

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023 der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg

A. Wirtschaftsbericht

I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft

1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen

Im ersten Jahr nach der Corona-Pandemie war das Jahr 2023 in jeglicher Hinsicht ein besonderes.

Alle in der Gesellschaft hatten gehofft, dass sich die Lage „normalisiert“. Das ist leider nicht eingetroffen. Begünstigt durch Mängel in den Regelungen des Bundes und des Landes und deren teilweise willkürlich anmutenden Umsetzung durch die nachgeordnete Landesverwaltung, die kommunale Ebene und durch die Kostenträger ist in allen Teilbereichen der Aufwand für Fördermittelanträge, Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen gestiegen. Die realen Kosten der Nachweispflicht für sozialen Unternehmen übersteigt die Kosten, die in Verhandlungen für die Zentralverwaltung realisiert werden können.

Die Realisierung des Rechts auf auskömmliche Refinanzierung, insbesondere der formal als Förderung eingestuft nicht tarifgerechten Zuwendungen für die Beratungsbereiche, ist angesichts der real stetig steigenden Personal- und Sachkosten im Grunde nicht mehr gegeben.

Zusätzlich zu den oben genannten Tatsachen kommen der Datenschutz, das Hinweisgeberschutzgesetz, die Nachhaltigkeitsberichterstattung und so weiter.

Nur durch unsere professionelle Bereichsleiter*innen- und Verwaltungsstruktur konnten wir die neuen Gegebenheiten für unsere Bereiche „runterbrechen“ und entsprechende praktikable Lösungen finden und Maßnahmen einleiten.

Wie in den letzten Lageberichten schon benannt, wird es uns künftig nicht an neuen Ideen und Konzepten für Einrichtungen und Dienste mangeln, sondern eher daran, wie wir gut ausgebildetes Fachpersonal (Erzieher*innen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, Kranken- und Altenpfleger*innen) gewinnen können, z. B. durch kreative Recruiting-Konzepte und wie wir durch die schlechter werdenden Rahmenbedingungen gute, zeitgemäße Gehaltsstrukturen beibehalten und weiterentwickeln können.

2. Entwicklung der Unternehmensbereiche

2.1. Bereich Pflege

Im Jahr 2023 rückte das Thema Corona mit all seinen Auswirkungen auf Mitarbeiter*innen, Klient*innen und den Arbeitgeber nach und nach in den Hintergrund. Stattdessen konnten wir uns wieder anderen Aufgabenfeldern widmen. Die anfänglich geltenden Corona-Regelungen liefen zum 1. März 2023 aus, die Impfpflicht für Mitarbeiter*innen im Pflegebereich endete und auch die Verpflichtung einer verantwortlichen Person nach § 35 IfSG (Pandemiebeauftragter) war seit dem zweiten Quartal nicht mehr relevant. Zunächst

herrschte Unsicherheit darüber, wie in den Einrichtungen weiterhin mit dem Coronavirus umgegangen werden sollte. Doch dank des großartigen Zusammenspiels aller Beteiligten konnte diesen Herausforderungen schnell begegnet werden. Die Spitzabrechnungen seitens der Kostenträger in Bezug auf die Refinanzierung von Mehraufwendungen erfolgen seit dem letzten Quartal 2023.

Im ersten Halbjahr 2023 lag ein starker Fokus auf dem Thema Krisenprävention. Wir analysierten weiterhin Gefahrenlagen von Strom- und Gasmangel bis hin zu Blackout-Szenarien, beschrieben präventive Maßnahmen und setzten einige davon um. Dazu gehörten das Verfassen von Notfalldienstplänen, Vorratseinkäufe gemäß den Empfehlungen des Bundeskatastrophenschutzes sowie Schulungen für Mitarbeiter*innen zu verschiedenen Krisensituationen. Ein zentraler Aspekt, der jedoch auch im Jahr 2023 noch nicht abschließend geklärt werden konnte, ist die Finanzierung bestimmter Maßnahmen, wie beispielsweise die Installation von Notstromaggregaten. Dennoch sind unsere Mitarbeiter*innen und Klient*innen gut vorbereitet, falls der Ernstfall eintreten sollte.

Der Personalmangel in der Pflege ist ein drängendes Problem, das die Belegungsstatistik maßgeblich beeinflusst. Die steigende Zahl der Pflegebedürftigen trifft auf einen abnehmenden Pool an Pflegekräften – diese Situation merken auch wir leider immer wieder in unseren Einrichtungen. Innovative Ansätze im Bewerbungs- und Personalmanagement sind unerlässlich. Kooperationen, wie beispielsweise mit Pflégia sind notwendig, um eine optimale Vernetzung zu erreichen und sich wirkungsvoll in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Allerdings beobachten wir eine deutliche Abnahme der Zuverlässigkeit von Bewerber*innen. Es ist daher entscheidend, neue Strategien zu entwickeln, um diesem Trend entgegenzuwirken.

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und gleichzeitig die individuelle und effiziente Zeitgestaltung der Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, haben wir uns für die Einführung einer E-Learning-Plattform namens *Pflegecampus* entschieden. Über diese Plattform können sowohl fachbezogene Fort- und Weiterbildungen als auch Pflichtfortbildungen abgebildet werden. *Pflegecampus* unterstützt somit eine flexible Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ebenso gibt es seit Februar 2023 einen einrichtungsübergreifenden Praxisanleiter bei der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg, der die Pflegeausbildung in unseren 12 Pflegeeinrichtungen sicherstellt. Mit Stand vom 1. August 2023 hatten wir 27 Auszubildende, die sich zur*zum Pflegefachmann*frau oder zur*zum Pflegehelfer*in bei uns ausbilden lassen möchten. Da nicht in allen Einrichtungen Praxisanleiter*innen zur Verfügung stehen und der Anspruch an die praktische Begleitung der Auszubildenden aufgrund der Generalistik gestiegen ist, können wir durch den übergreifenden Praxisanleiter eine qualitativ hochwertige Ausbildung anbieten.

Ein bedeutsamer Schritt, den wir im vergangenen Jahr umsetzen mussten, betraf die Einführung der Tariftreuregelung gemäß § 72 SGB XI. Diese Regelung wurde zum 1. September 2022 gesetzlich verankert und musste seit dem Jahr 2023 umgesetzt werden. Die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg hatte sich zunächst gegen eine Tarifbindung oder -anlehnung entschieden.

Daher mussten wir uns den Vorgaben des regional üblichen Entgelt-niveaus anpassen. Glücklicherweise war unsere Gehaltsstruktur bereits sehr gut, sodass nur geringe Umsetzungsmaßnahmen erforderlich waren.

Das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wurde zum 1. Juli 2023 in Kraft gesetzt. Es umfasst zwei wesentliche Aspekte:

- Erhöhung der Leistungszuschläge in stationären Einrichtungen: Dies bedeutet, dass Pflegeeinrichtungen zusätzliche finanzielle Unterstützung erhalten, um die Qualität der Pflege zu verbessern.
- Verpflichtung zur Anmeldung an die Telematikinfrastuktur: Sowohl voll- als auch teilstationäre Einrichtungen müssen sich bis zum 1. Juli 2025 an die Telematikinfrastuktur anschließen. Dies ermöglicht den sicheren Austausch von Gesundheitsdaten und fördert die digitale Vernetzung im Gesundheitswesen.

Die Umsetzung dieser Vorgaben ist von großer Bedeutung für die Pflegebranche und trägt zur Weiterentwicklung des Gesundheitssystems bei.

Mit über 400 engagierten Mitarbeiter*innen haben wir die Herausforderungen und Neuerungen des vergangenen Jahres erfolgreich gemeistert.

2.1.1. Bereich vollstationäre Altenpflege

Die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg betreibt weiterhin **fünf stationäre Pflegeeinrichtungen** mit einer Gesamtkapazität von **334 Bettenplätzen**. Durchschnittlich konnte eine Belegung von 93,6 % erreicht werden (+ 4,05 %), trotz vorübergehender personeller Engpässe.

Das Leitungsteam in den vollstationären Einrichtungen, bestehend aus Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung, ist in den vergangenen Jahren sehr konstant gewesen. Im Jahr 2023 gab es jedoch drei Leitungswechsel. Auch die Bereichsleitung unterstützte vorübergehend für drei Monate als Einrichtungsleitung und PDL das Haus Klein Welzin, was nochmals zu neuen Eindrücken und Einblicken verhalf. Zusammen mit den neuen Einrichtungsleitungen, die gewonnen werden konnten, möchten wir die bisherige Stabilität in den Pflegeheimen wiederherstellen und mit modernen Ansätzen in die Zukunft blicken.

Das Personalbemessungsverfahren (PeBeM), das seit Juli 2023 in vollstationären Pflegeeinrichtungen angewendet werden kann, legt fest, wie viel Personal mit welcher Qualifikation maximal in diesen Einrichtungen arbeiten kann. Ziel des neuen Verfahrens ist es, die Arbeitsbedingungen in der Alten- und Langzeitpflege zu verbessern. Hierfür war es wichtig, uns intern mit den Arbeitsabläufen und den Qualifikationsniveaus intensiv auseinanderzusetzen und die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter*innen zu forcieren. Für unsere 5 Einrichtungen würde die Umsetzung bedeuten, dass wir im Höchstfall (Korridorauslastung 100%) bis zu 30 VK im Pflegebereich zusätzlich einstellen müssten. Da wir uns jedoch gegen eine Pflegesatzverhandlung in 2023 entschieden haben, werden die neuen Personalanzahlzahlen erst im Jahr 2024 für uns umzusetzen sein.

Die Investitionskostenanträge für die Einrichtungen stellten ein herausforderndes Thema dar. Obwohl diese Anträge dem LAGuS bzw. dem KSV bereits seit vielen Monaten vorliegen, werden sie erst sehr spät oder gar nicht bearbeitet.

Die Verhandlungen mit den Sachbearbeiter*innen gestalten sich schwierig. Eine Folge davon ist, dass uns Einnahmen fehlen und wir bei den Renovierungs- und Modernisierungsmaßnahmen auf nicht refinanzierte Eigenmittel zurückgreifen müssen.

2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste

Die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg betreibt weiterhin **5 Sozialstationen** in Nordwestmecklenburg, Ludwigslust-Parchim und Schwerin. Hier angeschlossen sind **6 Demenz-WGs, 9 Servicewohnanlagen und der Hausnotruf**. Die Anzahl der betreuten Klient*innen konnte im vergangenen Jahr wesentlich gesteigert werden: Im Jahr 2023 versorgten wir **ca. 520 Klient*innen** mit SGB V- und SGB XI-Leistungen und zusätzlich noch 340 Kund*innen, die die Beratungsleistungen nach § 37.3 SGB XI über uns abbildeten. Der **Hausnotruf** ergänzt das Angebot der ambulanten Pflege und weist mit rund **790 Aufschaltungen (+30)** in Mecklenburg-Vorpommern eine wiederholte Kund*innenzunahme auf.

Die Nachfrage nach den Wohnungen in den Servicewohnanlagen ist weiterhin hoch, sodass die Hausdamen vor Ort gut ausgelastet sind und wir uns aktuell in den Vorbereitungen für die Betreuung einer weiteren Servicewohnanlage in Schwerin befinden.

Die Demenz-WGs waren zu Beginn 2023 sehr gut nachgefragt. Nachdem die Präsenzkraftpauschalen jedoch seit April 2023 gestaffelt stiegen, war ein Rückgang der Nachfragen zu verzeichnen. Die Erhöhung war jedoch aufgrund der Einführung von Nachtdiensten statt Bereitschaftsdiensten unumgänglich, damit diese auch refinanziert werden konnten. Damit wir hier wieder eine konstant hohe Auslastung aufweisen können, wurden bereits mehrere Maßnahmen eingeleitet.

