

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022

der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg

A. Wirtschaftsbericht

I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft

1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen

Im dritten Jahr der Corona-Pandemie war das Jahr 2022 in jeglicher Hinsicht ein besonderes.

Durch die sich ständig ändernden Corona-Verordnungen von Seiten des Bundes und des Landes Mecklenburg-Vorpommerns mussten wir uns immer wieder neuen Herausforderungen in der sozialen Arbeit stellen, zumal unser Sektor durchgängig arbeiten und präsent sein musste. Insbesondere auch die schlechte Performance des Bundes und des Landes von der mündlichen Verkündung der neuen Verordnungen in den Medien, der kurzfristigen Fristsetzung und der dann schriftlich vorliegenden Gesetzestexte brachte sowohl für das Unternehmen, unsere einzelnen Einrichtungen und Dienste, als auch bei den Kunden (Pflegeheime, Kitas, Beratungsbereich) sehr viel Unmut und Unruhe.

Durch unsere professionelle Bereichsleiter*innenstruktur konnten wir die neuen Gegebenheiten für unsere Bereiche „runterbrechen“ und entsprechende praktikable Lösungen und Maßnahmen finden und 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*innen, Kranken- und Altenpfleger*innen) gewinnen und wie wir durch die schlechter werdenden Rahmenbedingungen gute, zeitgemäße Gehaltsstrukturen beibehalten und weiterentwickeln können. Daneben gilt es, eine auskömmliche Refinanzierung, insbesondere für die Beratungsbereiche – Fördermittel – zu erreichen und kreative Recruiting-Konzepte zu entwickeln. Das ist und bleibt ein ständiger Prozess.

2. Entwicklung der Unternehmensbereiche

2.1. Bereich Pflege

Wie die zwei vorangegangenen Jahre stand auch das Jahr 2022 besonders unter dem Einfluss der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf den pflegerischen Sektor. Unsere zwölf Pflegeeinrichtungen mussten sich erneut vielen Neuerungen, kurzfristigen Anpassungen und manchmal auch widersprüchlichen Gesetzesgrundlagen stellen. Ab dem 16.03.2022 galt dann die gesetzliche Impfpflicht für Pflegepersonen, die zu großen Spannungen in den Einrichtungen und zur Gefahr, bis zu 40 Mitarbeiter*innen zu verlieren, führte. 25 Verfahren wurden seitens des Gesundheitsamtes in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen eingeleitet, an denen wir mitwirken mussten, die glücklicherweise jedoch alle eingestellt wurden.

Zu dieser weltweit pandemischen Lage kamen dann die schockierenden Entwicklungen in der Ukraine durch den russischen Überfall im Februar 2022. Ängste und Sorgen bei Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen mussten gemeinschaftlich aufgefangen werden. Psychische und auch finan-

zielle Belastungen durch stark ansteigende Preise wurden auf allen Ebenen thematisiert und Gefahrenlagen von Strom- und Gasmangel bis hin zu Blackout-Szenarien mussten präventiv bearbeitet und entsprechende Maßnahmen in Krisenpräventionskonzepten festgehalten werden. Diese und andere kleinere und größere Krisen konnten durch eine gute Zusammenarbeit, schnelle und verlässliche Bearbeitung und offene und transparente Kommunikation sehr gut bewältigt werden.

Die Bedarfe an den durch uns zur Verfügung gestellten verschiedenen Pflegeangeboten sind vorhanden, was wir anhand unserer internen Belegungsstatistiken nachvollziehen können. Nur die Belegung der Tagespflegen ist hier schwierig zu betrachten. Die Auslastungen schwanken in Grevesmühlen und Schwerin von 40 bis 60%. Die Steigerung der Belegung wird 2023 weiter in den Fokus gerückt.

Ein Hinderungsgrund in den stationären und ambulanten Einrichtungen, keine vollständige Auslastung erzielen zu können, liegt weiterhin am Mangel geeigneter Pflegepersonen und einer schwierigen Bewerbungslage. Gerade in Schwerin und Parchim sind die Pflegefachkräfte (PFK) - Bewerbungen sehr schwergängig.

Neue Ideen im Bereich des Bewerbungs- und Personalmanagements sind zwingend notwendig. Kooperationen, wie z.B. mit dem Verbund Pflegehilfe und Pflagia, sind erstrebenswert und auch notwendig, um bestmöglich vernetzt zu sein und sich öffentlichkeitswirksam zu präsentieren, aber die Zuverlässigkeit von Bewerber*innen nimmt stark ab.

Trotz dieser Herausforderungen sind wir mit unseren ca. 400 Mitarbeiter*innen in den Pflegeeinrichtungen sehr gut aufgestellt.

2.1.1. Bereich stationäre Altenpflege

Die AWO Westmecklenburg betreibt weiterhin **fünf stationäre Pflegeeinrichtungen** mit einer Gesamtkapazität von mittlerweile **334 Bettenplätzen**. Eine Kapazitätserweiterung im Seniorenhaus Klein Welzin“ ist weiterhin geplant.

Die Corona-Lage des vergangenen Jahres aber auch die angespannte Arbeitssituation haben sich weiterhin auf die Belegungssituation in den Einrichtungen ausgewirkt. Durchschnittlich konnte eine Belegung von **89,55%** erreicht werden. Vorzuhaltende Isoliereinheiten, Corona-Ausbrüche in unseren Einrichtungen und fehlende Fach- und Hilfskräfte bewirkten, dass nicht stetig alle Bettenkapazitäten vollumfänglich ausgeschöpft bzw. nicht zeitnah wiederbelegt werden konnten.

Das Team der Pflegedienstleitungen ist seit vielen Jahren konstant, was den Mitarbeiter*innen ein gutes Sicherheitsgefühl gibt. Überwiegend gilt dies auch für unsere Einrichtungsleitungen. In unserer Einrichtung „Schelfwerder“ in Schwerin musste eine Interims-Einrichtungsleitung tätig werden, die bereits das Pflegeheim in Kalsow leitete.

Der Plan, alle Hauswirtschaftsleistungen der Küche, Reinigung und Wäscherei wieder in die Einrichtungen zu integrieren, wurde im vergangenen Jahr vollständig umgesetzt. Seit Juni 2022 werden diese Tätigkeiten in vier unserer fünf Häuser wieder als Eigenleistung erbracht. Dies führt zu einer günstigeren wirtschaftlichen Belastung, was wiederum eine vermehrte VK-Menge in diesem Bereich ermöglicht.

