

Vorhabenbeschreibung

Paritätische Fachkräfte - Perspektive 2030

Bedarf:

Die Fachkräftestudie „Willkommen in Thüringen - Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“, 2018 herausgegeben vom TMASGFF, ist die derzeit aussagekräftigste Quelle zur Beschreibung der Ausgangslage. Daraus schlaglichtartig einige, für das Projekt wichtige, Aspekte, ergänzt durch eigene Erkenntnisse und Erfahrungen: Mit 16% der Thüringer Beschäftigten ist die Gesundheits- und Sozialbranche die zweitgrößte Branche nach dem verarbeitenden Gewerbe, jedoch regional unterschiedlich vertreten: Mittelthüringen 13%, Ostthüringen 18% Nordthüringen 17% und Südthüringen 15%. 38.400 Renteneintritte sind bis 2030 im Gesundheits- und Sozialwesen zu erwarten, zum Teil "kollektive" Renteneintritte. 42.000 Fachkräfte beträgt der prognostizierte Erweiterungsbedarf durch Beschäftigungswachstum. Somit fehlen bis 2030, also in den kommenden 12 Jahren, 80.400 Fachkräfte bei derzeit 123.038 Beschäftigten (Juni 2016) und einem gleichzeitigen hohen Bevölkerungs- und damit Fachkräfterrückgang. Allein daraus ergeben sich ein dringender Bedarf und die Notwendigkeit zur Durchführung von unterstützenden Projekten.

In Ost- und Mittelthüringen werden die meisten Bedarfe erwartet. Rekrutierungsprobleme gibt es vor allem aufgrund des Mangels an Fachkräften. Erschwerend kommt dabei das einzuhaltende Fachkräftegebot hinzu. Das Lohnniveau ist begrenzt beeinflussbar, da es zumeist von Dritten abhängt (Kommunen, Kostenträgern, Kranken- und Pflegekassen etc.). Vor allem in Landkreisen, die an westdeutsche Bundesländer angrenzen, ist das Lohngefälle spürbar. Die Gewinnung von Nachwuchskräften durch Ausbildung ist eingeschränkt möglich, da staatlich begrenzt. Das bisher noch zu zahlende Schulgeld für die zumeist schulische Ausbildung hält weitere Jugendliche ab. Die Verweilquote in psychisch und physisch stark belasteten Bereichen wie z. B. der Pflege beträgt durchschnittlich nur sieben Jahre. Struktur (Quelle Fachkräftestudie): Im Thüringer Gesundheits- und Sozialwesen gibt es 6.592 Unternehmen, davon im Gesundheitswesen 49%, im Heimwesen 21% und im Sozialwesen 30%. Davon haben 69% bis zu 5 und 7% über 50 Mitarbeitende. Diese kleinst- und kleinen Unternehmen verfügen kaum über notwendige interne Personalentwicklungsressourcen, da diese weder durch Kostenträger noch von Zuwendungsgeber refinanziert werden. Zumeist besteht die Herausforderung der Finanzierung einer koordinierenden Geschäftsführung. Die Anzahl der Beschäftigten beträgt 123.038, davon 78% Frauen, 45% in Teilzeit, 98% sind deutsche Mitarbeitende, 73% zwischen 25 und 55 Jahren, 3% Auszubildende. 20.177 Frauen waren im Nebenjob geringfügig und 45.747 Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt. 69% der Unternehmen haben aktuell Rekrutierungsprobleme, vor allem beim Pflegepersonal, ErzieherInnen, SozialpädagogInnen. Fast die Hälfte (49%) der Unternehmen messen der Digitalisierung eine hohe bzw. die höchste Bedeutung bei. 51% meinen, dass Digitalisierung kein Instrument sei, um Fachkräfteengpässe zu schließen.

