

„Paritätische Fachkräfte – Perspektive 2030“

Gesamtbericht Januar 2019 bis Juli 2020 – Kurzversion

Hintergrund und Zielsetzung des Projektes

Das am 1. Januar 2019 gestartete Projekt „Paritätische Fachkräfte – Perspektive 2030“ setzte am für 2030 prognostizierten eklatanten Fachkräftemangel in Thüringen an. Es griff insbesondere die Themen der Fachkräftestudie ‚Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung‘ insofern auf, als dass bis 2030 ca. 80.400 Fachkräfte bei derzeit ca. 125.000 Beschäftigten fehlen werden. Dabei stellte und stellt sich die Situation im ländlichen Raum nochmal verschärfter dar, so dass auf den ländlichen Raum ein besonderer Schwerpunkt gelegt worden ist.

Dem folgend lag die Zielrichtung des Projektes hinsichtlich der Fachkräftesicherung und -gewinnung auf der Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens im ländlichen Raum. Im Rahmen der Unterstützung bei der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung wurden folgende Teilziele verfolgt:

- ▣ Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.
- ▣ Verbesserung der Personalsituation.
- ▣ Verbesserung der beruflichen Situation einzelner Fachkräfte.
- ▣ Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen.
- ▣ Erprobung von Maßnahmen zur Verbesserung der räumlichen Mobilität.
- ▣ Erhöhung der unternehmerischen wie auch persönlichen Resilienz.

Davon ausgehend, dass ein gesundes Unternehmen und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu mehr Arbeitgeberattraktivität, zu einer Verbesserung der Personalsituation sowie zu einer Verbesserung der beruflichen Situation einzelner Fachkräfte führen, kam gerade dem Thema Gesundheitsmanagement im Projekt eine wesentliche Rolle zu. Auch lag der Fokus des Projektes sehr stark auf dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.

Hierbei ging es auch um Beteiligungsstrukturen in den Unternehmen, sowie die Verantwortungsübernahme aller in einer Einrichtung Tätigen. Dem Thema betriebliches Gesundheitsmanagement als Mittel, um die Unternehmenskultur weiter zu entwickeln; kam eine wesentliche Rolle zu.

Im Vordergrund stand eine ganzheitliche Betrachtungsweise von Gesundheit als Gemeinschaftswerk sowohl auf persönlicher als auch auf der Verhältnisebene, im Sinne einer systemischen Haltung.

Rahmenbedingungen des Projektes

Das Projekt hatte eine Gesamtlaufzeit vom 01.01.2019 – 31.07.2020.

Personell war das Projekt mit 2 VbE aufgestellt, die sich auf vier Projektmitarbeitende aufteilten.

Im Rahmen der Projektlaufzeit konnten Unternehmen ein- und austreten, je nach individuellem Bedarf. Die Unternehmen beteiligten sich mit einem Eigenanteil in Form einer Pauschale an der Finanzierung. Diese beinhaltete die Umsetzung aller Maßnahmen im vereinbarten Zeitraum.

Zielgruppe des Projektes waren KMU der Gesundheits- und Sozialbranche im ländlichen Raum. Da diese die feststellbar größten zukünftigen Herausforderungen haben geeignete Fachkräfte zu gewinnen, wurden diese durch das Projekt angesprochen.

Phasen der Durchführung

(Maßnahmenplanung und Projektablauf)

Der Projektablauf gliedert sich je nach Unternehmen, leicht variiert in den zeitlichen Verläufen, in folgende Phasen:

- Akquise mit individuellem Eintritt wie auch Austritt.
- Auftragsklärung.
- Analysephase.
- Auswertungs-Workshops.
- Reflexionsschleifen jeweils mit Geschäftsführer*innen und Themenhüter*innen (verantwortliche Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen).

- ☐ Maßnahmenplanung und Umsetzung.
- ☐ Wirksamkeitskontrolle.
- ☐ Vernetzungs-/Nachhaltigkeits-Workshops.
- ☐ Kooperationen.

Insbesondere die Akquise stellte das Projekt vor große Herausforderungen. Nicht nur, weil diese parallel fortwährend im Rahmen des Projektes betrieben wurde und betrieben werden musste. Neben der Vorstellung und der Akquise in den regionalen Bezügen des Paritätischen in Thüringen (Paritätische Kreisgruppen) sowie in den Paritätischen Fachgruppen der Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe und Pflege wurde verstärkt auch auf die Einzelsprache und Kaltakquise gesetzt.

War das Interesse am Projekt einerseits recht groß und wurde Handlungsnotwendigkeit im Themenfeld Fachkräftesicherung und -gewinnung gesehen, konnten dennoch nur wenige Unternehmen der Gesundheits- und Sozialbranche akquiriert werden. Gründe hierfür waren zum einen die fehlenden finanziellen, aber auch und gerade die personellen Ressourcen der angesprochenen Unternehmen.



