedarfe und -rhythmen bekannt sind.

### **4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten**

Neben der Zusammenarbeit mit den Hauptakteuren Unternehmen und Schulen, erfolgt eine weitere Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern.

Es erfolgen Kooperationen mit den Agenturen für Arbeit, Zusammenarbeit mit Berufsberatung und dem Landesverwaltungsamt, den QualifizierungsentwicklerInnen, den berufsbildenden Schulen – Informationsveranstaltungen, Messen und dem Projekt PMW.

Die Projekte BOMkids und Ability planen eine Kooperation mit dem Projekt im Sinne eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches. Dabei geht es vor allem um Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mit der Arbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft, der Friedrich-Schiller Universität Jena, Lehrstuhl Pädagogische Psychologie, Projekt BOKOOP und dem Thillm werden die bisher schon vorhandenen Kooperationen entsprechend des Bedarfes betrachtet und ggf. ausgebaut.

### **4.4 Öffentlichkeitsarbeit**

Unter Einhaltung der Publizitätsvorschriften des ESF erfolgt Folgendes:

- Bereitstellen von Dokumenten mit fachkräfterelevanten Themen (digital und print),
- Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung von Programmen und Initiativen auf Bundes- und Landesebene,
- Fachtage, Workshops, Informationsveranstaltungen
- Information auf der Webseite.

Weitere Öffentlichkeitsarbeit zum Transfer ist in 4.6.2 beschrieben.

### **4.5 Netzwerk (nur soweit zutreffend): entfällt**

### **4.6 Lösungsansatz**

#### **4.6.1 Beschreibung der Innovation**

Bisher gibt es in Thüringen kaum Lösungsansätze im Gesundheits- und Sozialwesen selbst. Die Unternehmen sind aufgrund der schulischen bzw. Studiausbildung nur punktuell einbezogen.

Bisher lag der Fokus der beruflichen Orientierung auf den Schülern und nicht auf die Unternehmen. Eine (standardisierte) Qualität von Praktika gibt es nicht. Die Situation wird analysiert und eine Qualität entwickelt.

Das Resümee anderer Projekte wie z.B. der Ausbildungsbegleitung wird mit dem Projekt BOS aufgegriffen und modellhaft umgesetzt:

Der Schwerpunkt der Projektaktivitäten liegt in der Nachwuchsgewinnung mittel gelingender beruflicher Orientierung. Sinnvoll sind insbesondere Angebote, die auf das praktische Erleben in Einrichtungen der Sozialwirtschaft abzielen. Deshalb liegt der Projektschwerpunkt auf der „Nachgewinnung aus und für die Branche selbst“ und hat die Unternehmen im Fokus, dies jedoch mit den Schulen als Sparringspartner.

Als Lösungsansatz wird ein Modellprojekt in einer/wenigen ausgewählten Regionen gewählt, um explizit und qualitativ zu arbeiten. Durch diese Güte sollen übertragbare Ergebnisse für die Fläche hervorgebracht werden.

Entsprechend seiner Absichtserklärung (LOI) wird das TMBJS diesen Piloten begleiten und unterstützen. Es sieht ebenfalls hierdurch eine Chance, in der Frage Berufliche Orientierung für die Sozial- und Gesundheitsberufe inhaltlich für Thüringen weiter zu kommen.

#### **4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit**

Der Transfer der Ergebnisse findet u.a. wie folgt statt:

- auf den Webseiten des Paritätischen sowie der LIGA,
- auf regionalen Treffen der Verbände sowie entsprechenden Fachgruppen und Lenkungsausschüssen,
- durch die Fachberatung für Träger und Qualifizierungsangebote,
- Erarbeitung und Erprobung eines Selbstevaluationsinstrumentes,
- Zusammenarbeit mit der Friedrich-Schiller Universität Jena, Lehrstuhl Pädagogische Psychologie
- über das Thüringer Netzwerk zur Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft (PMW)
- mit dem TMBJS, TMASGFF und dem Thillm.

