

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2019 der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg

A. Wirtschaftsbericht

I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft

1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen

Die Situation der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg ist insgesamt als positiv, konstant zu bewerten seit über 11 Jahren. Obwohl sich seit Jahren die Rahmenbedingungen durch die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik ständig verändern, können wir uns durch unsere professionelle Bereichsleiter*innenstruktur schnell auf die neuen Gegebenheiten einstellen. Daher können wir steuernd unsere Einrichtungen und Dienste auf dem sozialen Markt „platzieren“ und neue Einrichtungen und Dienstleistungen kreieren.

Wie im letzten Lagebericht schon benannt, wird es uns künftig nicht an neuen Ideen und Konzepten für Einrichtungen und Dienste mangeln, sondern daran, wie wir gut ausgebildetes Fachpersonal (Erzieher*innen, Sozialpädagogen*innen, Kranken- und Altenpfleger*innen) gewinnen und wie wir durch die schlechter werdenden Rahmenbedingungen gute Gehaltsstrukturen beibehalten und weiterentwickeln können. Daneben gilt es, eine auskömmliche Refinanzierung zu erreichen.

2. Entwicklung der Unternehmensbereiche

2.1. Bereich Pflege

Der Bereich Pflege ist nach wie vor – arbeitsmarktpolitisch – eine tragende Säule des Unternehmens und hat sich trotz steigender Konkurrenz (mit teilweiser Schaffung von regionalen Überkapazitäten, so gibt es z.B. in Schwerin derzeit 32 -2017 noch 25- ambulante Pflegedienste und demnächst 15 -2017 noch 10- Tagespflegen, stationäre Pflege 13 Einrichtungen, für 2019/20 weitere 5 Neubauten mit über 700 Plätzen geplant, obwohl es keinen Bedarf gibt laut Sozialplanung) am Markt gut etabliert.

Die demographischen Veränderungen werden auch in Westmecklenburg (unserem Einzugsgebiet) sichtbar, so dass die Bedarfe in der ambulanten, teilstationären und stationären Altenhilfe stetig zunehmen und nachgefragt werden. In diesem Geschäftszweig werden wir auch in Zukunft weitere Betätigungsfelder mit innovativen Konzepten entwickeln. Wobei hier neben der Konzeptidee die Frage des Standortes eine entscheidende Rolle spielen wird. Auch die Gewinnung von geeignetem Fachpersonal ist von großer Bedeutung. Hier werden wir neue Wege gehen müssen, um die mühevoll erreichte Qualität aufrecht zu erhalten. So z. B. durch die eigene Ausbildung (in- und ausländische) von Fachkräften und durch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte.

2.1.1. Bereich stationäre Altenpflege

Unsere **fünf Seniorenhäuser** haben eine kontinuierlich hohe Auslastung über das gesamte Jahr zu verzeichnen.

Durch eine neue Vergütungsstruktur bei uns im Unternehmen haben wir in 2018 für alle 5 stationären und 3 Teilstationären Pflegeeinrichtungen zu neuen Pflegegesetzverhandlungen

aufgerufen, die bis März 2019 abgeschlossen wurden. Dadurch erwarten wir für 2019 bei gleich guter Auslastung ein besseres betriebswirtschaftliches Ergebnis.

2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste

Alle **fünf Pflegedienste** sind auf dem wachsenden Markt gut etabliert. Die auf Landesebene verhandelten neuen Kostensätze haben sich positiv auf die Ergebnisse ausgewirkt. Insgesamt schließt dieser Teilbereich mit einem guten positiven Ergebnis ab und ist zu einer tragenden Säule in unserem Unternehmen geworden.

Alle **zehn Servicewohnanlagen** sind kontinuierlich gut vermietet und erfreuen sich einer hohen Nachfrage. In diesem Segment sehen wir nach wie vor weitere Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere in städtischen Bereichen. Anfragen von Wohnungsunternehmen und Investoren werden von uns geprüft, wobei die Lage des Standortes, die Infrastruktur und unsere eigenen ambulanten Pflegedienste entscheidende Kriterien für eine Betriebsführung sind.

Zusätzlich zu den **ambulanten** Pflegediensten haben wir seit längerem ein neues Pflege-segment konzipiert und entwickelt. Das „**ambulant betreute Demenzwohnen**“.

Für dieses Tätigkeitsfeld sind wir in den städtischen Bereichen wie Schwerin, Grevesmühlen, Parchim auf der Suche nach weiteren geeigneten Immobilien und Partnern, da wir in diesem Segment noch Bedarf bzw. eine Marktlücke sehen. Alle Bauvoranfragen wurden positiv beschieden, in 2018 wurde mit dem Aufbau von zwei Demenz-WG's in Schwerin begonnen und im IV. Quartal 2019 eröffnet.

Unser **Hausnotruf** ergänzt die zusätzlichen Serviceangebote sowohl inhaltlich als auch wirtschaftlich. Durch die gezielte Akquise und Marketingstrategien konnten wir zur Mitte des Jahres 2017 die Aufschaltungen um 100 Teilnehmer*innen erhöhen. Mit durchschnittlich 760 Aufschaltungen sind wir mittlerweile einer der größten Anbieter auf diesem Gebiet in Westmecklenburg.