Die wesentlichste Errungenschaft im ambulanten Bereich der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg ist die Einführung und Nutzung der Pflegesoftware *snap* der Firma *euregon*. Dies ermöglicht uns seit 2023 eine elektronische Pflegedokumentation, Klient*innenverwaltung, Arbeitszeiterfassung und Abrechnung, was die Abläufe und Transparenz maßgeblich positiv beeinflusst. Touren können schneller und übersichtlicher geplant, die Dienstpläne übersichtlicher gestaltet und die Prozesse besser evaluiert werden. Auch die Auswertungsmöglichkeiten erlauben viel detailliertere Einblicke in die Arbeit vor Ort und können die qualitative und rentable Versorgung der Klient*innen immens verbessern.

Die verpflichtende Anbindung an die Telematikinfrastruktur wurde im vergangenen Jahr ebenfalls stetig thematisiert und erste Schritte eingeleitet. So wurden z.B. für die Pflegedienstleitungen jeweils der elektronische Heilberufsausweis (eHBA) bestellt. Ebenso wurde die Vorgabe nach § 293 SGB V umgesetzt, die seit September 2023 eine lebenslange Beschäftigtennummer für alle Mitarbeiter*innen vorsieht, die Behandlungspflegeleistungen durchführen und abrechnen wollen. Hierfür mussten alle Mitarbeiter*innen der Sozialstationen in das Beschäftigtenverzeichnis ambulante Pflege (BeVaP) des Bundesinstitutes für Arzneimittel und Medizinprodukte hinterlegt werden, welches nun stets von den Pflegedienstleitungen aktualisiert werden muss.

Ein Leitungswechsel fand im Jahr 2023 in der Sozialstation Lübz statt. Hier trat eine langjährige PDL in den Ruhestand ein. Wir freuen uns aber sehr, dass wir nahtlos eine neue PDL einsetzen konnten, die mit hohem Engagement und Fachwissen diese verantwortungsvolle Position übernommen hat.

Im Jahr 2023 haben wir die Kostenträger erstmals alleinig zu Punktwertverhandlungen aufgerufen. Bis dato hatte der AWO-Landesverband diese Verhandlungen für uns geführt. Da die hier beantragten Punktwerte für die SGB XI-Leistungen für uns jedoch nicht länger ausreichend waren, wurde die Entscheidung getroffen, die Pflegekassen selbst zu Verhandlungen aufzufordern. Hierdurch konnten wesentlich höhere Werte erzielt werden, die ab dem 1. Januar 2024 umgesetzt werden konnten und somit auch zu einer angemessenen Refinanzierung beitragen.

Im Bereich der SGB V-Leistungen sind die Verhandlungen für das Jahr 2023 gescheitert und die neue HKP-Vergütung sollte mittels eines Schiedsverfahrens erzielt werden. Der Schiedsspruch, der am 22.11.2023 getroffen wurde, kam den Forderungen der Leistungserbringerverbänden vollumfänglich nach, sodass wir rückwirkend ab Januar 2023 höhere Leistungssätze abrechnen konnten ($\approx 350.000,00$ €). Leider wurde gegen diesen Schiedsspruch seitens der Kostenträger noch im Dezember eine Klage eingereicht, die nun dazu führte, dass auch die neue HKP-Verhandlung für 2024 unter einem schlechten Stern steht.

2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege

Nach wie vor betreiben wir in Grevesmühlen und Schwerin je eine Tagespflege mit insgesamt 35 Plätzen. Die Tagespflege in Grevesmühlen konnte im vergangenen Jahr ihr 10. Jubiläum feiern, die Tagespflege „Am Dreescher Markt“ bereits ihr 13.

Die Nachfrage an Tagespflegeplätzen in unseren teilstationären Einrichtungen ist leider auch im Jahr 2023 gering. Die Belegungsstatistik zeigt eine durchschnittliche Auslastung von 53%, was lediglich eine Erhöhung um 0,2% im Vergleich zum Vorjahr aufweist.

Ein wesentlicher Grund liegt in den Beiträgen gemäß § 41 SGB XI, die für unsere Klient*innen festgelegt sind und zuletzt im Jahr 2017 angepasst wurden. Seitdem sind die Tagespflegesätze erheblich gestiegen, was dazu führt, dass die Tagesgäste ihre Besuche in unseren Einrichtungen immer weniger refinanziert bekommen. Ein wachsender Anteil der Kosten muss von den Gästen selbst getragen werden, was sich jedoch viele von ihnen nicht leisten können. Daher ist es notwendig, dass die Tagespflege mehr Gäste aufnimmt, um eine höhere Auslastung zu erzielen. Dies gestaltet sich jedoch schwierig, da es immer mehr Tagespflegen in den Ortschaften gibt, die den Konkurrenzdruck maßgeblich beeinflussen.

Unsere Mitarbeiter*innen vor Ort arbeiten stets daran, mit neuen Ideen und Ansätzen die Auslastung zu erhöhen. Eine weitere Maßnahme wird sein, dass wir mit der nächsten Pflegesatzverhandlung die Kapazität der Tagespflege in Schwerin von 20 auf 18 Plätze reduzieren werden.

3. Entwicklung des Unternehmensbereichs Kindertagesstätten/Familie

3.1. Kindertagesstätten

In unseren **6 Kindertagesstätten**, wurde die qualitative Weiterentwicklung der Ausgestaltung pädagogischer Prozesse, in Verbindung mit der Verbesserung der strukturellen und baulichen Rahmenbedingungen, weiter vorangetrieben. Aufgrund der großen gesellschaftspolitischen Bedeutung „der frühen Kindheit“ sowie durch den erhöhten Beratungsbedarf der Familien, sind die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen kontinuierlich gestiegen. Unter diesem Blickwinkel, wurden auch 2023 die Konzeptionen und Qualitäts-/ Leistungsbeschreibungen, in allen Einrichtungen aktualisiert und weiterentwickelt. Es wurden Prozesse evaluiert und weitere Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung umgesetzt.

Die Umsetzung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse der Elementarpädagogik, bestimmt die fachlich-inhaltliche Arbeit in diesem Bereich. Unsere Kindertagesstätten sind zentrale Orte der Begegnungen und wichtige Einrichtungen für das Gemeinwesen und die Infrastruktur. Durch die Öffnung der Einrichtungen und die ständige Evaluierung der Konzepte und Prozesse, können wir uns gegen die vielen Mitbewerber gut behaupten und positiv abgrenzen. Ausdruck dessen ist nach wie vor die hohe Nachfrage von Familien für unsere Einrichtungen.

Das Kindertagesstättenförderungsgesetz für Mecklenburg–Vorpommern (KiföG M-V), bestimmt die finanziellen Rahmenbedingungen. Die Beitragsfreiheit für die Eltern wurde ab 1. Januar 2020 eingeführt. Die geforderte Umsetzung des Gesetzes war auch im 4. Jahr immer noch sehr schwierig, da methodische Vorgehensweisen zu bestimmten Verfahren von Seiten des Gesetzgebers gerade auf dem finanziellen Sektor nicht zeitgleich mit dem Gesetz definiert waren (Durchführungsbestimmungen). Die Finanzierung der Kindertagesstätten setzt sich aus mehreren Säulen zusammen. Die Bearbeitung und Koordinierung mit dem dafür erforderlichen verwaltungstechnisch erheblichen Mehraufwand innerhalb der Verwaltungsarbeit, wird nicht zu 100% vom Gesetzgeber refinanziert. Um aus den unterschiedlichen Paragraphen die „Fördertöpfe“ bedienen zu können, stehen wir weiterhin vor der Herausforderung, die Strukturen und Schnittstellen kontinuierlich zu prüfen.

Kriterien, wie eine richtige buchhalterische Zuordnung, die Ein- und Abgänge zu kontrollieren sowie den kompletten Personalbedarf zu errechnen, sind Prozesse, die die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens maßgeblich mitbestimmen. Das Sachgebiet Kita-Verwaltung, mit seinen 3 Verwaltungsmitarbeiterinnen aus dem Finanz- und Rechnungswesen, sicherten dieses Aufgabenfeld. Optimierungsprozesse in den verwaltungstechnischen Abläufen werden fortlaufend angestrebt und umgesetzt.

Die Voraussetzung für die Übernahmen des Leistungsentgeltes durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, sind die Leistungsvereinbarungen mit den Trägern der Leistungsanbieter. Hier wurden auch im vergangenen Jahr die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Leistungsfähigkeit und Sparsamkeit der Einrichtungen von Seiten der Jugendämter stark hinterfragt. Die herangezogenen Gesichtspunkte der Kostengünstigkeit, stehen oft im Widerspruch zu der gesetzlich notwendigen und tatsächlich geleisteten sozialen Arbeit sowie in Bezug auf qualitative Kriterien z. B. bei geplanten Investitionen. Die Vorbereitungen der Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen für unsere Kindertagesstätten, fanden in Zusammenarbeit mit den KiTa-Leitungen, der Bereichsleitung, dem Sachgebiet KiTa-Verwaltung und der Personalabteilung statt.

In den Verhandlungsgesprächen wurde erneut deutlich, dass unsere angestrebten fachlich-inhaltlichen Ziele zur Qualitätsentwicklung und -sicherung, nicht vollumfänglich seitens der jeweiligen örtlichen Träger unterstützt wurden.

Einen besonderen Höhepunkt stellte im 2. Halbjahr 2023, die Fertigstellung und Inbetriebnahme unserer KiTa in Parchim dar. Die Zusammenlegung unserer KiTas „Villa Kunterbunt“ und „Spatzennest“, einschließlich umfänglicher Bau- und Sanierungsarbeiten im Zeitraum von 3 Jahren, fanden im August 2023 ihren Abschluss. Im Rahmen der feierlichen Eröffnung, erhielt die KiTa ihren neuen Namen „Abenteuerland“. Im September 2023 begannen wir, aufgrund der Anfrage des Landkreises LWL-PCH und aufgrund der fehlenden Hortplätze in der Stadt Parchim, mit der Hortbetreuung. Zu diesem Zweck wurde die Containeranlage (vorher „Villa Kunterbunt“) entsprechend der Anforderungen für 44 Grundschüler umgerüstet und eingerichtet. Es wurden u. a. die Sanitäranlagen umgebaut. Bis zum Ende des Jahres 2023 wurden dort 30 bis 37 Grundschulkinder aus der Grundschule „Adolf-Diesterweg“ und der Goethe-Grundschule betreut und entsprechend begleitet.

Die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger des Landkreises LWL-PCH gestaltete sich im Rahmen der Kostenverhandlungen erneut schwierig. Es mussten mehrere Termine für die Verhandlungsgespräche angesetzt werden. Auch die Antragsverfahren für die Zustimmung von Investitionen nach § 78c Abs. 2 SGB VIII, zogen sich über mehrere Monate hin. Zu klären ist weiterhin, wie das erforderliche Stundenvolumen und die finanzielle Beteiligung im Rahmen der Schulwegbegleitung der Kinder aus der Adolf-Diesterweg-GS zum AWO Hort, durch Landkreis und Stadt/Gemeinde, auskömmlich sichergestellt/finanziert werden kann. Diesbezüglich sind wir als Träger in finanzielle Vorleistung gegangen und werden 2024 nachverhandeln.

2023 konnten wir wieder weitere zusätzliche Finanzmittel, insbesondere für die gezielte individuelle Förderung für unsere Kindertagesstätten „Regenbogen“ und „Igelkinder“ in Schwerin, „Villa Kunterbunt“ und „Spatzennest“ in Parchim (ab 1. August 2023 KiTa „Abenteuerland“) in Höhe von insgesamt **137.201,07 Euro** akquirieren. Dadurch konnten wir u.a. durch zusätzliche Fach-/Assistenzkräfte und durch projektbezogene Honorarkräfte sowie durch die Anschaffung von Materialien, das Beobachtungsverfahren nach dem „Dortmunder Entwicklungsscreening 3 bis 6 Jahre“ (DESK 3-6) qualitativ hoch und im Sinne unserer Trägerphilosophie umsetzen. Jedoch mussten wir in diesem Jahr mit einer noch geringeren Fördersumme als 2022 auskommen.

