

#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	Begrüßung Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland
11:15 Uhr	Impuls: Die Nationale Fachkräftestrategie der Bundesregierung Leonie Gebers, Staatssekretärin Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
12:00 Uhr	Impuls: Motivation, Leistung und Gesundheit in Zeiten des demografischen Wandels Prof. Dr. Tim Hagemann, Fachhochschule der Diakonie Bielefeld
13:30 Uhr	Blickpunkt Praxis Insgesamt zwölf Workshops in zwei Workshop-Phasen mit facettenreichen Ansätzen aus der Praxis
18:30 Uhr	Politik-Talk 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	zwischenFall Musikkabarett aus Leipzig

Agenda

3. Mai 2023

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

Auftakt

Abfrage der Erwartungen

Ihre Erwartungen an diese Konferenz



> Link zu allen Umfrageergebnissen



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 Aichert

Leitung Recruiting, Employer
Branding, Stephanus-Stiftung Berlin

> Link zur Präsentation

Workshop 1.2

Internationale Fachkräfte

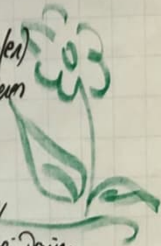
Idee: ~~die~~ Zustimmungsgesetz Weiterentwicklung Fachkräfte
Musterschreiben f. l. v. e. \rightarrow pro Zustimmung der Bl. im Senat

Impuls aus Praxis

- Personal-Service Diakonie M-V
Fachkräftegewinnung ist ein ganzheitlicher Prozess
 - Vorbereitung wichtig
 - während Vorlaufzeit \rightarrow Visumverfahren Kontaktaufnahme mit Bewerber:innen
 - Prozess nicht den Vermittlungsdienstleistern überlassen
- Erfahrungen im Erziehungsbereich et al. (Laufzeit Pflegekinder)
 \rightarrow unterschiedliche, uneinheitliche Berufswahl bei Bewerber:innen
die Arbeit \rightarrow Anwerbung

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 eruieren 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

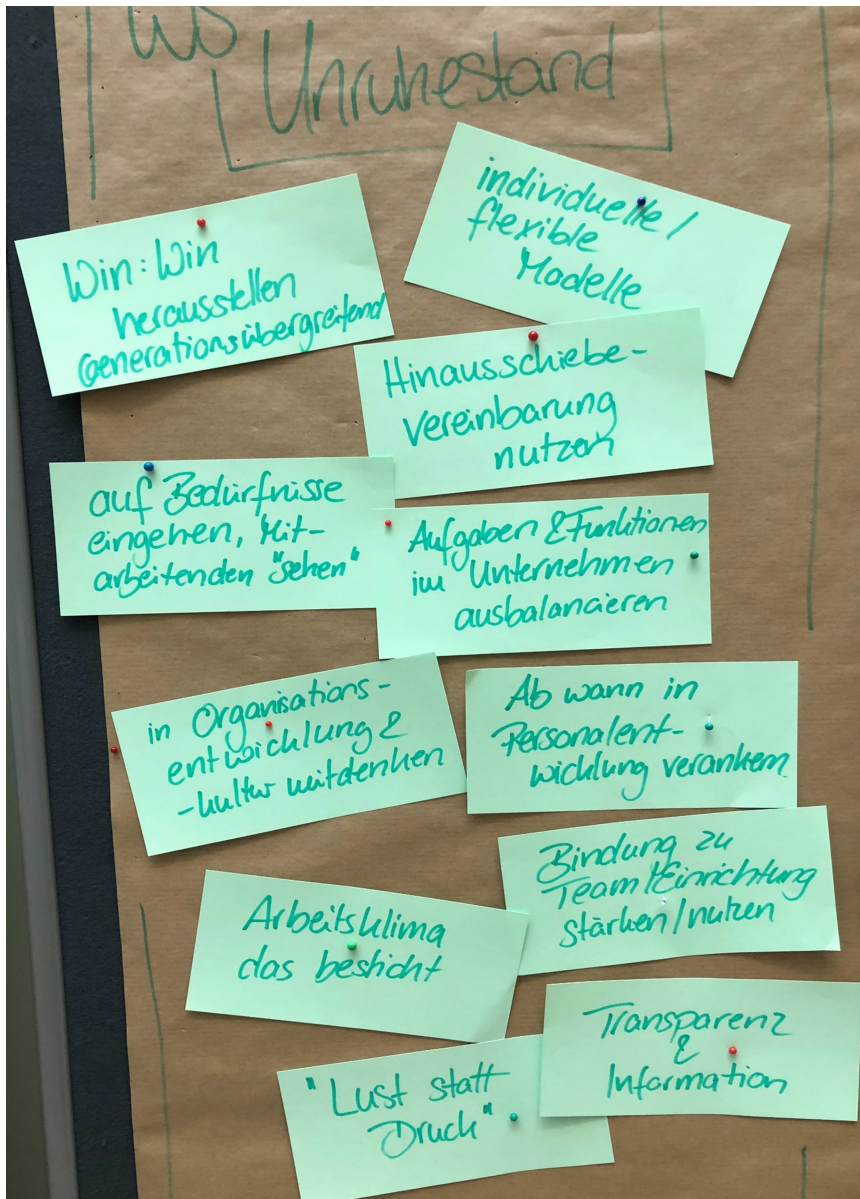
Prof. Dr. Tim Hagemann
Fachhochschule der Diakonie
Bielefeld