Einige allgemeine Lösungsansätze der Fachkräftestudie haben für die Branche nur geringe Effekte. So sind z. B. zwei Drittel der Pendler Männer mit zumeist nicht sozialen Berufen bzw. das beschriebene Lohngefälle ist hemmend. Zugewanderte können aufgrund der hohen Anforderungen an Sprache und Schrift (Dokumentation) nur begrenzt integriert werden. Unternehmen haben zudem aufgrund fehlender Erfahrungen und hoher Unsicherheiten oftmals Hemmschwellen.

Für den ländlichen Raum reduziert sich zusätzlich die Auswahl an potentiellen Fachkräften, da aufgrund fehlender Infrastruktur die Attraktivität fehlt (Rekrutierungsproblem). Zudem besteht die Schwierigkeit, junge Menschen zu binden. Vorstellungen von moderner Lebensweise sind oft mit einem Schichtsystem "rund um die Uhr" schwer vereinbar. Die Vorteile der Verbindung von ländlichem Leben und den damit verbundenen positiven Seiten mit den perspektivischen digitalen Möglichkeiten von Teilhabe werden sich erst in den nächsten Jahren entwickeln. Weiterhin erschwert der ländliche Raum notwendige Kooperationen, da Entfernungen zu überwinden zugleich Zeitressourcen benötigen. Von wesentlicher Bedeutung im Wettbewerb ist deshalb die Attraktivität des einzelnen Unternehmens. Diese müssen den ArbeitnehmerInnen ihre Vorteile deutlich machen. Ein Wandel, der noch nicht in allen Unternehmen angekommen ist bzw. dafür notwendige Ressourcen nicht aufgebracht werden können.

Die derzeitigen Personalengpässe werden durch regelmäßige Einbindung von Führungskräften in das operative Geschäft sowie die für den sozialen Bereich typische Aufopferung zugunsten der zu versorgenden Menschen durch motivierte, aber zunehmend erschöpfte Mitarbeitende geschlossen. Dieser Weg ist endlich!

Die Mehrzahl der kleinen und mittleren Unternehmen der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen ist Mitglied im Paritätischen Landesverband. Insofern ist ein Projekt zur Unterstützung von KMU in der Gesundheits- und Sozialbranche innerhalb des Paritätischen Verbundes sinnvoll und notwendig.

Zielgruppe und Projektziele

Zielgruppe sind KMU der Gesundheits- und Sozialbranche, vor allem Mitglieder des Paritätischen und deren vorhandene sowie potentielle Fachkräfte. Die KMU werden durch die direkte Ansprache gewonnen. Aufgrund der aktuellen Personalsituation gibt es schon jetzt rege Nachfragen bezüglich Unterstützung, die bisher kaum bedient werden können. Die Teilnehmendengewinnung (Fachkräfte) erfolgt im Rahmen und Ergebnis der Maßnahmen innerhalb der Unternehmen.

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.

Projektziel:

Ziel ist die Unterstützung von KMU des Gesundheits- und Sozialwesens im ländlichen Raum bei dem Prozess der Fachkräftesicherung und -gewinnung.

Teilziele:

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität durch Unterstützung bei der Entwicklung und Erprobung spezifischer Maßnahmen,
- Verbesserung der Personalsituation im Unternehmen sowie die berufliche Situation der einzelnen Fachkräfte,

- Erprobung und nachhaltige Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen,
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der räumlichen Mobilität,
- Erhöhung der unternehmerischen und persönlichen Resilienz.

Nachhaltige Entwicklung:

Durch die Verstetigung von Maßnahmen werden die Unternehmen in die Lage versetzt, Mitarbeitende längerfristig zu binden. Zugleich wird auch der ländliche Raum aufgewertet, da Menschen aufgrund von beruflichen Perspektiven diesen möglicherweise nicht verlassen bzw. Pendler zurückkehren. Das Projekt begleitet die Unternehmen in der Entwicklung und Erarbeitung des Prozesses. Insofern werden Erfahrungen und Erkenntnisse für eine nachhaltige Fortführung gewonnen.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung:

Durch die Erweiterung der potentiellen Mitarbeitenden erhöht sich für bestimmte Zielgruppen die Chancen der Teilhabe und Wiedereingliederung. Für ältere Menschen werden flexible Möglichkeiten entwickelt. QuereinsteigerInnen und BerufsrückkehrerInnen erhalten neue berufliche Chancen in der Region. Ausländische Fachkräfte werden beruflich und sozial integriert.

Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind vor allem Frauen beschäftigt. Die Möglichkeiten einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern auch die Gleichstellung von Frauen und Männern. Attraktive sowie flexible Beschäftigungsverhältnisse unterstützen die Gleichstellung. Dazu gehört z. B. auch die Tarifbindung. Durch eine gezielte Karriereplanung werden Frauen ermutigt, Führungsverantwortung zu übernehmen.

geplante Kooperationen:

Kooperationen sind mit Unternehmen in der Region geplant. Dabei geht es um Träger sozialer Angebote, aber auch um Unternehmen anderer Branchen, um gemeinsame Angebote zu kreieren. Vorhandene Netzwerke, wie Nachbarschaftshilfen, Familienverbände, Kreisligen etc. werden genutzt. Zum Teil existiert diese Zusammenarbeit schon. Geplant sind auch Kooperationen mit den Jugendämtern der Landkreise sowie den Landratsämtern, um entsprechende Rahmenbedingungen zu verbessern bzw. ermöglichen.

Handlungsansatzes des Projektes:

Das Projekt setzt an zwei Handlungssträngen an, zum einen an der Unterstützung zur Fachkräftesicherung und zum anderen an der Fachkräftegewinnung. Damit erhalten die Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil, der es ihnen ermöglicht, ihre Angebote auch perspektivisch in einer hohen Qualität vorzuhalten. Vor allem im ländlichen Raum sind die Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung begrenzt. Deshalb ist es wichtig, vorhandene Mitarbeitende zu halten. Die damit verbundenen Maßnahmen dienen zugleich der Verbesserung der Arbeitsgeberattraktivität. Zufriedene Mitarbeitende sind wiederum eine gute Grundlage für ein erfolgreiches Recruiting und ausreichend Personal eine Grundlage für zufriedene Mitarbeitende.

Fachkräftesicherung:

Die Unternehmen erhalten Unterstützung bei der Entwicklung und Erprobung von geeigneten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, die verschiedene Ansätze enthalten. Themen sind in Anlehnung an das "Haus der Arbeitsfähigkeit" die Etagen Arbeitsbedingungen/Führung, Werteorientierung, Fachkompetenz und betriebliches Gesundheitsmanagement. Arbeitsfähigkeit ist mehr als Gesundheit oder Leistungsfähigkeit. Es gilt, physische und psychische Anforderungen der Arbeit mit den Voraussetzungen der ausführenden Mitarbeitenden so gut wie möglich in Übereinstimmung zu bringen.

Etage Arbeitsbedingungen/Führung: Folgende Themen werden u. a. bearbeitet: alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitsaufgabe, -menge, -umgebung und -abläufe, Transparenz und Mitsprache, Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung, Führungsstrukturen.

Etage Werteorientierung: Folgende Themen werden u. a. bearbeitet: Unternehmensklima, Kommunikation, Wertschätzungskultur, Kollegialität, Mitsprache.

Etage Fachkompetenz: Folgende Themen werden u. a. bearbeitet: betriebliche Weiterbildung, Einsatz des Erfahrungswissens, Fachausbildung, Karrieremöglichkeiten, Persönlichkeitsentwicklung.

Etage betriebliches Gesundheitsmanagement: Folgende Themen werden u. a. bearbeitet: Bewegung, Ernährung, Entspannung, gesundheitsgerechtes Arbeiten, Lebensbalance, Gesundheitsuntersuchung und -behandlung, Trainings zur professionellen Gesundheitskompetenz.

Für die vier Etagen erfolgt eine Unternehmensanalyse, die bewertet wird. Daraus ergeben sich Maßnahmen sowie deren Umsetzung und Evaluation.