So ein Unternehmen dennoch akquiriert werden konnte, konnte entsprechend der Phasen vorgegangen werden. Dabei leiteten sich die Maßnahmen von der zu Beginn des Prozesses im Unternehmen durchgeführten Analyse ab. Die Analyse zeigte Stärken wie auch Ansatzpunkte für Veränderungen auf. Nach einer multidisziplinären Beurteilung der Ergebnisse fanden in Workshops bzw. Steuerkreisen jeweils individuelle Maßnahmenplanungen statt.

Immer wiederkehrende Reflexionsschleifen im Prozess und eine anschließende Wirksamkeitskontrolle zeigten den weiteren Weg im Unternehmen. So wurden Themen herausgearbeitet, die selbständig weitergeführt und ggf. durch das Projekt weiter begleitet wurden.

Die Prozessbegleitung variierte somit in ihrer Ausgestaltung und war individuell auf die Bedarfe der teilnehmenden Unternehmen zugeschnitten. Daraus ergab sich, dass die einzelnen Angebote in den Unternehmen durch das Team Fachkräfte 2030 speziell entwickelt wurden und somit nicht auf andere Unternehmen 1:1 übertragbar waren.

Im Zuge der Prozessbegleitung wurden verschiedene Kooperationen aufgebaut und u. a. durch das Projekt gepflegt. Die Vernetzung mit dem WAI-Netzwerk wie auch der Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) gehörten zum Projekt-Alltag. Die Kontaktaufnahme und der intensive Austausch mit den kommunalen Sozialplaner*innen Thüringens wurden im zweiten Halbjahr 2019 umgesetzt. Bereits vorhandene Netzwerke, wie auch mögliche Kooperationen der Unternehmen wurden eruiert und zum Aufbau bzw. zur weiteren Pflege ermutigt.

Als eine weitere ganz zentrale Kooperation hat sich die Zusammenarbeit mit der AOK PLUS erwiesen. Allerdings beschränkte sich diese auf projektteilnehmende Unternehmen aus dem Bereich Pflege.

Innerhalb des Paritätischen Thüringen kooperiert FK 2030 vorrangig mit bzw. innerhalb des Netzwerkes Fachkräftesicherung und -gewinnung.

ESF-Querschnittsthemen

Nachhaltige Entwicklung: Die nachhaltige Entwicklung war Ziel in jedem der teilnehmenden Unternehmen und in besonderem Blick stets mitgedacht. Prozessbegleitend wurden bereits bestehende Formate fortlaufend daraufhin geprüft, ob sie selbständig weitergeführt werden können bzw. wie sie weiterentwickelt werden müssen, um zukunftsfähig zu sein. Zudem wurde auch die Entwicklung von neuen Formaten, die die Nachhaltigkeit im Blick haben, in den Fokus genommen. Darüber hinaus wurden auch die Ressourcen im Projekt unter den Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit eingesetzt und da wo möglich gespart (Papier, Mobilität etc.)

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung: Inklusion und Teilhabe nahmen einen besonderen Stellenwert im Projekt ein. Aufgrund der Bedarfslage in Einrichtungen der Eingliederungshilfe im Besonderen bezüglich des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) lag hier ein weiterer Fokus im Projekt. Weiterhin war die umfassende Bedarfsabfrage allen Mitarbeitenden zugänglich und eine Beteiligung aller Berufsgruppen ein Ziel.

Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Diversity: Vereinbarkeit von Familie und Beruf war ein weiterer Fokus im Projekt. Für alle Geschlechter kann dies eine Verbesserung der beruflichen Situation mit sich bringen. Durch die umfassende Bedarfsabfrage und potentielle Beteiligung aller Mitarbeitenden in einem Unternehmen wurde auch dieses Ziel in den Blick genommen.

Ergebnisbilanz und Fazit

Die Teilnahme von Unternehmen am Projekt „Paritätische Fachkräfte – Perspektive 2030“ fiel deutlich geringer aus, als angenommen und prognostiziert. So stellten sich die Rahmenbedingungen des Projektes sowohl für die potenziellen Teilnehmenden, als auch für das Projekt selbst als schwierig und herausfordernd heraus.

Dazu zählte unter anderem auch, dass je nach Eintrittszeitpunkt eines Unternehmens sich die Pauschale veränderte und dies die Haushaltsplanung im Projekt entsprechend erschwerte. Auch brachte die verstärkte Akquise-Phase ab Juli 2019 personelle Herausforderungen mit sich. Allerdings zeigte auch diese keinen nachhaltigen Erfolg.

