

## contec Pressemitteilung

### **„Kein Warten auf die Politik“: 2. contec forum – Management & Personal setzt Zeichen für unternehmerische Autonomie und Innovation**

**Das 2. contec forum – Management & Personal brachte am 10. und 11. Juni zum zweiten Mal Entscheider\*innen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zusammen. In der beeindruckenden Kulisse des Starlight-Express-Theaters in Bochum diskutierten die Teilnehmenden darüber, wie die Branche die Weichen für eine zukunftsfähige strategische Personalarbeit stellen kann. Im Fokus standen zentrale Branchenthemen wie eigenverantwortliches Unternehmertum, Bürokratieabbau, der Umgang mit der Generation Z sowie der Einfluss von Künstlicher Intelligenz.**

*Bochum, 18.06.2024* „Wenn wir auf die Politik warten, kommen wir nicht voran, stattdessen müssen wir eigenverantwortlich handeln“, betonte Dr. Thomas Müller, Geschäftsführer der contec GmbH und Leiter von conQuaesso® JOBS, in seiner Eröffnungsrede zum 2. contec forum – Management & Personal. „In diesen bewegten Zeiten brauchen wir einen klaren Kompass und Eigenverantwortung ist der Schlüssel zum Fortschritt.“ Auf der Bühne des Events, üblicherweise Schauplatz des Starlight Express-Musicals mit seiner rasanten Unterhaltung auf Rollschuhen, diskutierten Entscheider\*innen und Expert\*innen der Sozialbranche an zwei Tagen die aktuellen Herausforderungen und Chancen im HR-Bereich.

#### **Was die Branche braucht: Mehr Mensch, weniger Bürokratie**

Anna Leonhardi, Geschäftsführerin beim Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e. V. (DEVAP), ergänzte diese Perspektive mit der Forderung nach einer generationengerechten Reform der Pflegeversicherung. Sie betonte die Notwendigkeit, die berufliche Autonomie im Pflegeberuf zu stärken und die Aufgabenverteilung kompetenzorientiert zu gestalten. Mit Blick auf den Ausgang der Europawahl appellierte sie an das Publikum, die Pflege für alle zu verteidigen.

Die Podiumsdiskussion mit Vertreter\*innen der Branche unterstrich ebenfalls eine zentrale Forderung: Bürokratie abbauen, um den Menschen wieder stärker in den Fokus zu rücken. Ulrich Christofczik von der Ruhrgebietskonferenz Pflege brachte es auf den Punkt: „Wir dürfen die Pflegedokumentation nicht besser pflegen als den Pflegebedürftigen“. Prof. Uwe Ufer von der Diakonie Michaelshoven betonte, dass insbesondere die jüngere Generation in sozialen Berufen durch überbordende Verwaltungsarbeit frustriert sei. Er kritisierte, dass die Branche zu stark auf prozessuale Abläufe fokussiert sei, die weit von den eigentlichen Kund\*innen entfernt seien. Auch Eva Lettenmeier von der Korian Deutschland GmbH unterstrich, dass die Branche nicht nur darüber nachdenken sollte, warum die Generation Z nicht in das bestehende Arbeitsmodell passt, sondern vielmehr neue, zeitgemäße Strukturen entwickeln müsse, die den Bedürfnissen der jungen Menschen gerecht werden.

## **Führung neu denken: Authentisch und offen**

Birgit Ackermann, Vorständin des St. Josefshauses Herten, und Stephan Graue, Geschäftsführer der Evangelische Pflege Diakonie Vohwinkel, gingen jeweils der Frage nach, wie gute Führung gelingen kann. Birgit Ackermann zeigte auf, wie es ihrer Einrichtung gelang, eine authentische Führungskultur zu entwickeln. Stephan Graue stellte Strategien für ein effektives Nachfolge-Management vor und betonte die Bedeutung offener Kommunikation und Partizipation, um Talente und potenzielle Führungskräfte nachhaltig im Unternehmen zu fördern.

## **Mit Mut voraus: Mehr Innovation wagen**

Die Teilnehmer\*innen der Veranstaltung machten zudem deutlich, dass die Branche vor allem eins brauche, um zukunftsfest zu werden: Innovationen. Stefanie Krones vom Caritasverband Westerwald-Rhein-Lahn verdeutlichte, wie Organisationen innovative Lösungen in der Personalarbeit vorantreiben könnten. Sie betonte, dass Innovation auf Kreativität, Mitarbeiterbeteiligung und Wissensaustausch basiere und durch inspirierende Führung unterstützt werden solle. Krones appellierte an die Zuhörer\*innen, Altersunterschiede in Teams aktiv zu nutzen und die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Generationen einzubeziehen.