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 dialektisch, ist aber darin erfahrbar!

*> Deutung aufwerke
Sinn dem Sprachfeld*

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~~ BIZ: Mittel zur berufl. Neuorientierung

Workshops 1.6 und 2.6

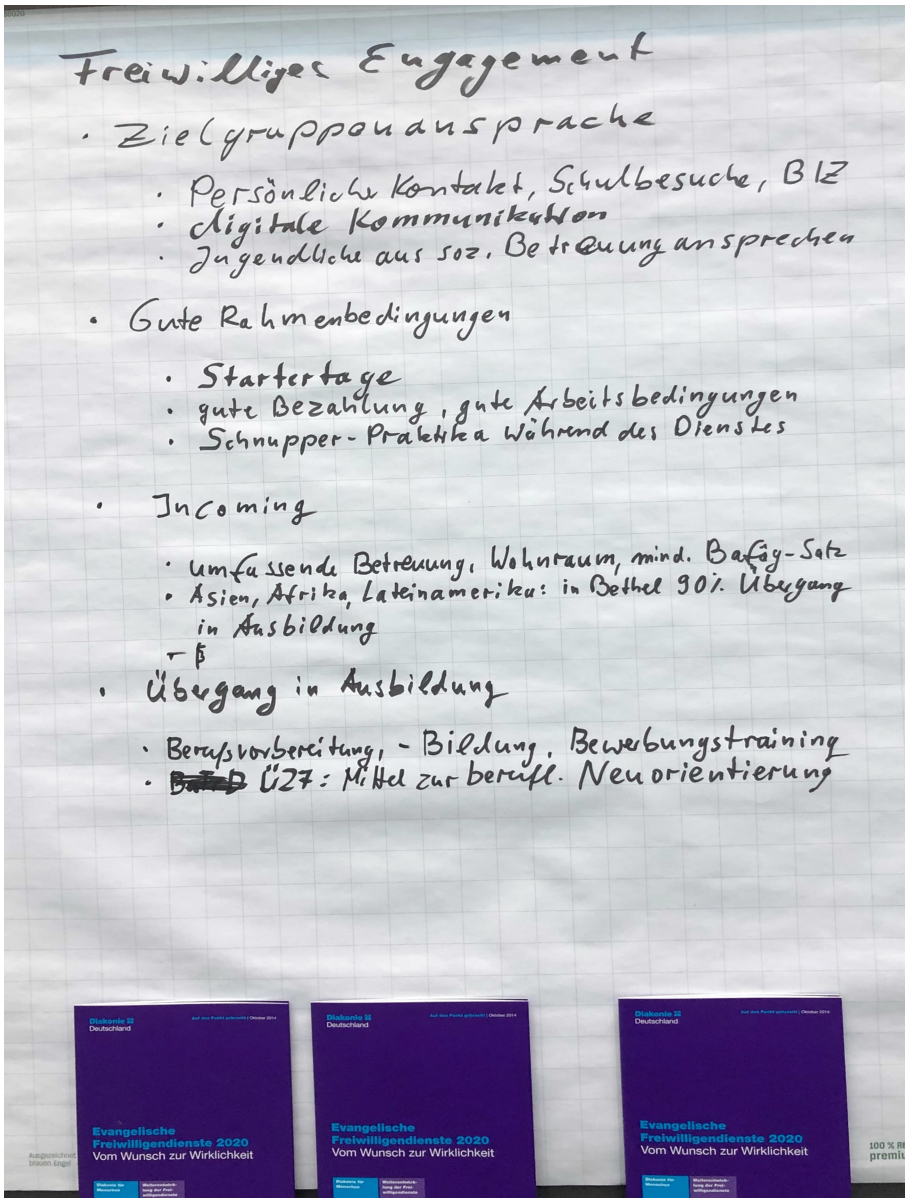