Zu den Pflegesatzverhandlungen der fünf Einrichtungen haben wir auch im vergangenen Jahr wieder aufgerufen, sodass das betriebswirtschaftliche Ergebnis hierdurch auch weiterhin positiv beeinflusst wurde. Die Verhandlungen fanden aufgrund der Corona-Situation erneut auf dem schriftlichen Wege statt, was ein erhöhter Aufwand für die Plausibilisierung bedeutete.

2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste

Durch unsere **fünf Pflegedienste** in den Regionen Nordwestmecklenburg, Schwerin und Ludwigslust-Parchim wurden 2022 ca. **460 Klient*innen** mit SGB XI- und SGB V-Leistungen betreut, was eine Konstante in unserem Kund*innenstamm aufweist. Hinzu kommen ca. 180 Kund*innen, die die Beratungsleistungen nach §37.3 SGB XI in Anspruch nehmen. Die Nachfrage an einer Wohnung in einer unserer **9 Servicewohnanlagen** ist konstant hoch, die Auslastung in den **sechs Demenz-WGs** ist überwiegend gut.

Der Hausnotruf ergänzt das Angebot der ambulanten Pflege und weist mit rund **760 Aufschaltungen** in Mecklenburg-Vorpommern eine Kund*innenzunahme auf. Zum Ende des Jahres 2021 konnte eine erfolgreiche Präqualifizierung als Leistungserbringer mit Hilfsmitteln nach §126 SGB V und zum Januar 2022 ein Beitritt zum Vertrag über die Versorgung der Versicherten mit Hausnotrufsystemen/Hausnotrufleistungen mit dem GKV erzielt werden.

2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege

Bedeutende Auswirkungen hatte die Pandemie im teilstationären Bereich. Hier mussten sogar wochenweise die drei Einrichtungen in Schwerin und Grevesmühlen geschlossen werden. Viele Tagesgäste hatten auch Angst vor einer Ansteckung, so dass die Betreuung vorübergehend pausierte. Deshalb ist eine durchschnittliche Auslastung von ca. 53% leider kein überraschendes Ergebnis, welches sich selbstverständlich negativ auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis auswirkt. Das Defizit konnte durch Landes- und Bundeszuschüsse in Grenzen gehalten werden.

2.1.4. Ausbildung

Die Fachkräftegewinnung gestaltet sich weiterhin als eine herausfordernde Aufgabe, die ständig als eine der zentralen Schwerpunkte gesehen wird. Da der Konkurrenzkampf auf dem Markt immer stärker wird, spielt es eine bedeutende Rolle, selbst junge Menschen auszubilden und hierdurch qualifizierte Fachkräfte einsetzen zu können.

Es konnten zum neuen Ausbildungsjahr 2022/2023 12 Menschen gewonnen werden, die sich bei uns in die betriebliche Ausbildung begeben haben, sodass wir Ende des vergangenen Jahres 28 Auszubildende in der Pflege hatten. Eine Kooperation mit dem Unternehmen WBS in Schwerin hat uns dabei unterstützt, auch Auszubildende aus Vietnam einstellen zu können.

Die generalistische Ausbildung, die mit dem neuen Schuljahr begonnen hat, stellt alle Beteiligten aktuell noch vor große Herausforderungen, wodurch die enge Zusammenarbeit mit der evangelischen Altenpflegeschule weiterhin an Bedeutung gewonnen hat.

3. Entwicklung des Unternehmensbereichs Kindertagesstätten/Familie

3.1. Kindertagesstätten

In unseren 7 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 2022 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 01.01.2020 eingeführt. Die geforderte Umsetzung des Gesetzes erweist sich weiterhin jedoch als 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 mehr und mehr 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, der sich aus den zusätzlichen Finanzmitteln ergibt, 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 verwaltungs-technischen Abläufen, konnten mit dem Verwaltungsprogramm für Kindertagesstätten (KEV), umgesetzt werden.

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 besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie, spiegelten sich auch in unseren Kindertageseinrichtungen wider. Die Vorbereitungen für die Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen für unsere Kindertagesstätten fanden dennoch statt.

In den Verhandlungsgesprächen wurde deutlich, dass unsere angestrebten fachlich inhaltlichen Ziele zur Qualitätsentwicklung und -sicherung nicht vollumfänglich seitens des örtlichen Trägers unterstützt wurden. Durch die vielen Verordnungen und Hygienebestimmungen ist ein erhöhter Mehraufwand in Sach- und Personalkosten zu verzeichnen.

Auch im Jahr 2022 konnten wir weitere zusätzliche Finanzmittel, insbesondere für die gezielte individuelle Förderung für unsere Kindertagesstätten „Regenbogen“ und „Igelkinder“ in Schwerin, „Villa Kunterbunt“ und „Spatzennest“ in Parchim in Höhe von insgesamt **138.578,14 €** 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 geringeren Fördersumme von rund 33.000,00 € zu 2021 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 in diesem Jahr um. Hier stand eine Fördersumme von **29.100,00 €** zur Verfügung.

Die zusätzliche integrierte Sprachförderung, in den Schweriner Kitas im Rahmen „English for Kids“ wurde 2022 soweit es unter Pandemiebedingungen möglich war, angeboten. Sie ist für die Eltern kostenlos und wird über die Entgelte finanziert.

Neben der fortgeführten strukturellen Planung weiterer Bauabschnitte in der Kita „Regenbogen“, für die stufenweise Erneuerung und Erweiterung des Krippenbereiches und damit für die Verbesserung der bisherigen räumlichen Rahmenbedingungen in dieser KiTa, fanden erste bauliche Vorbereitungen auf dem Gelände statt. Parallel erfolgte die 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 AWO -Soziale Dienste gGmbH- Westmecklenburg führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin - Parchim e.V. die Etablierung vielfältiger Projekte und Angebote im neuerrichteten **Eltern-Kind-Zentrum (ElKiZ)** in Schwerin -Mueßer Holz- fort. Nachdem die KiTa „Igelkinder“ bereits ab April 2021 ihre neuen Räume bezogen hatte, war es 2022 das Ziel, hier weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote zu installieren.

Die vollumfängliche Anerkennung der konzeptionell erforderlichen pädagogischen Nutzfläche wurde durch den örtlichen Träger auch mit Abschluss der Verhandlungen nicht

bewilligt. Hier erfordert es weiterhin große Anstrengungen, weiter in Verhandlungsgesprächen zu bleiben.