Des Weiteren versuchen unsere Einrichtungen durch individuelle Konzepte weitere Fördermöglichkeiten und damit zusätzliche finanzielle Mittel zu erschließen. Die Kindertagesstätte „Pippi Langstrumpf“ in Gadebusch, setzte das Programm innerhalb der Bundesinitiative Schwerpunkt-Kita Sprache und Integration „Offensive frühe Chancen – Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ auch 2023 um. Hier stand eine Fördersumme von **24.998,00 Euro** zur Verfügung. Auch hier ist die Fördersumme geringer ausgefallen als im Jahr zuvor.

Neben der weiterführenden strukturellen Planung des nächsten Bauabschnittes in der Kita „Regenbogen“, für die stufenweise Erneuerung und Erweiterung des Krippenbereiches und damit für die Verbesserung der bisherigen räumlichen Rahmenbedingungen in dieser KiTa, wurden die baulichen Maßnahmen auf dem Gelände fortgeführt. Parallel erfolgte die weitere fachlich-inhaltliche Begleitung, zur Weiterentwicklung der Konzeption, durch die Fachberatung des Trägers in Zusammenarbeit mit der KiTa-Leitung und den arbeitsfeldspezifischen Kleinteamleitungen. Ziel ist es, die Fachkräfte sowie auch Kinder und Eltern in die regelmäßigen Planungen einzubeziehen.

Die Investitionsplanung für die Baumaßnahmen und für die Ausstattung der neuen Räume, erforderten einen hohen zeitlichen Rahmen. Zudem gestaltete sich die Antragstellung auf Zustimmung der Investitionen nach § 78c Abs. 2 SGB VIII beim örtlichen Träger, aufgrund der Einholung mehrerer vergleichbarer Angebote, als sehr aufwendig. Bis zum Ende des Jahres erhielten wir teilweise keine Zustimmungsschreiben, so dass sich Auftragserteilungen bis Anfang 2024 hinauszögerten. Eine auskömmliche und vorausschauende Kosten- und Finanzierungsplanung, wurde somit uns als Träger und Bauherrn erschwert.

Dem Träger wurden 2023 nach Antragsstellung für den Bereich KiTa-Familie im Rahmen des Einsatzes von Alltagshelfer*innen **18.897,88 Euro** vom Land M-V zur Verfügung gestellt. Da auch diese Summe geringer als im Vorjahr ausfiel, konnte nur ein Teil der zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen im KiTa-Alltag umgesetzt werden.

3.1.1. Auslastung der Kindertageseinrichtungen:

Die Auslastung in den einzelnen KiTas, gestaltete sich wie folgt:

Kita Regenbogen	= 90 %		
Kita Pippi Langstrumpf	= 95 %		
Kita Die kleinen Schulzen	= 95 %		
Kita Villa Kunterbunt (bis 31.07.)	= 83 %	} ab 1. August 2023	KiTa „Abenteuerland“ = 74 %
Kita Spatzennest (bis 31.07.)	= 95 %		
Kita Leuchtturm	= 94 %		
Kita Igelkinder	= 84 %		

Unsere eingeleiteten Maßnahmen bzgl. der Steigerung der Auslastungszahlen werden wir weiter ausbauen, um weitere Verbesserungen bzgl. der Wirtschaftlichkeit zu erreichen.

Ebenfalls ist es auch weiterhin unser Ziel, die Verwaltungspauschale innerhalb der nächsten Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen zu erhöhen.

Durch die gute interne Zusammenarbeit zwischen den Kita-Leitungen, der Bereichsleitung und dem Bereich Finanzbuchhaltung/Sachgebiet Kita-Verwaltung, konnten Prozesse auch im Jahr 2023 optimiert werden.

3.2. Eltern-Kind-Zentrum

Die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg, führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin-Parchim e.V., auch 2023 die Etablierung vielfältiger Projekte und Angebote im neuerrichteten Eltern-Kind-Zentrum (EIKiZ) in Schwerin-Mueßer Holz fort. Nachdem die KiTa „Igelkinder“ bereits ab April 2021 ihre neuen Räume bezogen hatte und 2022 weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote in den Räumlichkeiten der KiTa/des EIKiZ installiert wurden, konnten die Angebote und Projekte 2023 ausgebaut werden. Die vollumfängliche Anerkennung der konzeptionell erforderlichen pädagogischen Nutzfläche wurde durch den örtlichen Träger nicht bewilligt. Hier erfordert es große Anstrengungen weiterhin in Verhandlungsgesprächen zu bleiben. Durch die Schaffung dieser neuen Einrichtung konnten interne/externe Angebote und Projekte für die Unterstützung der Familien im Sozialraum „Mueßer Holz“ implementiert und weiterentwickelt werden.

Dazu gehört der Nachbarschaftsgarten, der im Rahmen einer 4-jährigen Projektförderung durch das GKV-Bündnis für Gesundheit mit dem „Gufi-Projekt“ (Gesund und fit integriert), entstanden ist und gemeinsam mit einheimischen und zugewanderten Familien weiter ausgestaltet wird. Ein weiteres Projekt, StadtumMig, konnte Anfang 2023 mit der nun besetzten Personalstelle, proaktiv starten. Die Projektbeteiligungen stellen einen hohen Mehrwert für unseren Träger dar, binden aber auch Zeitressourcen im Rahmen der Projektplanung und -organisation im Bereich KiTa-Familie. Ein großer Mehrwert entstand durch die enge Anbindung der AWO Familienbildungsstätte in den fest etablierten Räumlichkeiten der Einrichtung. Das Ziel von wohnortnahen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Familien mit ihren Kindern konnte gut umgesetzt werden. Die qualitative Weiterentwicklung bestehender und neuer Angebote im EIKiZ wird in der wöchentlich stattfindenden Projektgruppe reflektiert und geplant.

Die Auslastung des Bewegungsbades konnte weiterhin gut fortgeführt werden. Die Aqua-Fit-Kurse für Jugendliche/Erwachsene/Senioren und die Wassergewöhnungskurse für Kinder im letzten Jahr vor der Schule, konnten sich quantitativ und qualitativ weiterentwickeln. Eine Beteiligung an der Förderung von „Aqua-KiTa“ in M-V, wurde uns Ende 2023 vom Bildungsministerium in Aussicht gestellt und wird von unserem Träger für 2024 vorbereitet. Die personelle Besetzung einer trägerinternen Kursleiterin für das Bewegungsbad, hat sehr positive Resonanzen ausgelöst. Eine Herausforderung wird es weiterhin sein, die Energiekosten abzufedern. Hier setzten wir alle Anstrengungen für eine Balance von Einnahmen und Ausgaben ein.

Die Planungen für die Fortsetzung unserer Beteiligung am Modellprojekt der Landeshauptstadt Schwerin zur „Entwicklung eines Kinder- und Familienzentrums im Mueßer Holz“, waren auch 2023 in unserer Zielsetzung verankert. Das diesbezügliche Bewerbungsverfahren wurde leider noch nicht durch das Land M-V und durch die Landeshauptstadt Schwerin gestartet. Unser Ziel bleibt es die Finanzierung der Personalstelle einer Koordinatorin und der anteiligen bzw. auskömmlichen Sachkosten zu verhandeln. Zurzeit gehen wir als Träger diesbezüglich weiterhin in Vorleistung.

Das AWO-Eltern-Kind-Zentrum soll sich mit der KiTa „Igelkinder“, dem Bewegungsbad und der **Familienbildungsstätte** sowie mit externen Kooperationspartnern zu einer an den Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen der Familien orientierten Einrichtung im Sozialraum „Mueßer Holz“ etablieren und weiterentwickeln.

3.3. Familienbildungsstätte

In 2023 werden die Kurse der FBS wieder verstärkt nachgefragt. Dadurch konnte sich das Ergebnis um 50.000,00 € verbessern. Durch die kontinuierliche Bedarfsabfrage bei den Kursteilnehmer*innen versuchen wir aktuelle Themen aufzunehmen und entsprechende fachlich geeignete Kursleiter*innen zu gewinnen.

Für 2024 planen wir den Umzug unserer Familienbildungsstätte in das Haupthaus bzw. die Geschäftsstelle der AWO, um die o.g. Vernetzung mit dem EIKiZ weiter inhaltlich ausbauen zu können.

4. Bereich Hilfen zur Erziehung / Hilfen zur Lebensbewältigung (HzE / HzL)

4.1. Gesamtsituation

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Bereichs hat sich auch im Geschäftsjahr 2023 trotz neuer Herausforderungen nach der Corona-Pandemie, wie dem Ukraine-Krieg und damit unklarer Versorgungssicherheit weiter stabilisiert und positiv entwickelt.

Grundsätzlich wurde in vielen Gesprächen seitens des Jugendamtes die durchgängig hohe Qualität der Arbeit in allen Einrichtungen, die verlässlichen professionellen Strukturen und die inhaltliche Angebotsvielfalt sehr positiv bewertet. Es wurde wieder die nachhaltige moderne soziale Arbeit als Grundhaltung jeder Einrichtung umfassend als zeitgemäß und außerordentlich zielorientiert wahrgenommen.

Im Gesamtbereich gab es 2023 kaum Personalfuktuation, was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext teils im Schichtsystem als sehr positiv zu bewerten und als Ausdruck eines bewussten Arbeitsschwerpunktes im Personalmanagement der Bereichsleitung und der Teamleiter*innen zu sehen ist. Alle Einrichtungen des Bereiches HzE wurden regelmäßig in den letzten Jahren in diesem Zusammenhang mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um einerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte bestmöglich bezahlen zu können.

Es wirken auch permanent kommunale Sparzwänge immer stärker auf dieses Arbeitsfeld, so dass weiterhin ein großer Aufwand notwendig war, um eine optimale Auslastung der Einrichtungen zu erreichen.

Zusätzlich stand weiterhin die Herausforderung die Flüchtlings- und Migrationsthematik mit starken Sprachbarrieren und ganz neuen Sozialisierungshintergründen zusätzlich im Gesamtbereich zu bearbeiten, was auch 2023 mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement, aber auch mittlerweile mit sehr guten Erfahrungswerten erfolgreich gelang.

Der Gesamtbereich HzE-HzL, mit den vielen unterschiedlichen Einrichtungen und Teamkonstellationen, ist 2023 noch stärker zusammengerückt, kann sich in Notfällen auf Hilfe der Kolleg*innen verlassen und ist fachlich übergreifend beispielhaft aufgestellt.

4.2. Kinder- und Jugendwohngruppe

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 2023 eine sehr gute Auslastung/Überauslastung verzeichnen. Das im Jahr 2005 erstmalig verhandelte Konzept der Kinder- und Jugendwohngruppe mit heilpädagogisch-therapeutischem Ansatz, individueller Begleitung der Kinder und Jugendlichen, verstärkter Elternarbeit und Einsatz einer Psychologin in Einzelfallkonstellationen wurde 2015 novelliert und konkret weiterentwickelt. Hierbei galt es, die vorhandenen personellen Ressourcen noch verbindlicher und geplanter für die individuelle Förderung der Kinder zu nutzen. Die Erfolge hierbei sind seit Jahren zu spüren. Inhaltlich liegt nun der Schwerpunkt auf dem § 35a SGB VIII, bei dem Kinder mit seelischer Behinderung oder drohender seelischer Behinderung ein besonders intensives Betreuungssetting für eine positive Entwicklung benötigen. Dieses Konzept wird tagtäglich lebendig umgesetzt und trägt maßgeblich zu einer positiven Entwicklung der Kinder bei.

Es stehen acht Einzelzimmer (teils auch für Doppelnutzung) für Kinder und Jugendliche, zwei Gemeinschaftsküchen, ein Wohnzimmer und Räume für die Mitarbeiter zur Verfügung. Im vergangenen Jahr gab es weitere Renovierungsarbeiten im Haus, so dass sich Lebensbedingungen für die Kinder und Jugendlichen verbessert haben. Auf Grund der durchgehend hohen Auslastung konnten alle Kosten im Personal- und Sachbedarfsbereich aufgefangen und darüber hinaus ein sehr betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt werden. Auf Grund des altersbedingten Ausscheidens der bisherigen Leiterin der Einrichtung werden mit dem neuen jungen Teamleiter, welcher nach Abschluss des Bachelor-Studiums wieder aus den eigenen Reihen stammt, weitere qualitative Entwicklungsschritte angestrebt.