Fachkräfterecruiting:

Sind die Unterschiede bei den Möglichkeiten der Fachkräftesicherung in Unternehmen zwischen Stadt und dem ländlichen Raum eher gering, so treten sie beim Fachkräfterecruiting deutlich hervor. In den zum Teil wieder wachsenden Thüringer Städten ist es derzeit immer noch möglich, Fachkräfte zu rekrutieren. Dieses gestaltet sich im ländlichen Raum schwerer. Vor allem ältere, aber auch jüngere, Frauen sind zum Teil nicht mobil. Strukturen für die Bindung ausländischer Fachkräfte sind kaum vorhanden. Der "Ruf des Arbeitgebers" (Arbeitgeberimage) ist allgegenwärtig und entscheidend für einen möglichen Wechsel.

Ebenso schwierig gestaltet sich das Recruiting von Führungskräften bzw. die Nachfolgen von Geschäftsführungen.

Die Unterstützung erfolgt u. a. bei der Analyse, der Auswahl von Instrumenten, der Entwicklung einer Arbeitgebermarke sowie der Entwicklung innovativer Ansätze zur räumlichen Mobilität.

Zeitablauf und Umsetzung:

Fachkräftesicherung:

Beispielhafter Prozessablauf:

- Festlegen der Bereiche bzw. Tätigkeiten,
- Methodenauswahl,
- Bestandsaufnahme, Analyse,
- Beurteilung der Ergebnisse,
- Maßnahmeplan,
- Wirksamkeitskontrolle,
- Fortschreibung,
- Dokumentation.

Entsprechend der Mitarbeitendenanzahl und der ermittelten Ergebnisse sowie der daraus resultierenden Maßnahmen dauert die Prozessbegleitung unterschiedlich.

Methodenauswahl/Analyse: Zunächst ist eine Analyse innerhalb der vier Etagen notwendig. Bisher erprobte Methoden sind u. a. der WAI, AKKu, ChEF, Altersstrukturanalyse (siehe unten). Gemeinsam mit den Geschäftsführungen und Mitarbeitendenvertretungen wird vorab die geeignete Methode ausgewählt. Die Analyse erfolgt gemeinsam mit den Mitarbeitenden. Das Unternehmen wird bei der Auswahl und Analyse unterstützt.

Maßnahmenentwicklung und -umsetzung: Innerhalb von Steuerkreisen werden die Ergebnisse mit Beteiligung der Mitarbeitenden bewertet und Prioritäten gesetzt. Aus diesen gilt es Maßnahmen zu entwickeln. Dabei werden agile Methoden, wie z. B. Design Thinking oder Lean Coffee berücksichtigt. Diese setzen an der Lösung und nicht am Problem an und erhöhen zudem den Grad der Selbstorganisation der Mitarbeitenden, wodurch deren Kompetenz effektiver genutzt wird.

Mögliche Maßnahmen sind u. a. Führungskräfte trainings, unternehmensspezifische Resilienz trainings, Veränderungen bei der Arbeitsprozessgestaltung, Verbesserung von Teamsituationen durch Konfliktmanagement, Kompetenzerweiterung durch Fort- und Weiterbildung einschließlich E- und Blended-Learning-Angebote, Einsatz neuer Technologien und Assistenzsysteme, Entwicklung und Aufbau eines Gesundheitsmanagements incl. Ausbildung von GesundheitsmanagerInnen und präventiver Maßnahmen, Umsetzung des BEM, Einführung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Mitarbeitendengesprächen, Einarbeitungsplänen, Entwicklung von Trainee- und Mentorenprogrammen für Nachwuchsführungskräfte.

Das Projekt unterstützt bei der Auswahl und Umsetzung. Dabei gibt es auch Orientierung bzgl. möglicher Maßnahmen z. B. aus den Angeboten von INQA, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder KOFA-Fachkräftesicherung für KMU des Bundeswirtschaftsministeriums.