Freiwilligendienste

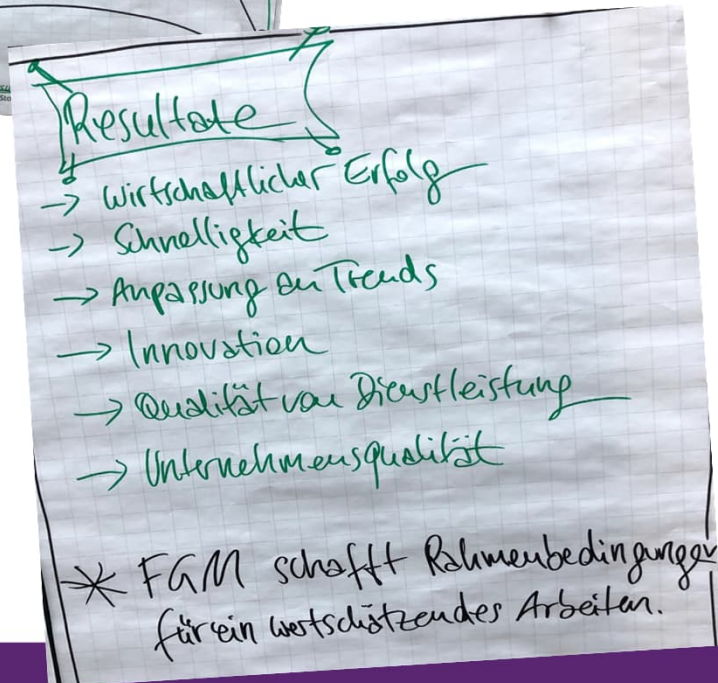
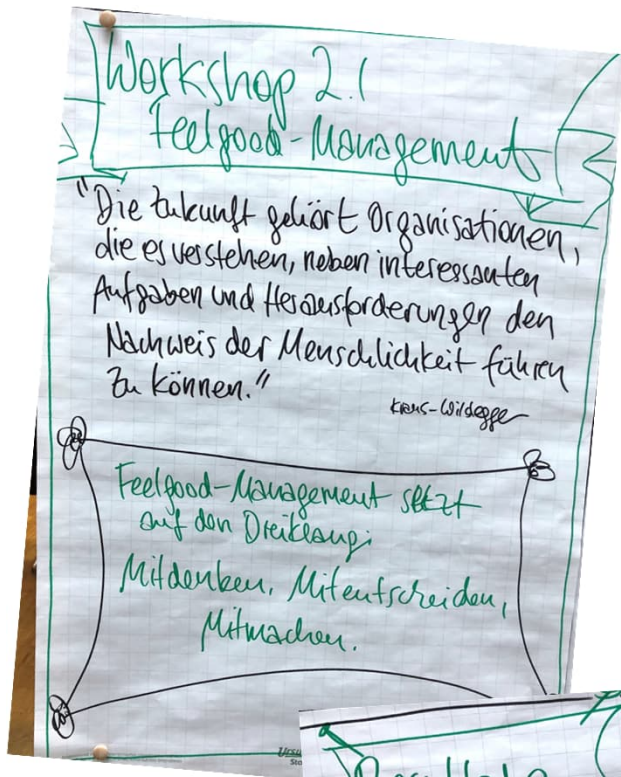
Chancen und Grenzen bei der Personalgewinnung

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. Erfolgsfaktor: 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

