

# #OhneUnsGehtNichts

Weichen stellen für eine zukunftsfähige Fach- und Arbeitskräftestrategie in der Diakonie

Konferenz vom 2./3. Mai 2023 in Berlin

Fotodokumentation mit Links zu weiteren Materialien

# Agenda

## 2. Mai 2023

Uhrzeit	Programmpunkt
11:00 Uhr	<b>Begrüßung</b> Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland
11:15 Uhr	<b>Impuls: Die Nationale Fachkräftestrategie der Bundesregierung</b> Leonie Gebers, Staatssekretärin Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
12:00 Uhr	<b>Impuls: Motivation, Leistung und Gesundheit in Zeiten des demografischen Wandels</b> Prof. Dr. Tim Hagemann, Fachhochschule der Diakonie Bielefeld
13:30 Uhr	<b>Blickpunkt Praxis</b> Insgesamt zwölf Workshops in zwei Workshop-Phasen mit facettenreichen Ansätzen aus der Praxis
18:30 Uhr	<b>Politik-Talk</b> Prof. Dr. Martin Bujard, Forschungsdirektor Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) Dr. Bodo de Vries, stellv. Vorstand/Geschäftsführer Evangelisches Johanneswerk Bielefeld Misbah Khan MdB, Bündnis 90/Die Grünen Dr. Ottilie Klein MdB, CDU Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland
20:00 Uhr	<b>zwischenFall</b> Musikkabarett aus Leipzig

# Agenda

## 3. Mai 2023

Uhrzeit	Programmpunkt
09:30 Uhr	<b>Begrüßung und Blick in Tag 2</b> Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland
09:40 Uhr	<b>Impuls: Familienfreundliche Berufspfade</b> Prof. Dr. Martin Bujard, Forschungsdirektor Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
10:30 Uhr	<b>Podium: Im Gespräch mit der Generation Z</b> Lisa Sophie Kahmann & Yannik Strunk, Studierende, FH der Diakonie Bielefeld Jana Krebs, Social Media Managerin, Talent2go Landau
11:30 Uhr	<b>World Café</b> <b>Entwicklung einer Fach- und Arbeitskräftestrategie in der Diakonie</b> Austausch und Diskussion: <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; zu politischen Forderungen / Lobbyarbeit</li><li>&gt; zu Strategien diakonischer Einrichtungen und Dienste</li><li>&gt; zur Unterstützung durch den Bundesverband</li></ul>
13:00 Uhr	<b>Abschluss und Ausblick</b> Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland

# 2. Mai 2023

## Erster Tag



## Auftakt Begrüßung

**Maria Loheide**

Vorständin Sozialpolitik Diakonie  
Deutschland

> [Link zum Grußwort](#)



**Mirko Schwärzel**

Moderation

Diakonie Deutschland





## Impuls

### Die nationale Fachkräftestrategie der Bundesregierung

**Leonie Gebers**  
Staatssekretärin im  
Bundesministerium für Arbeit und  
Soziales (BMAS)

> [Link zu Fachkräftestrategie der  
Bundesregierung](#)

## Impuls Motivation, Leistung & Gesundheit in Zeiten des demografischen Wandels

**Prof. Dr. Tim Hagemann**  
Arbeits-, Organisations- und  
Gesundheitspsychologe  
Fachhochschule der Diakonie  
Bielefeld

> [Link zur Präsentation](#)



# Workshops

## Blickpunkt Praxis



# Workshops

## Blickpunkt Praxis

In insgesamt 12 inspirierenden Workshops wurde in zwei Runden die Praxis in den Blick genommen.

Dabei wurden ganz unterschiedlichen Ansätze der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fach- und Arbeitskräften beleuchtet. Von der Anwerbung von Mitarbeitenden aus dem Ausland, über Freiwilligendienste und die Bedeutung von Aus-, Fort- und Weiterbildung, bis hin zur Möglichkeit mit der Rente weiter im Beruf zu bleiben.

Neben aktuellen Informationen und Beispielen guter Praxis wurden Chancen und Hindernisse der jeweiligen Ansätze diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

Im Folgenden finden Sie einen kurzen Einblick in die Inhalte und Ergebnisse der Workshops. Wann immer eine Präsentation genutzt und zur Verfügung gestellt wurde, finden Sie dort auch den entsprechenden Link.

## Kernsätze

- Personalgewinnung kostet Geld
- Unundenken! Neue Angebote in der Arbeitsgestaltung in Personal investieren!  
(Wo ist das Thema verortet? Vorstandsthema?)
- Machtverschiebung in der Arbeitswelt
- Passgenauigkeit aus Bewerber\*innen Sicht
- Jobs werden passend gemacht
- Digitalisierung und persönl. Note
- Haltung zeigen  
- Werte leben
- Arbeitgebermarke stärken
- Kostenträger müssen Personalbeschaffungskosten aufnehmen
- Recruitingabteilung
- Karriere Seite / Blog

## Workshop 1.1 Personalgewinnung in schwierigen Zeiten

**Jana Achart**

Leitung Recruiting, Employer  
Branding, Stephanus-Stiftung Berlin

> [Link zur Präsentation](#)

# Workshop 1.2

## Internationale Fachkräfte

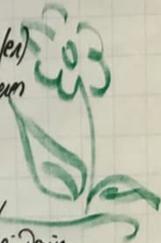
Idee: ~~die~~ Zustimmungsgesetz Weiterentwicklung Fachkräfte  
Musterschreiben fLw  $\rightarrow$  pro Zustimmung der Blä im Senat

Impuls aus Praxis

- Personal-Service Diakonie M-V  
Fachkräftegewinnung ist ein ganzheitlicher Prozess
  - Vorbereitung wichtig
  - während Vorlaufzeit + Visumverfahren Kontaktaufnahme mit Bewerber:innen
  - Prozess nicht den Vermittlungsdienstleistern überlassen
- Erfahrungen im Erziehungsbereich et al (außer Pflegekasperl)  
 $\rightarrow$  unterschiedliche, uneinheitliche Berufswahl bei der es darum geht die Arbeit + Anwendung

Onboarding in Unternehmen: langfristige & ressourcenintensiv

- sinnvoll: eigene Inklusionsbeauftragte (geteilte Stelle) da bei Dauerprozess dauerhafte Zusammenarbeit mit Agentur sehr kostspielig
- Einbeziehung der Stammbesetzung + offene Fehlerkultur: aus Fehlern lernen