Einige der Maßnahmen finden zum Teil deshalb nicht statt, da die Mitarbeitenden aufgrund der engen Personalsituation unabhkömmlich sind. Vor allem hier gilt es Ideen zu entwickeln. So wäre es möglich, regionale Pools von interessierten Personen, so genannte „Springer“, die innerhalb der Rente stundenweise tätig sein möchten oder aber auch Fachkräfte, die aufgrund der Kinderbetreuung nicht im Schichtdienst arbeiten können, aufzubauen. Somit können Zeiten für Teamabstimmungen, Fortbildungen etc. überbrückt werden die dann durch die „Springer“ geleistet werden.

Eine wichtige Ressource sind Frauen in Teilzeit bzw. geringfügiger Tätigkeit. Diese gilt es, zu binden und nach und nach wieder in Vollzeit zu beschäftigen.

Evaluation: In einem transparenten Verfahren werden die Maßnahmen evaluiert, fortgeführt, angepasst oder neu entwickelt.

Fachkräfterecruiting:

Die Analyse deckt Stärken und Schwächen auf. Die Stärken gilt es zu stärken und an neue, innovative Methoden anzupassen. So z. B. die Präsenz in sozialen Medien, die frühzeitige Einbindung in die Berufsorientierung, die Begleitung von Master- und Bachelorarbeiten, Dozententätigkeit an Ausbildungsstätten, Elternarbeit, die Teilnahme an Messen, Anbieten von FSJ- und Praktikumsplätzen, Karrierehomepage, Kontakthalten zu ehemaligen Mitarbeitenden.

Des Weiteren sind bisher nicht berücksichtigte Bevölkerungsgruppen wie z. B. Langzeitarbeitslose, ausländische Fachkräfte, QuereinsteigerInnen, junge Familien und Ältere in den Blick zu nehmen („Springer“-Akquise durch Zusammenarbeit mit den Jobcentern). Hier liegen derzeit noch die meisten Hürden. Fachkräftegebot, Qualitätsanspruch in der Arbeit mit Menschen und die Integration der benannten Bevölkerungsgruppen sind ohne größeren Mehraufwand nicht leistbar.

Arbeitgeberattraktivität geht nicht ohne das Umfeld. Ansätze sind dabei z. B. die Aushandlung von möglichen Rahmenverträgen mit Kommunen für bevorzugte Kita- oder Pflegeplatzvergabe, die Anpassung von Öffnungszeiten der Einrichtungen oder die geförderte Vergabe von Bauland. Infrage kommen auch die Entwicklung von Nachbarschafts- und anderen Initiativen im ländlichen Raum, die gegenseitige Unterstützung bieten. Entwickelt werden Maßnahmen, die die individuelle Mobilität erhöhen.

Chancen/Risiken:

Chancen:

Parisat hat Erfahrungen mit Personalentwicklungsprojekten und -angeboten. Die Unternehmen benötigen dringend Unterstützung und sind hochmotiviert. Durch die intensivere Einbettung der Träger in die Region kann sich das ehrenamtliche Engagement der Bevölkerung erhöhen. Die Entwicklungschancen des ländlichen Raums erhöhen sich. Menschen erhalten eine neue berufliche Perspektive. Mitarbeitende verbessern ihre berufliche Situation. Führungskräfte handeln kompetenter.

Risiken:

Der ländliche Raum ist ein schwieriges Entwicklungsfeld. Der Einfluss einzelner Aktivitäten ist schwer einschätzbar und damit auch der damit verbundene Erfolg. Oft hängt dieser von einzelnen Personen ab, die engagiert und hoch motiviert agieren. Sind sie nicht mehr aktiv, droht ein Ende der Initiativen. Die Aufdeckung von Schwächen führt nicht direkt zu den Lösungen. Vor allem der eklatante Mangel an Fachkräften wird nicht bei allen Unternehmen zur Lösung der Probleme führen. Möglicherweise werden Einrichtungen Angebote einstellen müssen. Eine flächendeckende Garantie für bestimmte, zum Teil gewohnte Leistungen z. B. in der Pflege ist dann nicht mehr möglich.