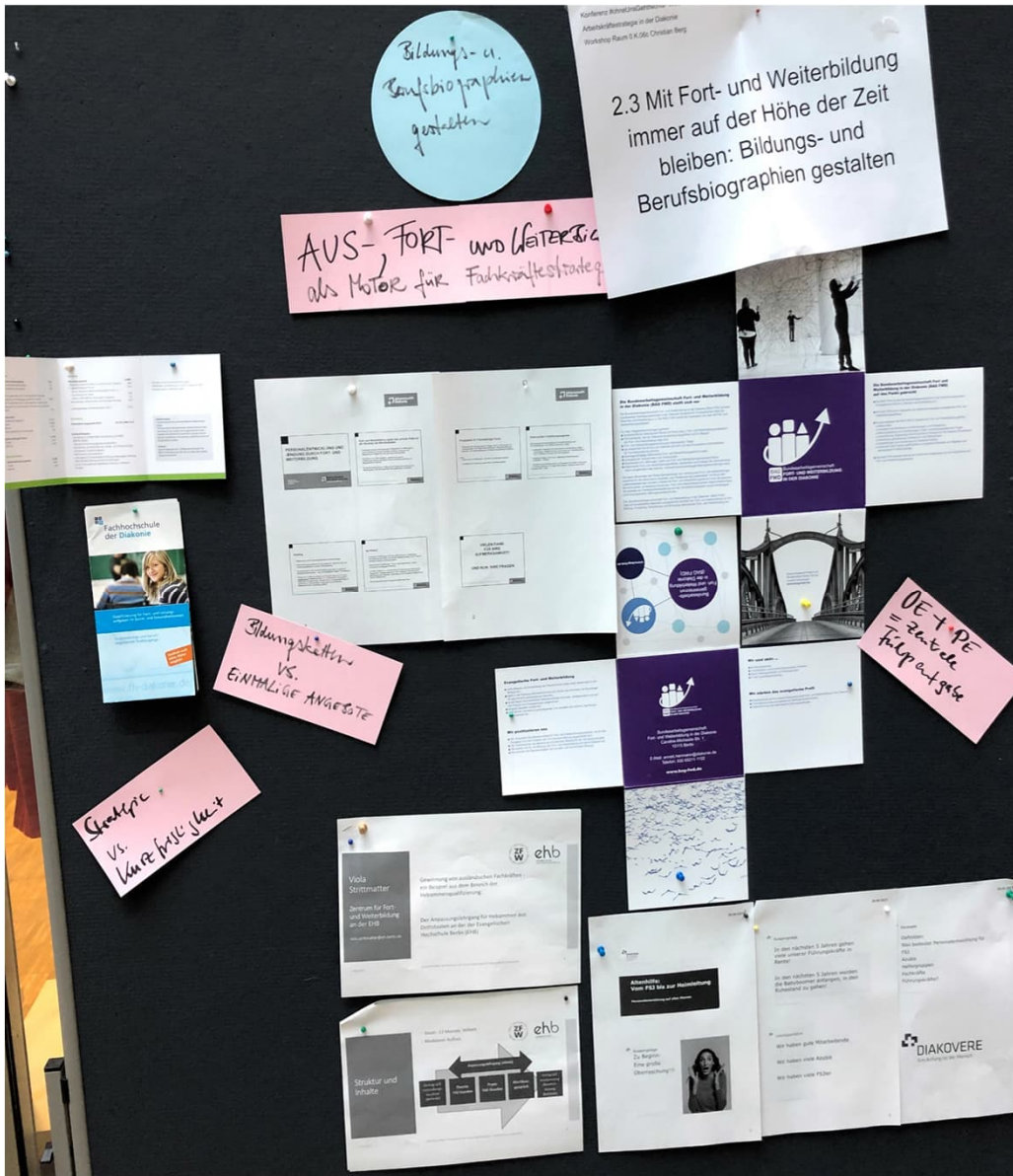
Eugenia Henke

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

Äkte: 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