Durch die Schaffung dieser neuen Einrichtung konnten interne und externe Angebote und Projekte für die Unterstützung der Familien im Sozialraum „Mueßer Holz“ implementiert werden. Dies stellt einen hohen Mehrwert für uns als Träger dar. 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“), entsteht und gemeinsam mit einheimischen und zugewanderten Familien gestaltet wird. Ein weiteres Projekt (StadtumMig), war zwar für 2022 geplant, konnte aber aufgrund der nicht besetzten Personalstelle, noch nicht proaktiv starten. Dies wurde dann für Anfang 2023 geplant. Die Projektbeteiligungen, stellen einen hohen Mehrwert für unseren Träger dar, binden aber auch Zeitressourcen im Rahmen der Projektplanung und -organisation im Bereich KiTa-Familie. Die Auslastung des Bewegungsbades konnte gut vorangetrieben werden. Eine Herausforderung wird es weiterhin sein, die Energiekosten abzufedern. Hier setzten wir alle Anstrengungen für eine Balance von Einnahmen und Ausgaben ein. Die 2-jährige Umsetzung des Modellprojektes der Landeshauptstadt Schwerin zur „Entwicklung eines Kinder- und Familienzentrums im Mueßer Holz“, wurde Ende 2022 abgeschlossen. Die Auszahlung der Fördersumme für eine halbe Personalstelle und anteiliger Sachkosten, hat sich herausgezögert, so dass wir als Träger hier in Vorleistung gehen mussten.

Die im 3. Quartal 2021 begonnen Bauarbeiten (1. Bauabschnitt) für den Krippenneubau in Parchim auf dem Gelände der KiTa „Spatzennest“, konnten 2022 abgeschlossen werden. 2 Krippengruppen bezogen das neue Haus. Hier haben sich sowohl die Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte, als auch die räumlichen Bedingungen für unsere Kleinsten qualitativ verbessert. Im Rahmen der Zusammenlegung der Kitas „Spatzennest“ mit der KiTa „Villa Kunterbunt“, ist damit ein weiterer Schritt getan. Aufgrund kleinerer Bauverzögerungen durch die Corona-Pandemie, mussten einige Abläufe neu geordnet werden und der 2. Bauabschnitt (Sanierung und Neubau des Bestandsgebäudes), begann etwas verspätet. Die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger des Landkreises LWLPCH gestaltete sich im Rahmen der Kostenverhandlungen bis Mitte des Jahres 2022 schwierig. Somit verzögerte sich auch unsere Investitionsplanung für den Neu- und Umbau (Sanierung des Bestandsgebäudes) und konnte nicht fristgerecht abgeschlossen werden. Ende des Jahres erhielten wir dann eine erste Zustimmung auf unseren Investitionsantrag für die Ausstattung der neuen Gesamt-KiTa. Die Vorbereitungen für den 3. Bauabschnitt konnten somit auch zum Ende 2022 erfolgen. Die Fertigstellung und die Inbetriebnahme der neuen KiTa (dann mit einem neuen Namen), ist für August 2023 geplant. Zurzeit wird geprüft, ob wir eine Hortbetreuung, als Interimslösung für 44 Kinder im Containermodul, für 2-3 Jahre anbieten werden.

Die Leistungs- und Vergütungsverhandlungen für unsere integrativen Kitas „Die kleinen Schulzen“ und „Igelkinder“, gemäß § 125 SGB IX i. V. m. dem Landesrahmenvertrag Mecklenburg-Vorpommern (LRV M-V) gemäß § 131 SGB IX, wurden bis zum Ende des Jahres abgeschlossen. Auch hier konnten leider nicht alle Leistungen, entsprechend unserer qualitativen Vorstellungen, geeint werden. Die Ergebnisse bzgl. der Vergütungssteigerung der Personalkosten, waren jedoch erfolgreich.

Dem Träger wurden 2022, **37.100,00 Euro**, nach Antragsstellung, für den Bereich KiTaFamilie im Rahmen des Einsatzes von Alltagshelfer*innen und für Pandemie- ausgaben vom Land M-V zur Verfügung gestellt.

3.1.2. Auslastung der 7 Kindertageseinrichtungen

Insgesamt lag 2022 eine Auslastung von **93%** in den Einrichtungen vor. In den einzelnen Kita´s, gestaltete es sich wie folgt:

Kita Regenbogen	93 %
Kita Leuchtturm	92 %
Kita Igelkinder	93 %
Kita Die kleinen Schulzen	98 %
Kita Villa Kunterbunt	84 %
Kita Spatzennest	94 %
Kita Pippi Langstrumpf	96 %

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 2022 optimiert werden.

3.2. Familienbildungsstätte

Durch die Corona-Pandemie konnten viele geplante Kurse nicht durchgeführt werden und haben zu erheblichen Einnahmeverlusten geführt. Diese konnten teilweise durch Förderprogramme kompensiert werden.

Mit Onlinekursen wurden neue Wege beschritten, die doch besser angenommen wurden als gedacht. Zunehmend wird es schwieriger, geeignete Kursleiter*innen zu finden und auch neue Angebote zu entwickeln.

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

4.1. Gesamtsituation

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Bereiches hat sich auch im Geschäftsjahr 2022 trotz neuer Herausforderungen nach der Corona-Pandemie wie der Ukraine-Krieg und 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 2022 keine Personal-Fluktuation, was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext als sehr positiv zu bewerten und Ausdruck eines bewussten Arbeitsschwerpunktes im Personalmanagement der Bereichsleitung und der Teamleiterinnen in Abstimmung mit der Geschäftsführung zu sehen ist.

Alle Einrichtungen des Bereiches HzE wurden regelmäßig in den letzten Jahren, so auch 2022 in diesem Zusammenhang mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um einerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte deutlich besser und angemessen bezahlen zu können. Es wirken auch permanente 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 mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement erfolgreich gelang.

Der Gesamtbereich HzL-HzL mit den vielen unterschiedlichen Einrichtungen und Teamkonstellationen ist 2022 noch stärker zusammengerückt, kann sich in Notfällen auf Hilfe der Kolleg*innen verlassen und ist fachlich übergreifend beispielhaft aufgestellt. Dies zeigte sich insbesondere auch durch die ganz neuen Herausforderungen der Coronapandemie. Einerseits wurden alle Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung wie Homeoffice, angepasster Dienstpläne und weiterer Maßnahmen kontaktgeschützter Hilfe- und Beratungsformen höchst flexibel umgesetzt, andererseits unterstützten sich die Einrichtungen bei personellen Schwierigkeiten in einem zeitgemäßen Personalmanagement durch die Bereichsleitung beispielhaft.

