

**Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:**

**Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe – Gesunde  
und zukunftsfähige Personalarbeit**

16.04.2026

# Das Präventionsnetzwerk Nord

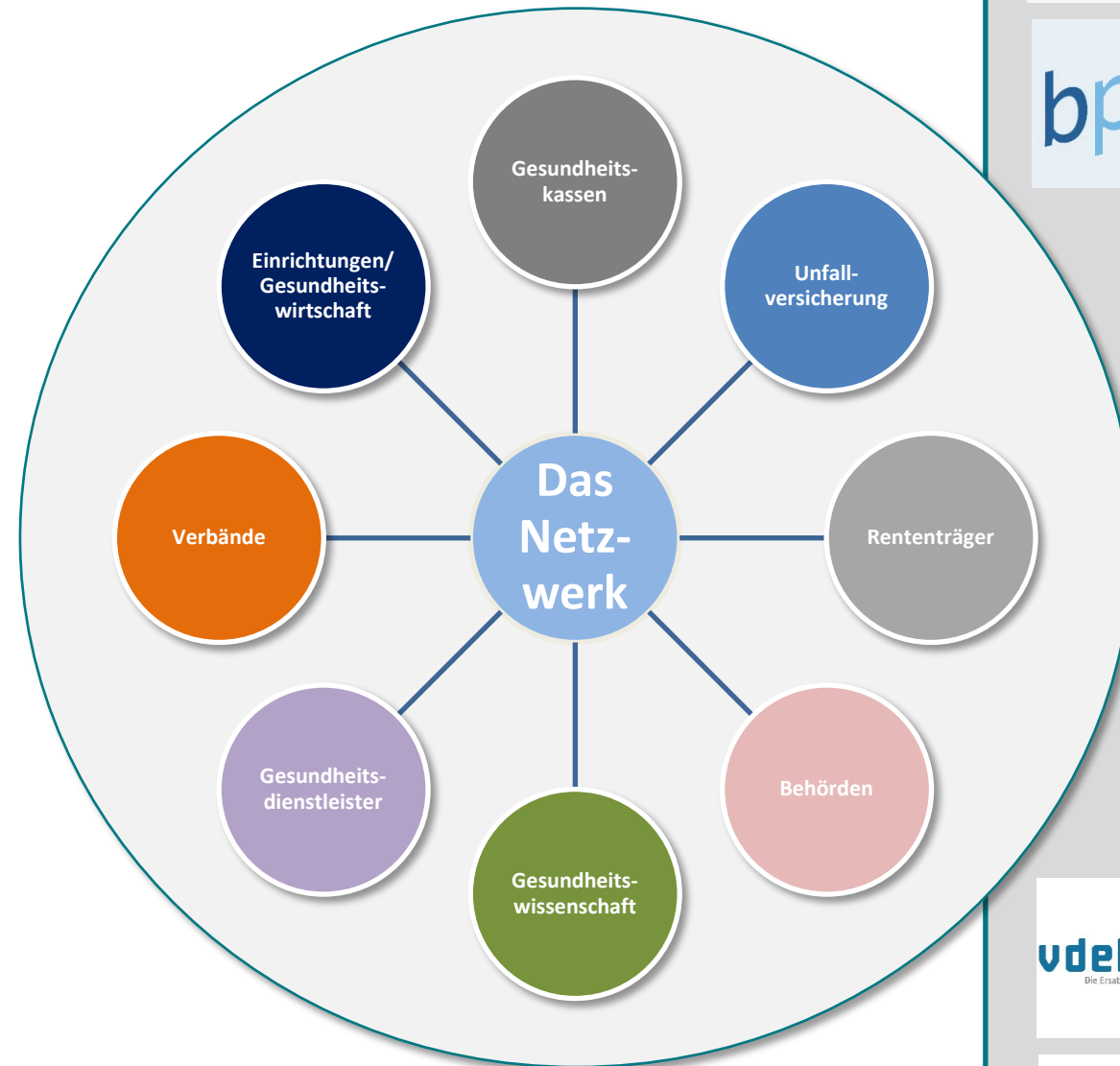
Gegründet im März 2021

## Was wir tun

Wir wollen eine lebendige Kultur der Prävention in allen Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behinderten Hilfe in den nördlichen Bundesländern etablieren, stärken und fördern.