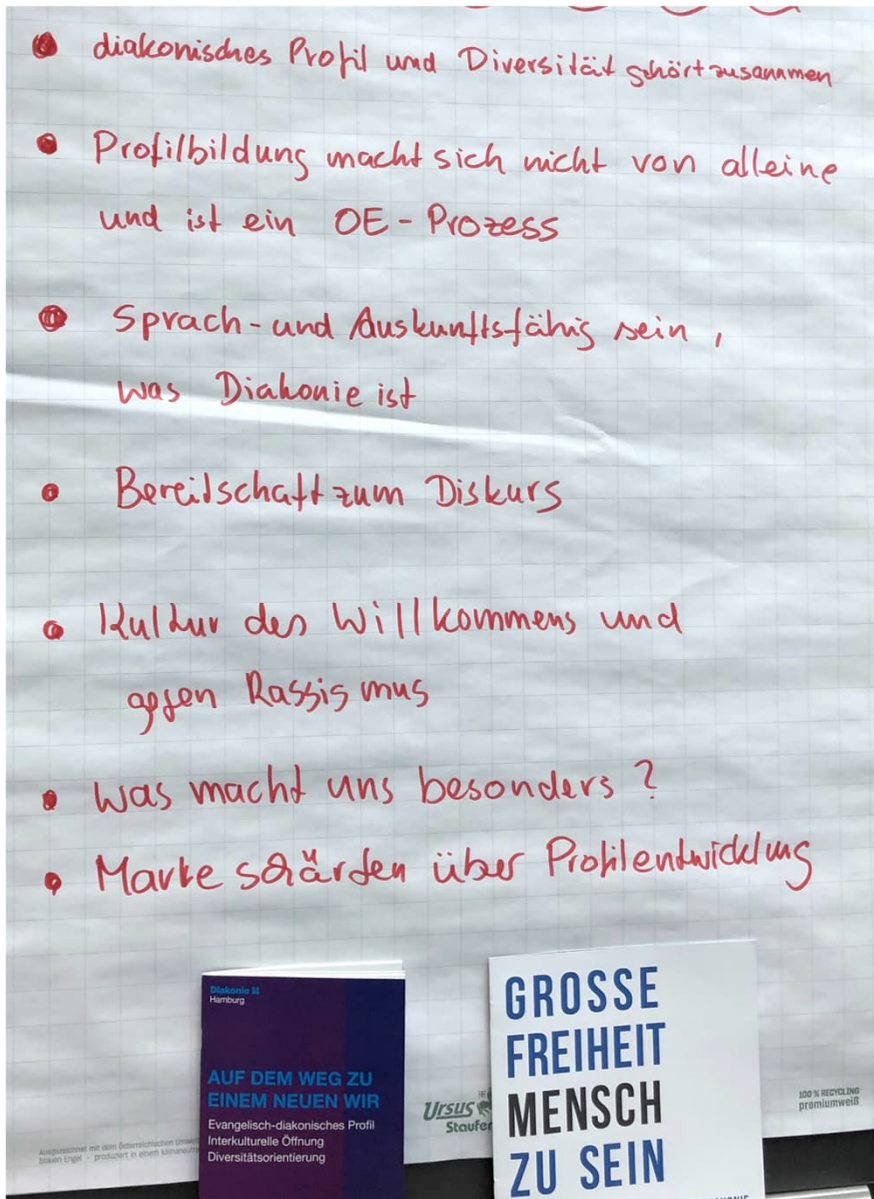
Beauftragte für die Themen Profil, IKÖ und Diversitätsorientierung, DW Hamburg

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.