Hinzu kam, dass nicht alle interessierten Unternehmen wegen der bestehenden KMU-Regelung keinen Zutritt zum Projekt erlangen konnten. Auch stellte auch die Beschränkung auf den ländlichen Raum eine besondere Erschwernis dar.

Für die beteiligten Unternehmen bildeten die Ziele des Projektes den Orientierungsrahmen. Bedeutsam für die einzelnen Prozesse in den Unternehmen waren die Bedarfsbestimmung und das Ansetzen an der individuellen Ist-Situation vor Ort. Hierzu bestimmte die Geschäftsführung, welche Ziele die ihrigen sind. Dies war essentiell, um die Akzeptanz und die nachhaltige Implementierung von Entwicklungen zu erwirken.

Allerdings verursachte die sehr stark individualisierte und unternehmensspezifische Herangehensweise in der Projektarbeit einen unerwartet hohen Personaleinsatz.

Erfolgreich war beispielsweise das nachhaltige Format „BGM Themenhüter-Austausch“, welches vierteljährlich stattfand. Hier wurden in der Spitze ca. 40 Unternehmen erreicht.

Die etablierten Themenhüter*innen konnten als hauptsächliche Ansprechpartner*innen gestärkt werden und sind wichtig für eine nachhaltige Wirkung im Unternehmen.

Passgenaue Maßnahmen haben maßgeblich die Unternehmenskultur weiterentwickelt. Teilnehmende Unternehmen wurden dann flexibler und erfolgreicher in der Personalgewinnung und Fachkräftesicherung, wenn die Mitarbeitenden in ihren tatsächlichen Bedürfnissen betrachtet wurden. So konnte das Profil des jeweiligen Unternehmens geschärft werden. Somit konnten Stärken herausgearbeitet und die eigene Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden.

Übersicht zu den Zielen/Indikatoren

Übersicht zu den Zielen/Indikatoren	Projektzeitraum	
	Soll	Ist
Anzahl teilnehmender Unternehmen je Projektjahr	10	5
eine Analyse je teilnehmendem Unternehmen	10	4
drei Workshops zur Bewertung und Auswertung der Ergebnisse	30	12
ein Maßnahmenplan je teilnehmendem Unternehmen	10	5
ein Controlling je teilnehmendem Unternehmen	10	5
Unternehmensbefragung in jedem teilnehmenden Unternehmen	10	0

Ergebnisbilanz und Fazit unter dem Einfluss von Corona

Das Geschäftsjahr 2020 war durch eine Vielzahl von Herausforderungen und Notlagen geprägt. Ende des ersten Quartals 2020 wurde mit der Ausbreitung der Corona-Pandemie auch in Deutschland und dem kausalen Lockdown die Geschäftstätigkeit der Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu einer noch nie dagewesenen Herausforderung. Das galt insbesondere auch für den Projektträger – die parijat – selbst. So funktionierte schlichtweg das bisherige Geschäftsmodell in der Krise nicht mehr und neben Problemen in der Umsetzung bis zum Einbruch der Nachfrage kämpfte der Projektträger zeitweise immens.

Die seit März 2020 bestehenden Corona-bedingten Einschränkungen des gesamten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens haben sinnvolle und zielgerichtete Arbeit im Projekt nahezu unmöglich gemacht, da die Zielgruppe mit Beginn der Krise den Fokus der eigenen Arbeit gänzlich auf die Bewältigung der unmittelbaren Herausforderungen der Krise richtete und weder personelle noch finanzielle Ressourcen bereitstellen konnte.

Trotz allem konnten in der Phase der Kontaktbeschränkungen durch die Corona-Krise, statt des Austauschs in Präsenz, die Unternehmen zweiwöchentlich mit einem Mail-Input mit Anregungen und thematisch angepassten Unterstützungsangeboten informiert und versorgt werden. Hier lag die Reichweite zwischen 20 - 40 Unternehmen. Auch gab es telefonischen Austausch, soweit möglich, mit den Projektbeteiligten.

Dennoch haben zu diesem Zeitpunkt interessierte Unternehmen gänzlich von einer Teilnahme am Projekt Abstand genommen. Grundsätzlich konnten auch keine Unternehmen neu akquiriert werden.

Da die Arbeit in diesem Projekt besonders durch den persönlichen Austausch und die gemeinsame Arbeit vor Ort geprägt war, führten die weitreichenden Kontaktbeschränkungen sowie der Lockdown zum fast vollständigen Erliegen der praktischen Arbeit im Projekt. Die Einstellung des Projektes war in diesem Fall alternativlos wegen Unerreichbarkeit der Zielindikatoren.

Coronabedingt musste das Projekt bereits am 31.07.2020 vorzeitig beendet werden.

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