2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege

Obwohl vom Gesetzgeber außerordentlich gewünscht, ist eine kontinuierliche Auslastung von unseren **Tagespflegeeinrichtungen** sehr schwierig. Mittelfristig überlegen wir, unsere zwei Tagespflegeeinrichtungen in Schwerin zusammenzulegen. Durch das Pflegestärkungsgesetz, welches 2018 in Kraft getreten ist, hat es für den gesamten Pflegebereich und deren Budgetentwicklung (Bsp. Pflegestufen in Pflegegrade, Personalstruktur) Veränderungen gegeben, auf die wir uns vorbereitet haben (neue Pflegesatzverhandlungen). Die kontinuierlichen Qualitätsprüfungen des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) bescheinigen unseren Einrichtungen insgesamt eine gute qualitative Arbeit. Dieses wollen wir durch die Einführung und Umsetzung des Qualitätsmanagement bis hin zur Gesamt – Zertifizierung (siehe Abschnitt VII) unseres Unternehmens weiter forcieren. Wobei die Vorbereitung hierzu sehr viele Ressourcen bindet.

2.1.4. Kooperationen mit Pflegeschule

Mittlerweile arbeiten wir mit zwei Pflegeschulen intensiv zusammen. Durch die gute Verbindung von Theorie (Schule) und Praxis (in unseren Einrichtungen) hoffen wir, bei der entsprechenden Zielgruppe ein interessanter Arbeitgeber zu sein. Bisher haben wir noch ausreichend BewerberInnen für den zukunftssträchtigen und krisensicheren Beruf gewinnen können. Das resultiert auch daraus, dass wir uns aktiv an Berufsausbildungsmessen beteiligen und intensive Werbung betreiben. Im September 2019 hatten wir 18 Auszubildende vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr und konnten damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Für das Ausbildungsjahr 2017/18 hatten wir auf der Gesellschafterversammlung Dezember 2016 neue Ausbildungsvergütungen beschlossen. Dadurch sind wir als Arbeitgeber für Jugendliche attraktiv geworden.

Auch bei der Gewinnung von Auszubildenden gehen wir neue Wege. Nachdem das Projekt/Programm MobiPro ausgelaufen ist, werden wir zukünftig mit einem weiteren Bildungsträger Auszubildende aus Vietnam versuchen zu akquirieren. Die ersten drei vietnamesischen Auszubildenden sind gut „eingeschlagen“. Für die generalistische Ausbildung, die 2020 beginnt, wollen wir die Anzahl verdoppeln.

3. Entwicklung des Unternehmensbereichs Kindertagesstätten/Familie

3.1. Kindertagesstätten

3.1.1. Bereich Kindertagesstätten/Familie

In unseren **sieben Kindertagesstätten** hat die qualitative Weiterentwicklung der Ausgestaltung pädagogischer Prozesse, in Verbindung mit der Verbesserung der strukturellen und baulichen Rahmenbedingungen, einen hohen Stellenwert. Auf Grund der großen gesellschaftspolitischen Bedeutung „der frühen Kindheit“ sowie durch den erhöhten Beratungsbedarf der Familien, sind die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen weiterhin gestiegen. Unter diesem Blickwinkel, wurden auch 2019 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 fachliche inhaltliche Arbeit in diesem Bereich. Unsere Kindertagesstätten sind zentrale Orte der Begegnungen und wichtige Einrichtungen für das Gemeinwesen. 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 Novellierung fand zum 01.09.2019 statt. Die Beitragsfreiheit für die Eltern wurde zum 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, wird vom Gesetzgeber nicht zu 100 % refinanziert. Um aus den unterschiedlichen Paragraphen die „Fördertöpfe“ bedienen zu können, stehen wir mehr und mehr vor der Herausforderung, die Strukturen und Schnittstellen unserer Verwaltung 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 drei Verwaltungsmitarbeiterinnen, sicherte dieses Aufgabenfeld. Optimierungsprozesse in den verwaltungstechnischen Abläufen konnten mit dem neuen 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 zur gesetzlich notwendigen und tatsächlich geleisteten sozialen Arbeit.

Sehr intensiv erfolgten die Vorbereitungen für die Qualitäts- und Entgeltverhandlungen für unsere 7 Kindertagesstätten und wir konnten neue Entgelte verhandeln.

Da verschiedene Fördertöpfe bedient werden (Grundförderung, Qualitätsförderung, Zuwendungen, Projektförderung usw.), entsteht für diesen Arbeitsbereich ein fast nicht zu vertretender Verwaltungsaufwand. Die sich jährlich ändernden Summen der „Qualitätsförderungen“, mittelbare Arbeitszeit, Fachkraft-Kind-Relation, Fort- und Weiterbildung zur Umsetzung der Bildungskonzeption M-V und Fachberatung, versetzen den Träger neben dem hohen Verwaltungsaufwand in die Lage, nicht immer nachhaltig planen zu können (weder im Personalbereich noch in der pädagogischen Planung).

Auch in 2019 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 **162.134,26 €** akquirieren. Dadurch konnten wir durch zusätzliche pädagogische Fachkräfte sowie durch projektbezogene Honorarkräfte das Beobachtungsverfahren nach dem „Dortmunder Entwicklungsscreening 3 bis 6 Jahre“ (DESK 3 - 6) qualitativ hoch und im Sinne unserer Trägerphilosophie umsetzen.

