

Diakonisches Werk März 2026

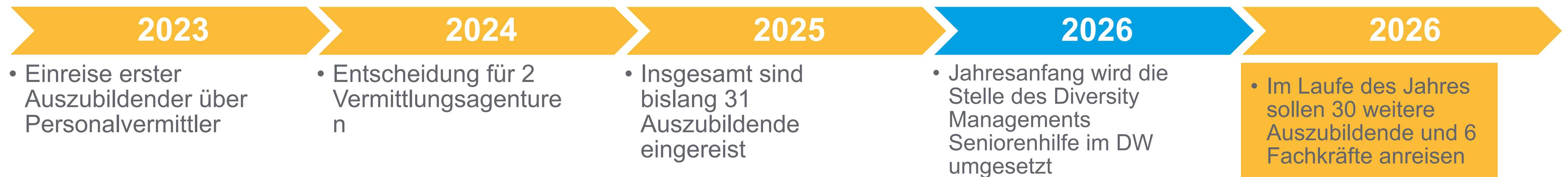


DIVERSITY MANAGEMENT IM DIAKONISCHEN WERK

RÜCKBLICK

Aktueller Stand

- Neben der Kooperation mit Vermittlungsagenturen, Schulen ergeben sich auch neue Bedarfe in den Einrichtungen



DIVERSITY MANAGEMENT

DER SENIORENHILFE

Was wollen wir damit erreichen?

Sicherstellung unseres Versorgungsauftrages durch ausreichend vorhandenes Personal

- ▶ Damit die im Ausland rekrutierten Mitarbeitenden bei uns bleiben uns sich wohl fühlen, benötigen wir eine gute Integration zur Personalbindung

Zu erreichen durch:

- Strukturen offener Willkommenskultur
- Begleitung beim Rekrutierungsprozess
- Strukturen zum regelhaften interkulturellen Austausch entwickeln
- Begleitung bei der beruflichen und sozialen Integration

DIVERSITY MANAGEMENT

DER SENIORENHILFE

Die neue Stelle „Diversity Management Seniorenhilfe“

Profil Sophie Jaskulla

- Ex Pflegefachkraft, unterschiedlichste Berufserfahrungen in Pflege und Eingliederungshilfe
- Studium Diversity Management in Bielefeld, Beginn im DW Gladbeck, Bottrop Dorsten im QM Mitte 2025

Eckpunkte der Stellenbeschreibung – Aufgabenbereich

- Förderung und Vielfalt und Inklusion
- Begleitung von Mitarbeitenden und Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Wissensvermittlung und Kompetenzerweiterung
- Netzwerk- und Projektarbeit

Funktionsbeschreibung

für die Stelle: Diversity-Manager:in Seniorenhilfe

1. Funktionsbereich:

Seniorenhilfe gGmbH

2. unmittelbare vorgesetzte Stelle

Geschäftsbereichsleitung

3. Ziele der Stelle / bzw. Kurzbeschreibung des Aufgabenbereiches

Die Diversity-Manager:in fördert eine Kultur der Vielfalt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit in der Seniorenhilfe. Sie entwickelt und begleitet Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung und unterstützt insbesondere Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund. Ziel ist ein diskriminierungsfreies, inklusives Arbeitsumfeld, das die Potenziale aller Mitarbeitenden wertschätzt und nutzt.

WERKSTATT TAG I

VIelfALT LEBEN 2026

Einladung zum Werkstatttag der Seniorenhilfe 2026
Wir machen Sinn: Vielfalt im Team - Stärke im Alltag!

Wie erfasst man tatsächliche Bedarfe?

Der Tag bietet Raum zum **gemeinsamen Nachdenken, Austauschen und Gestalten** und richtet sich an Sie, unsere Mitarbeitende, die Vielfalt im Arbeitsalltag bewusst und verantwortungsvoll begleiten möchten. Im Mittelpunkt stehen dabei zentrale Fragen Ihres Arbeitsalltags:

- Wie erleben wir kulturelle Vielfalt in unseren Teams – wo wirkt sie stärkend, wo fordert sie uns heraus?
- Wie können wir wertschätzende Zusammenarbeit gestalten, wenn unterschiedliche Prägungen, Erwartungen und Kommunikationsformen aufeinandertreffen?
- Welche Rolle spielt dabei unsere gemeinsame Haltung, unser Leitbild?
- Welche Anregungen kann uns die Charta der Vielfalt bieten?

- Und was heißt das ganz konkret für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit im Alltag?

Liebe Mitarbeitende,

Vielfalt prägt unseren Arbeitsalltag in der Seniorenhilfe. Sie begegnet uns in unseren Teams, in der Zusammenarbeit mit internationalen Kolleg:innen und im Kontakt mit unseren Klient:innen. Sie ist Herausforderung, Lernfeld und zugleich eine wertvolle Ressource. Vor diesem Hintergrund laden wir Sie herzlich ein!