## Wie wir arbeiten

Durch die Vernetzung von Unternehmen und Organisationen aus Forschung, Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung und Leistungsanbietern entsteht ein reichhaltiger Austausch zwischen diesen Mitgliedern, der dazu beiträgt, praxisnahes Wissen über aktuelle Fragestellungen sowie Lösungsansätze auf dem Gebiet der lebendigen Kultur entwickeln.



# Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe

Hands on – 16.04.2026

Referentin: Cäcilia Jeggle, Organisationsentwicklerin



# Agenda des heutigen Hands-on

01

---

## **Einstieg & Problemaufriss**

Der Fachkräftemangel ist längst Realität — 5 Min.

03

---

## **Handlungsfelder moderner Personalarbeit**

Sieben praxisnahe Bereiche mit konkreten Maßnahmen — 25 Min.

02

---

## **Ursachen & Besonderheiten**

Warum trifft es die Eingliederungshilfe besonders? — 5 Min.

04

---

## **Fazit & Diskussion**

Zentrale Botschaften und gemeinsamer Austausch — 5 Min.

## Strukturelle Risikofaktoren

### Babyboomer-Rentenwelle

Erfahrene Fachkräfte gehen massenhaft in den Ruhestand.

### Wachsender Bedarf

+25 % mehr Leistungsberechtigte seit 2012 bei sinkendem Fachkräftepotenzial (-12 % in 6 Jahren).

### Ausbildung unter Druck

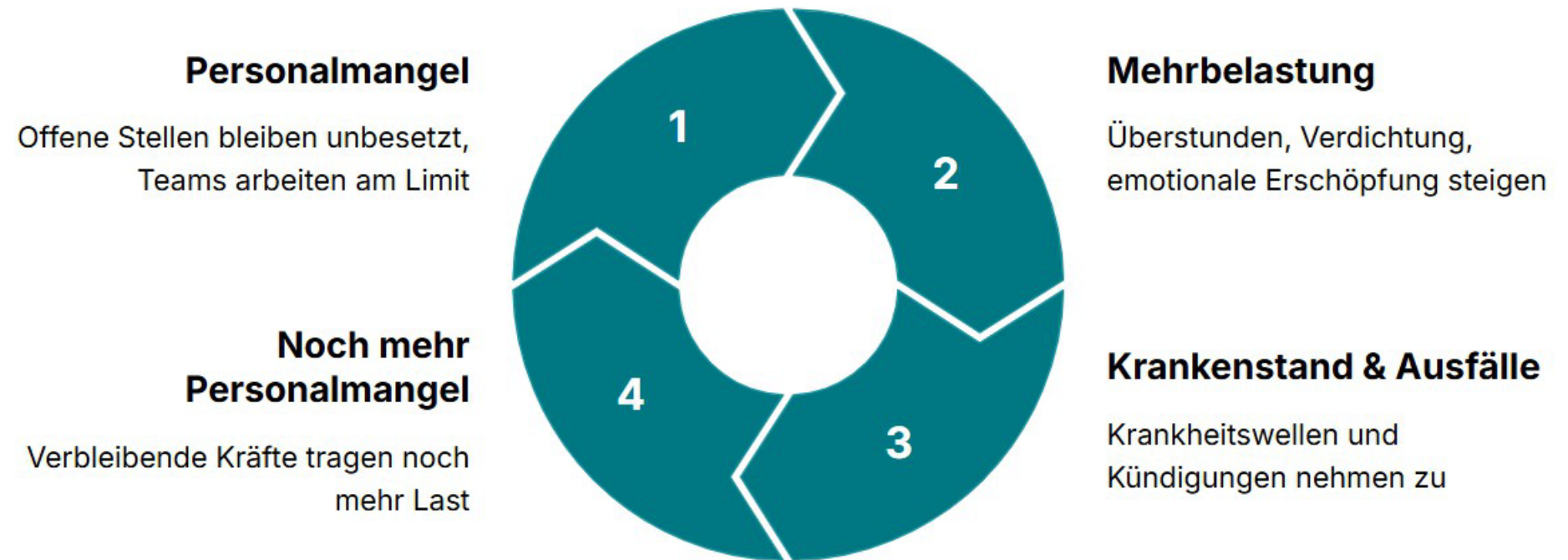
2 von 3 Einrichtungen finden kaum Auszubildende (BAG HEP 2026).