4.3. Ambulante Hilfen zur Erziehung

Im Bereich der **ambulanten Hilfen zur Erziehung** kann weiterhin eine hohe, aber unstete Nachfrage durch das zuständige Jugendamt verzeichnet werden. Alle ganzjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Jahresdurchschnitt hierdurch gut ausgelastet, wobei allerdings Hilfeverläufe häufig nur bedingt betriebswirtschaftlich planbar sind. Spontane Hilfebeendigungen und damit verbundene Übergänge mit Unterauslastungen stehen hierbei im Kontext von Zeiträumen, um neue Hilfeanfragen annehmen zu können, vorzubereiten und durch das Jugendamt schlussendlich zu installieren. Die fachlich hervorragende nachhaltig angelegte sozialpädagogische Arbeit des Teams hat sich auch im Jahr 2023 weiter gefestigt. Die Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt der letzten Jahre erbrachten einen weiter erhöhten Fachleistungsstundensatz verbunden mit den entsprechenden Personalkostensteigerungen, die hiermit gegenfinanziert werden konnten. Trotz des höchst flexiblen Arbeitsfeldes konnten die betriebswirtschaftlichen Ziele in Kooperation mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche wieder erreicht werden. Weitere spezifische inhaltliche Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“ wie beispielsweise die Kanugruppe oder die „Outdoor-Gruppe“ stellen mittlerweile eine „Erfolgsstory“ dar und werden den sich immer wieder verändernden Bedarfen entsprechend angepasst. Eine sehr aufwendige Dokumentation und standardisierte abrechnungsrelevante Leistungsnachweise sind mittlerweile Bestandteil jeder Einzelfallhilfe. Das Team besteht weiterhin sowohl aus weiblichen und männlichen sowie aus jungen und aus erfahrenen Fachkräften. Alle Mitarbeiter sind bestens für den Umgang mit Kindeswohlgefährdungen geschult und stellen in der gesamten Arbeit eine vergleichsweise herausragende Position in der Landeshauptstadt dar. Die auf Leasing-Basis angeschafften Fahrzeuge werden für diesen Dienst mit hoher Auslastung genutzt. Um die Flexibilität im Tagesablauf noch weiter zu untermauern sind seit letztem Jahr alle Fachkräfte mit mobilen Notebooks ausgestattet.

4.4. Betreutes Wohnen für Jugendliche

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche** wurden 2023 die größeren Veränderungen von 2016 weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben seitdem eine gemeinsame Teamleitung. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt und immer wieder zukunftsfähig novelliert. Es kann noch intensiver und gezielter mit den Jugendlichen im eigenen Wohnraum fachlich fundiert an ihren Problemlagen gearbeitet werden. Die inhaltliche Arbeit konnte hiermit qualitativ weiterentwickelt werden, was sich in einer hohen Nachfrage durch die Jugendämter widerspiegelt. Nach zwischenzeitlicher flexibler übergreifender Personalgestaltung im Betreuten Wohnen für Jugendliche mit Unterstützung des Teams der ambulanten Hilfen zur Erziehung wurde seit 2021 zur grundlegenden Spezialisierung der Kernteams für das jeweilige Arbeitsfeld zurückgekehrt.

In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal- und Fallmanagement wieder eine stabile tragfähige etablierte Struktur geschaffen werden. Sehr große Schwierigkeiten gab es zeitweilig bei der Anmietung von passendem Wohnraum, da in der Landeshauptstadt Schwerin insbesondere kleine Wohnungen kaum zur Verfügung standen und somit teilweise Hilfen nicht umgesetzt werden oder sehr verspätet starten konnten. Hier wurde in Abstimmung mit dem KSV eine entscheidende Veränderung eingeführt, in dem die Wohnungen mit einer „Dauer – Betriebserlaubnis“ beantragt und genehmigt werden. Hiermit verbleiben die Wohnungen im Normalfall im Bestand und ausziehende Jugendliche beziehen im Hilfeverlauf begleitet eine neue eigene Wohnung. Dies ist konzeptionell und auch betriebswirtschaftlich eine kluge Anpassung. Die Wochenend- und Nachtbereitschaft für Notfälle wurde ebenfalls zielgerichtet überprüft und hat sich in einer weiteren Kooperation mit dem Kinder- und Jugendnotdienst professionell bewährt. Das Betriebsergebnis fällt auch 2023 wieder positiv aus.

4.5. Gemeinsame Wohnform für Alleinerziehende

Die Entwicklung der **Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende** kann auch im vergangenen Jahr als durchgängig qualitativ hochwertige und differenzierte flexible erfolgreiche Leistung eingeschätzt werden.

Die Angebote für die Mütter und ihre Kinder wurden kontinuierlich ausgebaut, so dass mehrmals wöchentlich gemeinsame oder individuelle Aktivitäten wie Kochen, gezieltes Spielen oder Yoga genutzt werden. Diese neue Struktur führte zu einer sehr hohen Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und somit auch auf die Anfragen. Der ambulant betreute Bereich wurde trotzdem etwas instabiler als in den Vorjahren angefragt, obwohl bei den verfügbaren Hilfen, die inhaltlichen oder personellen Neuanpassungen qualitativ gewirkt haben. Sukzessive konnte mit dem zuständigen Jugendamt bei den letzten Verhandlungen der Personalschlüssel für beide Teilbereiche weiter erhöht werden, so dass jetzt optimale Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit gegeben sind. Das Betriebsergebnis war insgesamt auch 2023 wieder positiv.

4.6. Kinder- und Jugendnotdienst (KJND)

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2023 wiederum auf einen sehr großen Bedarf und besondere Herausforderungen seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegenen Fallzahlen und die teilweise enorme Verweildauer der Kinder und Jugendlichen allerdings nicht entscheidend, da die Plätze immer vorgehalten, also auch z.B. bei Nichtbelegung finanziert werden. Jedoch spiegeln die Zahlen die enorm hohe Belastung der Mitarbeiterinnen wieder, zumal die konkreten Problemlagen innerhalb des fachgerechten Betreuungsaufwandes im KJND deutlich zunahmen. Sehr lange Aufenthaltszeiten einzelner Kinder und Jugendlicher, die auf Grund ihrer Verhaltensauffälligkeiten, Hilfebiografien, psychischen Konstellation oder familiären Zusammenhänge nicht zeitnah in adäquate Anschluss Hilfen durch das Jugendamt übergeleitet werden konnten, stehen im Widerspruch zum eigentlichen Konzept einer kurzzeitigen Betreuung in Notsituationen. Viele Einzelfall-Gespräche mit dem Jugendamt, immer wieder umgesetzte Notfallpläne teilweise mit zusätzlichem Personal und Sonderregelungen im Einzelfall in Abstimmung mit Polizei und der Psychiatrie führten auch 2023 zu einer teils permanenten Dauerbelastung neben dem allgemeinen Tagesgeschäft.

Nur durch eine starke Teamleistung unter Führung der Einrichtungsleitung mit Unterstützung der Bereichsleitung konnte diese Situation auch im vergangenen Jahr gemeistert werden. Besondere Vorfälle, wie körperliche Übergriffe auf Mitarbeiter*innen durch Klient*innen mit Polizeieinsätzen im KJND und eine Dauerbetreuung über viele Monate für mehrere „Systemsprenger“ führten zu einem permanenten Austausch des Geschäftsführers und der Bereichsleitung mit der Spitze des Jugendamtes der Landeshauptstadt Schwerin und mündete 2021 in personellen und konzeptionellen schwierigen „Neuverhandlungen“. Hier ist es final gelungen, 4 neue Personalstellen, ein angepasstes Sicherheitskonzept für den KJND und novellierte Standards der Zusammenarbeit mit dem Jugendamt zu manifestieren.

2023 ist es zusätzlich gelungen, Überbelegungen in diesem Kontext nach Vorgaben des KSV zukünftig aus zu schließen, was dazu führte, dass das Jugendamt nun endlich weitere Unterbringungsalternativen für Inobhutnahmen von Kindern und Jugendlichen bei Kindeswohlgefährdungen installieren musste, was die Gesamtsituation entspannte. Somit werden wir auch zukünftig die Leistungen des KJND für die Landeshauptstadt gestärkt erbringen, zumal eine Hauswirtschaftskraft und eine Sozialassistentin das Team erstmalig zusätzlich verstärkte. Die immer noch punktuelle Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in ihren nochmals besonderen Lebensumständen und Sozialisationen forderte die Flexibilität auch in der räumlichen Unterbringung und sprachlichen Verständigung. Diese Belegungen reduzierten sich allerdings deutlich, da auch hier Alternativen durch Landeshauptstadt Schwerin geschaffen werden mussten. Eine gestiegene Zahl von den oben benannten Überbelegungen war insgesamt schon 2020 und 2021 zu verzeichnen, was auch dazu führte, dass die Gespräche und Verhandlungen mit dem Jugendamt für eine Kapazitätserhöhung mit personeller Anpassung aus 2017-18 forciert und 2019 erfolgreich praktisch umgesetzt wurden. Dies hatte einen Umzug des KJND im September 2019 zur Folge, was eine beträchtliche zusätzliche Herausforderung während des laufenden Betriebes mit sich brachte. Nun gab es 6 Barriere reduzierte Plätze in einem schön restaurierten historischen Gebäude direkt gegenüber vom Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin. In den Verhandlungen 2020 wurde dann ein weiterer Platz kalkuliert, so dass weiterhin insgesamt ausschließlich 7 Plätze zur Verfügung stehen.

4.7. Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2023 über das Jugendamt der Stadt Schwerin gefördert und heißt seit 2019 **„Fachanlaufstelle Frühe Hilfen“**. Der koordinierende Gedanke und die Netzwerkarbeit für die vielen Angebote in diesem Bereich (in der Landeshauptstadt) standen nach konzeptionellen Veränderungen im Mittelpunkt der Arbeit. Zusätzliches Personal für die Übernahme der Einzelfallarbeit konnte im Kontext von Familienbildung und Frühe Hilfen des Trägers entwickelt, verhandelt und umgesetzt werden, so dass ab Herbst 2015 eine weitere Mitarbeiterin tätig werden konnte und auch 2023 diese Arbeit positiv fortgesetzt wurde. Auf Grund einer langen „Findungsphase im Jugendamt“ zum Thema Frühe Hilfen und unklaren Zuständigkeiten agierte diese Einrichtung auf diesem Feld zeitweise eher allein verantwortlich, dies allerdings mit großem Erfolg. Hier ist nun eine Stabilität seitens der Landeshauptstadt Schwerin festzustellen. Der Mitarbeiterin gelang es hervorragend alle Angebote der Landeshauptstadt kennenzulernen, zu bündeln und in einem neuen „Familien-ABC“ zusammenzufassen, jetzt auch als App verfügbar.

Durch die Einrichtung des Projektes „**Baby Willkommen**“ als Begrüßungsdienst aller Neugeborenen der Stadt Schwerin, in Zusammenarbeit mit dem jeweils aktuellen Oberbürgermeister und dem hiesigen Jugendamt sowie einer zusätzlichen Mitarbeiterin der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg und dem „**Café FuN**“ als offener Treffpunkt mit Angeboten zum Thema „Junge Familien“ erweiterte und etablierte sich die Angebotspalette der „Frühen Hilfen“.