Auch andere erfolgreiche Sozialunternehmen zeigten, wie innovative Lösungen in der Praxis gelingen können. In kleinen Gruppen präsentierten sie, wie sie ihre Personalarbeit für die Zukunft fit machen. Sie stellten Projekte vor, zum Beispiel die Zusammenführung von Personalabteilung und Unternehmenskommunikation bei der Diakonie Himmelsthür oder das Modellhaus PeBeM bei Korian Deutschland, das sich als Motor für Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung erwiesen hat. Mark Weigand, Geschäftsführer bei Bethel.regional, erläuterte, wie flexible Arbeitszeitgestaltung mit Flow-Teams umgesetzt werden könne.

## **Mensch vs. Maschine: Ersetzt KI bald fehlendes Personal?**

Das Thema KI spielt auch in der Sozialbranche eine entscheidende Rolle, da die Digitalisierung und der Einsatz künstlicher Intelligenz das Potenzial haben, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern. Aus diesem Grund haben sich die Teilnehmer\*innen des Forums intensiv mit den Entwicklungen für den Personalbereich beschäftigt. Andreas Wedeking vom Verband Katholischer Altenhilfe in Deutschland (VKAD) machte deutlich, dass KI zwar nicht in der Lage sei, fehlendes Personal in der Branche zu ersetzen, aber dabei helfen könne, den Fokus stärker auf die direkte Pflege am Menschen zu lenken. Prof. David Matusiewicz von der FOM Hochschule für Oekonomie & Management ergänzte, dass es wichtig sei, KI als unterstützendes Werkzeug zu sehen, das menschliche Fähigkeiten unterstützt und nicht ersetzt.

Stefan Heinemann, Professor für Wirtschaftsethik an der FOM, warnte hingegen vor einer möglichen Erosion menschlicher Kompetenzen durch KI und hinterfragte den Wert des „Selbstgemachten“ und die Zahlungsbereitschaft für KI-generierte Produkte. Dennoch sieht er in KI eine große Chance, insbesondere vor dem Hintergrund der stagnierenden Entwicklungen im HR-Bereich in den letzten Jahren. Prof. Heinemann rief dazu auf, die Mitarbeitenden aktiv in den Transformationsprozess einzubeziehen und ihre Bedenken ernst zu nehmen. Auch Thomas Belker, Mitglied im Ethikbeirat HR-Tech, betonte die ethischen Dimensionen der Digitalisierung, insbesondere der KI. Er rief zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Technologie auf und warnte davor, KI blind zu vertrauen. Belker betonte die Notwendigkeit, ethische Fragen aktiv anzugehen, um eine erfolgreiche und menschenzentrierte Entwicklung sicherzustellen.

„Das 2. contec forum – Management & Personal hat uns wertvolle Einblicke und praxisnahe Lösungsansätze für die aktuellen Herausforderungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft gegeben. Wir sind uns einig, dass verantwortungsvolles Handeln und innovative Personalstrategien entscheidend sind, um die Zukunft der Branche erfolgreich zu gestalten“, resümierte Dr. Thomas Müller.

**Bei Veröffentlichung bitten wir um Zusendung eines Belegexemplars.**

Ihre Ansprechpartnerin:

Katharina Ommerborn  
Referentin PR & Kommunikation

contec GmbH  
InnovationsZentrum Gesundheitswirtschaft  
Gesundheitscampus-Süd 29  
44801 Bochum

Tel.: +49 (0)234 45273-263  
E-Mail: k.ommerborn@contec.de

Zur contec GmbH

Die contec GmbH – die Unternehmens- und Personalberatung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – ist eine 1988 in Bochum gegründete Unternehmensberatung mit Standorten in Bochum, Berlin, Hamburg, München und Stuttgart. Als unabhängiger Partner begleitet contec erfolgreich namhafte Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen sowie kommunale und privatwirtschaftliche Einrichtungen. Die Unterstützung erstreckt sich von der strategischen Weiterentwicklung über Restrukturierungen bis zur Verbesserung der Prozessabläufe und Optimierung der Wirtschaftlichkeit. Außerdem bietet contec ein breites Beratungsportfolio im Bereich Personalmanagement und -entwicklung sowie bei der Fach- und Führungskräftegewinnung. contec versteht sich als Netzwerk- und Innovationspartner der Branche.