### Belastungsintensive Arbeit

Hohe emotionale und physische Anforderungen, zusätzlich erschwerte Vereinbarkeit durch Schichtdienst.

# Die Belastungsspirale in der Eingliederungshilfe

Personalmangel ist kein isoliertes Problem – er erzeugt einen sich selbst verstärkenden Kreislauf, der Einrichtungen systematisch destabilisiert und Führung in einen andauernden Krisenmodus führt.



❏ Fachkräftemangel ist nicht nur ein Rekrutierungsproblem. Die wichtigste Fachkräftestrategie beginnt nicht bei der Stellenausschreibung, sondern im Arbeitsalltag.

# Was hilft – und was nicht reicht

Die Antwort auf den Fachkräftemangel beginnt nicht bei der Stellenanzeige. Klassische Akquisemethoden sind notwendig – aber allein nicht mehr ausreichend.

## Klassische Akquise – notwendig, aber nicht genug

- Stellenanzeigen & Jobportale
- Messen & Recruiting-Events
- Kooperationen mit Ausbildungsstätten
- Empfehlungsprogramme
- Social-Media-Recruiting

## Moderner Ansatz: 7 Handlungsfelder



Arbeitgeberattraktivität durch  
Arbeitsorganisation



Personalbindung durch Führung & Entwicklung



Teamkultur als Erfolgsfaktor



Dienstplanung als strategischer Kern



Gesundes Ausfallmanagement



Handlungsfähigkeit trotz Personalmangel



Personalgewinnung erweitern

HANDLUNGSFELD 1

# Arbeitgeberattraktivität neu denken

Attraktivität entsteht nicht nur durch Extras wie Jobrad oder Obstkorb – sie entsteht durch die Qualität der Arbeitsorganisation im Alltag.

## Klare Zuständigkeiten

Unklare Rollen sind ein zentraler Stressfaktor. Eindeutige Rollenbeschreibungen, klare Verantwortlichkeiten und transparente Entscheidungswege reduzieren Stress und erhöhen Effizienz.

## Gut organisierte Prozesse

Viele Belastungen entstehen nicht durch die Arbeit selbst, sondern durch schlechte Organisation: unklare Übergaben, ineffiziente Dokumentation, fehlende Standards. Gute Prozesse entlasten – schlechte machen krank.  
(Quelle: BAuA)

## Verlässliche Kommunikation

Unklare oder fehlende Kommunikation erzeugt Unsicherheit. Regelmäßige Teamabsprachen, klare Informationswege und transparente Entscheidungen schaffen Vertrauen.

HANDLUNGSFELD 1


# Arbeitgeberattraktivität neu denken

## Lebensphasengerechte Arbeitsgestaltung

Mitarbeitende haben unterschiedliche Bedürfnisse je nach Lebensphase: Berufseinstieg, Familienphase, gesundheitliche Einschränkungen, Weiterentwicklung. (Quelle: BIBB)

## Wertschätzung im Alltag

Wertschätzung ist kein Extra – sondern Teil der Führung. Sie zeigt sich in Beteiligung, Feedback, Respekt und ernst gemeinter Mitgestaltung.

 **Kernaussage:** Arbeitgeberattraktivität entsteht nicht durch Zusatzangebote – sondern durch Klarheit, Struktur und funktionierende Organisation. Rückmeldungen hierzu erhält man z.B. im Rahmen der Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen.