Somit stellt die AWO die wesentlichen Eckpfeiler für diesen Bereich in der Landeshauptstadt. Die auskömmliche Gesamtfinanzierung wird dabei allerdings ein wichtiges Thema sein. Das Angebot von „Baby Willkommen“ wird nachhaltig, allerdings mit sinkenden Zahlen in Anspruch genommen. Zum einen werden in der Landeshauptstadt Schwerin deutlich weniger Babys geboren, zum anderen gilt es weiter die Attraktivität des Angebotes zielgruppengenau bekannter zu machen. Viele Sponsoren beteiligen sich an der „Willkommenstasche“ mit sinnvollen kleinen Artikeln, was zusätzlich für eine übergreifende Vernetzung von Stadt, AWO und Unternehmen der Landeshauptstadt sorgt. Das „Café FuN“ verzeichnete 2019 enorm gestiegene Besucherzahlen, welche 2020 und 2021 mit den teilweise notwendigen Schließungen auf Grund Corona-Bestimmungen absolut nicht gehalten werden konnten. 2023 gab es wieder stark gestiegene Besucherzahlen, die Treffs und Kurse sind „rappellvoll“!

4.8. Kinder- und Jugendwohngruppe Görries

Im März 2016 wurde unsere „**Integrative Sportpädagogische Wohngruppe**“ (**ISp-WG**) eröffnet. 2019 wurde das Grundkonzept den Bedarfen weiter angepasst und der sportpädagogische Aspekt wurde nicht mehr so entscheidend in den Vordergrund gestellt. Nach der dann folgenden Umbenennung in „**Kinder- und Jugendwohngruppe Görries**“ wurde eine noch höhere Nachfrage durch die Jugendämter erzielt, was zu einer deutlich besseren Auswahlmöglichkeit von Kindern und Jugendlichen für die Einrichtung führte. Dies wiederum war die Grundlage für eine Harmonisierung der Arbeit innerhalb der Einrichtung, die weitere Festigung des jungen Teams und die qualitative Weiterentwicklung der gezielten Förderung der Klient*innen. Das betriebswirtschaftliche Ergebnis ist durch „Vollauslastung – und Überauslastung“ sehr positiv ausgefallen. Diese Entwicklung ist insgesamt als hervorragend zu bewerten da es gelungen ist, mit gezielten kleinen Veränderungen und Anpassungen diese Einrichtung zeitgemäß erfolgreich weiterzuentwickeln. Viele Jugendliche, die längere Zeit in dieser Einrichtung lebten gehen gestärkt und alltagstauglich in ihr weiteres Leben.

4.9. „Junge Mütter Wohngemeinschaft“

Unserer „**Junge Mütter WG**“ mit insgesamt 8 Plätzen für 4 Mütter mit ihrem jeweiligen Baby als ganz neues fachliches Angebot für die Landeshauptstadt Schwerin mit bundesweiter Strahlkraft eröffnet werden. Diese besondere familienähnliche Einrichtung wurde aus den Erfahrungen und Bedarfen der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende heraus entwickelt. Die Teamleitung der Jungen Mütter WG war zuvor als Elternzeitvertretung der GWfA tätig und ist somit inhaltlich fachlich sehr gut aufgestellt. Das Angebot richtet sich an sehr junge Mütter ab 13 Jahre mit ihrem Baby oder auch Mütter über 16 Jahre, die einen besonderen Betreuungsbedarf aufweisen und somit noch nicht für die GWfA geeignet sind.

Dieses besondere Konzept wurde bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Die Auslastung 2023 war wieder sehr gut, teilweise mit Überbelegungen, für die es temporäre „Sonderbetriebserlaubnisse“ vom zuständigen KSV gab.

Nach anfänglich hohen Herausforderungen für das Team, den neuen Anforderungen punktgenau gerecht werden zu können, hat sich die gesamte Einrichtung inhaltlich, fachlich und personell stabilisiert und 2023 weiter hervorragend etabliert. Diese Einrichtung ergänzt die weiteren Angebote des Trägers zielgenau.

4.10. „Kinderwohngruppe am Zoo“

Nach einer Entwicklungszeit von etwa 10 Monaten konnte die jüngste Einrichtung des Bereiches HzE-HzL, die „**Kinderwohngruppe am Zoo**“ im November 2020 eröffnet werden. In enger konzeptioneller Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt gab es hier 6 Plätze für Kinder im Alter zwischen 0–10 Jahren (max. 12 Jahre bei Geschwisterkindern) und 2 „vollfinanzierte“ Plätze für Inobhutnahmen von Kindern in diesem Alter bei Kindeswohlgefährdungen. Das Gebäude liegt zielgruppengünstig direkt am Schweriner Zoo zwischen zwei Seen im verkehrsberuhigten Gebiet im Grünen. Die ebenerdige Einrichtung eignet sich ideal für die kleinen Kinder, umfasst Einzel- und Doppelzimmer, einen langen Flur mit Spielstrecke, einem offenen großen Küchen-Wohnzimmer, einem flexiblen Gruppen,- und „Entspannungsraum“, mehreren Bädern und 2 Büros für die Mitarbeiter*innen, sowie ein kleines separates Leitungsbüro. Die Einrichtung hat Platz für 1 körperbehindertes Kind – ein Zimmer + Bad sind Barriere-reduziert konzipiert. Ein angemessenes Außengelände rundet den Standort kindgerecht ab. Konzeptionell liegt hier der Schwerpunkt auf einem ruhigen, schönen Ort für die Kinder, gepaart mit intensiver aktiver Elternarbeit, um eine Rückkehr ins Elternhaus fachlich mit zu gestalten oder entsprechende Alternativen wie Pflegefamilien vorzubereiten. 9 Mitarbeiter*innen wurden teils deutlich vor der Eröffnung des Hauses eingestellt, um einerseits weitere Erfahrungen in anderen Einrichtungen zu sammeln, was den ganz jungen Kolleg*innen zu Gute kam, zum anderen, um dem neuen Team Zeit zu geben, sich inhaltlich fachlich zu finden. Ein langfristiger Mietvertrag sichert den neuen Standort für diese Arbeit. Für die Leitung konnte wieder einmal eine Mitarbeiterin aus den „eigenen Reihen“ gewonnen werden, die die Philosophie des Bereiches HzE-HzL bereits kennt und ihre bisherigen Erfahrungen in ihre neuen Leitungsaufgaben einbringen kann.

Der Gesamtprozess von Idee über Konzept – Immobiliensuche – Umbau, Renovierung und Ausstattung – Verhandlungen mit dem Jugendamt – Betriebserlaubnis – Mitarbeiter*innensuche und Teamzusammenstellung – bis hin zur Eröffnung am 1. November 2020 wurde durch die Bereichsleitung und die Fachberaterin verantwortlich übernommen, umgesetzt und in eine weitergeführten engen Begleitung der Leitung und des Teams übergeleitet. Die Einrichtung war innerhalb weniger Tage/Wochen voll belegt/teilweise überbelegt. Nach weiteren Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt stehen nun insgesamt 7 Plätze für die KiWG und 2 „Inobhutnahmeplätze“ zur Verfügung. 10 Mitarbeiter*innen sind nun in dieser Einrichtung tätig. 2023 war dementsprechend auch betriebswirtschaftlich durch Vollauslastung sehr erfolgreich, hier wird mittlerweile mit Wartelisten gearbeitet. Ein Erfolgskonzept!

4.11. Ausblick

Allgemein ist festzustellen, dass es ein massives Kostenproblem für die Landeshauptstadt Schwerin im HzE Bereich gibt, da einerseits die Bedarfe an professionellen Angeboten ebenso wie die Gehaltsentwicklungen bei den freien Trägern weiter steigen, andererseits aber ein stark verschuldeter Haushalt vorliegt. Hier wird grundlegend zukünftig realistisch geplant werden müssen, um den „Pflichtleistungen der Hilfen zur Erziehung“ gerecht werden zu können.

Der Geschäftsführer und der Bereichsleiter arbeiten hierfür in unterschiedlichen Gremien mit, u.a. auch in dem Unterausschuss „Jugendhilfeplanung“ der Landeshauptstadt Schwerin.

Trotz dessen ist es Ziel, weiterhin alle entgeltrelevanten HzE- Einrichtungen mit dem Schweriner Jugendamt ggf. jährlich neu zu verhandeln, um laut Gesellschafterbeschluss weitere Gehaltsanpassung an den TVöD für unsere Mitarbeiter*innen umzusetzen. Hierbei besteht dann zukünftig noch deutlicher als bisher die Herausforderung, da wir mit unseren starken Personalschlüsseln in den stationären Einrichtungen die notwendig sind, um nachhaltig gelingend für die Klient*innen agieren zu können, eine optimale Auslastung trotz hoher Tagessätze umzusetzen. Dieser Aufgabe stellen wir uns in vollster fachlicher Überzeugung.

Kostengünstige Angebote mit deutlich weniger Personal oder Fach-Know-how werden allerdings ggf. kostenintensiveren, aber qualitativ hochwertigen Angeboten durch die Jugendämter vorgezogen. Diesen Tendenzen werden wir weiterhin kontinuierlich argumentativ und mit erfolgreicher Arbeit entgegenwirken. Zusätzlich gilt es die jungen Einrichtungen voranzubringen und zu stabilisieren. Die neue Kinderwohngruppe am Zoo muss sich in Ruhe entwickeln und weitere Erfahrungen sammeln. Die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries wird das novellierte Konzept weiter umsetzen und perspektivisch an einem neuen Standort die Arbeit fortsetzen. Die Junge Mütter WG wird weitere Erfahrungen mit den Einzelfällen innerhalb der spezifischen Zielgruppe machen. Bei den Frühen Hilfen gibt es immer wieder amtsseitig weiterführende Ideen, die perspektivisch zu klären sind, allerdings auch vor Finanzierungsaspekten. Der KJND wird mit dem angepassten Konzept weiter eng mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin im Kinderschutz agieren. Des Weiteren ist die intensive Förderung der Teams mit ihren Leitungskräften und deren Rahmenbedingungen nach wie vor Kernaufgabe, um eine optimale Arbeitszufriedenheit weiter aktiv zu gewährleisten, eine professionelle fachliche Arbeit zu unterstützen und einer eventuellen personellen Fluktuation somit entgegenzuwirken. Zusätzlich gilt es, sich fachlich und konzeptionell mit dem neuen KJSG zu befassen und die Weichen für die kommenden Jahre der Veränderungen zu stellen. Perspektivisch wird sich der Bereich HzE-HzL um 3 Einrichtungen erweitern, so dass ab Mitte 2024 das Sportinternat, der Jugendtreff „Déjà-vu“ und die Kindertafel zu den bestehenden Einrichtungen hinzukommen werden. Ein weiteres neues Konzept einer zusätzlichen stationären Einrichtung ist für 2026 geplant.

5. Bereich Beratung

5.1. Beratungsstellen

Unsere Beratungsstellen „**Sozial- und Kurberatung**“, „**Schwangerenberatung**“ und „**Migrationsberatung**“, sind hoch frequentiert. Da die Beratungsstellen aus Bundes-, Landes- und Stadtzuschüssen finanziert werden und die Zuschüsse nach Förderrecht seit Jahren gleichbleibend sind, obwohl die Personal-, Betriebs- und Sachkosten steigen, kann man mittlerweile von einer degressiven Förderung sprechen. Das heißt, eine 100 %ige Kostendeckung wird für die gewollten Beratungsstellen immer schwieriger, eigentlich unmöglich. Es entsteht unter betriebswirtschaftlicher Betrachtung ein unverhältnismäßiger und nicht zu verantwortender Verwaltungs- und Verhandlungsaufwand. Insgesamt wollen wir die Beratungsstellen jedoch erhalten, da die Vernetzung mit unseren anderen Einrichtungen und Bereichen das betriebswirtschaftliche Ergebnis inhaltlich durchaus positiv beeinflusst.

Im Zuge des neuen Schwangerschaftsberatungsgesetzes wurden Einzugsgebiete und Beratungsstellen „neu“ geordnet. Für unsere Beratungsstelle hatte das zur Folge, dass wir für Schwerin 0,5 Fachkräfte abbauen sollten, obwohl wir seit Jahren die höchste Beratungsquote vorhielten. Da wir uns im Interessenbekundungsverfahren auch für den Landkreis Nordwestmecklenburg beworben hatten und hier den Zuschlag erhielten, konnten wir die Fachkräfte alle behalten.