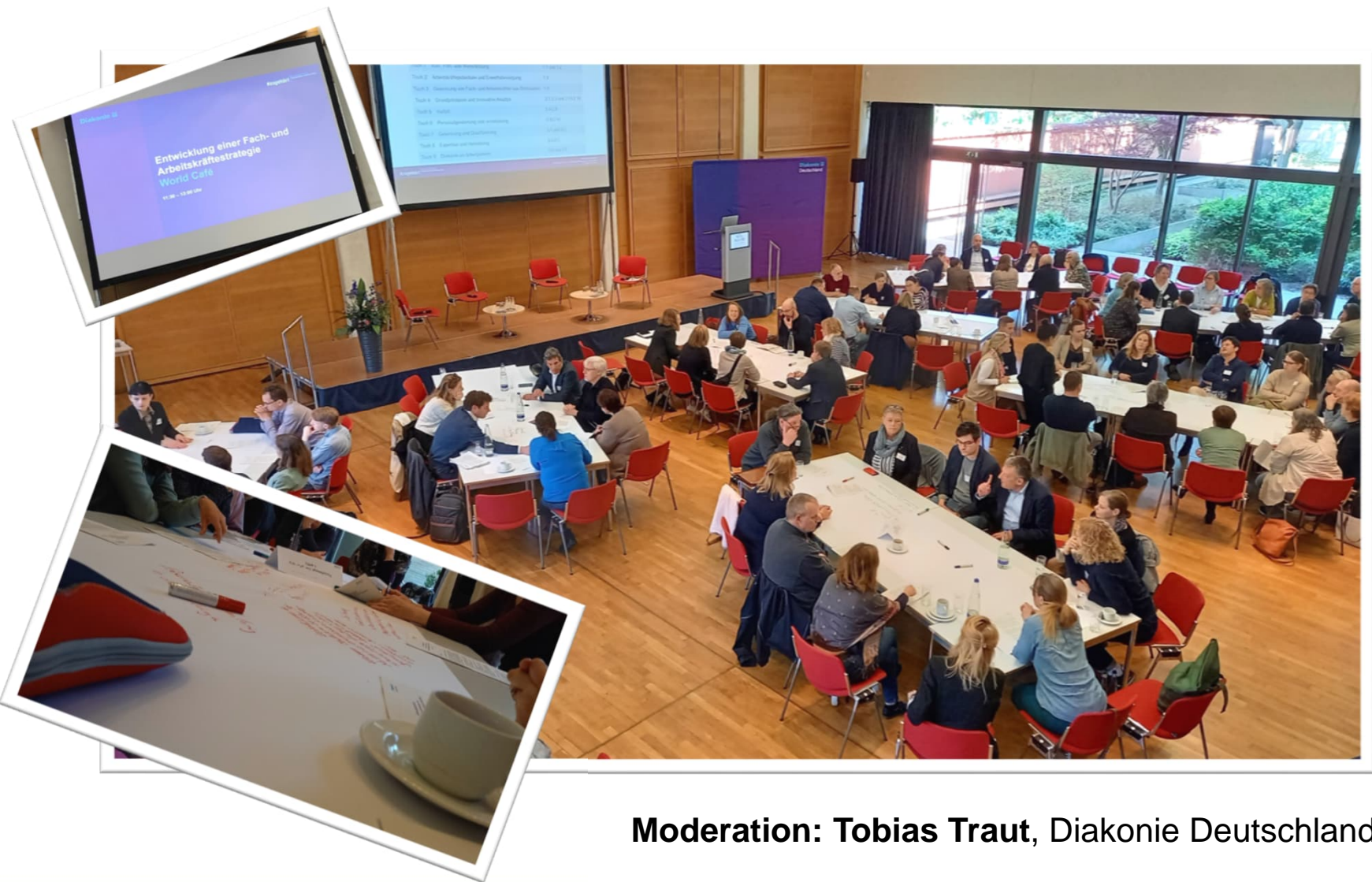


- **Lisa Sophie Kahmann & Yannik Strunk**, Studierende FH der Diakonie Bielefeld
- **Jana Krebs**, Social Media Managerin, Talent2go Landau
- **Moderation: Dr. Marlene Kowalski**, Diakonie Deutschland

> [Link zur kurzen Videozusammenfassung](#)

World Café

Entwicklung einer Fach- und Arbeitskräftestrategie der Diakonie



Moderation: Tobias Traut, Diakonie Deutschland

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 (2011) 5. Absatz zur Statistik (S. 111) 11.12.2011

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
- Neuentwickelung von Fähigkeiten u. Fertigkeiten

→ **Lebendiges Lernen**

→ **Schulische Ausbildung muss auch auf lebenslange Weiterbildung**

→ **Quereinsteiger aus anderen Berufen / Fachbereichen**

→ **Kompetenzentwicklung**

→ **berufsbegleitend**

Kind- und Jugendliche: 5. Absatz zur Statistik (S. 111) 11.12.2011

→ **monetäre Anreize für Qualifikation**

↳ **Dynamisierung v. Entlohnung**

↳ **Refinanzierung**

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. Fertigkeiten des pot. Arb.-nehmers entwickeln / anbieten

Ausbildung und Weiterbildung von Quereinsteigern muss gut sein

- interne Fortbildungen, um überhaupt arbeiten zu können, werden nicht angeboten
- es gibt keine Unterstützung
- „unwille“ und „geringer“ Gehältern
- die eine Ausbildung führt zum anderen
- für eine HF-Bildung sind die Fortbildungen oft zu hoch

Refinanzierungsproblemen

in der Pflege

→ noch neuen Personalmanagement

→ aber zu geringe Arbeitsplätze

→ Finanzierung auch gestärkt werden

Tisch 3

Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten

Tisch 3
Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten

Abbau bürokratischer Hürden (auch) durch digitale Prozesse
qualifizieren wir Mitarbeiterinnen
zu liegen der und bei Prozessänderungen

DEQUALIFIZIERUNG DURCH BEI ANERKENNUNG VON VERBUNDENEN
ANERKENNUNGSVERFAHREN (3.4. FACHKRÄFTEN) VERGEGENSTÄNDLICHE FÜR ANERKENNUNG

Zentrale Informationsstelle
Gemeinsam an Lösungen arbeiten

Verpflichtung zur Schaffung von Stellen für den Bewerberinnen
transnationale Austausch
- von anderen lernen in Europa
- Beispiel Österreich: Curriculum of Migration ausrichten
→ BMBWF?

Kampagne für Bewerberinnen in Dtl.