## Workshop 1.2

### Fachkräfte aus dem Ausland: Vorintegrations- und Übergangmanagement

**Julia Beise-Gehrmann**

Kompetenzzentrum Zentrale

Aufgaben,

DW Mecklenburg-Vorpommern

**Sophie Koch**

Projektleiterin Internationale

Migrationssozialarbeit,

Diakonie Deutschland

**Dr. Friederike Mussnug**

Stellv. Leiterin Zentrum Recht und

Wirtschaft, Diakonie Deutschland

**Links zu...**

> ... Präsentation 1

> ... Präsentation 2

> ... Präsentation 3

Bericht zum Workshop am 02.05.2023 bei Diakonie Deutschland in Berlin bei der Konferenz #OHNEUNSGEHTNICHTS

Workshop „Studieren und Brillieren: Bildungs- und Berufsbiographien gestalten“

Teilnehmende für die Rektor\*innenkonferenz ev. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (REF):

Prof. Dr. Tim Hagemann, Fachhochschule der Diakonie Bielefeld  
Anne Schönstein, Evangelische Hochschule Freiburg  
Sina Tesch, Evangelische Hochschule Bochum  
Dr. Anneke Wiese, Uecker Lisa, Evangelische Hochschule Hamburg  
Moderation: Prof. Dr. Barbara Städtler-Mach, Evangelische Hochschule Nürnberg

An dem Workshop nahmen von Seiten der Konferenz-Teilnehmenden 20 Personen aus dem gesamten Bundegebiet teil, überwiegend Leitende diakonischer Einrichtungen und Verbände, Geschäftsstellen etc.

1. Vorstellung konkreter berufsbezogener Qualifikationsmöglichkeiten der beteiligten Hochschulen Bochum, Freiburg, Hamburg, Bielefeld

2. Themen in der Aussprache

- Konkrete Nachfragen zu den Rahmenbedingungen der vorgestellten Studienangebote
- Selbständigkeit der Hochschulen im Verhältnis zu der „Denkweise“ der Ministerien – wie frei können HS ihre Angebote setzen?
- Konkrete berufsbegleitende Studienangebote für Soziale Arbeit in den einzelnen Regionen (DW Rosenheim)
- Anerkennung der Inhalte von Fachschul-Qualifikationen für das Hochschulstudium
- Bedeutung des diakonischen Profils in diesen Angeboten
- Darstellung des diakonischen Profils im Allgemeinen – Hochschulen als „Abbild“ der diversen Gesellschaft
- Lehrer:innen-Gewinnung für evangelische Fachschulen

Insgesamt lagen die Schwerpunkte bei

1. Frage nach der Qualifikation nach „oben“ und nach „unten“ im Bereich der Sozialen Arbeit
2. Bedeutung der Hochschulen als Ort (auch) der Forschung und insgesamt der akademischen Qualifikation

**Idee zur Weiterführung der Ergebnisse**

Einberufung eines runden Tisches, an dem alle Player, die in der Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligt sind, gemeinsame Themen eruiieren und Strategien für eine „evangelische Bildungslandschaft“ entwickeln

Zusammenfassung von Prof. Dr. Barbara Städtler-Mach, EVHN mit Ergänzungen von Dr. Annett Herrmann

## Workshop 1.3 Studieren und Brillieren: Bildungs- und Berufsbiographien gestalten

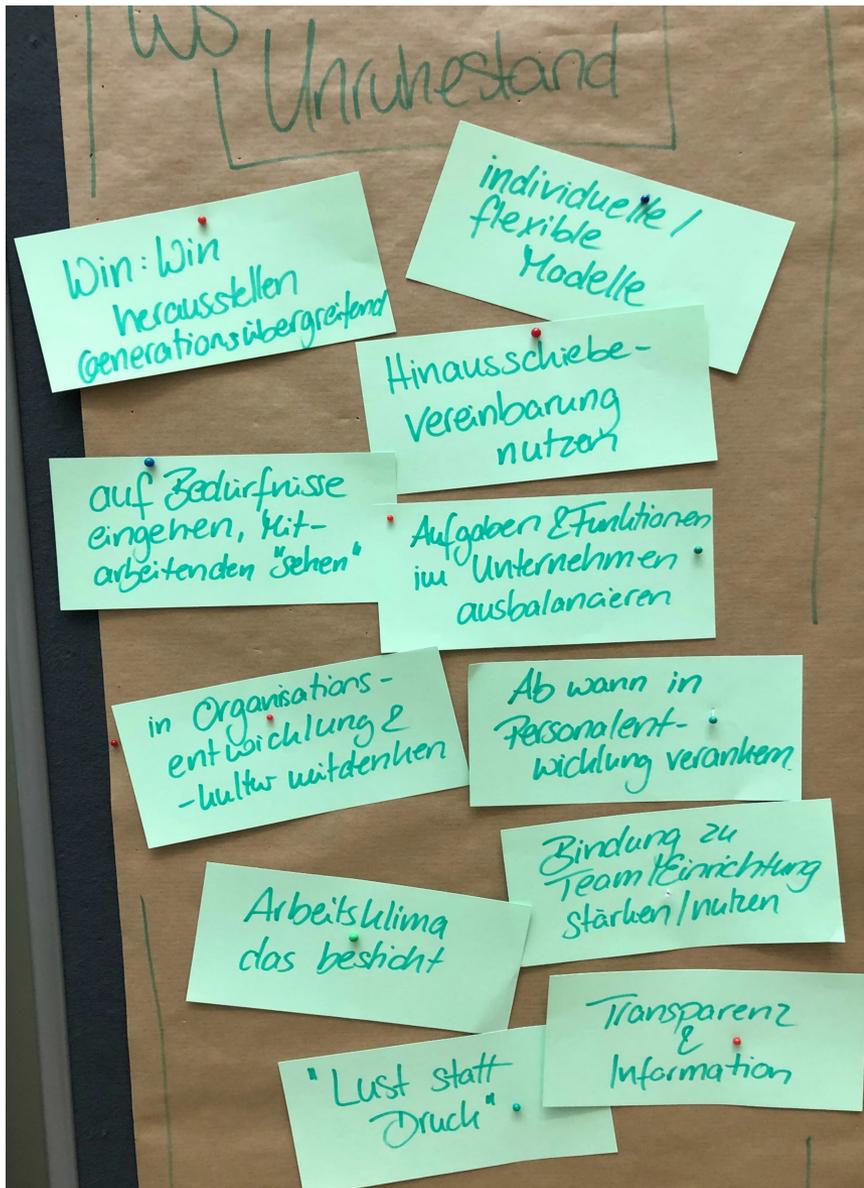
**Prof. Dr. Tim Hagemann**  
Fachhochschule der Diakonie  
Bielefeld

**Anne Schönstein**  
Evangelische Hochschule Freiburg

**Sina Tesch**  
Dezernentin für  
Hochschulentwicklung, Evangelische  
Hochschule Rheinland Westfale Lippe

**Lisa Uecker & Dr. Anneke Wiese**  
Evangelische Hochschule Hamburg

**> Link zum Bericht**



## Workshop 1.4 Unruhestand: Personal- marketing, Altersgrenze und Perspektiven

### Evelyn Henseleit

Leiterin Personal und Recht, Diakoneo  
Neuendettelsau

### Tom Sopp

Beauftragter Tarifangelegenheiten,  
v. Bodelschwingschen Stiftungen  
Bethel Bielefeld

(beide Vertretungen Dienstgeber in  
der ARK DD)

> [Link zur Präsentation](#)

Erkenntnisse

> Sinn muss immer wieder neu aufgeladen werden.