## HANDLUNGSFELD 2

# Personalbindung durch Führung & Entwicklung

Das BIBB zeigt eindeutig: Mitarbeitende verlassen nicht Einrichtungen – sie verlassen Führungskräfte. Bindung entsteht durch Entwicklungsmöglichkeiten, gute Führung und transparente Kommunikation.

### Entwicklungsgespräche

Regelmäßig und nicht nur anlassbezogen führen. Perspektiven aufzeigen, Potenziale sehen.

### Strukturierte Weiterbildung

Aktiv gefördert, nicht dem Zufall überlassen. Weiterbildung ist Investition, nicht Kosten.

### Führung als Beziehung

Führungskraft sein bedeutet Beziehungsarbeit – nicht nur Organisationsarbeit.

### Gesundheitsfördernde Führung

Belastungen erkennen, Ressourcen stärken und psychologische Sicherheit schaffen.

# Teamkultur als Erfolgsfaktor

Teamkultur wird oft als „weiches Thema“ abgetan. Die Forschungslage sagt etwas anderes: Die BAuA belegt, dass Teambeziehungen Gesundheit und Motivation stark beeinflussen. Das BIBB ergänzt: Teamkultur entscheidet maßgeblich darüber, ob Mitarbeitende bleiben oder gehen.

## **Konfliktmoderation**

Konflikte frühzeitig ansprechen und strukturiert lösen – bevor sie Teams lähmen.

## **Klare Kommunikation**

Informationsfluss, Erwartungen und Entscheidungen transparent und nachvollziehbar gestalten.

## **Stabile Übergaben**

Strukturierte Übergaben sichern Qualität und reduzieren Reibungsverluste im Schichtbetrieb.

## **Teamreflexion**

Regelmäßige Formate zur gemeinsamen Auswertung stärken Zusammenhalt und Lernfähigkeit.

# Dienstplanung als strategischer Kern

Dienstplanung ist einer der wirksamsten und am häufigsten unterschätzten Hebel in der Personalarbeit. Die BAuA belegt: Gute Dienstplanung schützt Gesundheit und erhöht die Bindungsrate erheblich.

## Klassische Best Practices

- Frühzeitige Planung mit ausreichend Vorlauf
- Systematische Wunschberücksichtigung
- Klare und bekannte Planungsregeln
- Puffer bewusst einbauen

## Nettojahresarbeitszeit nutzen

Urlaub, Krankheit, Fortbildung und Feiertage realistisch einrechnen – statt mit theoretischer Vollverfügbarkeit zu planen.

## Spezifikum der Eingliederungshilfe

Assistenzleistungen sind personenzentriert. Das bedeutet: Einsatzzeiten können flexibel zwischen leistungsberechtigter Person und Mitarbeitenden vereinbart werden. Das ermöglicht:

- Bessere Bedarfsanpassung
- Entzerrung von Spitzenzeiten
- Höhere Zufriedenheit auf beiden Seiten

**Kernaussage:** Realistische Planung stabilisiert Systeme. Flexibilität entsteht nicht durch Mehrarbeit – sondern durch bessere Passung.

# Gesundes Ausfallmanagement

Ausfallmanagement wirkt in zwei Dimensionen: durch Prävention und Früherkennung sowie durch tragfähige Vertretungskonzepte als konkrete operative Antwort auf Ausfälle.

## Prävention & Früherkennung

- Krankenstandsdaten systematisch auswerten – Muster früh erkennen
- Rückkehrgespräche: wertschätzend, nicht kontrollierend (Quelle: BMAS / BEM)
- Prävention vor Reaktion: Früherkennung wirksamer als Krisenintervention

## Vertretungskonzepte

- Springerpools: feste Springer-Teams springen kurzfristig ein (Bayerisches Modellprojekt 2023–2024: reduziert Belastung und Leiharbeit nachweislich)
- Klare Anrufkette: Wer wird wann angerufen? Welche Reihenfolge gilt?
- Stand-by & Flexi-Dienste: Abruf nur vor Schichtbeginn, begrenzte Tage, faire Vergütung
- Kein "Holen aus dem Frei" als Standard

☐ Hohe Krankenstände sind ein Frühwarnsystem. Wer Vertretung strukturiert und Prävention betreibt, stabilisiert das System.