Der Aufbau der Schwangerschaftsberatungsstelle in Gadebusch wurde im ersten Halbjahr 2017 umgesetzt und mit dem neuen Interessenbekundungsverfahren 2019 verstetigt. In 2022 fand ein neues Interessenbekundungsverfahren auf Landesebene statt. Durch die Steigerung der Einwohnerzahlen in der Landeshauptstadt Schwerin wurden weitere Stundenerhöhungen für die Beratungen notwendig.

Neben den genannten Beratungsstellen haben wir zusammen mit unserem AWO-Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. und den dort geführten Beratungsstellen, wie **Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt**, die **Kinder- und Jugendberatung in Fällen häuslicher Gewalt**, die **Opferberatung sexueller Gewalt**, die **Beratung Frauen in Not und häuslicher Gewalt Grevesmühlen** sowie die **Beratungsstelle Zwangsprostitution und Menschenhandel ZORA** das gesamte Spektrum der Krisenintervention abgedeckt und arbeiten dadurch vernetzt, sowohl für das Land Mecklenburg-Vorpommern als auch für die Region Westmecklenburg. Das Hauptproblem ist, dass politisch Tariftreue propagiert und gewollt wird, aber die Fördermittel nicht entsprechend der Tarife gewährt werden, sodass wir noch sehr hohe Eigenmittel für die Erhaltung der Beratungsstellen bereitstellen müssen.

5.2. Integrationsfachdienste (IFD)

Der **Integrationsfachdienst** als Beratungs- und Vermittlungsstelle hat sich seinen guten Ruf in Westmecklenburg erhalten. Wie im letzten Lagebericht angedeutet, wurde die Leistung vom Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (europaweit) neu ausgeschrieben. Auf Grund unseres eingereichten Konzeptes und der anerkannten Professionalität unserer Mitarbeiterinnen erhielten wir den Zuschlag für die nächsten drei bis fünf Jahre. Dadurch ist mittelfristig eine Kontinuität des Dienstes gesichert.

Mit der Ausschreibung wurde das langjährige Teilprojekt „Übergang Schule-Beruf“ für Schüler aus Schulen zur Lebensbewältigung, Körperbehindertenschulen Praktika in

Betrieben zu suchen und dadurch Chancen für eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen im IFD verstetigt.

Zum 1. Oktober 2022 wurde der Leistungsumfang mit der Errichtung der **Einheitlichen Ansprechstelle (EAA)** nach §§ 185a, 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX erweitert.

Für diesen Beratungsbereich sind die Finanzierungsmöglichkeiten auskömmlich und gut geregelt.

6. Bereich Freizeit / Jugend

6.1. Sportinternat

Das Sportinternat ist Bestandteil des Verbundsystems „Eliteschule des Sports“ mit den drei Bestandteilen Sport - Schule - Sportinternat.

Im Nach – Corona Jahr konnte die Auslastung um 15 % auf 75 % erhöht werden. Auch die sogenannten Probewochen der einzelnen Sportarten konnten wieder kontinuierlich durchgeführt werden, um junge talentierte Sportler*innen zu sichten und zu prüfen, ob sie die Belastung Schule – Sport und Internatsleben auch bewältigen können.

Wir gehen davon aus, dass die Auslastung dadurch in 2024 weiter steigen wird.

Auffällig ist, dass immer häufiger ein Wechsel im laufenden Schuljahr von Sportler*innen zu oder auch aus anderen Stützpunkten erfolgte. Bei internationalen und nationalen Wettkämpfen sind viele Internatssportler*innen erfolgreich gewesen.

6.2. Treffpunkt „Déjà-vu“

Im ersten Quartal 2023 hat sich die Arbeit, die Besucherzahl und das Klientel gegenüber den Vorjahren nicht wesentlich verändert.

Auf Grund des umfangreichen Umbaus und der Sanierungsarbeiten, die 40 Wochen andauerten, zog das „Déjà-vu“ im März 2023 in die ehemalige Kita „Igelkinder“, in die Justus von Liebigstr. 29.

Dadurch änderte sich die Struktur der Teilnehmer maßgeblich. Teilweise waren die Besucher viel jünger und kamen aus dem direkten Umfeld.

Nur wenige von den gewohnten Besuchern und Stammgästen fanden sporadisch den Weg in die „Übergangslösung“.

Die räumlichen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten waren dadurch teilweise sehr eingeschränkt.

Es ist uns trotzdem gelungen, Angebote zu unterbreiten, pädagogische Gespräche zu führen sowie Hilfe und Unterstützung anzubieten.

Die Beratungen und unterstützenden Angebote im HIB-Café (Hilfe Information Beratung), die wir jeweils mittwochs zu persönlichen Gesprächen anboten, fanden im Berichtszeitraum nicht die große gewünschte Resonanz.

Gezielt konnten wir dennoch einigen Jugendlichen durch Gespräche, Beratung und Vermittlung, z.B. zur Familienbildungsstätte der AWO, Kompass ins Familienleben oder „Jugend stärken im Quartier“, Unterstützung und Hilfe geben.
Im Jahr 2023 führten wir wie gehabt unsere Ferienspiele und unser Ferienlager (gemeinsam mit dem Caritas Jugendhaus Lankow) durch.

Die regelmäßige Zusammenarbeit mit dem AWO-Landesjugendwerk zu verschiedenen Projekten hat sich auch 2023 weiterhin bewährt.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war die fachliche Zusammenarbeit mit einer neuen Kollegin, die 4 h täglich den „**Pädagogischen Mittagstisch**“ in der „**Kindertafel**“ auf dem Großen Dreesch begleitet.

Durch die enge Zusammenarbeit war es uns möglich, besondere Problemlagen aufzugreifen und eventuelle Beratungen, Hilfen und Unterstützungen zu geben. Der Austausch war sehr wichtig für unsere tägliche Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Aufgrund eines längeren Ausfalls einer Kollegin wurde wieder deutlich, wie wichtig die ehrenamtlichen Helfer im „Déjà-vu“ sind. Hierzu zählten die Schaffung der zusätzlichen Stelle durch die Agentur für Arbeit (nach § 16 i SGB II) sowie die BFDler Stelle und die diversen Praktikant*innen.

Sie konnten bei verschiedenen zeitaufwendigen und intensiven Tätigkeiten unterstützen.

6.3. Kindertafel – Hegelstraße 24 (pädagogische Betreuung)

Kindertafel und Ablauf

Die Kindertafel der Schweriner Tafeln e. V. liegt im Stadtteil Mueßer Holz. Der Stadtteil ist geprägt von einer hohen Arbeitslosenquote und Armut.

Die Räumlichkeiten der Kindertafel sind im Erdgeschoss eines Anbaus eines Mehrfamilienhauses zu finden. Seit letztem Jahr wird das Team durch eine pädagogische Fachkraft ergänzt, welche die Kinder durch pädagogische Angebote betreut, fördert und berät. Dies wird durch eine Kooperation mit der AWO Schwerin gefördert.

Ab 11:30 Uhr wird die Kindertafel für die Kinder geöffnet und ab 12 Uhr steht die pädagogische Fachkraft vor Ort für die Kinder zur Verfügung. Die Fachkraft orientiert sich an den Bedürfnissen der Kinder. Täglich besuchen zwischen 80 und 120 Kindern die Kindertafel.

Ziel des Projektes

Seit Jahren kommen in die Kindertafel eine hohe Anzahl an Kindern aus den verschiedensten Bauabschnitten des Stadtteils „Dreesch“. Die Kinder von 6 - 18 Jahren haben unterschiedlichste Nationalitäten und Religionen und bringen gleichzeitig mal mehr und mal weniger Probleme mit. Seien es Fluchterfahrungen oder auch Probleme schulischen, familiären oder anderen sozialen Ursprungs.

Ziel der pädagogischen Fachkraft in der Kindertafel ist es, mit Hilfe des „pädagogischen Mittagstisches“ in der Kindertafel, die Kinder und Jugendlichen in solchen Problemsituationen zu beraten und ihnen zu helfen.

Hierfür ist besonders die Vernetzung mit Anlaufstellen der AWO essenziell, wie beispielsweise den zahlreichen Beratungsstellen oder auch Jugendclubs, wie dem „Déjà-vu“. Um die Kinder bestmöglich zu begleiten, zu beraten und auch zu fördern gibt es über die oben genannten Möglichkeiten weitere pädagogische Angebote, die zielführend sind und sich an den Bedürfnissen der Kinder orientieren.

Einführung pädagogischer Maßnahmen

Durch die pädagogische Fachkraft wurde zunächst die Hausaufgabenhilfe fortgesetzt, die bereits seit Jahren ein wichtiger Bestandteil im Alltag der Kindertafel ist.

Seit Mai 2023 sind die Räumlichkeiten der Kindertafel erweitert worden, wodurch ein zusätzlicher pädagogischer Raum geschaffen wurde, in dem die Kinder die Möglichkeit haben zu spielen und weitere Tätigkeiten auszuführen.

Im Dezember wurden im Spielraum neue Möbel aufgebaut, durch die eine neue Strukturierung der Spielsachen nach Alter umgesetzt werden konnte. Hierfür wurde ein Smiley-System eingeführt, welches den Kindern Orientierung bietet, welches Spielzeug ihrem Alter gerecht wird und wo das Spielzeug nach dem Spielen wieder den richtigen Platz findet. Darüber hinaus wurde eine Ruhe-Ecke mit gemütlichen Sitzmöglichkeiten gestaltet, sodass die Kinder sich nach der Schule entspannen und dies auch als Leseecke nutzen können.

Für die Ferien werden immer unterschiedliche Angebote und Ausflüge geplant, die dann mit verschiedenen großen Kindergruppen durchgeführt und unternommen werden. Aber auch außerhalb der Ferienzeit können Ausflüge mit den Kindern stattfinden, je nach Angeboten, die die Kindertafel erhält.

Zum Beispiel:

Für etwa 40 Kindern wurde ermöglicht, dass sie zu der Cavalluna-Show in der Kongresshalle gehen konnten. In der Vorweihnachtszeit wurden wir zu Hugo Pfohe eingeladen. Die Mitarbeiter*innen und Kund*innen von Hugo Pfohe spenden jedes Jahr zahlreiche Spielsachen. Jedes Jahr bekommen die Kinder der Kindertafel die Chance, aus all den Spenden ein Spielzeug auszusuchen und mit nach Hause zu nehmen.

Alle pädagogischen Angebote in der Kindertafel werden von den Kindern und Jugendlichen zahlreich genutzt und geschätzt. Für die Zukunft sind weitere Ausflüge geplant, die überwiegend in den Schulferien erfolgen werden. Zudem wird an einer zusätzlichen und konstanten Unterstützung durch ein Nachhilfeangebot einer professionellen Nachhilfelehrerin gearbeitet, die die Räumlichkeiten der Kindertafel nach den regulären Öffnungszeiten für ihre Nachhilfe nutzt.

Durch die ständig wachsende Anzahl der Kinder, die die Kindertafel besuchen und die dortigen Angebote nutzen, stellt es sich als Herausforderung dar, jedem Kind individuell gerecht zu werden und auf ihre Wünsche und Bedürfnisse einzugehen.

Hinzu kommt, dass für einige Situationen mit den Kindern andere unbedingt zeitintensivere Maßnahmen gefragt sind, als bei anderen Situationen. Das lässt sich auf das Sozialverhalten einiger Kinder zurückführen, dass durch unterschiedliche Einflussfaktoren, fordernder ist, als bei anderen.

Jedoch ist der gegenseitige Respekt zwischen pädagogischer Fachkraft und Kind/Jugendlichem vorhanden, sodass es hauptsächlich gezieltere und intensivere Gespräche benötigt.

6.4. Projekt: Jugend Stärken „Brücken in die Eigenständigkeit“ JuSt BEst 2023

Im Jahr 2023 konzentrierte sich das Team von JuSt darauf, die mit der Konzeption bestätigten Schwerpunkte der Arbeit intensiv umzusetzen.

Dabei ging es insbesondere um die Begleitung von Jugendlichen, die von Wohnungslosigkeit bedroht oder bereits wohnungslos waren.