> Sinnhaftigkeit zu kommunizieren ist ein Prozess, keine Aktion!

> Christliches Profil als Sinnstiftungsmedium.

> Purpose von care-Arbeit muss nicht diakonisch, ist aber darin erfahrbar!

*> Deutung aufwerke  
Sinn dem Sprachgebrauch*

## Workshop 1.5

### Vom Sinn in der Arbeit: Purpose-driven organisations und die Frage nach der Religion

**Dr. Lars Charbonnier**

Pfarrer und Geschäftsführer der  
Akademien für Kirche und Diakonie,  
Berlin

**> [Link zur Präsentation](#)**

# Freiwilliges Engagement

- Zielgruppenansprache
  - Persönliche Kontakte, Schulbesuche, BIZ
  - Digitale Kommunikation
  - Jugendliche aus soz. Betreuung ansprechen
- Gute Rahmenbedingungen
  - Startertage
  - gute Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen
  - Schnupper-Praktika während des Dienstes
- Incoming
  - umfassende Betreuung, Wohnraum, mind. Befäh-Satz
  - Asien, Afrika, Lateinamerika: in Bethel 90% Übergang in Ausbildung
- Übergang in Ausbildung
  - Berufsvorbereitung, - Bildung, Bewerbungstraining
  - ~~BIZ~~ UZ: Mittel zur berufl. Neuorientierung