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 **25.000,00 €** zur Verfügung.

Eine zusätzliche integrierte Sprachförderung in den Schweriner Kitas im Rahmen „Englisch for Kids“ wurde auch 2019 angeboten. Sie ist für die Eltern kostenlos und wird über die Entgelte finanziert.

Für unsere Kindertagesstätten „Spatzennest“, „Villa Kunterbunt“ und „Pippi Langstrumpf“, standen im Jahr 2019 zusätzliche Landesmittel zur Verbesserung der Kindertagesbetreuung in Höhe von insgesamt **7.413,21 €** zur Verfügung. Durch diese zusätzliche Finanzierung, konnten vorwiegend die Funktionsräume der Einrichtungen mit Möbel und Materialien erweiternd ausgestattet werden. Dies wirkte sich sehr positiv und bereichernd für die Kinder und pädagogischen Fachkräfte aus.

Ende des zweiten Quartals 2017 begannen in der Kita „Regenbogen“ die Vorbereitungen bzgl. der Baumaßnahmen zur Gebäudeerhaltung und -instandsetzung und für die bauliche Umsetzung des Raumkonzeptes. Die Sanierung, bei laufendem Betrieb, stellte sich als große Herausforderung für die Kita-Leitung und ihr pädagogisches Team dar. Hier war es erforderlich, durch strukturelle Planung der Bauabschnitte, die stufenweise Erneuerung und Erweiterung der bisherigen räumlichen Anordnung durchzuführen. Das beauftragte Ingenieurbüro koordinierte die Handwerker- und Baufirmen. Eine große qualitative

Verbesserung der pädagogischen Prozesse, in Verbindung mit der Speiseversorgung, konnte durch die Verlegung der beiden Kinderrestaurants in das Erdgeschoss, zum naheliegenden Küchenbereich, erzielt werden. Der Küchenneubau, in Zusammenarbeit mit unserem Caterer A & S, stellt ebenfalls eine deutliche qualitative Verbesserung dar. Während der begonnenen Sanierungsarbeiten haben wir beschlossen, das Haupthaus gänzlich zu sanieren und entsprechend der Planungen umzubauen, so dass sich die Arbeiten zur Umsetzung des neuen Raumkonzeptes bis zum 1. Quartal 2019 hinzogen. Des Weiteren planen wir einen 4. Bauabschnitt – Ersatzneubau Krippe.

Die AWO–Soziale Dienste gGmbH–Westmecklenburg führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin–Parchim e.V. die Planungen für den Neubau des Eltern–Kind–Zentrums in Schwerin -Mueßer Holz- fort. Die Bearbeitung der Bauanträge und Fördergenehmigungen hatte sich erneut verzögert. Im Oktober 2018 erhielten wir die aktuelle Baugenehmigung und begannen im Frühjahr/Sommer 2019 mit den ersten Bauarbeiten. Die offizielle Grundsteinlegung fand im Dezember 2019 statt. Weitere Planungsgespräche finden regelmäßig statt, was einen hohen zeitlichen und verwaltungstechnischen Aufwand bedeutet.

Auf Grund der weiterhin angespannten personellen Situation in der Kita „Spatzennest“, wurde die Kapazität von 115 Kindern innerhalb der Leistungs- und Entgeltverhandlung festgelegt. Dies ist aus dem Blick der Wirtschaftlichkeit, als nicht optimal einzuschätzen. Durch mehrere Maßnahmen der Fachkraftakquise, ist der Träger bestrebt, ausreichend Personal vorzuhalten, damit die volle Kapazität von 140 Kindern wieder hergestellt werden kann.

3.1.2. Kindertagesstätten, Auslastung:

Insgesamt lag 2019 bei den Kindertagesstätten eine Auslastung von etwa 93 % in den Einrichtungen vor. In den einzelnen Kita`s, gestaltete es sich wie folgt:

Regenbogen	= 95 %
Kita Leuchtturm	= 97 %
Kita Igelkinder	= 94 %
Kita Die kleinen Schulzen	= 95 %
Kita Villa Kunterbunt	= 92 %
Kita Spatzenest	= 95 %
Kita Pippi Langstrumpf	= 82 %

Wir konnten einen Anstieg in der Gesamtauslastung unserer 7 Kitas von 3% gegenüber dem Vorjahr erzielen. Unsere eingeleiteten Maßnahmen bzgl. der Steigerung der Auslastungszahlen werden wir weiter ausbauen, um weitere Verbesserungen bzgl. der Wirtschaftlichkeit zu erreichen.

Das neue Verfahren für das Erreichen einer höchst möglichen Auslastung hat weiterhin Bestand und wird derzeit bzgl. des Optimierungspotentials reflektiert. Im Ergebnis wurde die Vertragsgestaltung angepasst. Ein Freihalten von Kindergartenplätzen ist auch im Jahr 2019 weitestgehend weggefallen und ist somit ein wichtiger Beitrag im Sinne der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Der Abbau der „offenen Posten“ des Kindertagesstättenbereiches konnte im Jahr 2018 vorangetrieben werden. Eine wichtige Schnittstelle ist die Zusammenarbeit mit den Ämtern der drei Landkreise. Hier muss die Weiterleitung der Ermäßigungsbescheide dringend verbessert werden, damit der Zahlungseingang und ein reibungsloser Buchungsverlauf

sichergestellt werden kann. Diesbezüglich fanden intensive Gespräche mit den jeweiligen Ansprechpartnern statt.

