DLR Projektträger Berlin
Eingegangen am:
27. Aug. 2020
Eingangsnr.: 4364/M

Richtlinie zum „Software-Sprint"

JOWOMO (Joint Work Movement) - Die Plattform für Personalpartnerschaften

Schlussbericht

Zuwendungsempfänger: JOWOMO Förderung GbR

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01IS20S05 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Aufgabenstellung und Motivation

Die Corona-Krise hat die Weltwirtschaft hart getroffen. Viele Unternehmen waren gezwungen, den Betrieb einzustellen, Kurzarbeit zu beantragen oder sogar Mitarbeiter:innen zu entlassen. Die zusätzlichen Belastungen für den Bundeshaushalt durch Kurzarbeit liegen weit über 10 Milliarden Euro allein in diesem Jahr. Von den finanziellen Nöten abgesehen, gehen mit dieser Ausnahmesituation und ständig wechselnden Drohszenarien auch psychische Belastungen für viele Menschen einher. Gleichzeitig suchten während der Pandemie ganze Branchen wie etwa der Einzelhandel oder die Logistik verzweifelt nach Arbeitskräften, um die gestiegene Nachfrage und COVID19-bedingten Sondermaßnahmen bedienen zu können.
Während des „#WirVsWirus-Hackathons" Ende März haben wir als Team den Entschluss gefasst, eine Plattform zu entwickeln, die beide Seiten am Arbeitsmarkt zusammenführt und so eine intelligente Verteilung von Arbeitskräften ermöglicht, um auch in der Krise Entlassungen und Kurzarbeit auf ein Minimum zu begrenzen. Alle Projektmitglieder von JOWOMO hatten die gleiche Motivation und das Ziel: Gemeinsam Arbeit schützen.

Nach nur 48 Stunden waren Idee und das grundlegende Konzept entwickelt: Unternehmen sollen in der Lage sein, auf einer digitalen Plattform Partnerschaften für den temporären Austausch von Personal einzugehen. Unternehmen ("Personalpartnerschaft"), die ihr Personal aktuell nicht voll beschäftigen können, können die Verfügbarkeit einzelner Mitarbeiter:innen oder ganzer Teams auf der Plattform angeben. So können Sie Ihren Mitarbeiter:innen die Chance bieten, sich temporär in einem anderen Unternehmen einzubringen. Unternehmen, die einen akut höheren Personalbedarf haben, konnten sich über die Plattform direkt an diese Unternehmen wenden.

Wir fanden direkt nach dem Hackathon einen Partner, der uns als Betreiber einer digitalen Plattform unterstützte, so dass wir das Konzept direkt in die Praxis evaluieren konnten. So hatten wir die

Möglichkeit, unsere Thesen zu erforschen und zu validieren, ob das Konzept funktioniert und zukunftsfähig ist.

Durch die Zusammenlegung von drei Teams haben wir die Umsetzbarkeit der Idee entlang der gesamten Customer Journey überprüft. Das inhaltliche Konzept wurde ausgearbeitet und mittels schriftlicher Umfrage und Telefoninterviews mit Arbeitgebern validiert. Zur inhaltlichen Validierung des Konzepts mit Arbeitnehmer:innen haben wir ebenfalls Umfragen durchgeführt. Wir haben zudem eine informelle juristische Überprüfung der rechtlichen Themen vornehmen lassen, um mögliche K.O.-Kriterien ausschließen zu können.

Beitrag des Projektes zu den Zielen der Förderinitative „Software-Sprint"

Wir sind überzeugt, dass der Arbeitsmarkt der Zukunft flexibler als der heutige sein wird und dass Personalpartnerschaften diesen langfristig mitgestalten werden. Arbeitnehmer:innen müssen sich im Laufe ihres Lebens immer wieder neue Fähigkeiten aneignen und lernen – insbesondere im Kontext von Megatrends wie Digitalisierung oder künstlicher Intelligenz. Die Arbeit in einem anderen Unternehmen – vielleicht in einer anderen Branche, einem anderen Beruf – bringt neue Einsichten, inspiriert und fördert den Erwerb neuer Fähigkeiten. Personalpartnerschaften stärken Unternehmen und Mitarbeiter:innen gleichermaßen und werden, unserer Meinung nach, einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft darstellen.