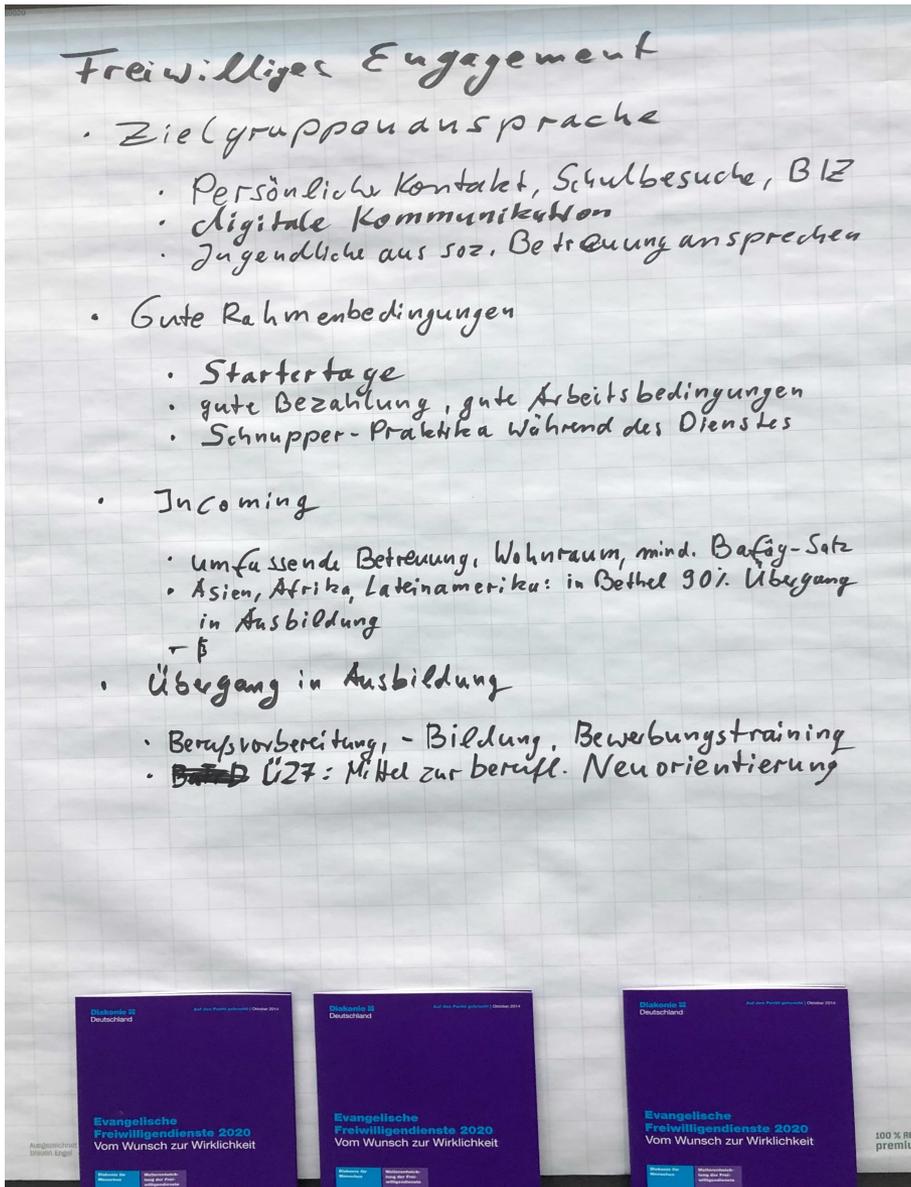
## Workshops 1.6 und 2.6

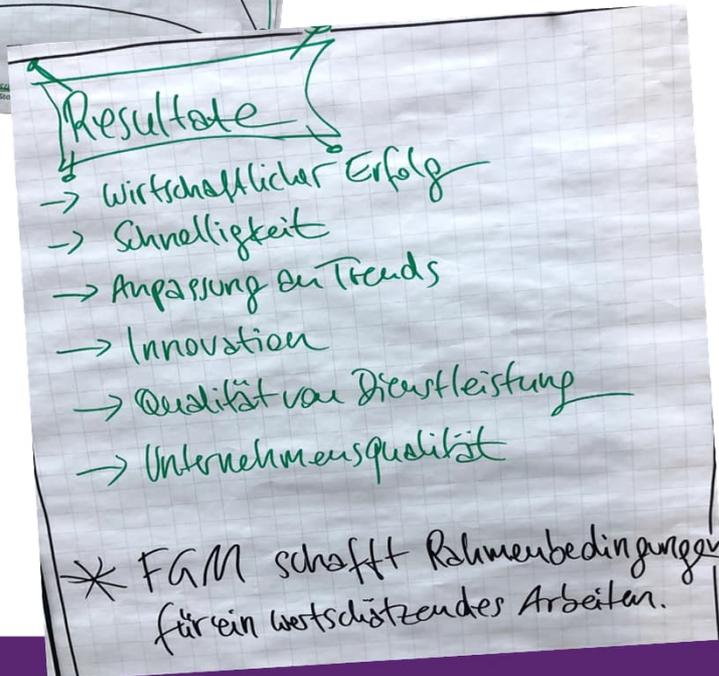
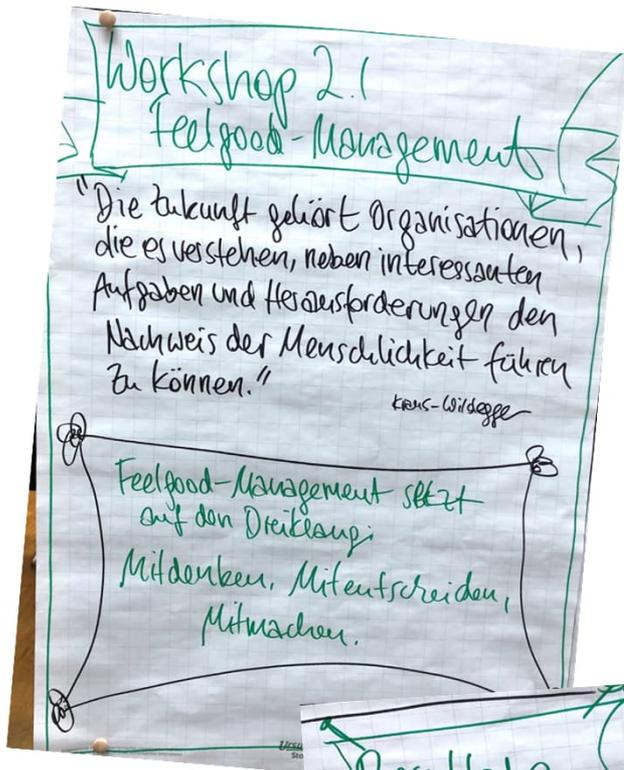
### Freiwilligendienste

### Chancen und Grenzen bei der Personalgewinnung

#### Stefan Homann

Leitung Freiwilligenagentur Bethel,  
Bielefeld





## Workshop 2.1

Warum es sich lohnt,  
Mitarbeiter:innen glücklich zu  
machen –  
Feelgood-Management

**Jana Aichert**

Leitung Recruiting, Employer  
Branding, Stephanus-Stiftung Berlin

**> [Link zur Präsentation](#)**

## Onboarding & Integrationsunterstützung

- Veränderungsprozesse bei Bürokratieprozessen: Vernetzung erforderlich
    - ⇒ Zusammenspiel
      - Auslandsvertretungen
      - Ausländerbehörden
      - Strukturen der Sozialwirtschaft
- Prozesse synchron ablaufen lassen, um Verhältnisse in Bewegung zu bringen

## Agaplesion Integrationskoordinatoren

- "Gehen, nicht Sprinten"
- Bedeutung der Beziehungsarbeit
- Jobsharing verschafft Möglichkeit zu Entlastung
- Fokus auf Sprache → Kommunikation bleibt Schlüssel für gelingende Integration. B2-Level ist unumgänglich

## Ausbildungsprojekt Diakonie Württemberg

Vorfällige Situation: in Osteuropa → Studium + Akademiker, aber viel Geld in Ausbildung investieren, aber keine Arbeit für den st 2013 in Dt.: vergütete Ausbildung + Arbeitsplätze

Projekt Diakonie Württemberg → Netzwerk

- 18 Träger in Württemberg
- Ausgangsland Kosovo → weiter ausgedehnt auf Osteuropa
- 8 Jahre Projektlaufzeit

⇒ Ausbildung Perspektive: guter Weg, um als Arbeitskraft anzukommen. in Dt. als Karriereperspektive

⇒ Thema Ausbildung in Dt. noch nicht richtig angekommen. Konsortium von Trägern als Ausbilder

## Workshop 2.2

## Fachkräfte aus dem Ausland: Onboarding und Integrationsunterstützung

### Johannes Flothow

Berater und Projektentwickler für faire Migration und erfolgreiche Personalgewinnung durch Ausbildung