Der Werkstatttag verbindet **fachliche Impulse mit praxisnahen Übungen, Reflexionsphasen und Fallbeispielen aus dem Arbeitsalltag**. Begegnung, Perspektivwechsel und der Blick auf die eigene Rolle stehen dabei ebenso im Fokus wie handlungsorientierte Leitfragen für die weitere Arbeit in den Teams

Ergebnis: „Diskriminierung hat bei uns keinen Platz“

WERKSTATT TAG II

VIelfalt LEBEN 2026

Themen aus dem Arbeitsalltag: Auszubildende in den Einrichtungen

Probleme

- Sprachbarrieren sowie gegenseitiges Unwissen über kulturelle Hintergründe bestehen und führen zu möglichen Konflikten
- Auszubildende wenden sich an ihre Praxisanleitungen bei Verständnisschwierigkeiten und benötigen Unterstützung im Umgang mit Behörden

Benannte Lösungsmöglichkeiten/ Bedarfe

- klare interne und externe Handlungsabläufe, eine transparente Kommunikation für beide Seiten
- Unterstützung der Praxisanleitungen und Auszubildenden in regelmäßigen Terminen (z.B. bei Vertragsfragen, Visumsverlängerungen, aber auch bei Problemen in der Ausbildung)
- Informationen zu kulturellen Besonderheiten auf beiden Seiten, hier wurden explizit genannt Kleidung, Feiertage, Essen, gesellschaftliche Normen und Kommunikation, im Rahmen von Workshops
- Für die Arbeit im Team wurde eine Haltung bewusster Offenheit betont, wobei die fachliche Rolle stets im Vordergrund steht

WERKSTATT TAG III

VIelfalt LEBEN 2026

Themen aus dem Alltag: Fokus auf Bewohnende

- Um Mögliche Konfliktpotentiale aus der Arbeit mit Bewohnenden/ Klienten aufzugreifen wurden im Plenum konkrete Situationen aus dem Arbeitsalltag erfasst
- Aus den Erfahrungen wurden Lösungsansätze abgeleitet
- Ein gemeinsames Muster der Vorgehensweise wurde festgehalten
- Ziel ist es, gegenseitiges Verständnis herzustellen und Entwicklungsprozesse zu ermöglichen – auch wenn diese Zeit benötigen
- Bewohnende/ Klienten sind in dem Kontext immer mitzudenken, sie sind auch Teil einer erfolgreichen Eingliederung und zentral im Arbeitskontext

HANDLUNGSKATALOG

Was sind die nächsten geplanten Schritte ?

- Weitere frühzeitige Begleitung der Bewerbungsgespräche sowie monatliche online Gespräche bis zur Einreise
- Sprachbarrieren & Unterstützungsbedarf: Sprechstunden für Auszubildende/ Fachkräfte: Austausch zu Sprache, Praxis & Integration
- Kulturelle Umstellung nach Einreise: Kennenlernetreffen nach Ankunft sowie regelmäßige Austauschtreffen ermöglichen
- Konzeption und Umsetzung von Begleitungen durch social Buddys
- Unterstützung bei Behörden: Übersicht aller notwendigen Behördengänge erstellen, Unterstützung bei Terminvereinbarungen & Formularen und ggf. Begleitung bei Terminen
- Kultur-Workshops in den Einrichtungen für die bestehenden Mitarbeitenden aber auch für die ankommenden Auszubildenden und Fachkräfte
- Sichtbarkeit kultureller Vielfalt im DW weiter forcieren, viele Bereiche setzen zum Beispiel kulturelle Feiertage um
- Umgang mit Ablehnung oder möglicher Diskriminierung in einem Handlungsleitfaden festhalten und mögliche Gesprächsbegleitung

ERFOLGREICHE INTEGRATION

Lessons Learned

- **Integration in das DW** beginnt schon vor Einreise durch Vorbereitung der neuen Auszubildenden/ Fachkräfte in regelmäßigen Gesprächen
- Diese spielen eine große Rolle um spätere Probleme/ Fragen zu vermeiden
- **Soziale Integration** beginnt in den Teams;
- Enge Begleitung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen ist notwendig, denn auch für die Mitarbeitenden, Praxisanleitungen oder Leitungskräfte ist die Situation und die damit auftretenden Herausforderungen neu
- Deutlich wurde auch, dass kultureller Wissensaustausch auf beiden Seiten von großer Bedeutung ist
... nicht zu vergessen; **Geduld!**
- Prozesse müssen sich entwickeln und festigen
- Die anreisenden Auszubildenden/ Fachkräfte befinden sich in einem großen Umstellungsprozess – sowohl persönlich, kulturell und sozial und benötigen Zeit zum ankommen

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Sophie Jaskulla
Diversity Managerin der Seniorenhilfe

Seniorenzentrum Vinzenzheim
Buersche Straße 25
45964 Gladbeck

Mobil: 0160- 8463872

Diakonisches Werk März 2026