Die Corona-Krise hat die Herausforderungen und Problematiken unseres aktuellen Arbeitsmarktes klar aufgezeigt – die geringe Flexibilität erfordert eine immense Krisenunterstützung durch den Staat in Form von Kurzarbeitsgeld. Gleichzeitig erwies sich die Corona-Krise bislang als Zeit der radikalen Transformation, so wurde beispielsweise in kürzester Zeit für eine große Anzahl an Mitarbeiter:innen Home-Office eingeführt.
Daher sehen wir in der aktuellen Situation eine große Chance aus der Corona-Krise zu lernen und den Arbeitsmarkt zukunftsweisend weiterzuentwickeln und zu reformieren. Die Antwort auf die Frage nach einem intelligenten und effizienten Arbeitsmarkt der Zukunft können Personalpartnerschaften sein.

Ausführliche Darstellung der Ergebnisse

Wir sind weit über den MVP-Status gekommen. Unsere Test-Plattform konnte in den letzten Wochen nicht nur 150 Anmeldungen verzeichnen, sondern wir haben auch erste erfolgreiche Vermittlungen gesehen. Wir konnten so das Konzept von JOWOMO, den Prozess von Personalpartnerschaften und auch die Kriterien in unserem Matching-Algorithmus validieren und weiter optimieren.

Gleichzeitig haben wir durch zahlreiche Gespräche, Umfragen und Interviews gelernt, dass unser Konzept den Zeitgeist nur bedingt trifft. Die Gruppe der Befragten war dabei sehr breit angelegt: u.a. die Bundesagentur für Arbeit, diverse Kammern und Interessenverbände wie z.B. der Handelsverband, aber auch Unternehmer und Arbeitnehmer:innen. auch Unternehmer und Mitarbeiter:innen.

Es gibt zwar immens viel Zuspruch für JOWOMO, aber die notwendige Flexibilität und der Innovationswille bei Unternehmen und zuständigen Behörden sind kaum vorhanden. Die akute Nachfrage bzw. tatsächliche Umsetzung von Partnerschaften sind weitaus kleiner als der theoretische Zuspruch. Das führen wir hauptsächlich auf die aktuellen Maßnahmen unseres Sozialsystems zurück. Die aktuellen Regelungen der Kurzarbeit federn die negativen Kriseneffekte für viele Unternehmen wirksam ab, bei keinem Risiko für das Unternehmen und maximaler Flexibilität, weshalb für Personalpartnerschaften – wie von uns ausgearbeitet – aktuell wenig Bedarf besteht.

Dennoch glauben wir fest daran, dass unsere Konzept in Zukunft Anwendung findet und das gesammelte Wissen für neue Entwicklungsprojekte in diesem Bereich hilfreich ist. Potential sehen wir auch für zukünftige Krisen, in denen der Staat nicht gleichermaßen abfedern kann wie er es momentan tut.

Zielgruppe, Nutzen und mögliche Weiterentwicklungen

Wie bereits oben geschrieben, glauben wir, dass unsere Arbeit zukünftigen Entwicklungsprojekten als Grundlage dienen kann. Unser Algorithmus basiert auf einer Logik, die Unternehmen schnell und einfach über „krisengerechte" und branchenübergreifende Kriterien zusammenführt. Damit fokussieren wir uns natürlich auf einen Arbeitsmarkt im Krisenmodus, können dies jedoch durch Anpassung der Suchkriterien flexibel anpassen.

Die Arbeitsagenturen können JOWOMO unabhängig ihrer regionalen Zuständigkeit bewerben und profitieren bei erfolgreicher Vermittlung durch weniger Arbeitsbelastung der Behörde sowie mittelbar durch die niedrigere Belastung des Bundeshaushaltes (Kurzarbeit, Arbeitslosengeld).