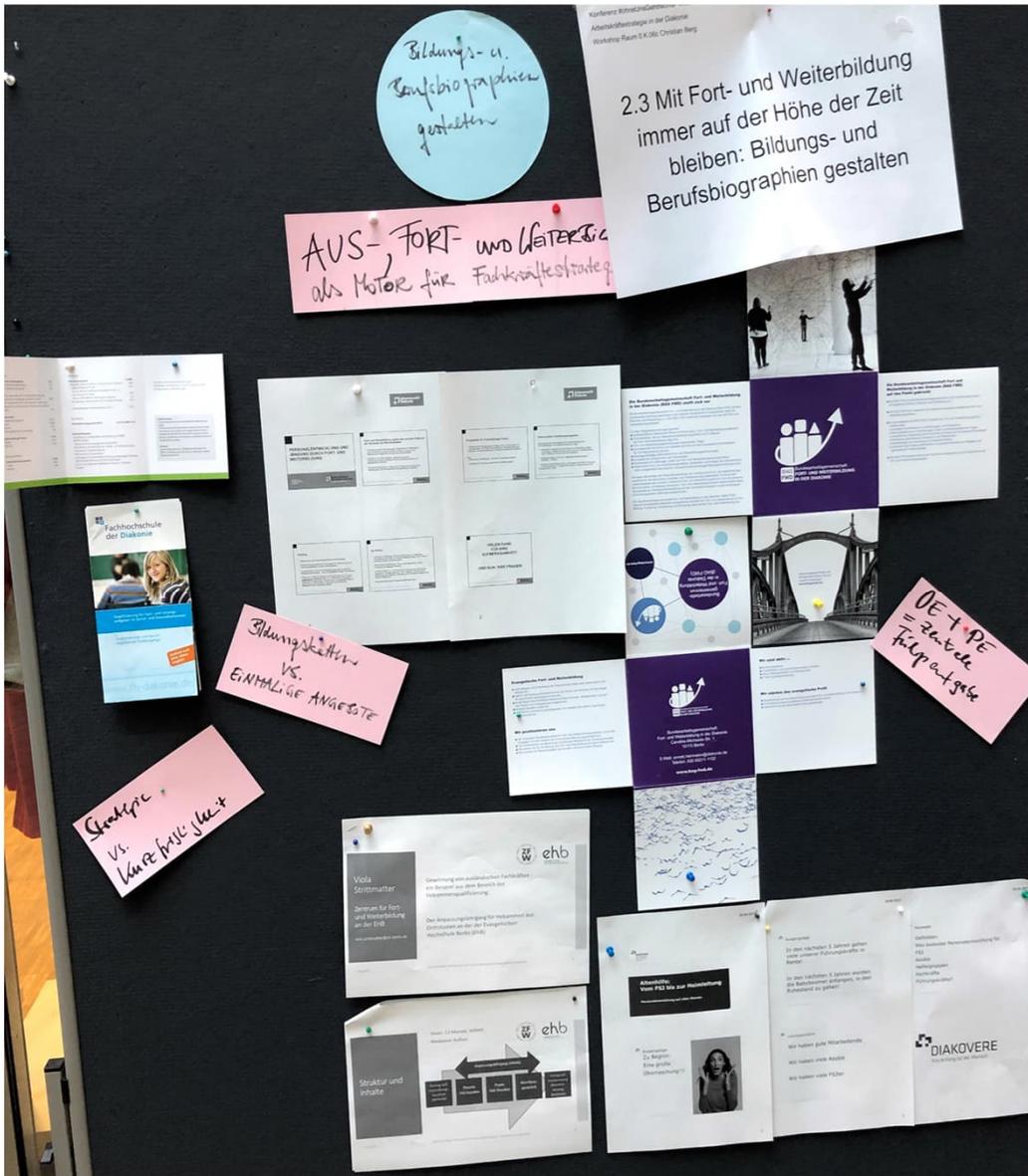
### Eugenia Henke

Integrationskoordinatorin, Agaplesion Diakonieklinikum Rotenburg

### Dr. Friederike Mussnug

Stellv. Leiterin Zentrum Recht und Wirtschaft, Diakonie Deutschland

> [Link zur Präsentation](#)



## Workshop 2.3

# Mit Fort- und Weiterbildung immer auf der Höhe der Zeit bleiben: Bildungs- und Berufsbiographien gestalten

**Jochen Biller**

Akademieleitung, DIAKOVERE Akademie Hannover

**Christian Foltz**

Leitung Personalmanagement, Stiftung Eben-Ezer Lemgo

**Karen Götz**

Studienleitung, Diakonie Akademie Gesundheit und Soziales (DAGS) Lutherstadt Wittenberg

**Viola Strittmatter**

Geschäftsführung des Zentrums für Fort und Weiterbildung, Evangelische Hochschule Berlin (ehb)

**Prof. Dr. Petra Völkel**

Evangelische Hochschule Berlin (ehb)

Links zu...

- > ... Präsentation 1
- > ... Präsentation 2
- > ... Präsentation 3

- Studie - bis 2031 scheiden 50% der Kita-Leitungen aus

„Haus der Arbeitsfähigkeit“

- Gesundheit
- Kompetenzen
- Werte - Motivation
- Organisation

Ältere: Beteiligungsmechanismen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Standortbestimmung im PE-Gespräch  
z.B. „57+“-Jahre

Arbeiten in altersgemischten Teams

Gemeinsame Planung, Entwicklung von Maßnahmen im Dialog

## Workshop 2.4

**Altersgerechte Gestaltung von Arbeit. Wie gelingt es, Mitarbeitende zu halten?**

**Michael Schaaf**

Diplom-Pädagoge, selbständiger  
Kitaberater, Qualitätsmanager und  
Coach, Hamburg

**> Link zu Empfehlungen &  
Arbeitshilfe der BETA**

- diakonisches Profil und Diversität gehört zusammen
- Profilbildung macht sich nicht von alleine und ist ein OE-Prozess
- Sprach- und Auskunfts-fähig sein, was Diakonie ist
- Bereitschaft zum Diskurs
- Kultur des Willkommens und gegen Rassismus
- Was macht uns besonders?
- Marke stärken über Profilentwicklung

## Workshop 2.5

Auf dem Weg zu einem neuen Wir. Evangelisch-diakonisches Profil, Interkulturelle Öffnung (IKÖ) und Diversitätsorientierung

### Sabine Middel-Spitzner

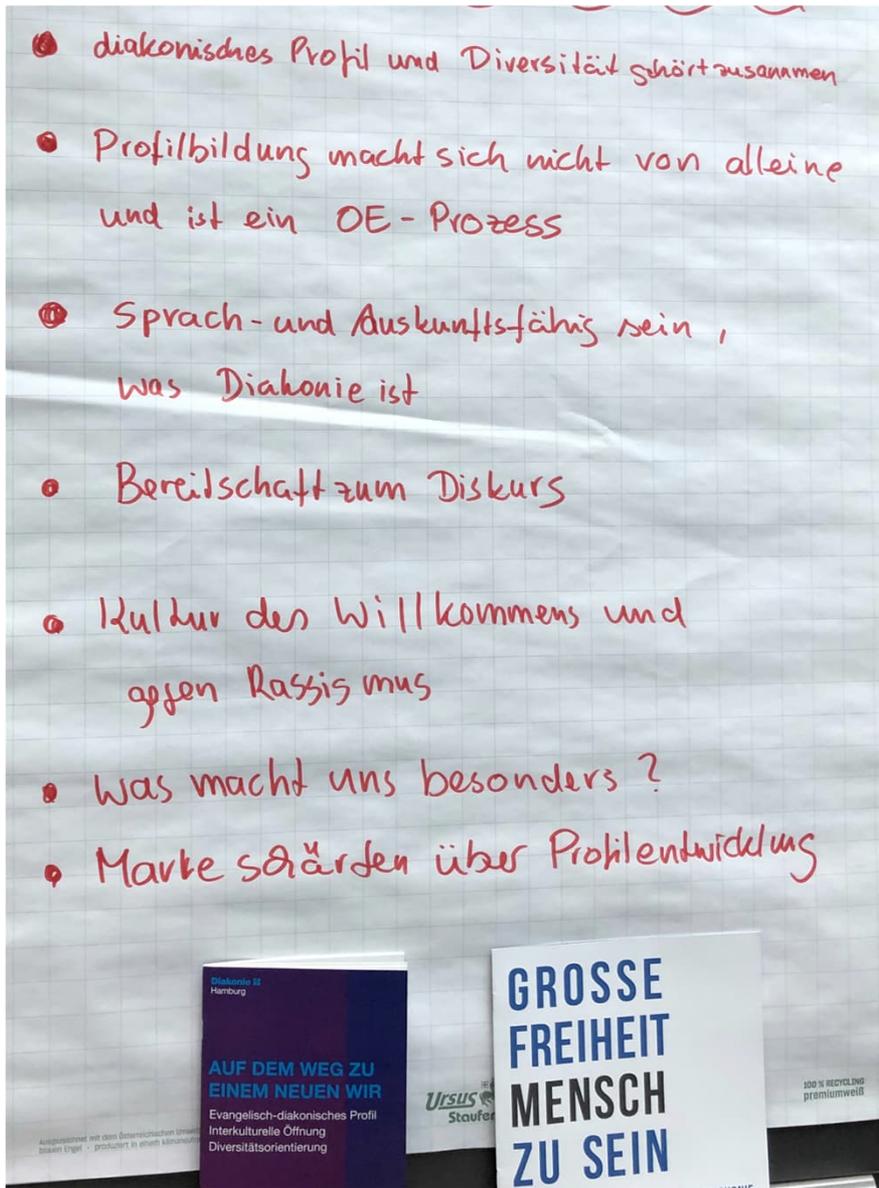
Beauftragte für die Themen Profil, IKÖ und Diversitätsorientierung, DW Hamburg