4.2. Kinder- und Jugendwohngruppe

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 2022 eine sehr gute Auslastung 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 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. Notwendig hierfür war, alle Mitarbeiter auf dem Weg zu fachkompetenten, selbstverantwortlichen und individuell am Kind/Jugendlichen orientierten pädagogischem Handeln mitzunehmen, sie weiter aufzuschließen, zu motivieren und durchgängig zu qualifizieren. Inhaltlich liegt nun der Schwerpunkt auf dem § 35a, bei dem Kinder mit seelischer Behinderung ein besonders intensives Betreuungssetting für eine positive Entwicklung benötigen. Dieses Konzept wird tagtäglich lebendig umgesetzt und trägt zu einer positiven Entwicklung der Kinder maßgeblich bei.

Es stehen acht Einzelzimmer 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 gutes betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt werden.

4.3. Ambulante Hilfen zur Erziehung

Im Bereich der **ambulanten Hilfen zur Erziehung** kann weiterhin eine hohe Nachfrage durch das zuständige Jugendamt verzeichnet werden, wobei die Kooperationen mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche und eine deutlich gestiegene Zusammenarbeit mit den Jugendämtern Nord-West Mecklenburg bzw. Ludwigslust-Parchim Ausdruck hoher fachlicher Flexibilität sind. 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. Bei den individuellen Neu-Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt 2016 konnten wir mit einem leicht erhöhten Fachleistungsstundensatz strategisch unsere Marktposition grundlegend kostendeckend untermauern, ohne einerseits Einbußen bei der Qualität der Arbeit in Kauf nehmen zu müssen und andererseits aber den gestiegenen Personalkosten auch im Zuge von absolutem Fachkräftemangel gerecht werden zu können. Die Verhandlungen 2019 und 2020/2021/2022 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 inhaltlicher Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“ wie beispielsweise die Kanugruppen 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 wird für diesen Dienst mit hoher Auslastung genutzt.

4.4. Betreutes Wohnen für Jugendliche

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche** wurden **2022 die größeren Veränderungen** weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben eine gemeinsame Teamleitung. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt und 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 Jugendlicher mit Unterstützung des Teams ambulante Hilfen zur Erziehung wurde 2021 zur grundlegenden Spezialisierung des Kernteams für das jeweilige Arbeitsfeld zurückgekehrt. Sukzessive konnte mit dem zuständigen Jugendamt bei den letzten Entgeltverhandlungen der Personalschlüssel weiter erhöht werden, so dass jetzt optimale Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit gegeben sind. Das Betriebsergebnis war in 2022 wieder sehr positiv. In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal- und Fallmanagement eine stabile tragfähige etablierte Struktur geschaffen werden.

Trotz dieser großen Veränderungen gab es 2022 eine sehr hohe Auslastung und es konnte ein sehr positives Betriebsergebnis erzielt werden. Sehr große Schwierigkeiten gab es zeitweilig bei der Anmietung von passendem Wohnraum, da in der LH Schwerin insbesondere kleine Wohnungen kaum zur Verfügung standen und somit teilweise Hilfen nicht umgesetzt werden konnten oder sehr verspätet starten konnten. Hier wurde in Abstimmung mit dem KSV eine entscheidende Veränderung umgesetzt, 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. Die 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. Dies macht personell und fachlich Sinn.

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 Neubesetzung der Teamleitung war ein wichtiger Schritt, um die erfolgreiche Arbeit noch strukturierter, verbindlicher und kreativer gestalten zu können.

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. Wir verzeichneten eine fast 100%ige Auslastung mit Warteliste für den stationären Bereich. Der ambulant betreute Bereich wurde etwas instabiler als in den Vorjahren angefragt, obwohl bei den verfügbaren Hilfen die inhaltlichen oder personellen Neuanpassungen gewirkt haben.

4.6. Kinder- und Jugendnotdienst (KJND)

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2022 wiederum auf den größten Bedarf und Herausforderungen seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegenen Fallzahlen und die teilweise enorme Verweildauer allerdings nicht entscheidend, da die Plätze immer vorgehalten und also auch z.B. bei Nichtbelegung finanziert werden. Jedoch widerspiegeln die Zahlen die enorm hohe Belastung der Mitarbeiter*innen, 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 Anschlusshilfen durch das Jugendamt überleitet werden konnten, stehen im Widerspruch zum eigentlichen Konzept einer kurzen 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 2022 zu einer permanenten Dauer-Belastung 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 und mit dem zuständigen Dezernenten der LH Schwerin und mündete 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. Somit werden wir auch zukünftig die Leistungen des KJND für die Landeshauptstadt gestärkt erbringen. 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 auf Grund der allgemeinen politischen Umstände allerdings deutlich. Eine weiter gestiegene Zahl von Überbelegungen war insgesamt schon 2019/2020 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 dann wurde ein weiterer Platz kalkuliert, so dass nun 7 Plätze insgesamt zur Verfügung stehen.

4.7. Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2022 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. Auf Grund von einer langen „Findungsphase im Jugendamt“ zum Thema Frühe Hilfen und unklaren Zuständigkeiten agierte diese Einrichtung auf diesem Feld eher allein verantwortlich, dies allerdings mit großem Erfolg. Hier ist nun eine Stabilität seitens der LH Schwerin festzustellen. Der Mitarbeiterin gelang es hervorragend alle Angebote der Landeshauptstadt kennenzulernen, zu bündeln und in einem neuen „Familien-ABC“ zusammenzufassen. Der Umzug Anfang 2017 in neue Räumlichkeiten an dem bewährten Standort in Lankow hatte damals einerseits viel Arbeit und Aufregung hervorgerufen, andererseits sind diese Räume jetzt deutlich besser für die Öffentlichkeit sichtbar und erreichbar.