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

Durch die gute interne Zusammenarbeit zwischen den Kita-Leitungen, der Bereichsleitung und dem Bereich Finanzbuchhaltung konnten, auch durch das neue Kita-Verwaltungsprogramm KEV, die Prozesse weiter optimiert werden.

3.2. Familienbildungsstätte

Die Familienbildung ist in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe eine anerkannte Einrichtung. Die Angebote der Familienbildung werden kontinuierlich evaluiert. So können wir auf die sich verändernden Bedarfe rasch reagieren und die Angebotsstrukturen anpassen.

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

4.1. Gesamtsituation

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Arbeitsbereichs hat sich auch im Geschäftsjahr 2019 trotz der Eröffnung einer weiteren neuen Einrichtung mit dementsprechenden Vorlaufkosten weiter stabilisiert. Grundsätzlich wurde in vielen Gesprächen seitens der Jugendämter die durchgängig hohe Qualität der Arbeit in allen Einrichtungen, die verlässlichen professionellen Strukturen und die inhaltliche Angebotsvielfalt als positiv bewertet. Es wurde wieder die nachhaltige moderne soziale Arbeit als Grundhaltung jeder Einrichtung durchgängig als zeitgemäß und außerordentlich zielorientiert wahrgenommen. Insgesamt gab es in 2019 eine geringe Personal-Fluktuation (gegenüber dem Vorjahr), was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext als sehr positiv zu bewerten ist. Alle Einrichtungsentgelte der HzE wurden mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um einerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte deutlich besser d.h. angemessen bezahlen zu können. Es wirken auch permanente kommunale Sparzwänge immer stärker auf dieses Arbeitsfeld, so dass unsererseits ein großer Aufwand notwendig war, um eine optimale Auslastung der Einrichtungen zu erreichen. Zusätzlich stand die Flüchtlings- und Migrationsthematik mit starken Sprachbarrieren und ganz neuen Sozialisierungshintergründen zusätzlich zu bearbeiten, was mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement erfolgreich gelang.

4.2. Kinder- und Jugendwohngruppe

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 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 bereits 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 fachkompetentem, selbstverantwortlichem und individuell am Kind/Jugendlichen orientiertem pädagogischem Handeln mitzunehmen. Es galt auch, sie weiter aufzuschließen, zu motivieren und durchgängig zu qualifizieren. Bei den Neuverhandlungen 2019 konnte der Tagessatz für die Einrichtung deutlich erhöht werden, um insbesondere die notwendigen Gehaltsanpassungen umsetzen zu können. 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 lebensnah umgesetzt und trägt zu einer positiven Entwicklung der Kinder maßgeblich bei.

In der Wohngruppe stehen acht Einzelzimmer für Kinder und Jugendliche, zwei Gemeinschaftsküchen, ein Wohnzimmer und Räume für die Mitarbeiter zur Verfügung. Schwerpunkt seit 2011 ist es, das Mobiliar und die Ausstattung schrittweise so zu erneuern, dass durch aggressives Verhalten der Kinder möglichst wenig beschädigt werden kann. Im vergangenen Jahr gab es weitere Renovierungsarbeiten im Haus, so dass sich Lebensbedingungen für die Kinder und Jugendlichen weiter verbessert haben. Die Sicherstellung adäquater Vergütung des pädagogischen Fachpersonals und der Nacharbeit ist, wie beschrieben, beständiger Aufgabenschwerpunkt. Auf Grund der durchgehend hohen Auslastung konnten alle Kosten im Personal- und Sachbedarfsbereich aufgefangen und darüber hinaus ein sehr 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 ist. Alle ganzjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Jahresdurchschnitt hierdurch mit „Fällen“ sehr gut ausgelastet. Bei den individuellen Neu-Verhandlungen 2019 konnten wir mit einem erhöhten Fachleistungsstundensatz strategisch unsere Marktposition kostendeckend untermauern, ohne Einbußen bei der Qualität der Arbeit in Kauf nehmen zu müssen. Weitere spezifische inhaltliche Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“, wie die Kanugruppen sowie Ballsportgruppen als „sozialräumliche Angebote“, stellen mittlerweile eine „Erfolgsstory“ dar und werden den sich immer wieder veränderten 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 neuen 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 Schwerin dar. Die auf Leasing-Basis angeschafften Fahrzeuge werden für diesen Arbeitsbereich mit hoher Auslastung genutzt.