Zusammenarbeit mit möglichen Kooperationspartnern:

Um Fortbildungsbedarfe (Etablierung Fachkompetenz) zu konkretisieren bzw. Angebote zu unterbreiten erfolgt eine Zusammenarbeit mit den etablierten Qualifizierungsentwicklern der Sozialwirtschaft. In Ergänzung zum Projekt stellen diese entsprechend ihres Vorgehens die Bedarfe fest und unterbreiten Angebote. Möglich ist die Initiierung von Kooperationen mehrerer Unternehmen unterschiedlichster Branchen, um z. B. gemeinsam Kindergartenplätze bereit zu stellen. Mit den Kommunen/Landkreisen, vor allem den Bauämtern und Jugendämtern werden Abstimmungen zum gemeinsamen Vorgehen und der gegenseitigen Unterstützung getroffen. Netzwerke von Familienverbänden sowie Pflegeangebote werden für die Absicherung von Bedarfen der Mitarbeitenden genutzt. Mit dem Kompetenzzentrum für strategische Sozialplanung (KOSS) werden Abstimmungen zur regionalen Entwicklung der Angebote sozialer Arbeit getroffen. Mit den Hochschulen und Ausbildungsstätten werden Kooperationen vereinbart, um junge Menschen nach der Ausbildung zu binden. Das IQ-Netzwerk unterstützt bei der interkulturellen Öffnung ebenso wie Ansprechpartner, Behörden, Verbände, das Welcome-Center und das Europabüro Ostthüringen sowie weitere, die für ausländische Fachkräfte zuständig sind. Das Demografienetzwerk Thüringen (DemografieberaterInnen), die Berufsgenossenschaft sowie die Krankenkassen unterstützen schon jetzt notwendige Prozesse. Die ThAFF ist ein Kooperationspartner bei Kampagnen für Rückkehrer.

Methodik:

Das "Haus der Arbeitsfähigkeit" bietet eine Garantie dafür, dass ein ganzheitlicher Ansatz in den Blick genommen wird. Als theoretisches Grundgerüst ist es für alle Arten von Unternehmen anwendbar. Es kann, muss aber nicht, Fundament für die Analyse sein (Work Ability Index-WAI). Weitere Methoden für eine Situationsanalyse sind die INQA-Unternehmens-checks, der AKKu-Check (Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten), die ChEF-Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) oder die klassische Altersstrukturanalyse. Alle diese Methoden sind erprobt und erfolgen unter Beteiligung der Mitarbeitenden.

Weitere Methoden sind das Unternehmenscoaching, moderierte Workshops, Fortbildungen (Präsenz- aber auch E-Learningformen), Teamentwicklungen, Führungskräfte trainings, Fortschrittstagebücher, "Kümmerer" und Mentoren, agile Methoden wie Design Thinking zur Entwicklungsarbeit.

Öffentlichkeitsarbeit/Informations- und Publizitätsvorschriften:

Zur Bekanntmachung des Projektvorhabens und Teilnehmenden-Akquise erfolgen Veröffentlichungen in den bestehenden Netzwerken (Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Thüringen sowie auf der Homepage von parisat.

Um die Projektergebnisse zu verbreiten werden die vorhandenen PARITÄTISCHEN Medien sowie die der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege genutzt. Dieses sind neben der Webseite und dem Newsletter, Jahresberichte, aber auch Gremien des Verbandes wie z. B. die Kreisgruppen. Somit ist auch eine landesweite Diskussion möglich und gewährleistet. Auf der bundesweiten Sozialmesse con sozial werden entsprechende Projektvorstellungen angeregt. In der Thüringer Presse werden beispielhaft Ergebnisse vorgestellt.

Die Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit erfolgen unter Berücksichtigung der Publizitätsvorschriften der EU.