### Sonja Schneider-Koch

Geschäftsführerin Elbdiakonie Hamburg-St. Pauli

### Links zur...

- > ... Präsentation
- > ... Standortbestimmung des DW Hamburg



# Politik-Talk



# Politik-Talk

Gemeinsam auf dem Podium diskutierten

- **Prof. Dr. Martin Bujard**, Forschungsdirektor Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB),
- **Dr. Bodo de Vries**, stellv. Vorstand/Geschäftsführer Evangelisches Johanneswerk Bielefeld,
- **Misbah Khan MdB**, Bündnis 90/Die Grünen,
- **Dr. Ottilie Klein MdB**, CDU und
- **Maria Loheide**, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland

kritische Punkte im Hinblick auf den Fachkräftemangel.

Dabei war besonders das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die schnellere Ermöglichung der Arbeitsaufnahme von Menschen mit Fluchterfahrung ein wichtiges Thema.

Aber auch die Schaffung von Solidaritäten im Sozialraum, die prekäre Situation in der Pflege und die sich verschärfende Lage des Personalmangels wurden verdeutlicht.

**Moderation: Margaret Heckel**, Keynote-Speakerin und Autorin

## zwischenFall Musikkabarett aus Leipzig



Den Abend rundete herrlich leicht das Musikkabarett zwischenFall aus Leipzig ab. In einem Poetry Slam Text fasste Thomas Petzold direkt den Tag zusammen und sorgte gekonnt für Heiterkeit.

> [Link zum Text](#)

# 3. Mai 2023

## Zweiter Tag



## Impuls

**Familienfreundliche Berufspfade:  
Warum die demografische  
Entwicklung eine Umverteilung von  
Arbeit zwischen Geschlechtern und  
Lebensphasen erfordert**

**Prof. Dr. Martin Bujard**

Forschungsdirektor Bundesinstitut für  
Bevölkerungsforschung

**> [Link zur Präsentation](#)**

## Podium

### Im Gespräch mit der Generation Z

Viele wichtige Impulse gaben uns Vertreter:innen der Generation Z, die u.a. dazu aufriefen, viel intensiver Social Media im Recruiting zu nutzen. Zudem verdeutlichten sie, welche Anforderungen junge Menschen an Arbeitgebende stellen, beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder eine Feedbackkultur.



- **Lisa Sophie Kahmann & Yannik Strunk**, Studierende FH der Diakonie Bielefeld
- **Jana Krebs**, Social Media Managerin, Talent2go Landau
- **Moderation: Dr. Marlene Kowalski**, Diakonie Deutschland

> [Link zur kurzen Videozusammenfassung](#)

# World Café

## Entwicklung einer Fach- und Arbeitskräftestrategie der Diakonie



## World Café

# Entwicklung einer Fach- und Arbeitskräftestrategie der Diakonie

Im Rahmen des Formats World Café wurden auf Basis eines Thesenpapier folgende drei Schwerpunkte konkretisiert und vertieft:

### **Dimension 1: Politische Forderungen / Lobbyarbeit)**

Welche (bürokratischen) Hürden und unzureichende Rahmenbedingungen zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fach- und Arbeitskräften sind abzubauen und durch die politische Lobbyarbeit der Diakonie Deutschland zu thematisieren und notwendigen Änderungen einzubringen?

### **Dimension 2: Strategie diakonischer Einrichtungen und Dienste**

Welche praktischen Ansätzen und Handlungsstrategien verfolgen diakonische Unternehmen? Wie kann durch die Zusammenarbeit im Netzwerk die Diakonie insgesamt von den erfolgreichen Strategien profitieren?

### **Dimension 3: Unterstützung durch den Bundesverband (Möglichkeiten und Erwartungen)**

Mit welchen Angeboten und Maßnahmen kann und sollte der Bundesverband die diakonischen Träger und Unternehmen unterstützen?

> [Link zum im Anschluss an die Konferenz überarbeiteten Thesenpapier](#)

### 1) Politische Forderungen / Lobbyarbeit

- Tisch 1: Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Tisch 2: Arbeitskräftepotentiale und Erwerbsbeteiligung
- Tisch 3: Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten

### 2) Strategien diakonischer Einrichtungen und Dienste

- Tisch 4: Grundprinzipien und innovative Ansätze
- Tisch 5: Vielfalt
- Tisch 6: Personalgewinnung und -entwicklung

### 3) Unterstützung durch den Bundesverband

- Tisch 7: Gewinnung und Qualifizierung
- Tisch 8: Expertise und Vernetzung
- Tisch 9: Diakonie als Arbeitgeberin



# Tisch 2

## Arbeitskräftepotentiale und Erwerbsbeteiligung

Engelkötter (2014) 5. Absatz zur Statistik (S. 111) 11.12.2014

**Generalisierte Auszubildende (Gesfachsmanufaktur)**

fehlt zu einem **weniger qualifizierten** Kindes-/Kranken- u. Alterspflege

- weniger Fachexpertise
- weniger Weiterbildung u. Sozialkompetenz

Qualifikationsmix in der Alterspflege wurde teilweise ausgedünnt

- höhere Belastung für die Fachkraft, da Zuständigkeit für mehrere Fachbereiche
- schwieriger bei Krankheitsausfall
- höhere Belastung → muss der Beruf noch ausüben

Tisch 2  
Arbeitskräftepotentiale und Erwerbsbeteiligung

**„echtes“ Change Management von Unternehmen in Vielfalt**

- Führungskräfte in Aufgaben
- Neuentwicklung von Aufgaben u. Zuständigkeiten

→ **Lebendiges Lernen**

→ **Schrittweise Auszubildende** auch **Aus- und Weiterbildungsstellen**

→ **Quereinsteiger aus anderen Berufen / Fachbereichen**

→ **Kompetenzentwicklung** lebenslang

Kind- und Jugendliche :  
 → **Sozialkompetenz** muss angepasst werden → kein Blick auf "Fähigkeit" = **Handlungswissen**  
 → **Handlungswissen** muss operationalisiert und in die **Handlung** einfließen  
 → **Handlungswissen** = **Handlungswissen** + **Handlungswissen**  
 → **Handlungswissen** = **Handlungswissen** + **Handlungswissen**  
 → **Handlungswissen** = **Handlungswissen** + **Handlungswissen**

Fixierung nicht nur auf Fachkräfte, sondern auch auf geringer qualifizierte Mitarbeitende.