4.4. Betreutes Wohnen für Jugendliche

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche** wurden **2019 die größeren Veränderungen** weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben nun eine gemeinsame Teamleitung. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt. Nun kann noch intensiver und gezielter mit den Jugendlichen im eigenen Wohnraum fachlich fundiert an ihren Problemlagen gearbeitet werden. Der fachlichen und personellen Flexibilität und deren besonderen Herausforderungen für Ambulante Hilfen und dem Betreuten Wohnen konnten wir so noch besser gerecht werden, da alle Fachkräfte grundlegend für beide Hilfeformen zur Verfügung stehen. In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal – und Fallmanagement eine stabile tragfähige neue Struktur geschaffen 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 angefragte Hilfen der Jugendämter nicht umge-

setzt werden oder sehr verspätet starten konnten. Die Wochenendbereitschaft wurde ebenfalls zielgerichtet überprüft und hat sich in einer weiteren Kooperation von der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende professionell etabliert. In der Perspektive kann diese Hilfeform in Kombination mit den AHZE weiter ausgebaut werden, da auch die Kommune stärker auf „Ambulantisierung von Hilfen“ setzen will.

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 allerdings deutlich weniger angefragt als in den Vorjahren, so dass hier eventuelle inhaltliche oder personelle Neuanpassungen anstehen.

4.6. Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz

Das Angebot **Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz** befand sich 2019 im Umbruch, da die Konzeption bei neuen Bedarfen sowie personellen und strukturellen Veränderungen im zuständigen Jugendamt Ludwigslust-Parchim weiter entwickelt werden musste. Insbesondere die Beratungsleistung in Schulen vor Ort ist hierbei in Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt sehr positiv zu bewerten. Zusätzlich notwendige neue Einzelfallhilfen wurden nach vielen Gesprächen mit dem ansässigen Jugendamt deutlich besser nachgefragt. Somit ist eine deutlich bessere Auslastung neben den über ESF – geförderten Beratungsangeboten zu verzeichnen. Ein weiterer Ausbau des Angebotsspektrums ist aktuell nicht geplant, da es u.a. kaum möglich ist für diesen Standort Fachkräfte zu gewinnen. Für 2020 wird zusammen mit dem Jugendamt des Landkreises über neue Formen nachgedacht.

4.7. Kinder- und Jugendnotdienst (KJND)

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2019 auf den größten Bedarf seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegene 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 Mitarbeiterinnen, zumal die konkreten Problemlagen innerhalb des fachgerechten Betreuungsaufwandes im KJND deutlich zunahmten, nicht wieder. Sehr lange Aufenthaltszeiten (bis über 50 Tage 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 kurzer 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 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 2019 gemeistert werden. Die immer noch punktuelle Aufnahme von

Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in ihren besonderen Lebensumständen und Sozialisationen forderte die Flexibilität auch in der räumlichen Unterbringung und sprachlichen Verständigung. Diese Belegung reduzierte sich auf Grund der allgemeinen politischen Umstände deutlich. Eine weiter gestiegene Zahl von Überbelegungen war insgesamt 2019 zu verzeichnen, was auch dazu führte, dass die Gespräche und Verhandlungen mit dem Fachdienst Jugend für eine Kapazitätserweiterung mit personeller Anpassung forciert und 2019 erfolgreich praktisch umgesetzt wurde.

Innerhalb eines neuen Interessenbekundungsverfahrens durch die Landeshauptstadt Schwerin 2018 konnte sich der Träger durchsetzen. Seither arbeiten wir gemeinsam mit dem Schweriner Jugendamt konkret an einem neuen Standort mit angepasstem barrierefreiem Konzept und erhöhter Kapazität. Der neue Standort konnte in unmittelbarer Nähe zum Stadthaus gefunden werden, die Neuverhandlungen wurden Mitte 2019 mit der Zielstellung einer Neueröffnung zum 01.09.2019 geführt.

Die größte Veränderung in den Arbeitsabläufen stellt die aktive Zusammenarbeit während der Schließzeiten des Jugendamtes mit der seit 01.04.2018 eingerichteten Rufbereitschaft des ASD dar. Seither liegt die Verantwortung für Inobhutnahmen bei Kindeswohlgefährdungen nach gemeinsamer Prüfung bei den Mitarbeiter*innen des Jugendamtes. Dieser gesamte Umstellungsprozess stellte sich im Verlauf des Jahres als sehr kooperativ und zielführend dar, was allerdings die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter*innen noch einmal verstärkte.

4.8. Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2019 über das Jugendamt der Stadt Schwerin gefördert. Der koordinierende Gedanke und die Netzwerkarbeit für die vielen Angebote in diesem Bereich 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 agierten wir auf diesem Feld eher allein verantwortlich, dies allerdings mit großem Erfolg. Der Mitarbeiterin gelang es hervorragend alle Angebote der Landeshauptstadt kennenzulernen, zu bündeln und in einem neuen „Familien-ABC“ zusammenzufassen. Somit war es möglich sowohl übergreifende Netzwerke weiter zu entwickeln und in Einzelfällen flächendeckend für die Familien tätig zu werden. Der Umzug, Anfang 2017, in neue Räumlichkeiten nach Lankow hat einerseits viel Arbeit und Aufregung hervorgerufen, andererseits sind diese Räume jetzt deutlich besser für die Öffentlichkeit sichtbar und erreichbar.