#### **4.6.3 Wissenschaftliche Begleitung:**

Als Begleitstruktur ist angedacht, die FSU Jena mit ihren bisherigen Forschungserfahrungen in der Beruflichen Orientierung als beratende Einrichtung einzubeziehen. Insbesondere die Evaluation, deren Konzeptionierung und Durchführung bilden dabei als Erkenntnisorte den Kern des gemeinsamen Kooperationsvertrages.

## **5. Erfolgskontrolle**

### **5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan**

Die Projektsteuerung erfolgt durch Projektleitung und Projektverwaltung. Dabei geht es um

- die Konkretisierung der beschriebenen Aktivitäten, Maßnahmen und Projektstruktur,
- regelmäßige projektinterne Abstimmungen sowie Evaluationsgespräche im Sinne eines Projektcontrollings,
- regelmäßige Überprüfung des Erfolgs der eingesetzten Instrumente, Methoden, Handlungsempfehlungen und Verfahren,
- die Erarbeitung von Handlungsalternativen,
- die Erkenntnisse der das Projekt begleitenden überregionalen Fachtage
- die Gewährleistung eines intensiven Austausches mit den Geschäftsführungen und/bzw. der Personalverantwortlichen der Unternehmen sowie
- die förder- und finanztechnische Abwicklung des Projekts.

### **5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle**

- Die teilnehmenden Unternehmen weisen ein Konzept zur Nachwuchsgewinnung durch berufliche Orientierung vor.
- In den teilnehmenden Unternehmen gibt es Ansprechpartner für Nachwuchsgewinnung.
- Es ist je Unternehmen mindestens ein zusätzlicher, qualitativ hochwertiger Praktikumsplatz geschaffen worden.
- Entsprechend der Möglichkeiten der Unternehmen sind attraktive Ausbildungsplätze und Möglichkeiten für Ferienjobs geschaffen worden.
- Es ist eine berufliche Orientierung-/Netzwerklandkarte mit Blick auf Sozialwirtschaft für die Modellregion mit Angeboten und deren Ausgestaltung entwickelt und erfasst.

## **6. Personal**

Die Mitarbeitenden verfügen über einen Fach- bzw. Hochschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss und haben Erfahrungen in der Projekt- und Netzwerkarbeit und idealerweise in den Feldern der pädagogischen Unternehmensberatung sowie der beruflichen Orientierung.

Es werden 2,5 VBE anvisiert. Darunter eine Projektleitung, ProjektreferentInnen und die Werkstudententätigkeit. Die Projektverwaltung erfolgt über den Projektservice des Paritätischen.

## **7. Methoden, Medien und Materialien**

Folgende Methoden werden genutzt:

- Methoden:
  - Einzelberatung
  - Workshops
  - Befragungen
  - Informations- und Fachveranstaltungen
  - Netzwerkarbeit
  - Interne Steuerkreise in den Unternehmen
  - Fortbildung
- Medien:
  - berufliche Orientierung-/Netzwerklandkarte (digital)
  - Webseiten
  - Social Media
- Materialien:
  - Praktikumsleitfaden
  - Flyer, Informationsmaterial
  - Fragebögen

## **8. Arbeitsumgebung**

### **8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten**

Sämtliche notwendigen personellen, arbeitsrechtlichen sowie materiell-technischen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Projektdurchführung werden durch den Projektträger gewährleistet. Für die Mitarbeitenden werden im Haus der Parität/Krügervilla in Neudietendorf, Bergstraße 9 und 11 Büroräume vorgehalten. Weitere Räume werden durch die teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt.

### **8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften**

Die Einhaltung der Vorschriften des Arbeits-, Brand- und Datenschutzes werden durch die Beauftragten der Landesgeschäftsführung des Paritätischen Landesverbandes überwacht.

