



In kompakten Präsentationen zeigten die *rückenwind*³-Projekte, wie vielfältig und praxisnah neue Wege in der Personalgewinnung, -bindung

und -entwicklung in sozialen Unternehmen gedacht werden können. Alle Präsentationen stehen auf der [Veranstaltungsseite](#) zum Download zur Verfügung.

- Socialcampus | TransferHub Schleswig-Holstein | PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. (Jana Czerniawski)
Jana Czerniawski stellte vor, wie soziale Organisationen auch mit begrenzten Ressourcen gezielt Personal gewinnen können. Als erfolgreiche Strategien wurden beispielsweise die Analyse und Sichtbarmachung bestehender Maßnahmen, die Einbindung von Mitarbeitenden und Führungskräften sowie der Aufbau eines regionalen Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Einrichtungen genannt. Entstanden sind zudem zahlreiche Tools und Leitfäden.
- Sara – Personalgewinnung mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in sozialen Einrichtungen | Diakonisches Werk der ev. Kirche in Württemberg e.V. (Julia Bauer & Susanne Bohlien)
Julia Bauer und Susanne Bohlien zeigten Ansätze zur Fachkräftesicherung über die Gestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik auf. Der Fokus, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu rücken, ist eine wichtige und zentrale Erkenntnis. Als erfolgreich wurde in diesem Kontext die Arbeit mit Personas dargestellt. Erarbeitet in einer Expert:innen-AG sind so flexible Modelle bezüglich Vereinbarkeit, Renteneintritt und Wiedereinstieg entstanden, mit dem Ziel, Beschäftigte individuell zu begleiten, deren Potentiale nutzbar zu machen und diese langfristig im Arbeitsfeld zu halten.
- Gekommen um zu bleiben! ...in der Lebenshilfe für die Grafschaft | Lebenshilfe Nordhorn gGmbH (Heike Stegink & Tatjana Termeer)

Heike Stegink und Tatjana Termeer gaben Einblick in den intensiven Gestaltungsprozess rund um das Thema „Offboarding im Rentenalter“. Über die Projektarbeit entstanden ist eine Verabschiedungskultur, in der ein über diverse Angebote begleiteter Übergangsprozess, ein wertschätzender Abschied sowie ein auf vielfältigen Ebenen abgestimmter Prozess zur Sicherung des Wissenstransfers zentrale Erfolgsfaktoren darstellen.

In anschließenden drei Kurz-Workshops vertieften die Teilnehmenden die vorgestellten Ansätze, tauschten Erfahrungen aus und entwickelten gemeinsam Ideen für eine nachhaltige Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft.

Das Online-Format macht deutlich: Strategisches und innovatives Personalmanagement ist entscheidend, um die Zukunftsfähigkeit sozialer Organisationen zu sichern – und die Projekte aus *rückenwind*³ leisten hierzu wertvolle, praxisnahe Beiträge.

[Zurück](#)