Ergebnisse:

Die Personalsituation bei den teilnehmenden Unternehmen hat sich spürbar verbessert. Alle beteiligten Unternehmen haben eine Analyse vorgenommen und daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet, die umgesetzt und evaluiert sind.

Zudem haben sie geprüft, welche Möglichkeiten sich für eine langfristige personelle Ressource für Personalentwicklung eröffnen.

Die entsprechenden Kooperationen sind eingegangen und werden aktiv gepflegt.

Der Aufbau eines Pools für sogenannte "Springer" ist geprüft worden. Bei einem positiven Votum ist er eingerichtet und wird genutzt.

zusätzlicher Nutzen:

Das Projekt ist eindeutig abgrenzbar zu vorhandenen bzw. geplanten Angeboten. Es bietet KMU im ländlichen Raum die zusätzliche Möglichkeit, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung zu entwickeln und zu erproben.

Erfolgsindikatoren:

Je Projektjahr werden mindestens 10 Unternehmen in der Begleitung von entsprechenden Prozessen sein. Die Dauer der Prozesse variiert im Jahresverlauf.

Es wurde in jedem teilnehmenden Unternehmen mindestens eine Analyse durchgeführt und eine Methode erprobt.

Es fanden mindestens drei unternehmensinterne Workshops zur Be- und Auswertung der Ergebnisse statt.

In allen Unternehmen liegen ein Maßnahmenplan und ein internes Controlling vor.

Zur Qualitätssicherung werden alle beteiligten Unternehmen am Ende des Prozesses befragt. Dabei geht es um vorliegende Ergebnisse, Verbesserungsmöglichkeiten sowie perspektivisches Vorgehen.

Angemessenheit:

Angemessenheit der geplanten Projektausgaben und deren Finanzierung: Wesentlicher Bestandteil des Finanzierungsplanes sind Ausgaben für Personal sowie für Honorare für externe Dozenten/Coaches/Teamer. Für das Projekt sind zwei Mitarbeitende vorgesehen.

Transfers der Projektergebnisse und der nachhaltigen Ergebnissicherung:

Für die Sozialwirtschaft werden die aus dem Projekt gewonnen Erfahrungen in die reguläre Beratungsarbeit integriert. Die Projektergebnisse werden aufbereitet und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Gremien des Verbandes, aber auch der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege werden für eine Reflexion und für den Transfer genutzt.

Die Ergebnisse werden in die Arbeit der Fachkräfteallianz integriert.

Abweichungen von der Planung und Nachsteuerung:

Grundlage des Projektmanagements sind die Planung der Ziele, die Indikatoren zur Messung der Zielerreichung sowie die Messung derselben. Die Indikatorenbestimmung erfolgt auf Basis der Erfahrungen der bisherigen Weiterbildungs- und Beratungsarbeit. In der Umsetzung erfolgt ein regelmäßiger Abgleich zwischen Soll und Ist der Zielindikatoren. Ein weiterer Aspekt der Projektnachsteuerung ist die Nutzung von Abbruchkriterien (siehe unten).

Das Projektcontrolling erfolgt durch regelmäßige Reflektion der Ergebnisse und dem Vergleich mit den Zielstellungen.

Abbruchkriterien:

Die Abbruchkriterien orientieren sich an dem Ziel. Innerhalb der Projektsteuerung erfolgt eine regelmäßige Bewertung der einzelnen Prozesse (Qualität, Kosten, Personal- und Zeitressource) nach dem Ampelprinzip.

Darlegung von Begleitverfahren und Evaluierung:

Als Begleitverfahren werden die Kennzahlenerfassung, das regelmäßige Monitoring der Prozesse, das Finanzcontrolling, die Sachberichte sowie Prozessdokumentationen und Befragungen genutzt.

Eine externe Evaluation findet nicht statt, sondern eine interne Selbstevaluation.

Ausgangspunkt dafür sind die Erfüllung der Indikatoren sowie die Kundenzufriedenheit

Neudietendorf im Februar 2019