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, mit einer zusätzlichen Mitarbeiterin der AWO Soziale Dienste gGmbH Westmecklenburg 2013 und dem **„Café FuN“** als offener Treffpunkt mit Angeboten zum Thema „Junge Familien“ erweiterte und etablierte sich die Angebotspalette der **„Frühen Hilfen“**! Somit stellen die AWO die wesentlichen Eckpfeiler für diesen Bereich in der Landeshauptstadt. Das Angebot von **„Baby Willkommen“** wird umfangreich und nachhaltig mit immer weiter steigenden Zahlen in Anspruch genommen. Die Arbeit musste Corona-bedingt flexibel angepasst werden und wurde teilweise online umgesetzt. Viele Sponsoren beteiligen sich an der **„Willkommenstasche“** mit sinnvollen kleinen Artikeln, was zusätzlich für eine übergreifende Vernetzung von Stadt, AWO und Unternehmen der LH sorgt. Das **„Café**

Fun“ verzeichnete 2019 enorm gestiegene Besucherzahlen, welche 2020/21 mit den teilweise notwendigen Schließungen auf Grund Corona-Bestimmungen absolut nicht gehalten werden konnten. Viele kreative „Kleinstangebote“ wie „Online-Spielanregungen“ trugen dazu bei, weiter gut im Kontakt mit der Zielgruppe zu bleiben. 2022 konnten die Besucherzahlen wieder gesteigert werden.

4.8. Kinder- und Jugendwohngruppe Görries

2019 wurde das Grundkonzept den Bedarfen 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“ 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.

4.9. „Junge Mütter Wohngemeinschaft“

Unsere „**Junge Mütter WG**“ konnte mit 8 Gesamt-Plätzen für 4 Mütter mit ihrem jeweiligen Baby als ganz neues fachliches Angebot für die LH 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 GWfA geeignet sind. Innerhalb weniger Wochen konnte diese neue Einrichtung baulich und ausstattungsstechnisch entstehen.

Dieses besondere Konzept wurde auch 2020 bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Die Auslastung 2022 war 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 2022 nun 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 gibt 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 einen ruhigen, schönen Ort für die Kinder, gepaart mit intensiver aktiver Elternarbeit, um eine Rückkehr ins Elternhaus fachlich mitzugestalten 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 Mitarbeiter*in aus den „eigenen Reihen“ gewonnen werden, die sowohl die Philosophie der AWO als auch des Bereiches HzE-HzL bereits kennt und die 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 01.11.20 wurde durch die Bereichsleitung und die Fachberaterin verantwortlich übernommen, umgesetzt und in eine weitergeführte enge 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 für die Einrichtung tätig.

4.11. Ausblick

Allgemein ist festzustellen, dass es ein massives Kostenproblem für die LH 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.

Trotz dessen ist es Ziel, alle entgeltrelevanten HzE- Einrichtungen mit dem Schweriner Jugendamt ggf. jährlich neu zu verhandeln, um laut Gesellschafterbeschluss eine 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 kontinuierlich argumentativ und mit erfolgreicher Arbeit entgegenwirken. Weiter gilt es, die jungen Einrichtungen voranzubringen und zu stabilisieren. Die neue Kinderwohngruppe am Zoo muss sich in Ruhe entwickeln und Erfahrungen sammeln. Die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries wird das novellierte Konzept weiter umsetzen. Die „Junge Mütter WG“ wird sich weiter festigen. Bei den Frühen Hilfen gibt es immer wieder amtsseitig weiterführende Ideen, die perspektivisch zu klären sind. 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 weiterhin 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 Jugendstärkungsgesetz zu befassen und die Weichen für die kommenden Jahre der Veränderungen zu stellen.

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. Im Jahr 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 den Tarifen 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. Feriendorf Mueß

Anfang des Jahres 2020 gab es einen Eigentümerwechsel des Feriendorfes Mueß vom AWO Landesverband M-V zur awosano gGmbH.

Aus unserer Sicht wird der Eigentümerwechsel positiv gesehen, da die awosano im Hotel und Kurbereich in Deutschland stark vertreten ist. Ausdruck dessen ist, dass seit dem Eigentümerwechsel ein Sanierungs-, Neubau- und Erweiterungsbaukonzept entstanden ist und erste Sanierungsmaßnahmen (Dachsanierung, Fenster) gleich umgesetzt worden sind für den Hotelbereich. Diese wurden im Jahr 2022 fortgeführt.

Des Weiteren konnten wir durch Mittel des Strategiefonds M-V die vier Steinbungalows, insbesondere die Bäder, Wintergärten sanieren, was für die Vermietung positive Auswirkungen haben wird.

Für den Bereich der Beherbergung waren drei Corona-Jahre eine sprichwörtliche Katastrophe. Durch die Corona-Verordnungen durften keine Feriengäste aufgenommen werden. Nur Geschäftsreisende hatten die Möglichkeit zu übernachten. In der Konsequenz haben wir fast 52 % weniger Übernachtungen und damit auch weniger Einnahmen als 2019.

Zum Verständnis: 2019 betragen die Übernachtungszahlen 32.254 Übernachtungen,
 2020 = 15.143 Übernachtungen und
 2021 = 16.827 Übernachtungen

Durch Stundenreduzierungen, kurzzeitige Versetzungen der Mitarbeiter*innen zur Unterstützung in anderen Einrichtungen der AWO sowie die Nutzung der Überbrückungshilfen und Sonderprogramm „Jugend“ konnten die Ausfälle teilweise kompensiert werden.

Die Gästezufriedenheit beim Buchungsportal (Booking) konnte mit 8,2 von 10 gehalten werden. Von den Gästen wurde unser Hygiene Konzept mehrfach sehr gut bewertet.

Im Jahr 2022 war die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr immer noch ein Risikofaktor. Durch die Aufnahme von 56 ukrainischen Flüchtlingen in den Steinbungalows konnten wir das fiskalische Risiko minimieren.

Aufgrund dessen starteten wir einen Spendenaufruf über Facebook und E-Mail an die Bevölkerung und Institutionen. Durch den Spendenaufruf konnten die untergebrachten Flüchtlinge mit Sachmitteln sehr gut kostenlos ausgestattet werden.

Neben der Unterkunft erhielten die Flüchtlinge Vollverpflegung. Ein Sprachkurs konnte ebenfalls organisiert und durchgeführt werden.

Für die ukrainischen Kindern im Feriendorf wurden Kinderveranstaltungen von uns organisiert. Weiterhin konnten die Kinder die sehr schöne Außenanlage mit den Spielangeboten nutzen.

Durch die Stadt Schwerin erhielten die Flüchtlinge bis Juli 2022 alle eine eigene Wohnung.