4.9. „Baby Willkommen“

Durch die Einrichtung des Projektes **„Baby Willkommen“** als Begrüßungsdienst aller Neugeborenen der Stadt Schwerin, in Zusammenarbeit mit dem jeweils aktuellem Oberbürgermeister und dem hiesigen Jugendamt und 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 wir 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. 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 Besuchszahlen und die Angebote sollen in 2020 in Abstimmung mit der Landeshauptstadt weiter ausgebaut werden.

4.10. „Integrative Sportpädagogische Wohngruppe“

Bereits im März 2016 wurde unsere „**Integrative Sportpädagogische Wohngruppe**“ (**ISp-WG**) eröffnet. Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung mit 10 Plätzen für verhaltensauffällige und benachteiligte Kinder und Jugendliche im Alter von 7-18 Jahren, wobei max. drei Plätze bei Bedarf für unbegleitete minderjährige Ausländer zur Verfügung stehen. Neben Ein- und Zweibettzimmer befinden sich im Haus ein Wohn- und Esszimmer, eine moderne Küche und Betreuerzimmer. Das deutschlandweit einmalige Konzept ist auf dem Gelände des FC Mecklenburg-Schwerin in Schwerin-Görries direkt auf dem Trainings- und Wettkampfgelände hervorragend geeignet. Eine kleine Sporthalle, seit 2017 mit einem separaten Fitnessbereich, ist ebenso wie ein „Bolzer“ und Spielplatz im Außenbereich täglich nutzbar.

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 führte.

4.11. „Junge Mütter Wohngemeinschaft“

Im November 2017 konnten wir unsere „**Junge Mütter WG**“ mit acht Gesamt-Plätzen für vier Mütter mit ihrem jeweiligen Baby, als ganz neues fachliches Angebot für die LH Schwerin, mit bundesweiter Strahlkraft direkt neben der ISp-WG eröffnen. Diese besondere familienähnliche Einrichtung wurde aus den Erfahrungen und Bedarfen der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende heraus entwickelt. Die Teamleitung der Jungen Mütter WG hat die Elternzeitvertretung der GWfA übernommen und ist somit inhaltlich fachlich sehr gut vorbereitet. Das Angebot richtet sich an sehr junge Mütter ab 13 Jahre mit ihrem Baby, oder auch Mütter auch 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 ausstattungstechnisch entstehen.

Dieses besondere Konzept wurde bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Wir sind sehr optimistisch, hiermit nicht nur eine Marktlücke im Tätigkeitsbereich HzE gefüllt zu haben, sondern für die Klient*innen in ihrer äußerst schwierigen Lebenssituation einen hervorragenden Ort für die eigene Weiterentwicklung mit Kind zu bieten. Die Auslastung 2019 war besser als geplant, allerdings wurden auch Belegungskonstellationen umgesetzt, die nur teilweise konzeptionell vorgesehen waren. Diese Einrichtung hat sich insgesamt schon nach zwei Jahren hervorragend etabliert und ergänzt die weiteren Angebote des Trägers zielgenau.

4.12. Ausblick für den Bereich Hilfen zur Erziehung

Ziel ist es, alle entgeltrelevanten HzE-Einrichtungen mit dem Schweriner Jugendamt im 1. und 2. Quartal 2020 wiederum neu zu verhandeln, um laut Gesellschafterbeschluss eine weitere deutliche Gehaltsanpassung an den TVöD-L 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 ggf. kostenintensiveren aber qualitativ hochwertigen Angeboten vorgezogen. Diesen Tendenzen in den Jugendämtern werden wir kontinuierlich argumentativ entgegenwirken müssen. Es gilt die jungen Einrichtungen weiter zu entwickeln. Bei den Frühen Hilfen gibt es amtsseitig für 2020 weitere Überlegungen, die perspektivisch zu klären sind. Der KJND wird mit dem angepassten Konzept weiter eng mit dem Fachdienst Jugend der Landeshauptstadt Schwerin im Kinderschutz agieren und ggf. weitere zusätzliche Plätze anstreben. Des Weiteren ist die intensive Förderung der Teams und deren Rahmenbedingungen eine Kernaufgabe, um eine optimale Arbeitszufriedenheit aktiv zu gewährleisten sowie einer eventuellen personellen Fluktuation somit entgegenzuwirken. Für 2020 gibt es Überlegungen für eine weitere stationäre Einrichtung im HzE-Bereich.

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.

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.

5.2. Integrationsfachdienste

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.

Für die Jahre 2011 bis 2016 wurde über die Bundesagentur für Arbeit und dem Sozialministerium Mecklenburg–Vorpommern das Projekt „Initiative Inklusion“ beim Integrationsfachdienst gefördert. Ziel des Projektes ist es, Schülern aus Schulen zur Lebensbewältigung, Körperbehindertenschulen Praktika in Betrieben zu suchen und dadurch auch Chancen für eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für diesen Beratungsbereich wird es von Seiten des Ministeriums eine Weiterführung bis zum Schuljahr 2020/21 geben mit dem Ziel der Verstärkung.

6. Bereich Freizeit/Jugend

6.1. Feriendorf Mueß

2019 wurde ein ähnliches Ergebnis wie 2018 erreicht. Die Übernachtungszahlen sind 2019 leicht zurückgegangen. Insgesamt wurden über 22.840 Übernachtungen realisiert. Hinzu kommen noch Tagesgäste und Seminarteilnehmer*innen.