Der Projektträger verfügt über einen Datenschutzbeauftragten und einem Datenschutzkonzept, dem sich alle Mitarbeitenden des Paritätischen zur Einhaltung entsprechend den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes verpflichten. Die zur Erfüllung der Projektzwecke erhobenen personenbezogenen Daten werden entsprechend den Datenschutzbestimmungen erhoben, gespeichert, verarbeitet und vernichtet.



Zudem setzt sich der Paritätische für ökologische nachhaltige Arbeit ein: Mit der Auszeichnung als ÖKOPROFIT-Unternehmen verpflichtet er sich zu einem ökologisch und verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen.

## **9. Referenzen**

Der Paritätische verfügt fachpolitisch sowie operativ in der ESF-Umsetzung über langjährige Erfahrungen. Er vertritt über die Tochter parität die LIGA im EU-Begleitausschuss Thüringen, im Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik und im Beirat der GfAW.

Der Paritätische Thüringen ist ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Unter seinem Dach befinden sich 348 Mitgliedsorganisationen. Damit bringt der Verband bereits Erfahrungen im Themenfeld und Branchenbereich mit und bietet vielfältige Anschlussmöglichkeiten für das Projekt selbst.

„Qualifizierungsentwicklung für Unternehmen der Sozialwirtschaft“

Der Paritätische Thüringen e. V. beteiligt sich bereits seit 2003 erfolgreich an dem bis 31.12.2014 geförderten Projekt der Thüringer QualifizierungsberaterInnen sowie an dem seit 01.01.2015 geförderten Projekt der QualifizierungsentwicklerInnen.

Projekt: „Ausbildungsbegleitung für die Sozialwirtschaft“  
(01.06.2013 bis zum 31.12.2014)

Der Paritätische Thüringen e. V. hat mit dem 18-monatigen Projekt vor knapp 5 Jahren Erfahrungen gewonnen, was Unterstützungsansätze von Unternehmen der Sozialwirtschaft bei der Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung und dabei insbesondere was die Unterstützung (junger) Menschen auf der Suche nach einer beruflichen Tätigkeit im Bereich der Sozialwirtschaft angeht. Das Beratungsangebot stand schwerpunktmäßig Menschen offen, die sich für Ausbildungen sowie für Einstiegs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in der Sozialwirtschaft interessieren und fokussierte das Matching zwischen Ausbildungswilligen und Unternehmen.

„CARDEA 2.0“

(Projektlaufzeit: 01.01.2016 - 31.12.2018)

CARDEA 2.0 ist ein Thüringer Projekt zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Es versteht sich als Begleitstruktur für das Landesarbeitsmarktprogramm und der TIZIAN-Projekte im Bereich der Gesundheitsförderung von Langzeitarbeitslosen und als direkter Ansprechpartner für gesundheitsrelevante Themen der IntegrationsbegleiterInnen. Mittelbare Zielgruppen der Beratung sind langzeitarbeitslose ProjektteilnehmerInnen aus dem Landesarbeitsmarktprogramm und der TIZIAN-Projekte.

Weiterhin bestehen über die Mitgliedsorganisation des Landesverbandes - dem Verein Prof. Herman A. Krüger e.V. – einige gemeinsame Erfahrungsfelder in der „Praxisnahen Berufsorientierung“. Der Verein Prof. Herman A. Krüger e. V. führt seit September 2015 das Projekt "Praxisnahe Berufsorientierung" für die 7. bis 9. Klassen der Regelschulen in Erfurt sowie im Landkreis Sömmerda durch. Das Projekt beinhaltet eine auf die Sozial- und Gesundheitsberufe abgestimmte berufliche Orientierung.

Auch die Zusammenarbeit und Erfahrungen des Projektes Personalentwicklung MIT WIRKUNG als Netzwerkprojekt der Paritätischen Buntstiftung gemeinsam mit der LIGA stellen Referenzen im beantragten Projektsinn dar.

Neudietendorf, den 11.01.2019