Ausländische Zuwanderer

Zentrale Beratung

- faire Anwerbung
- Erfahrungen in Integrationskonzepten
- Schulungen im Rek. -markt

Finanzielle Förderung

von Trägern/Einrichtungen:
- Sensibilisierung der MA
- pers. Ressourcen
- Outworking/Integration
- Anerkennung!

Faire Anwerbung

Anerkennung v. Berufsbildlinien

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 esquisieren Meinungen MA
 - * Erfolgsfaktoren sammeln und übertragen
 - * am liebsten 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
- (Kantile) Regelmäßige Reduzierung der Arbeitszeit
- Beauschneide
- Regenerationsfrage
- Arbeitszeit des Anreizsystems:

Tisch 4
Grundprinzipien und
Innovative Ansätze

Tisch 5 Vielfalt

**Tisch 5
Vielfalt**

Stärke + Willkommenskultur
entwickeln + leben

Glaubenssätze prüfen

Öffnen für Menschen
mit unterschiedl. Herkunft
und Unterstützung geben

Frauen für
Führungspositionen
fördern

Freiwillige anbieten

Netzwerke aufbauen
→ gerade auch in Richtung
Community

Mölichkeiten von
Führungs in Teilzeit
schaffen + leben

Männer
ermuntern
Elternzeit
zu nehmen

Vielheit muss sich
auch in der
Organisationsarbeit
auswirken

modulare
Ausbildung von
SofaSozialen
von Einstieg zur Abschlus

Klein
Sondern
Lebenslauf
Ausschluss
Lebenslauf
den
Klein
Sondern
Lebenslauf
Ausschluss
Lebenslauf

modulare
Ausbildung
von
SofaSozialen

Aufsuchende Arbeit
von Arbeitnehmern zu erreichen

Offenheit üben
als Arbeitgeber

→ Menschen
ohne Schulabschluss
in den Blick nehmen

→ Neue
Qualifizierungs-
wege aufzeigen

→ Finanzprozess
von Vielfalt
→ Personalmanagement

Schulabschluss
Gesundheitsmanagement +
durch Arbeitgeber

Generations
erwecken! die noch nicht
ihren was gefunden haben

Problematic bei nicht
Kirchenzugehörigkeit der
Aufsichtsräten

Ressourcen für
Recruiting

Rahmenbedingungen f. Inklusion:

- Etikettierung
- Strukturelles Scheitern u. Rahmenbedingungen
- Finanzierung
- Unterstützung
- Förderung u. Akzeptanz u. Menschen m. Unterstützung
- 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? einarbeiten!
- was bedeutet Personalentwicklung? Zeit
- was bedeutet Personalentwicklung? mehr MA-Zufügungen ohne Scheu vor Sackgassen
- was bedeutet Personalentwicklung? Kontrollfunktion!
- was bedeutet Personalentwicklung? Qualitätstandards
- was bedeutet Personalentwicklung? Vernetzung über Trägergrenzen

2.14 / 2.9

- Datenschutz
- Hilfeleistung
- Sensibilisierung für Digitalisierung
- Digitalisierung
- Datenschutz
- Generationen 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
- individuelle Absprachen!
- Freistellung in Phasen

2.12

- Dialogie
- Trainee-Programme auflegen
- über Träger hinweg
- Refinanzierung
- vers. Bereiche

2.13

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.14

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

Dialogie

Trainee-Programme auflegen

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

2.15

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.16

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.17

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.18

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.19

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.20

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.21

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.22

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.23

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.24

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.25

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.26

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.27

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.28

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.29

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.30

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.31

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.32

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.33

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.34

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.35

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.36

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.37

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.38

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.39

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.40

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.41

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.42

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.43

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.44

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.45

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.46

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.47

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.48

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.49

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.50

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.51

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.52

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.53

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.54

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.55

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.56

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.57

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.58

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.59

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.60

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.61

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.62

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.63

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.64

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.65

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.66

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.67

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.68

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.69

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.70

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.71

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.72

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.73

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.74

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.75

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.76

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.77

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.78

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.79

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.80

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.81

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.82

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.83

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.84

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.85

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.86

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.87

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.88

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.89

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.90

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.91

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.92

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.93

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.94

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.95

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.96

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.97

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.98

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.99

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

2.100

- Kooperationspools
- externe Ressourcen
- Sparten
- Vorkenntnisfähig sein

PE wichtiges Instrument!