Obwohl wir durch die ukrainischen Flüchtlinge eine sehr gute Belegung hatten, hat das Team des Feriendorfes es trotzdem geschafft, keiner Gruppe bzw. Schulklasse abzusagen. Wir standen vor einer großen organisatorischen und logistischen Herausforderung, die wir sehr gut gemeistert haben.

Die Sommerferien waren, inklusiv der eigenen Ferienspiele, ein voller Erfolg für die teilnehmenden Kinder- und Jugendlichen nach der Corona Pandemie.

Im Jahr 2022 erfolgten weitere Schritte zur Vorbereitung der Übernahme durch die AWO SANO gGmbH. In den durchgeführten Mitarbeitergesprächen wurden die Kollegen auf die Übernahme 2023 vorbereitet.

6.2. Das Sportinternat

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

Laut Erlass der Landesregierung zur Eindämmung der Atemwegserkrankung COVID-19 wurde das Internat für 6 Wochen geschlossen. Diese Zeit wurde genutzt, um Instandhaltungsarbeiten (Malerarbeiten, Dachsanierung), Grundreinigung, Desinfektionsarbeiten des Gebäudes durchzuführen und ein eigenes Hygienekonzept für die „Neueröffnung“ zu erstellen, da ab Ende April in Vorbereitung der Prüfungen am Sportgymnasium Schüler wieder ins Internat durften. Wobei wir nur eine 60 %ige Belegung in Einzelzimmern gewährleisten konnten entsprechend unseres Hygiene Konzeptes (mit Desinfektion, Gesundheitsabfrage, Testungen, Belehrungen und Besucher).

Mit Einzug unserer Kadersportler war die Kapazität von 60 % ausgeschöpft. Das Wohnen unter den besonderen Hygienebedingungen wurde von den Bewohner*innen als auch unseren Mitarbeiter*innen sehr verständnisvoll umgesetzt.

Auch die Essenversorgung wurde unter den notwendigen Hygienebedingungen (Abstandsregelung und Händedesinfektion sowie gesonderte Sitzregelungen) gut umgesetzt. In den vorangegangenen Schuljahren wurden im Vergleich vor Corona weniger Sichtungen durch die Sportverbände durchgeführt, auch der Wettkampfbetrieb war fast zum Erliegen gekommen. Durch diese beiden Faktoren musste das Sportinternat eine spürbar sinkende Anzahl an Schüler*innen hinnehmen.

Im Schuljahr 2021/22 wohnten im Durchschnitt 72 Schüler*innen im Sportinternat und damit erneut weniger als im Schuljahr 2020/21. In der Schließzeit (Ferien) wurden umfangreiche Malerarbeiten durchgeführt und die „Wohnräume“ neu eingerichtet, welches von den Schüler*innen wohlwollend aufgenommen und registriert wurde.

6.3. Treffpunkt „Déjà-Vu“

Die offene Kinder- und Jugendarbeit der Einrichtung setzte sich auch 2022 mit Lebenslagen, Lebensstilen und Lebensbedingungen sowie den aktuellen Anliegen der Besucher auseinander.

Nach wie vor orientieren sich die Angebote und die Arbeit im „Deja Vu“ auf die Bedürfnisse der Besucher. In der Arbeit des letzten Jahres wurden weiterhin die Stärken und Ressourcen der Kinder und Jugendlichen genutzt.

Vorrangig kommen die Kinder und Jugendlichen aus dem Umfeld Neu Zippendorf und Mueßer Holz und sozial schwachen Systemen/Familien.

Sie weisen Defizite in den schulischen, persönlichen und sozialen Bereichen auf. Die Anzahl der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen ist 2022 weitestgehend gleichgeblieben.

Geprägt war das erste Halbjahr 2022 erneut vom dritten Lockdown der Corona-Pandemie. So musste die pädagogische Arbeit von den gewohnten Tagesstrukturen, Angeboten und Events völlig umgestellt und neue Herangehensweisen entwickelt werden, um unsere Kinder und Jugendlichen im Stadtteil zu erreichen.

Unser Hauptaugenmerk richtete sich vor allem an Online-Angebote über Facebook und Instagram, Stadtteilbegehungen und die Sicherung von telefonischer bzw. E-Mail-Erreichbarkeit.

Unser Ziel war es, bestehende Kontakte zu unseren Kindern und Jugendlichen aufrecht zu erhalten und eventuell in der ungewohnten Situation neue Kontakte zu knüpfen.

Ein Mittel hierfür, war z. B. auch in Abständen die Verteilung von Flyern zur Information über Maßnahmen und Angebote in unserem Sozialraum. Des Weiteren konnten wir in diesem Zeitraum, unter der Einhaltung von vorgegebener Hygiene- und Corona Schutzmaßnahmen, unsere Unterstützung bei der Beschaffung von Aufgaben im Homeschooling mangels fehlender Technik, Internetsuche, Ausdrücke für die Schule oder gewünschte Kopien anbieten.

Im zweiten Halbjahr 2022 konnten wir endlich wieder nach dem dritten Lockdown der Corona-Pandemie ab dem 31.05.2022 schrittweise in kleinen Gruppen und allen geforderten Hygienemaßnahmen/Regeln öffnen und somit, wie gewohnt den direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen in unserer sozialpädagogischen Arbeit aufnehmen. Durch teils unterschiedliche Aussagen in verschiedenen Medien, Mundpropaganda und nicht immer eindeutigen Regelungen liefen die persönlichen Kontakte und Besucherzahlen in unserer Einrichtung zögerlich an. So war es für uns wichtig, Aufklärungsarbeit zu betreiben und geforderte Vorschriften der Maßnahmen zur Lockerung im sozialen Umfeld näher zu bringen. Es gab Anfangs nach der Wiedereröffnung noch viele offene Fragen und so manche Unklarheit zu teilweisen im Wochenrhythmus wechselnden Regelungen.

Umso erfreulicher war die steigende Nachfrage nach unserer Sommerferiengestaltung und dem Feriencamp. Zusammen mit der Caritas im Jugendhaus Lankow konnten 40 Kinder und Jugendliche interessante und abwechslungsreiche Ferien erleben.

Auch die psychische Entlastung in vielen Familien war nach dem Lockdown wieder spürbar. Vor allem mit Beginn der Sommerferien zeigte sich in den festen Gruppen unserer Besucher bei den einzelnen Aktivitäten, dass das Aggressionspotenzial, meist verbal, stark zugenommen hatte. Gerade hierfür und in diesem Zusammenhang nutzten wir viele Einzelgespräche und kleinere Gruppengespräche, in denen es um allgemeine Belange, familiäre Probleme, Schulprobleme und soziale Konflikte ging.