Ansatz der modularen Qualifizierung gut (!), aber höhere Vergütung und Refinanzierung muss damit einhergehen.

Potentiale u. Angebote entlang von Kompetenz u. Tätigkeiten des pot. Arb.-nehmers entwickeln / anbieten

Ausbildung und Weiterbildung von Auszubildenden "intern" muss gut sein

- interne Fortbildungen, um überhaupt arbeiten zu können, werden nicht angeboten
- es gibt keine Unterstützung
- "intern" und "extern" (Berufsausbildung) sind die für eine ICF-Bildung
- für eine ICF-Bildung

Refinanzierungsproblemen in der Pflege

- noch neuen Personalmaßnahmen notwendig
- aber zu geringe Arbeitsplätze notwendig
- Finanzierung auch gesetzlich kein Herz



# Tisch 4

## Grundprinzipien und innovative Ansätze

Bedürfnisse des MA  
in den Blick nehmen  
⇒ individuelle  
Lebenslagen berücksichtigen

sabbatica C  
stärken nutzen

4 Tage Woche - wie?  
Piloten - voneinander lernen

- \* Corporate Benefits
- \* Gym wellness

### Flexibilität

- \* In der Praxis ausprobieren → Räume schaffen
  - \* Interessen ergänzen Meinungen MA
  - \* Erfolgsgeschichten sammeln und amüßlich vorstellen und austauschen
- Seit nicht gibt's nicht!

Diakonisches Management  
ist das?

Z02.1  
Führungsstrategie  
↳ Vertrauenskultur implementieren

- Corporate Benefits
- Urban Sports Club

Z02.15  
für Grenz wichtig - vom herkömmlichen Arbeitszeitmodell abweichen

Von der Wochenarbeitszeit  
zur Jahresarbeitszeit  
⇒ Flexibilität (in Tarif v.)

- Lebens - Jahresarbeitszeitkonto
- (Kantprobe) Regelung zum Sabbatical (o. DV)
- Beauschneide
- Regenerationsfrage
- Arbeitszeit des Anreizsystems:

Tisch 4  
Grundprinzipien und  
Innovative Ansätze

# Tisch 5 Vielfalt

**Tisch 5  
Vielfalt**

Stärkeviert  
Vielfalt + Willkommenstoß  
entwickeln + leben

Glaubenssätze  
prüfen

Offener für Menschen  
mit unterschiedl. Herk. / kulturell  
und Unterstützung geben

Frauen für  
Führungspositionen  
fördern

Netzwerke aufbauen  
→ gerade auch in Richtung  
Community

Freiwillige anbieten

Mölichkeiten von  
Führungs in Teilzeit  
schaffen + leben

Männer  
ermuntern  
Elternzeit  
zu nehmen

Vielheit muss sich  
auch in der  
Organisationsarbeit  
auswirken

modulare  
Ausbildung von Soziale  
von Einstieg zur Arbeit

Klein  
Spendern  
Lebenslauf  
Ausschreibung  
Lebenslauf und  
über Menschen!

modulare  
Ausbildung  
von

Auffsuchende Arbeit  
von Arbeitnehmern zu erreichen

Offenheit üben  
als Arbeitgeber

→ Menschen  
ohne Schulabschluss  
in den Blick nehmen

Generation Z  
erreichen! die noch nicht  
ihren was Sekunden haben

→ Neue  
Qualifizierungs-  
wege aufzeigen

Problematik bei nicht  
Kirchenzugehörigkeit der  
Auszisbramern

→ Finanzprozess  
von Vielfalt

Strukturviertes  
Gesundheitsmanagement +  
durch Anba-Jeher

Ressourcen für  
Recruiting

→ Finanzprozess  
von Vielfalt

→ Recruitingmanagement

## Rahmenbedingungen f. Inklusion:

- Interkultur
- Strukturelles Schaffen v.  
Rahmenbedingungen
- Finanzierung
- Unterstützung
- Förderung u. Akzeptanz v.  
herrschen m. Unterstützung id
- **MUT!**
- Hinteren hoch!

# Tisch 6

## Personalgewinnung und -entwicklung

**Führungskräfteentwicklung**

- Kultur fördern
- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung? MA "sehen"!
- was bedeutet Personalentwicklung? empfinden!
- was bedeutet Personalentwicklung? empfinden!

**2.14 / 2.9**

- Datenschutz
- Hilfeleistung
- Sensibilisierung für Digitalisierung
- Digitalisierung
- Generations mitnehmen

**2.10**

- Durchlässigkeit
- Einjährige Pflegeausbildung in Teilzeit ermöglichen
- Zugangshürden reduzieren
- Quereinstieg 1.2. Bildungsweg
- Förderung / Bezahlung während Weg mit dem Schulgeld
- sich als Ausbildungsmarkt verstehen
- unternehmen
- Chance berufliche Vielfalt

**2.11**

- Kooperationspools
- Flexible Studiengänge in Theorie & Praxis
- in Einrichtungen
- Arbeitszeiten individuell
- Absprachen!
- Freistellung in Phasen

**2.12**

- mehr MA-Zufügungen ohne Scheu vor Einbußen
- Maßnahmen ableiten
- Kontrollfunktion!
- Qualitätssicherung
- Vernetzung über Trägergrenzen

**2.13**

- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?

**2.14**

- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?

**Diakonie**

**Trainee-Programme auflegen**

- über Träger hinweg
- Refinanzierung
- vers. Bereiche & Tätigkeitsfelder kennenlernen
- auch für Führungskraft allsm. als PE-Maßnahme z.B. für ältere MA

**2.10**

- Durchlässigkeit
- Bildung ermöglichen
- Ausbildung ermöglichen
- Ausbildung ermöglichen

**2.11**

- Kooperationspools
- Flexible Studiengänge in Theorie & Praxis
- in Einrichtungen
- Arbeitszeiten individuell
- Absprachen!
- Freistellung in Phasen

**2.12**

- mehr MA-Zufügungen ohne Scheu vor Einbußen
- Maßnahmen ableiten
- Kontrollfunktion!
- Qualitätssicherung
- Vernetzung über Trägergrenzen

**2.13**

- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?