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

Tisch 7

Gewinnung und Qualifizierung

„Weiterbildungsdatenbank Portal (Wiki)“
 Lehrer Anbieter → Anbieter kommen hier
 (auch beauftragte) mit Lehrern auf Facebook und für das Profilkontakt
 mit Lehrerbildung
 Möglichkeit Erfahrung zu
 Seiten

Auswertung der Klick-Zahlen
 Diakonie-Stellenbörse

→ andere was anderes
 besser als DRK.
 Portal kann dauern
 macht das Portal noch Sinn?
 Que Klick-Reuevergenge?
 Suchaufträge

Unterstützung beim
 Zugang zu staatliche
 Stellen für Lehrkräfte

AZAU-Zertifizierung
 → einlässige Zertifizierung
 → können sich dort
 → Zugang zum Markt

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

Flexibile Ausbildungs-
 Zugen

Datenbank zu u. Durchlässigkeit
 Personalvermittlung
 agentur

Junge Karriere
 Arbeitsmarktlage
 → Attraktivitäts-
 steigung

„Talentkittels-Mehrselbörse“
 für active sourcing
 mit CV-Hinterlegfunktion

Beratung für
 Recruiting-Strategien

Gewinn source
 Rechnung von
 wahren Kriterien

Karrierenetze schaffen
 für Jobsuchen

Rahmenverträge
 mit Personalvermittlungen

Unterstützung bei
 Imagekampagnen für Träger
 z.B. ↳ Rahmenverträge mit Dienstleistern
 ↳ Beschäftigung von Bauarbeitern

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

Bsp. Teer-Studiengang BAS
 Bsp nicht-dradem. Berufelder, ...

Agentur für
 ausländische Personal-
 service um ständen
 (im Dualisverbund)
 ↳ Kooperation mit
 Partnern vor Ort
 ↳ Vertragsexperten-
 schuss, ethischer Konzepte Labor
 ↳ Vernetzung mit ausland.
 FSJ



Tisch 8 Expertise und Vernetzung

Platzform
Stauding

Wissensbündelung in Teams
von Experten, Sammlungen von
Glossaren, Expertenwissen
aus
Liste von allen Trägern/Erkenntnissen/
etc., damit nicht alle Träger
den Kreis der direkten Einwirkungen
→ Plattform?

SYMBOL WIRKUNG
D. DIKONIE DEUTSCHLAND

INTERNATIONALE
VERNETZUNG
↳ Beziehungen
nutzen

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

VERNETZUNGSPLATTFORM

WISSENSSTRANIMSTER
↳ Wissensaustausch
Arbeitszeitlastung
K. Träger durch
Vorträge, Antragsverfahren etc.
↳ behauptungsfindende
Anforderung

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

WISSENSMANAGEMENT

Regionalgruppen

Gemeinschaften
denken
absichtl. von Konkurrenz

Austausch auch
z.B. mit LdM's

- Fak/Bak
espresso talk (als
Bsp.)

- Nutzen internationale
Kontakte zu verschied.
diak. Träger zu Fach-
Kongressen (bsp. Du
Wienberg)

- Selbstentf. Nutzen
von diversen diak. Formaten/Verlagen

- Erfahrungsbereiche nutzen
digitale Bibliothek; e-learning

- einführen
gemeinsame Projekte

Tisch 9

Diakonie als Arbeitgeberin

was soll's versprechen können:
- Werte - Partnerschaften
- Teamgeist
- Respekt
in alle Richtungen

Wertschätzung
Diversität!!



Vielfalt an Mitarbeiter:innen
- Vielfalt an
- Kompetenzen
- Fähigkeiten
- Sprachen
- Kulturen
- Religionen

Arbeitsbekämpfung
nach #AusLiebe

M.7
Vielfalt Wertschätzung
Partizipativität

Echtheit / Glaubwürdigkeit

Integration

Fokus auf Stärken
Werk d. Beschleunigung
von Wandel
gute Arbeitsbedingungen

Professionalität

Mehrwert Kirche
Sinn stiften
Moderne Sprache

Christliches Profil:
und Vielfalt

Gemeinschafts-
gefühl

Positive E motionen
im Fokus
"Tobias auf Tulle"

Offenheit

"Profis mit Emotionen"

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

Abschluss Feedback

Ihr Fazit der Konferenz in 1 Wort



> [Link zu Ergebnissen des Abschlussfeedbacks](#)

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Mitwirkung!

> Und hier alle Unterlagen gebündelt
als zip-Datei.