Auch im Jahr 2022 konnten für viele Kinder und Jugendliche aus sozialschwachen Familien eine Teilnahme sichergestellt werden, und zwar aufgrund der finanziellen Unterstützung des Landesjugendrings M-V unter dem Motto „Kinder brauchen Ferien“.

Zu erwähnen sei noch die im Jahr 2022 zunehmend gewachsene Zusammenarbeit mit dem LJW der AWO. Neben interessanten Onlinemeetings und Erfahrungsaustauschen der Jugendhäuser der AWO in MV, gab es über das Jahr 4 gemeinsame Projekte mit verschiedensten Aktionen.

Sportliche Veranstaltungen, wie Skaten und Bogenschießen, zählten ebenso dazu, sowie ein Graffitiworkshop zur Gestaltung unseres Transporters. Weiterhin führten wir Film und medienkulturelle Projekte in Rostock und Schwerin durch.

Nach zwei Jahren Pause gab es das zur Tradition gewordene Weihnachtsessen mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien. An dem Weihnachtsessen nahmen ca.50 Gäste teil.

Wir können auch für das Jahr 2022 einschätzen, dass wir den Zielen und Aufgaben im Treffpunkt „Deja Vu“ entsprechend der Konzeption und der ESF-Förderung gerecht geworden sind und nahtlos an die guten Ergebnisse der Vorjahre in der Kinder- und Jugendsozialarbeit anknüpfen konnten. Obwohl es manchmal über das Jahr schwierig war, die notwendige Motivation aufzubauen, da die Kinder und Jugendlichen teilweise nicht erreichbar waren und doch fehlten.

Ein wichtiger Aspekt in der weiteren Jugendsozialarbeit des „Deja Vu“ ist die sichere Finanzierung in den kommenden Jahren. Europäischer Sozialfonds oder auch eine andere Förderung der Kinder- und Jugendsozialarbeit durch die Stadt Schwerin bzw. dem Land MV. Perspektiven schaffen!

6.4. Das Projekt „Jugend Stärken 2.0“

Im Jahr 2022 hat sich das Projekt trotz der pandemischen Lage in der Stadt Schwerin weiter etabliert.

Das findet seinen Ausdruck darin, dass im Juni 2021 die Gesamtzahlen der Begleitung von mindestens 250 Jugendlichen erfüllt worden sind.

Im Projekt wurden 340 Teilnehmende erfasst. Dadurch wurde die Zielstellung des Bundes erreicht.

Im zurückliegenden Jahr lagen die Schwerpunkte in der Arbeit überwiegend darauf:

- die Vermittlungsquote zu erhöhen - einen Fachtag vorzubereiten sowie
- die Projektevaluation und Fortschreibung zu beginnen

1. Die Vermittlungsquote konnte erhöht werden.

Wir mussten feststellen, dass ein Teil der Teilnehmenden wieder in das Projekt zurückgekehrt ist, weil die Arbeitsverhältnisse aus unterschiedlichsten Gründen beendet oder nicht fortgeführt worden sind. Gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund muss die Sprachkursvermittlung durch die Anbieter qualitativ verbessert werden.

2. Ein Fachtag konnte auf Grund der Pandemie nicht durchgeführt werden.

3. Seit November 2021 besteht Klarheit darüber, dass es eine Weiterführung des Projektes geben wird, unter dem Thema: Jugend Stärken - Brücken in die Eigenständigkeit.

Auf der Grundlage der Entscheidungen der Geschäftsführungen von AWO und RegioVision sowie auf der Grundlage des Strategietreffens vom Dezember 2021 hat die Trägergemeinschaft erste Arbeitsschritte eingeleitet.

Dazu haben die Mitarbeitenden an Onlinekonferenzen des BV der AWO und der beteiligten Bundesministerien teilgenommen.

Wir haben im August 2022 den Zuschlag für Just 3.0 erhalten und konnten eine weitere Planstelle installieren. Das Projekt wird bis zum 31.12.2027 laufen und gefördert. Mit der Schwerpunktsetzung in der Zusammenarbeit mit den Regionalen Beruflichen Bildungszentren wollen wir den Übergang in Arbeit zusätzlich stärken. Ein wesentlicher Baustein der Arbeit ist die Beseitigung und Verhinderung von Wohnungslosigkeit. Dieser Thematik stellen wir uns intensiv, jedoch ist der Wohnungsmarkt in der LHS Schwerin sehr angespannt und es fällt schwer, den vielen Wohnungssuchenden effektiv helfen zu können.

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass sich das Projekt unter einer Vielzahl von jungen Menschen in der Altersgruppe 12 - 26 Jahren mit einem Hilfe- und Unterstützungsbedarf weiter als feste Institution entwickelt hat.

Mit der Beseitigung von Stolpersteinen im Bereich der sozialen Integration konnte gerade auch über die Zeitarbeitsfirmen die berufliche Integration eine Vielzahl von jungen Menschen erreicht werden.

Hier hat sich gezeigt, dass die Bereitschaft bei den Jugendlichen besonders groß ist. Hier sind besonders die Teilnehmenden aus Afghanistan zu benennen, die ihren Einstieg in das Arbeitsleben bei die Zeitarbeitsfirmen gefunden haben. Die Einsätze erfolgten überwiegend im helfenden Produktionsbereich. Versuche, dies stärker auch in den Bereich der Pflege hinein zu entwickeln, waren nicht sehr häufig von Erfolg geprägt.

Modellhaft haben wir dazu mit der Firma Randstad mit einigen Jugendlichen den Integrationsprozess gestaltet.

Dieses Beispiel wollen wir jetzt verallgemeinern und für eine mögliche Fortführung des Projektes mit weiteren Zeitarbeitsfirmen diskutieren und implementieren. Gezeigt hat sich, dass es notwendig ist, auf beiden Seiten das Verständnis füreinander zu entwickeln.

Einerseits hat eine Reihe von Jugendlichen, gerade mit Migrationshintergrund, eine andere biografische Erfahrung im Arbeitsleben entwickelt, und andererseits ist eine veränderte Sichtweise in den Zeitarbeitsfirmen zum Erwerbsleben der Teilnehmer notwendig.

Weiterhin liegen die Probleme in den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden, sowohl was ihre Bildungsmöglichkeiten aber auch ihre psychischen Voraussetzungen anbetreffen.