Zähflüssig gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem AWO-Landesverband als Eigentümer in Bezug auf die steigenden und notwendig werdenden Werterhaltungsmaßnahmen.

Unsere pädagogischen Angebote werden durch die anwesenden Gruppen gut angefragt und genutzt. Die Vermarktung über das Buchungsportal von Booking.com bringt weiter neue Gäste in das Feriendorf und ist um 250 % gestiegen zu 2018. Die Gästezufriedenheit erhöhte sich auf der Buchungsplattform von 8,1 auf 8,2. Negative Beurteilungen resultieren aus den Angaben bei Ausstattung der Zimmer (älteres Mobiliar), WLAN und zum Teil Frühstücksangebot.

Die Einführung der neuen Tagespauschalen bei Seminaren wurde gut angenommen und dadurch der Verwaltungsaufwand – sowohl Küche als auch Buchhaltung – minimiert. Auch das neu eingeführte Schlüsselausgabesystem (24 h) hat sich zur besseren Gästezufriedenheit bewährt.

6.2. Das Sportinternat

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

Die Belegung des Internates war wechselhaft, in den Winterferien verließen einige Sportler das Internat und wechselten in andere Vereine bzw. kehrten nach Hause zurück. Hier waren es dann die Leistungen in schulischer als auch sportlicher Hinsicht, die nicht zufriedenstellend waren. So bewegte sich die Belegungszahl zwischen 85 und 88 Schülern, was im Durchschnitt mehr war als 2018 (≈ 10 Schüler).

Eine zeitgemäße pädagogische Arbeit der Erzieher im Internat, die den Anspruch hat, den gewachsenen Anforderungen im Verbundsystem des Leistungssports „Eliteschulen des Sports“ gerecht zu werden, konnte durch die kontinuierliche Besetzung der Stellen besser gerecht werden. Für die Mitarbeiter*innen fanden In-House-Weiterbildungen (monatlich) statt. So konnte gesichert werden, dass alle Mitarbeiter in die laufende Fortbildung mit einbezogen werden konnten. Themen waren z.B. Fragetechnik-Skalierung, kollegiale

Fallbesprechung, Konfliktmanagement, de-eskalierende Konfliktgespräche, sexualisierte Gewalt, die Kultur des Hinschauens und Prävention.
Mittlerweile konnten wir 2019 das 10-jährige Bestehen der Trägerschaft und des „neuen“ Sportinternates würdig begehen.

Die Arbeit mit den Trainern fand in diesem Berichtsjahr einzeln in den jeweiligen Sportarten statt, um anhand der Dokumentationen individueller und konkreter Vereinbarungen treffen zu können.

Im vergangenen Schuljahr ist für diese Einrichtung ein neuer Mietvertrag mit fester Essenspauschale in Kraft getreten. Diese Essenspauschale ist von den meisten Eltern akzeptiert worden. Auf das Informationsschreiben vor Inkrafttreten des Mietvertrages gab es keine Ablehnungen. In Mecklenburg-Vorpommern reguliert das Schulgesetz durch die Erhebung des Internatslastenausgleiches die Aufnahme in das Sportinternat. Bei Kindern und Jugendlichen aus M-V zahlen diese die „entsendenden“ Kommunen bzw. Landkreise.

Sollen talentierte Kadersportler aus anderen Bundesländern an unserem Olympia- bzw. Bundesstützpunkt trainieren, stellt dieser Internatslastenausgleich in vielen Fällen eine unüberwindbare „Hürde“ dar. Hier ist die Politik gefordert, diesen Gesetzentscheid von 2004 auf Bundesebene wieder rückgängig zu machen.

Unsere Sportler waren auch 2019 wieder sehr erfolgreich, sowohl bei Landes- als auch bei Deutschen- und internationalen Meisterschaften. International erfolgreich waren der Radsport bei den Europa- und Weltmeisterschaften im Sprint sowie unsere Boxsportler*innen.

6.3. Treffpunkt „Déjà-Vu“

Die offene Kinder- und Jugendarbeit der Einrichtung setzt sich 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.

Die Kinder und Jugendlichen stammen vorwiegend aus den umliegenden Stadtteilen und den umliegenden Schulen (auch mit speziellen Förderbedarf). Einige Jugendliche befinden sich in Ausbildung bzw. in Arbeit (Dreescher Werkstätten). Die Kinder und Jugendlichen sind größtenteils im Alter von 9 bis 20 Jahren. Die Anzahl der Flüchtlinge, Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (meist männlich) hat sich in 2019 auf fast 40 % erhöht. Durch den kontinuierlichen Besuch konnten die Deutschkenntnisse erheblich verbessert werden. Gleichzeitig wurden sie zu einer „Kerngruppe“ der Einrichtung. So haben wir mit ihnen ein Projekt entwickelt „Eine Weltreise mit Deja Vu“. Vorrangig diente das Projekt vor allem dem Abbau eines gestörten Sozialverhaltens sowie Vorurteilen, voneinander lernen, die Traditionen und Gebräuche kennenzulernen und dadurch ein Verständnis füreinander zu entwickeln. In dieses Projekt wurde dann auch unser begehrter Koch- und Backtag integriert.