HANDLUNGSFELD 6

# Handlungsfähig bleiben trotz Personalmangel

Viele Einrichtungen werden auf absehbare Zeit nicht ausreichend Personal haben. Die Frage ist nicht mehr nur: Wie gewinnen wir Personal? Sondern: Wie bleiben wir unter diesen Bedingungen stabil und handlungsfähig?

## **Priorisierung statt Überforderung**

Klar unterscheiden: Was ist unverzichtbar?  
Was ist verzichtbar? Was kann temporär reduziert werden?

## **Aufgaben neu denken**

Trennung von Fach- und Assistenzaufgaben, Delegation, multiprofessionelle Teams.

## **Komplexität reduzieren**

Prozesse vereinfachen, Standards schaffen, unnötige Aufgaben streichen. (Quelle: BAuA)

## **Stabilität durch klare Strukturen**

Teams brauchen Orientierung: klare Zuständigkeiten, verlässliche Abläufe, transparente Entscheidungen.

## **Führung als Stabilitätsanker**

Weg von operativer Steuerung, hin zu Orientierung geben und Belastung begrenzen. (Quelle: BIBB)

## **Realistische Erwartungen**

Neue Normalität definieren statt Dauer-Ausnahmestand. Realistische Leistungsniveaus, klare Kommunikation.

# Personalgewinnung erweitern & klug integrieren

Personalgewinnung bedeutet heute mehr als Stellenanzeigen schalten. Wer den Kreis der möglichen Mitarbeitenden erweitert und in gute Integration investiert, schafft sich mehr Handlungsspielraum – unabhängig vom Fachkräftemarkt.

## Fachkräfte gezielt gewinnen

Internationale Fachkräfte,  
Anerkennungspartnerschaften,  
Quereinsteiger mit Qualifizierung,  
Kooperationen mit Ausbildungsstätten.  
(Quelle: Make it in Germany)

## Nichtfachkräfte einbinden

Assistenzkräfte, Alltagsbegleiter,  
Ehrenamtliche und Helfer gezielt einsetzen.  
Klare Aufgabentrennung schafft Entlastung  
für Fachkräfte und sinnvolle Rollen für  
Nichtfachkräfte.