Mit Blick auf die Arbeitnehmer:innen glauben wir, dass es eine Weiterentwicklung des Konzeptes bedarf. Dabei ist der Krisenmodus auszublenden und die intrinsische Motivation des Einzelnen für eine temporärere Arbeitnehmerüberlassung zu berücksichtigen. Dies kann zum Beispiel der Wunsch nach fachlicher Weiterbildung und persönlicher Weiterentwicklung sein. Wenn wir diese Faktoren im Matching ebenfalls berücksichtigen können, kommen wir einem flexiblen, effizienten und krisenresilienten Arbeitsmarkt näher.

Persönlich und fachlich haben wir uns durch die Arbeit am beschriebenen Projekt in den vergangenen Wochen sehr weiterentwickelt. Die Koordination eines Teams von Ehrenamtlichen, die über ganz Deutschland verteilt sind und ausschließlich virtuell zusammenarbeiten, ist eine große Herausforderung. Daran sind wir gewachsen. Gleichzeitig war dieses Entwicklungsprojekt für fast alle Mitglieder ein Novum. Hinzukommen interessante Gespräche Diskussionen mit den diversen Stakeholdern, die uns tiefe und spannende Einblicke in Arbeitsmarktdynamiken gegeben haben.

Kurze Darstellung der Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben

Wir haben uns während der Entwicklung dagegen entschieden, den juristischen Service auszubauen. Hintergrund hier waren unter anderem die gesetzlichen Anforderungen an die anwaltliche Beratungstätigkeit. Die Komplexität der Materie, aber auch die regulatorischen Sonderwege in der Krisenzeit haben uns gezeigt, dass wir uns auf die Vermittlung von effektive Personalpartnerschaften konzentrieren sollten und bei der juristischen Beratung auf die Integration von Drittanbietern bauen können.

Zudem haben wir uns gegen die Implementierung von KI entschieden, da wir für die Entwicklung mehr Testdaten benötigt hätten und wir zunächst den MVP validieren mussten.

Kurze Angabe von Präsentationsmöglichkeiten für mögliche Nutzer

Website: www.jowomo.de
Marketing-Pitch: https://www.deutsche-startups.de/2020/05/20/startup-radar-podcast-1/
PR: https://www.vodafone-institut.de/de/events-de/jowomo-arbeit-neu-denken/
Tech: https://github.com/JOWOMO/project-c

Kurze Erläuterung zur Einhaltung der Arbeits- und Kostenplanung

Tatsächlich konnten wir unseren Plan sehr gut einhalten. Wir haben vor allem im User Research Mehraufwand gehabt, den wir allerdings an anderer Stelle kompensieren konnten.

Kurze Darstellung von etwaigen Ergebnissen bei anderen Stellen

In den vergangenen Wochen konnten wir beobachten, dass auch andere Anbieter in der Technologie-Szene das Konzept der Personalpartnerschaften aufbauen oder in bereits vorhandene Plattformen integrieren wollten. Nach einer Ankündigungswelle blieben konkrete Ergebnisse jedoch aus. Gleiches passierte etwa beim Bayrischen Wirtschaftsministerium, welches zunächst medienwirksam eine Plattform angekündigt hatte, auf Nachfrage aber keine Auskunft geben konnte, wie es um das Projekt steht. Wir haben uns von solchen Meldungen nicht ablenken lassen, da der eigene Umsetzungsdruck hoch war. Im Gegenteil, wir haben die Personen bzw. Institutionen kontaktiert und nach Synergien gesucht.

Auch möchten wir nochmal darauf hinweisen, dass die Verlängerung des Zeitraums für Kurzarbeit bis 2021, die Erhöhung der Gelder, aber auch die Verschiebung von Insolvenzantragsfristen dazu geführt haben, dass der Krisenmodus in der deutschen Wirtschaft weniger dramatisch wahrgenommen wird. Wir glauben, dass sich dies in den kommenden Monaten verändern wird und in Kombination mit einer zweiten „Corona-Welle" die Nachfrage nach Angeboten wie JOWOMO wieder steigen wird. Natürlich wünschen wir uns dies nicht, aber es ist ein mehr als wahrscheinliches Szenario.