Im Weiteren stellte sich als Schwerpunkt die Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten heraus.

Die Trägergemeinschaft richtete ihre Arbeit auf zwei Bausteine aus

- die niedrigschwellige Beratung/Clearing
- das Case-Management

Mit jedem Jugendlichen wird die sozialpädagogische Einzelfallarbeit gestaltet. Mit der Umsetzung des Vorhabens wurden auch Elemente der begleitenden und aufsuchenden Sozialarbeit in die Prozessgestaltung aufgenommen.

In der Umsetzungsphase wurden den Teilnehmenden Hilfestellungen:

- in der Berufswegeplanung
- bei der Erarbeitung ihrer aussagefähigen und passgenauen Bewerbungen sowie bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen
- bei der Suche von berufsorientierenden Praktika
- bei der Minderung des Mangels an Kommunikations- und Ausdruckfähigkeit
- bei der Überwindung individueller Vermittlungshemmnisse
- bei der Inanspruchnahme von präventiven, unterstützenden, therapeutischen oder rehabilitierenden Maßnahmen durch Netzwerkpartner des Projektes gegeben.

Insbesondere im 2. Halbjahr 2023 sind verstärkt Anfragen zur Unterstützung mit Psychologen und Therapeuten an uns herangetragen worden.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit haben wir insbesondere mit den beruflichen Schulen der Stadt Schwerin eine enge Kooperation begonnen. Dabei haben wir uns davon leiten lassen, dass hier bereits präventiv angesetzt werden kann und somit für künftige Jahre weniger Unterstützung notwendig ist.

Ergebnisse der Arbeit im Jahr 2023

- 122 Neuaufnahmen
- 93 männlich
- 78 mit Migrationshintergrund vorwiegend aus Syrien und Afghanistan
- 54 Jugendlichen, die wohnungslos oder davon bedroht waren

Für das Jahr 2024 setzen wir uns die folgenden Schwerpunkte:

- Verstetigung des Projektes im Rahmen der Netzwerkarbeit
- Ausbau der Netzwerke, insbesondere zu den Wohnungsunternehmen durch die Mitarbeit in der AG der Landeshauptstadt Schwerin zur Wohnungslosenhilfe
- Verstärkte Zusammenarbeit mit ortsansässigen Psychologen und Therapeuten über die Mitarbeit in der Facharbeitsgruppe der Stadt Schwerin

Noch stärker wollen wir Jugendlichen aus der Ukraine unsere Hilfe und Unterstützung anbieten. Dies soll über die Sprachkurse sowie über die Volkshochschule erfolgen.

6.5. Projekt: MONI 2023

Im Rahmen der Arbeit im Projekt „Moni“ wurden die Aktivitäten darauf konzentriert, das Angebot für die Menschen mit Migrationshintergrund in der Öffentlichkeitsarbeit deutlich zu machen.

Schwerpunkte der Arbeit mit den Teilnehmer*innen (TN):

- Teilnahme an den Sprachtrainings in den unterschiedlichen Stufen sowohl für Anfänger als auch für Fortgeschrittene
- Gespräche zu den bisherigen Arbeitserfahrungen und den beruflichen Ausbildungen mit dem Ziel, diese abzugleichen, um geeignete Praktikumsplätze zu organisieren
- Abstimmung zu Praktikumsplätzen für die Teilnehmer in der Pflege und in anderen Bereichen der AWO
- Anfertigung von Unterlagen wie Lebenslauf und Bewerbungen von Teilnehmer*innen
- Der Begleitung in den Praktika und der engen Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Sprachfähigkeiten und Fertigkeiten zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme bei einer Vielzahl von Teilnehmern noch nicht ausreichend waren.

Das Sprachtraining für Anfänger hilft gerade TN, die nur über einen geringen Wortschatz verfügen. Hier wird der alltagsübliche Wortschatz vermittelt.

Bei den Fortgeschrittenen wird in Abhängigkeit von den beruflichen Orientierungen der Teilnehmer bereits arbeitsalltäglicher Wortschatz vermittelt, wie z. B. für den Handel.

Für den Bereich der Pflege wird in diesem Jahr der arbeitsalltägliche Wortschatz ermittelt, verschriftlicht und vermittelt.

Bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen hat sich gezeigt, dass es kaum oder nur unzureichende Kenntnisse bei der Erarbeitung gibt. In den Herkunftsländern, die im Projekt betreut werden, ist das kein Thema, denn hier wird persönlich alles besprochen und das gilt dann auch.

Zugleich muss gesagt werden, dass für Bewerbungen der Wortschatz von grundlegender Bedeutung ist. Viele können ihre Stärken und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie bereits erworben haben, nicht benennen.

Weiterhin fällt es den Teilnehmenden schwer sich auszudrücken und mitzuteilen, warum gerade diese Tätigkeiten für sie infrage kommen.

Den passgenauen Ausbildungsplatz zu finden, gestaltet sich als sehr schwierig, da die Teilnehmenden ihre Interessen nicht beschreiben können.

Aufgrund dessen begleiten die Projektmitarbeiter*innen die Teilnehmer zu den Vorstellungsgesprächen für einen Ausbildungsplatz, z. B. zu einem Zahnarzt und zu Pflegeeinrichtungen.

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit ist die Suche nach Praktikumsplätzen für kurz- und mittelfristige Praktika. Hier sollen sich die Teilnehmenden ausprobieren und den zu künftigen AG zeigen, wo ihre Stärken sind, aber auch selbst zu schauen, ob die Tätigkeiten ihren Interessen entsprechen.

Die zu begleitenden Personen kommen derzeit aus Tadschikistan, Afghanistan und der Ukraine.

Im Jahr 2023 wurden folgende Ergebnisse erzielt:

Gesamtzielstellung bis 06/2026		30.12.2023
Aufnahmen	110 Soll	38 = 34,5 %
Vermittlung Arbeit	28 Soll	14 = 50,0 %
Ausbildung/Schule	22 Soll	6 = 22,0 %
Verbesserung Beschäftigung	48 Soll	25 = 52,0 %

Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2024

- Schaffung von Best Praxis Beispielen beim Träger
- Erarbeitung von Unterlagen für Sprachtraining Pflege
- Umsetzung der Jahreszielstellung für 2024

6.6. Bereich HzA / Miniaturenpark

Durch neue Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit und damit einhergehende Reduzierungen der Mittel für Arbeitsgelegenheiten (AGH) haben sich in 2023 die Teilnehmerzahlen bzw. die Zuweisungen durch das Jobcenter Schwerin weiter minimiert.

Das hatten wir in 2022 mit dem Ausblick für uns klar definiert.

Im Dezember 2023 fand das Trägergespräch mit dem Jobcenter Schwerin statt. Durch die weiteren Umschichtungen der Haushaltstitel für die Jobcenter durch die Bundesagentur für Arbeit wurde uns mitgeteilt, dass in 2024 keine weiteren AGHs zur Verfügung stehen werden.

Für unseren Miniaturenpark „Lütt Schwerin“ haben wir nach einem neuen Betreiber gesucht, da wir die Grundsatzentscheidung getroffen haben, dann den Miniaturenpark zu schließen und damit in 2024 unsere eingebrachten Eigenmittel zu reduzieren.

Der Übergang soll zum 1. Juli 2024 erfolgen.

II. Personalbereich

Unsere Bereichsleiter- und Bereichskordinationsstruktur hat sich sowohl nach innen (betriebsintern) als auch nach außen (Politik, Ämter, Ministerien, Fachausschüsse) bewährt. Wobei wir durch das Ausscheiden einer langjährigen Mitarbeiterin unsere Struktur evaluiert haben und insbesondere den Bereich Pflege als eigenständigen Bereich mit einer Bereichsleitung neu besetzt haben und zusätzlich die Bereichsleitung Controlling/Finanzen verstärkt haben.

Die hohe Fachlichkeit unserer Bereichsleiter*innen stärkt auch das Erscheinungsbild des Unternehmens bei Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen. Ein weiteres Indiz sind die große Nachfrage und die vielen Anfragen nach neuen Projekten/Konzepten.

Im Jahr 2023 beschäftigten wir durchschnittlich **811 Mitarbeiter*innen (802 zu 2022)**, davon **701 Mitarbeiter*innen** auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt.

Um dem wachsenden Fachkräftemangel, wie anfangs beschrieben, entgegenzuwirken entwickeln wir ständig unsere Recruiting-Maßnahmen weiter und verbessern unseren Internetauftritt.

Erstmals im Jahr 2023 haben wir mit 13 Auszubildenden in der Erzieher*innenausbildung begonnen. Dafür wurden in 2022 umfangreiche Werbe- und Recruiting-Maßnahmen durchgeführt. Insgesamt hatten wir im Unternehmen mit dem Start des Berufsschuljahres im September **40 Auszubildende** als Pflegefachmann/Pflegefachfrau; Pflegehelfer*innen und Erzieher*innen.

Die Recruiting-Maßnahmen für die Ausbildungsberufe werden wir weiter forcieren, um dadurch einen Großteil unseres eigenen Fachkräftebedarfs decken zu können.

Auch in anderen Berufsgruppen könnten wir uns vorstellen eigene Ausbildungen zu installieren (z.B. Koch / Köchin).

Zusätzlich werden weitere Sozialmedien (Facebook, Instagram) und Portale (Indeed, eBay-Kleinanzeigen) erfolgreich genutzt.

Die Kampagnen zeigen erste Erfolge, insbesondere bei Neubesetzungen offener und/oder neu geschaffener Stellen. Überdies wurde die Karriereseite/Homepage überarbeitet und so gestaltet, dass das Informieren und Bewerben noch leichter ist.

Des Weiteren haben wir unsere bestehende AAVO den Marktentwicklungen erneut angepasst und werden diese ständig evaluieren und insbesondere das Vergütungssystem weiterentwickeln. Folge ist, dass wir in 2023 erneut Personalkostensteigerungen i.H.v. 5,66 % umgesetzt haben.

Insgesamt haben wir in den letzten fünf Jahren die Personalkosten um 68,28 % gesteigert und nähern uns auch mit dem neuen Gesellschafterbeschluss vom 17.05.2023 dem TVöD zu 99 % an.

Durch bundespolitische Entscheidungen, die in die Tarifautonomie eingegriffen haben, haben wir unsere bestehende AAVO novelliert und in der Gesellschafterversammlung am 21.11.2023 beschlossen. Somit wenden wir ab 2024 nach den Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen die neue Tarifstruktur an. Diese lehnt sich an den TVöD (VKA) an.

Damit wollen wir in der Gehaltsstruktur 100 % des TVöD umsetzen und arbeitgeber-attraktiv bleiben.

III. Bereich Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagementsystem der AWO-Soziale Dienste gGmbH–Westmecklenburg orientiert sich weiterhin an der Norm DIN EN ISO 9001:2015 und wird mittels der Software ConSense als digitales QM-Handbuch unterstützt.

Regelmäßige Qualitätszirkel, interne Audits und der jährliche Managementbericht sind entscheidende Elemente zur Aufrechterhaltung unseres Qualitätsmanagementsystems. Insgesamt tragen diese Maßnahmen dazu bei, die Qualität, Effizienz und Kontinuität unseres QM-Systems sicherzustellen und die Mitarbeiter*innen aktiv einzubinden.

Seit Mai 2023 wird das Audit- und Maßnahmenmanagement in der Software ConSense geschult und erprobt. Über diese Tools sollen die internen Audits transparent und flexibel durchgeführt werden können. Nach Austesten dieser Tools sind jedoch einige Auditor*innen noch nicht überzeugt, da die Übersichtlichkeit und die erhoffte Erleichterung nicht gegeben sind, wobei eine intensive Auswertung auf Anfang 2024 verschoben wurde.