6.5. Bereich HzA

Im Jahr 2022 konnten wir die Teilnehmerzahlen in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Schwerin erneut mit 16 Teilnehmer*innen in AGH-Maßnahmen stabil halten.

Den Standort Lübz haben wir aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen geschlossen.

Dafür konnten wir für unser neues Projekt „Stadtteilgarten“ im Mueßer Holz fünf weitere AGH-Teilnehmermaßnahmen einrichten. Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Schwerin gestaltet sich seit Jahren vertrauensvoll.

6.6. Miniaturenpark „Lütt Schwerin“

Das jährliche Kinderfest konnte im August 2022 endlich wieder durchgeführt werden. Durch die Corona bedingten Ausfälle der letzten beiden Jahre besuchten weniger Gäste das Fest, obwohl der Eintritt für Kinder bis 14 Jahre frei war.

Leider haben wir durch die Pandemie auch im Miniaturenpark große Einnahmeverluste durch die „gestückelte“ Saison und Besucherrückgänge.

6.7. Ausblick

Wir gehen davon aus, dass in 2023 weitere Reduzierungen der AGH's beschieden werden.

Mit Einführung des Bürgergeldes bildet die Durchführung von AGH's durch die Jobcenter keinen Schwerpunkt mehr für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen. Kostendeckend hingegen arbeiten wir nach wie vor, da die Mehrkostenpauschale angehoben und bewilligt wurde.

Das Hauptproblem 2022 war, den sehr schönen Miniaturpark „Lütt Schwerin“ für Besucher zu bewerben, um möglichst viele Gäste begrüßen zu können.

Durch die gestiegenen Verbraucherpreise sind wir gezwungen, auch unsere Preise für Eintritt und Kioskbetrieb neu zu berechnen, wobei es eher sozialpolitische Preise sein werden.

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 2022 beschäftigten wir durchschnittlich **776 Mitarbeiter*innen (753 zu 2021)**, 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 werden wir mit 13 Auszubildenden in der Erzieher*innenausbildung starten. Dafür wurden im Jahr 2022 umfangreiche Werbe- und Recruiting-Maßnahmen durchgeführt. Wir werden dadurch einen Großteil unseres eigenen Fachkräftebedarfs decken können.

Zusätzlich werden weitere Sozialmedien (Facebook, Instagram), Portale (Indeed, eBayKleinanzeigen) 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 sind.

Des Weiteren haben wir unsere bestehende AAVO den Marktentwicklungen erneut angepasst und werden diese ständig evaluieren, insbesondere das Vergütungssystem weiterentwickeln. Folge ist, dass wir in 2022 erneut Personalkostensteigerungen i.H.v. 6,04 % umgesetzt haben.

Insgesamt haben wir in den letzten vier Jahren die Personalkosten um ca. 46,0 % gesteigert und nähern uns auch mit dem neuen Gesellschafterbeschluss vom 13.12.2022 dem TVöD zu 99 % an.

III. Bereich Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagementsystem der AWO-Soziale Dienste gGmbH – Westmecklenburg orientiert sich weiterhin an der Norm DIN EN ISO 9001:2015. Zum zweiten Quartal 2022 wurde entschieden, eine weitere Mitarbeiterin im zentralen Qualitätsmanagement zu beschäftigen, was ein wichtiger Schritt war, um alle entsprechenden Anforderungen zu erfüllen.

Regelmäßige Qualitätszirkel, die internen Audits und der jährliche Managementbericht sind nur einige der wichtigen Punkte, die zur Aufrechterhaltung des QM-Systems wesentlich beitragen. Das tägliche Erstellen, Bearbeiten und Aktualisieren unserer intern festgelegten Regelungen in unse-

rem elektronischen QM-Handbuch ConSense ist ebenfalls notwendig, um alle Mitarbeiter*innen des Unternehmens mit handlungsleitenden Vorgaben und den entsprechenden Formularen zu unterstützen. Hierzu leisten auch die Qualitätsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen einen großen Beitrag und dienen in vielen Fällen als Multiplikator*innen für Neuerungen.

Das Qualitätsmanagement wird aus allen Bereichen als hilfreich empfunden, da hier wichtige Bausteine für die tägliche Arbeit in den unterschiedlichen Bereichen hinterlegt sind und den Mitarbeiter*innen Orientierung bietet. Um das Handbuch jedoch nicht ausufern zu lassen, haben sich die Mitarbeiter*innen des zentralen QMs darauf verständigt, jedes Dokument genauestens auf die Notwendigkeit hin zu überprüfen, was auch in den kommenden Jahren weiterhin verfolgt wird.

IV. Vermögens-, Finanz- und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg hat sich im Jahr 2022 durch die eingeleiteten Maßnahmen im Jahr 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 verstätigen, 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 (25).

Durch die Corona-Pandemie fanden die meisten Verhandlungen auf dem Schriftwege, Telefon- und Videokonferenzen statt, was in Vorbereitung einen erhöhten Plausibilisierungsaufwand bedeutete.

Besondere Vorgänge nach der Abschlussprüfung liegen nicht vor.

V. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

VI. 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.

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. Ausblick, 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.

Für 2022 wurden sowohl für die stationären Einrichtungen als auch ambulanten Pflegedienste neue Pflegesätze und Punktwertsteigerungen verhandelt, was eine weitere Ergebnisverbesserung mit sich bringen wird. Im Jahr 2022 haben wir mit Auslaufen der Vertragslaufzeiten zu neuen Pflegesatzverhandlungen aufgerufen, die dann in 2023 greifen werden.

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.

Im Jahr 2022 wurden für alle sieben Einrichtungen neue Entgeltverhandlungen geführt. Für 2023 planen wir die Zusammenlegung der beiden Parchimer Kitas mit der damit verbundenen Sanierung und Krippenneubau, der in 2021 begonnen wurde.

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 2022 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.

Wir haben uns entschieden, mit Beginn des Jahres 2023 eine neue Buchführungssoftware - DATEV - einzuführen, da die langjährig genutzte Software das Limit für eine moderne und zeitgemäße Buchhaltung erreicht hatte.

Ziel bleibt es, die AWO-Soziale Dienste gGmbH-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.

Für das Geschäftsjahr 2023 erwarten wir ein Ergebnis auf dem Niveau von 2022.

III. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

Schwerin, 20. November 2023



Axel Mielke
Geschäftsführer