## Zeitarbeit strategisch nutzen

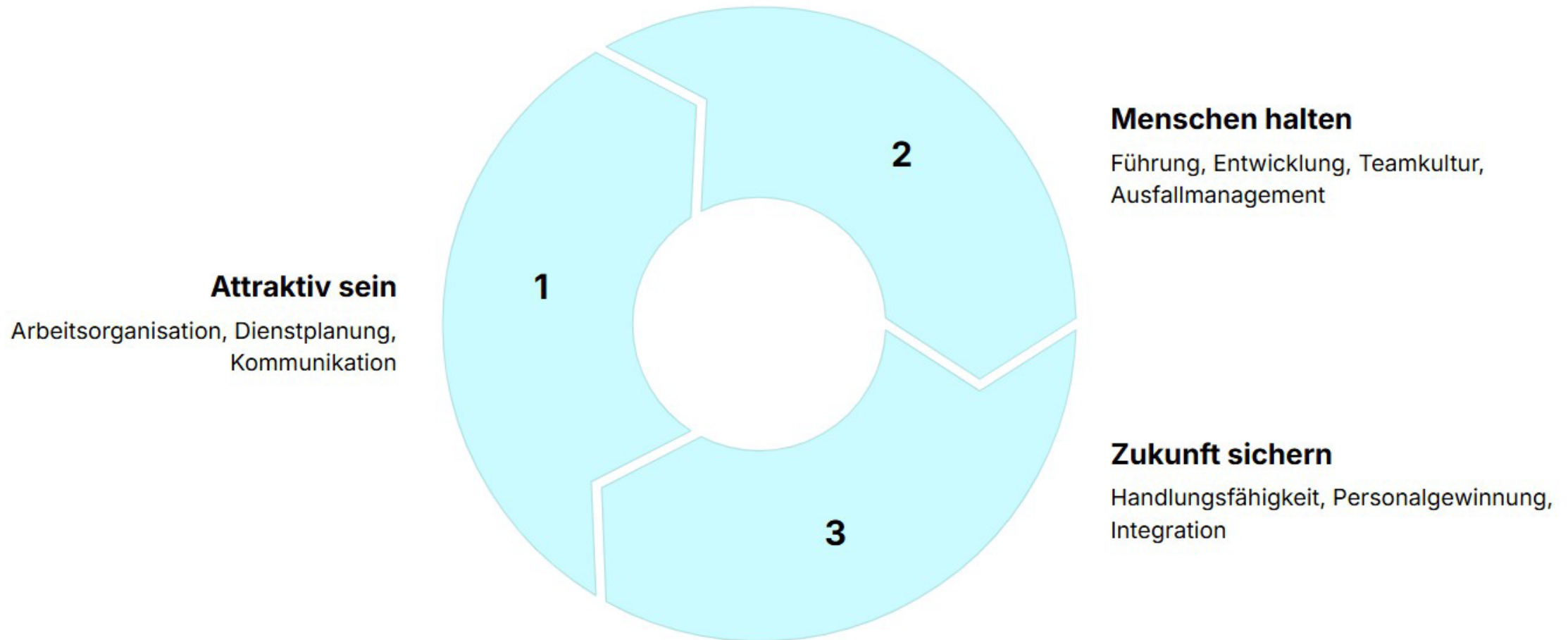
Zeitarbeitskräfte nicht nur als Notlösung,  
sondern als strukturelles Element denken.  
Gute Integration, klare Erwartungen und  
Einbindung ins Team entscheiden über  
Qualität und tatsächlicher Entlastung.

### Integration als Erfolgsfaktor

Strukturiertes Onboarding, Mentoring, Sprachförderung im Fachkontext und klare Rollenerwartungen gelten für alle Personengruppen – unabhängig vom Hintergrund.

# Was jetzt zählt

Fachkräftemangel lässt sich nicht mit einer Maßnahme lösen. Aber er lässt sich systematisch angehen – wenn Organisation, Führung und Kultur zusammenspielen.



„Zukunftsfähige Personalarbeit beginnt dort, wo Arbeit so gestaltet wird, dass Menschen bleiben können – und kommen wollen.“

QUALIFIZIERUNGSANGEBOT

# Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe – Die Qualifizierungsreihe

Sie möchten die Themen dieses Vortrags vertiefen und in Ihrer Einrichtung konkret umsetzen? Das Präventionsnetzwerk Nord bietet eine vierteilige Themenreihe – praxisnah, beteiligungsorientiert und auf Ihre Situation zugeschnitten.

01

---

## Modul 1 – 05.05.2026

Standortbestimmung & Attraktivität – Ausgangssituation analysieren, Arbeitgeberattraktivität reflektieren

03

---

## Modul 3 – 18.06.2026

Zusammenarbeit & Teamkultur – Rollenklärung, Kommunikation, psychologische Sicherheit

02

---

## Modul 2 – 21.05.2026

Gesunde und flexible Einsatzplanung – Beteiligung, flexible Modelle, präventives Ausfallmanagement

04

---

## Modul 4 – 09.07.2026

Zukunft gestalten – Strategische Personalplanung, Qualifizierung, Gesundheitskultur, Maßnahmenpläne



# Diskussion

Zum Abschluss laden wir Sie ein, die Inhalte in Ihre eigene Praxis zu übersetzen:

## **Diskussionsfrage**

**Welche Maßnahme setzen Sie um?**

Welche Strategien setzen Sie in Ihrer Organisation um? Was funktioniert?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Wir freuen uns auf Ihre Erfahrungen, Fragen und den gemeinsamen Austausch.

# Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Treffpunkt:

**Führung & Gesundheit im Dialog in der Eingliederungshilfe**

**1 x pro Monat, an jedem dritten Freitag,  
jeweils von 9:00 – 10:30 Uhr  
Online**

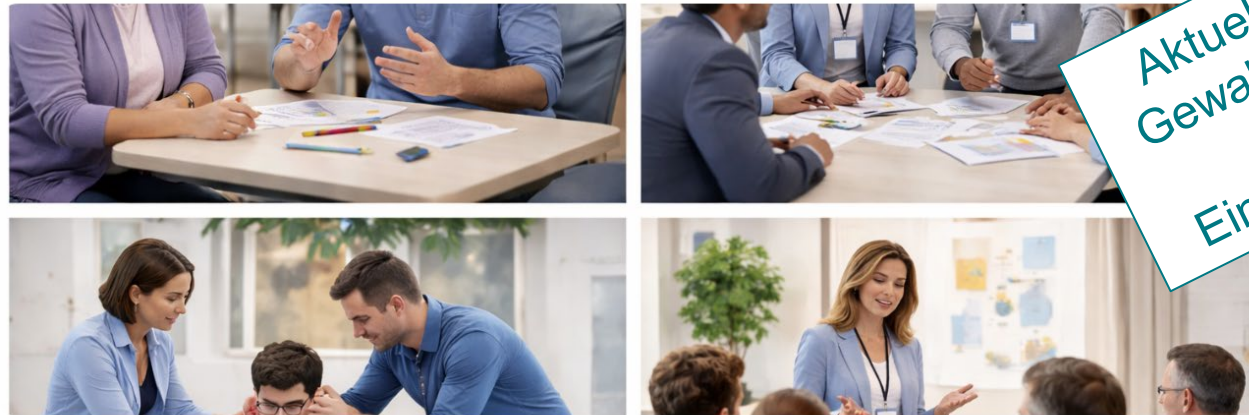
**Erstmals am 17. April 2026**

Anmeldung und weitere Infos [hier](#) oder über



# Fachartikel & One Minute Wonder

Aktuelles Thema:  
Gewaltprävention in  
der  
Eingliederungshilfe



INHALT

Strategische Herausforderungen  
Strukturelle Risiken  
Führungsverantwortung

Fazit: Klare Haltung entscheidet

Weiterführende Literatur finden Sie unter:

13.04.2026

## Gewaltprävention in der Eingliederungshilfe: Strategische Herausforderungen, strukturelle Risiken, Führungsverantwortung

In diesem Fachartikel beleuchten wir zentrale Aspekte von Gewalt und ihrer Prävention durch drei Perspektiven: Strategische Herausforderungen, strukturelle Risiken und die Verantwortung von Führungspersonen für den Schutz von Mitarbeitenden und Klient:innen.

### Strategische Herausforderungen

Die Eingliederungshilfe befindet sich in starkem Wandel. Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz (BTHG) wird Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung und Teilhabe zugesprochen neben einer stärker individuell ausgerichteten Bedarfsermittlung.

Präventionsnetzwerk  
Nord

## One Minute Wonder

STOP der Gewalt gegen Mitarbeitende

Ein Wort - vier Schritte - mehr Sicherheit

### S Stop sagen

- ▶ „Stop! So nicht!“
- ▶ Grenzen setzen

### T Tief durchatmen

- ▶ Ruhe bewahren
- ▶ Emotionen kontrollieren



### P Professionell handeln

- ▶ Hilfe holen
- ▶ Dokumentieren

### O Orientieren

- ▶ Abstand halten
- ▶ Situation einschätzen



Deine Sicherheit  
hat immer Vorrang



Du musst Gewalt  
nicht aushalten



Früh reagieren -  
Eskalation vermeiden

**STOP gibt Dir Struktur - Sicherheit geht vor!**

Nr. 6 04 / 2026

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage: [www.praeventionsnetzwerk-nord.de](http://www.praeventionsnetzwerk-nord.de)

Fachbeiträge & One Minute Wonder abrufbar unter: <https://praeventionsnetzwerk-nord.de/fachbeitraege/>

# Verabschiedung