Im Herbst wurde wieder ein externes Audit der Geschäftsführung, des QM-Systems, der Finanz- und Personalabteilungen durchgeführt. Der Auditor hinterfragte zwei Tage lang die internen Prozesse und zeigte einige Verbesserungspotentiale auf. Dieses Audit wurde als sehr nützlich empfunden und zeigt erneut, dass das QM-System der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg sehr gut aufgestellt ist. Nichtsdestotrotz wurde sich seitens der Geschäftsführung und Bereichsleitungen dazu entschieden, im kommenden Jahr die Prozesse weiterhin kritisch zu beleuchten und in den Qualitätszirkeln zu evaluieren.

Das Qualitätsmanagement wird aus allen Bereichen als hilfreich empfunden, da hier wichtige Bausteine der täglichen Arbeit in den unterschiedlichen Bereichen hinterlegt sind und den Mitarbeiter*innen Orientierung bietet.

Insgesamt trägt jeder im Unternehmen die Verantwortung für Qualität, und das Qualitätsmanagement stellt sicher, dass diese Verantwortung effektiv wahrgenommen wird.

IV. Nachhaltigkeit

Die AWO ist seit 33 Jahren ein wachsendes und erfolgreiches soziales Unternehmen in Westmecklenburg.

Im Mai 1990 mit einem geborgten Stuhl im Kreisverband Schwerin e.V. begonnen, dann der Zusammenschluss als AWO Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. und Gründung der AWO-Soziale Dienste gmbH-Westmecklenburg im November 2001. Mit Beginn der Tätigkeit am 1. Januar 2002 sind wir als soziales Unternehmen, das personalintensive Dienstleistungen erbringt, zum einen dem Dienst für und am Menschen und zum anderen der nachhaltigen Werterhaltung verpflichtet.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns als Dienstleister vor allem:

- Wertsteigerung für den Kunden
- Innovationskultur pflegen
- ein attraktiver Arbeitgeber sein und
- Ressourcen sparen wo möglich

Unsere Mitarbeiter*innen leisten mit ihrer qualitativen Arbeit in allen Bereichen jeden Tag einen wichtigen Beitrag zur Zufriedenheit der Kunden und sichern damit auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Wir sind als AWO-Soziale Dienste gmbH-Westmecklenburg Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und pflegen eine Organisations- und Willkommenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir beschäftigen derzeit Menschen aus 12 Nationen. Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe, Herkunft, Kultur und Religion.

Akzeptanz, Solidarität und Toleranz sind deshalb Teil der gelebten Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeitsthemen bei uns sind im:

Bereich Soziales:

- Arbeitssicherheit
- Gesundheit der Mitarbeitenden (BEM)
- Demographie und Entwicklung
- Kultur der Vielfalt
- Mitarbeiter*innenbindung

Bereich Wirtschaft:

- Compliance
- Qualität
- Innovation
- fairer Wettbewerb
- ehrliche Werbung
- faire und gute Bezahlung
- Beschaffung
- Digitalisierung

Bereich Umwelt:

- Klima
- Reduzierung von Abfall, Energieverbrauch, Wasserverbrauch und sparsamer Einsatz von Ressourcen
- Regionales

Mit dem externen Energieaudit haben wir uns auf den Weg gemacht, mögliche Einsparressourcen für jede einzelne Einrichtung/Dienstleistung zu finden.

Erste Ergebnisse zeigen sich in der sukzessiven Optimierung und Umrüstung der Beleuchtung auf LED, verstärkter Einsatz von Bewegungsmeldern, die das Licht ein- und ausschalten, intensive Mülltrennung in den Einrichtungen und bei Sanierung / Neubauten Einsatz von PV – Anlagen und BKHWS.

Dadurch konnten wir trotz exorbitanter Energiesteigerungen in den letzten beiden Jahren einiges auffangen.

V. Vermögens–, Finanz– und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg hat sich im Jahr 2023 durch die eingeleiteten Maßnahmen in 2019 weiter entspannt. Die Liquidität hat sich dadurch erhöht, obwohl wir nicht nur im „umgangssprachlichen“ Freiwilligenbereich, wie die Beratungsstellen, trotz Bewilligungsbescheiden der öffentlichen Verwaltung (teilweise bis zu sechs/acht Monaten und länger) in Vorleistung gehen müssen. Mittlerweile müssen wir auch für gesetzliche Pflichtleistungen drei bis sechs Monate in Vorleistung gehen (HzE–Bereich, Kita–Bereich, u. a. auch für Ermäßigungstatbestände der Eltern oder Eingliederungshilfen).

Des Weiteren konnten durch Realisierung von Projekten auch getätigte Vorlaufkosten refinanziert werden.

Im Finanzbereich konnten wir die eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen verstetigen, so dass sich auch die Qualität verbessert hat.

Ebenso konnte das Risikomanagement verstetigt und fortgesetzt werden, wie z. B. die monatlichen Kostenstellenauswertungen, BWA's, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsplanung und Prüfung, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Liste“, Spenden– und Vertragsmanagement.

Da die Pflegesatz– und Entgeltverhandlungen mit allen Vertragspartnern immer komplizierter und vor allem langwieriger werden, haben wir eine Projektgruppe in Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen bestehend aus Geschäftsführer, Finanz-, Personal- und entsprechende Bereichsleitungen gebildet. Dadurch sind wir besser für und in den Verhandlungen aufgestellt und konnten zeitnaher und regelmäßiger zu Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen aufrufen.

Für das Jahr 2024 planen wir mit einem voraussichtlichen Umsatz von 45,0 Mill.€ und einem gleichbleibenden Überschuss wie 2022 und 2023.

VI. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

VII. Angaben zu Zweigniederlassungen

Die Gesellschaft unterhält keine Zweigniederlassungen, jedoch eine größere Zahl von Betriebsstätten, Einrichtungen und Diensten in der Landeshauptstadt Schwerin sowie in den Landkreisen Ludwigslust–Parchim und Nordwestmecklenburg.

Die AWO–Soziale Dienste gGmbH–Westmecklenburg ist an mehreren Gesellschaften beteiligt.

B. Risikobericht

I. Risiken

Latente Risiken sind vorrangig durch die finanziellen Probleme der öffentlichen Haushalte (für sog. freiwillige Leistungen, insbesondere Beratungsdienste) und dem ständigen politischen Paradigmenwechsel begründet. Damit einhergehend ist die schlechte Zahlungsmoral für gewollte und erbrachte Leistungen – trotz verhandelter Entgelte bzw. Pflegesätze (so z. B. Nichtanerkennung von erbrachten Leistungen von den Pflege- und Krankenkassen) und teilweiser Abkehr bestehender Rahmenvereinbarungen (hier ambulante Hilfen zur Erziehung). Wir gehen davon aus, dass mit großer Sicherheit langfristig die Zuwendungen und Zuschüsse für sogenannte „freiwillige Leistungen“ auf dem Status Quo bleibt und damit mit den steigenden Kosten (Personalkosten, Betriebs- und Sachkosten) eine Kürzung erfolgt bzw. ganz wegfallen wird.

Wie oben beschrieben (S. 5) gibt es ein latentes Risiko in Bezug auf das Klageverfahren der Kostenträger zum Schiedsspruch der HKP Vergütung. Wir gehen davon aus, dass das Sozialgericht dem Schiedsspruch folgen wird.

Auf Grund der schlechten Haushaltlage der öffentlichen Hand und der medialen Diskussion zu Kostensteigerungen in der Jugendhilfe sehen wir hier eher die Gefahr, dass z. Zt. bestehende fachliche Standards und Rahmenbedingungen durch neue ersetzt werden sollen um die bestehende hohe Qualität und damit die Entgelte zu senken. Hier werden wir genau prüfen ob wir dann noch Dienste und Einrichtungen anbieten werden.

Eine weitere Herausforderung bleibt darin bestehen die „neuen“ Verwaltungsstrukturen der Kreisgebietsreform zu bedienen. Der Verwaltungsaufwand hat sich exorbitant erhöht und wird trotz transparenter Darstellung unsererseits in den Entgeltverhandlungen nicht immer refinanziert. Insbesondere solche vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Querschnittsaufgaben wie Betriebsratskosten, Datenschutzbeauftragte u.a. wollen die Kostenträger nicht anerkennen bzw. wegdiskutieren.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagements Prozess- und Dienstleistungsrisiken für die Risikoabschätzung entwickelt, die von den Einrichtungen und Bereichen bewertet werden. Dadurch werden weitere Risikopotentiale eruiert und wir können gegensteuern.

Die von den Einrichtungsleiter*innen festgestellten Risiken werden auf Bereichsebene zusammengefasst und münden in einen gesonderten Bericht – Risikomanagement.

II. Chancen

Künftig müssen wir punktuell entscheiden welchen Dienst, welche Einrichtung noch ins Portfolio passt und/oder ggf. beendet bzw. geschlossen werden muss. Auf Grund der Größe und unseres Dienstleistungsspektrums hätten wir dann ausreichende Einsatzmöglichkeiten für die davon betroffenen Mitarbeiter*innen.

Der Bereich Pflege ist seit Jahren stabil. In diesem Geschäftsfeld sehen wir auch künftig noch neue Möglichkeiten für innovative Ideen und Produkte. Wobei für uns Bedarfe und Standortfaktoren ausschlaggebende Faktoren sind und wir Anfragen einer genauen Prüfung unterziehen werden, obwohl es in den letzten Jahren durch sogenannte Investorenmodelle zu einer Überkapazität in der „klassischen“ Pflege gekommen ist. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter*innen sein.

Im Bereich der Kindertagesstätten werden wir den begonnenen Weg der Weiterentwicklung neuer pädagogischer Konzepte weitergehen und unsere bestehenden Einrichtungen weiter profilieren, so dass wir im Wettbewerb mit den anderen Trägern gut aufgestellt sind. Für zwei unserer Einrichtungen planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben.

In 2023 haben wir, wie im Lagebericht 2022 beschrieben, die beiden Parchimer Kitas zur Kita „Abenteuerland“ zusammengelegt und eröffnet.

In 2023/2024 werden für alle 6 Einrichtungen neue Entgeltverhandlungen geführt.

Gleiches gilt auch für den Bereich Hilfen zur Erziehung/Lebensbewältigung, wo wir neue Konzepte entwickeln und den Ämtern vorschlagen. Hier gehen wir davon aus, dass spezialisierte und qualitativ gute Angebote und Einrichtungen an Bedeutung gewinnen werden.

In allen Bereichen arbeiten wir zielstrebig an der Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Angebote. So schaffen wir uns einen Vorlauf, um auf sich verändernde Bedarfe schneller reagieren zu können.

Zum Ende des Jahres 2023 wurde auf der Gesellschafterversammlung die Novellierung unserer Allgemeinen Arbeits- und Vergütungsordnung (AAVO) mit den neuen Vergütungstabellen beschlossen.

Mit dem neuen Vergütungssystem sind wir modern und in Anlehnung des öffentlichen Tarifes (TVöD-L) angekommen und damit zu anderen Mitbewerbern konkurrenzfähig.

Auch für die ambulante Pflege haben wir ein neues zeitgemäßes System - snap - eingeführt und damit die Prozesse weiter digitalisiert. Wir erhoffen uns dadurch, auch schneller gegensteuern zu können.

Des Weiteren werden wir einige Einrichtungen und Dienstleistungen 2024 auf den Prüfstand stellen, da wir nicht mehr einsehen für gesellschaftliche Probleme, die wir nicht zu verantworten haben, noch Eigenmittel einzusetzen. Hier insbesondere die Miniaturenstadt „Lütt Schwerin“ und die Beratungsstelle gegen häusliche Gewalt in Grevesmühlen.

Ziel bleibt es, die AWO-Soziale Dienste gmbH-Westmecklenburg strategisch im regionalen „Sozialmarkt“ künftig gut zu platzieren sowie unsere teilweise „Marktführende Position“ zu erhalten bzw. auszubauen. Wir stellen uns dem Wettbewerb mit den anderen Anbietern, so auch bei Ausschreibungen neuer Dienstleistungen, wobei wir mittlerweile die Erfahrung machen mussten, dass nicht die Inhalte/Konzepte das Entscheidungskriterium sind, sondern der angebotene Preis.

Schwerin, 7. Mai 2024



Axel Mielke
Geschäftsführer