**2.14**

- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?
- was bedeutet Personalentwicklung?

**PE wichtiges Instrument!**

- Wunsch Appell an Träger
- Best Practice ein sammeln & sichtbar machen
- Talentmanagement
- auch im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen
- auch bei Arbeitszeitmodellen
- auch im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen

# Tisch 7

## Gewinnung und Qualifizierung

„Weiterbildungsdatenbank Portal (Wiki)“  
 Lehrer Anbieter → Anbieterkennlinie  
 (auch beauftragte) → Anbieterkennlinie  
 mit Fokus auf Finanzierung  
 und Fördermöglichkeiten  
 mit Leistungsbeschreibung  
 Möglichkeit  
 Erfahrung zu  
 Leistung

Auswertung der Klick-Zahlen  
 Diakonie-Stellenbörse

→ andere Webseiten  
 besser als DRK.  
 → Portal kann dauern  
 → macht das Portal noch Sinn?  
 → Que Klick-Revolution?  
 → Suchaufträge

ARAU-Zertifizierung  
 → einlässige Zertifizierung  
 → Kosten erforderlich  
 → Zugang zu Bewerber

social-media-Strategie  
 → zentrale Entwicklung  
 von Elementen/Bau stein

Traktationspunkte  
 Datenbank  
 Personalvermittlung  
 agentur

Flexible Ausbildungs-  
 zugen  
 • Modularisierung  
 • Durchlässigkeit  
 • Digitalisierung  
 • Personalvermittlung  
 • agentur

Junge Karrieren  
 zur Angliederung  
 → Attraktivitäts-  
 steigung

„Tätigkeits-Mehrselbörse“  
 mit CV-Hinterlegfunktion  
 für active sourcing.

Beratung für  
 Recruiting-Strategien

Karrieren für  
 für Jobsuchen

Gewinn source  
 Rechnung von  
 wahren Kriterien



gemeinsame strategische  
 Konzeptentwicklung für  
 Zielgruppe Menschen die  
 bereit Ausbildung o. Studium  
 haben u. Berufstätigkeit und/oder  
 Carearbeit verbinden wollen o.  
 münchen, auch für  
 Careeinstiegsstellen  
 Versch. Modelle explorieren.

Wunsch  
 'mehr Sinn'

Bsp. Inter-Studienprogramm BAS  
 Bsp nicht-akadem. Berufsfelder, ...

Agentur für  
 ausländische Personal-  
 serviceunternehmen  
 (im Bundesverbund)  
 → Kooperations mit  
 Partnern vor Ort  
 → Netzwerkeinstrom  
 → Vertriebsleistung  
 → Vertriebsleistung  
 → Vertriebsleistung

Rahmenverträge  
 mit Personalvermittlungen

Unterstützung bei  
 Imagekampagnen für Träger

z.B. → Rahmenverträge mit Dienstleistern  
 → Beschäftigung von Bausteinen

# Tisch 8 Expertise und Vernetzung

**Platzform Standard**

Wissensbündelung in Form von Checklisten, Sammlungen von Expertenwissen, Expertenlisten, dem Kreis der diskutierten Einzelfragen / Probleme bei & anderen mitteilen  
→ Plattform?

**WISSENSMANAGEMENT**

WISSENSSTRANSTER  
Arbeitslastung  
K1 Träger  
Vorträge, Antragsverfahren etc.  
↳ behauptungsfindende Arbeit

**INTERNATIONALE VERNETZUNG**  
↳ Beziehungen nutzen

**GEM. PROJEKTENTWICKLUNG**  
↳ Arbeitsgruppen, Fachkreise m. Praktiker:innen

**VERNETZUNGSPLATTFORM**

**[AUSTAUSCH]**  
Erfahrungsberichte bündeln & aufzeichnen  
z.B. digitale Bibliothek als System  
+ [VERNETZUNG]

Tisch 8  
Expertise und Vernetzung

**Regionalgruppen**

Gemeinschaften bilden  
absichtl. von Konkurrenz

Austausch auch z.B. mit LdM's

- Fak / Bak  
espresso talk (als Bsp.)

- Nutzen internationale Kontakte zu Fachdiak. Trägern & Kräftegewinnung (bsp. Du Wiss.verb.)

- wechselseitig Nutzen von diversen diak. Formaten / Vorlagen

- Erfahrungsbereiche nutzen

- digitale Bibliothek; e-learning einführen

- gemeinsame Projekte

# Tisch 9

## Diakonie als Arbeitgeberin

was soll's versprechen:  
- Werte - Partnerschaften  
- Teamgeist  
- Verantwortung

Respekt  
für alle  
Erfahrungen

Wertschätzung  
Diversität!!



Vielfalt an  
Mitarbeiter:innen  
+ Kompetenzen

Arbeitsbeiräte  
nach #AusLiebe

Echtheit /  
Glaubwürdigkeit

M.7  
M.6

Vielfalt Wertschätzung  
Partizipativität

Fokus auf Stärken  
gute Arbeitsbedingungen

Sinn stiften  
Moderne Sprache

Christliches Profil:  
und Vielfalt

Professionalität  
Mehrwert Kirche

"Profis mit  
Emotionen"

Qualität

Gemeinschafts-  
gefühl

Positive & modernen  
im Fokus  
"Tehu auf  
Tulle"

Offenheit

## **Start des Projekts "Zukunftsfähige Strategien der Fach- und Arbeitskräftegewinnung in der Diakonie"**

Anknüpfend an die bisherigen Ergebnisse und Anregungen aus dem World Café sind besonders im Fokus:

- 1) Fortlaufendes Monitoring von politischen Entwicklung, Aufbereitung von Möglichkeiten für Diakonie, Benennung von Hindernissen, Bündelungen von Aktivitäten der Diakonie, Vernetzung mit politischen Stakeholdern
- 2) Sammlung, Auswertung und Aufbereitung von bestehenden Strategien und Modellen, welche auf alle Aspekte der Fachkräftegewinnung und –sicherung eingehen.
- 3) Initiierung und Durchführung von Unterstützungsangeboten und Vernetzungs- bzw. Fortbildungsformaten durch für und unter Einbezug kleiner wie großer Träger und mit Blick auf die Digitalisierung



# Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Mitwirkung!

> Und hier alle Unterlagen gebündelt  
als zip-Datei.