Vorrangig kommen die Kinder und Jugendlichen aus sozial schwachen Systemen/Familien und haben Defizite im schulischen, persönlichen und sozialen Bereichen.

Insgesamt beläuft sich die Besucherzahl im Jahr 2019 auf ca. 3.000 Besucher.

Die Themen und Problemlagen der Kinder und Jugendlichen sind breit gefächert. Dennoch kamen häufig diese nachfolgenden Themen vor und wurden von uns in Beteiligungsprojekten und Angeboten fokussiert.

- Schule (Hausaufgabenhilfe, Schulabschluss, Was ist nach der Schule?, Schulstart in neuer Schule)
- Ausbildung / Beruf (Berufswahl, Bewerbungstraining, Konflikt mit dem Chef, Praktikumsstellen suchen)
- Freunde, Familie (Konflikte in der Familie, z. B. Wohnsituation, Freundschaften, Mobbing, Freundschaften und Drogen)
- Persönlichkeitsentwicklung (Zukunftsplanung, Selbstkonzept, Alltagsbewältigung, z. B. Haushaltsführung, Umgang mit Finanzen, Umgang mit Regeln und Konsequenzen,)
- Integration (Sprache/Erlernen einer Sprache, Integration durch Sport)
- allgemeine Konfliktlösung.
- Umgang Social Network

Besonderes Ziel in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen des Stadtteils sind insbesondere die Entfaltung der Persönlichkeit sowie die sozialen Fähigkeiten wie Toleranzverhalten, Empathie und Solidarität zu fördern und ihr Selbstwertgefühl zu stärken, Defizite aufzuzeigen und diese abzubauen.

Die gemeinsame Freizeitgestaltung zwischen den deutschen Kindern und Kindern mit Migrationshintergrund verlief überwiegend problemlos, obwohl noch manche Sprachbarrieren bestanden. Fazit: Die Kinder sind aber in der Lage, schnell voneinander zu lernen, um diese Sprachbarrieren abzubauen.

In der Einzel- und Gruppenarbeit sowie bei den vielfältigen Angeboten nutzen wir die Möglichkeit, mit den Kindern und Jugendlichen ihre Persönlichkeit zu entfalten, Ressourcen aufzudecken und ihre sozialen Fähigkeiten zu fördern und zu stärken.

Die immer wiederkehrenden Ferienspiele in den Sommerferien standen 2019 unter dem Motto „Komm mit uns!“ und „Erlebe Deine Stadt“. An den Ferienspielen haben insgesamt **65 Kinder** teilgenommen.

Wir haben bewusst dieses Motto gewählt, da wir immer wieder erkennen mussten, dass unsere Kinder die Stadt Schwerin und deren Umgebung, entweder nicht kennen bzw. diese nicht bewusst wahrnehmen können.

Den Kindern und Jugendlichen fehlt entweder die Motivation oder das Geld, sich selbstständig in das Stadtzentrum Schwerin zu begeben. Daher können sie auch nicht die verschiedenen Angebote nutzen.

Gemeinsam mit der Caritas Jugendhaus Lankow haben wir in der 3. Sommerferienwoche mit 30 Kindern ein sechstägiges Sommerferienlager in Ullis Kinderland am Schweriner See durchgeführt.

Möglich wurde diese Action vor allem durch die finanzielle Unterstützung des Landesjugendrings M/V unter dem Motto „Kinder brauchen Ferien“.

Ziel war, dass sich Kinder aus verschiedenen Stadtteilen und anderen sozialen Schichten näherten.

Weiterhin arbeiten wir, wie auch schon seit Anfang des Jahres 2019 eng im Netzwerk mit dem Projekt „Just 2.0“ zusammen.

So konnten wir in der Kinder- und Jugendsozialarbeit Teilnehmer in das Projekt bringen, begleiten und unterstützen, damit sie eine weitere berufliche Perspektive haben.

In diesem Berichtszeitraum 2019 konnten wir die Zusammenarbeit mit unseren Netzwerk- und Kooperationspartnern weiter stärken und festigen.

Hauptaugenmerk lag und liegt vor allem in der Zusammenarbeit mit anderen Jugend- und Schulsozialarbeitern aus dem Trägerverbund III.

So fand auch ein gemeinsamer Fachtag zur Integration unter dem Thema: „Interkulturelle Öffnung mit Kindern und Jugendlichen“ statt.

Die Neuorientierung und junge Besetzung des Stadtteilmanagement zeigt auch positive Auswirkungen für unsere gemeinsam ausgerichtete Kinder- und Jugendsozialarbeit.

Ein weiterer Netzwerkpartner in diesem Berichtszeitraum sind die diversen Sportvereine in Schwerin. Diese Angebote haben wir unseren Jugendlichen und Kindern unterbreitet. Aufgrund dessen sind seit Beginn des Jahres einige Jugendliche in den Vereinen, wie z. B. Boxen, Gewichtheben und Fußball.

Durch die ESF-Förderung der Jugendsozialarbeit und deren Dokumentation und Abrechnungsform wird die Arbeit mit den Kindern bzw. Jugendlichen erschwert bzw. der Zeiteinsatz für die individuelle, personenbezogene Arbeit verringert sich.

Mit der immer mehr geforderten Teilnahme der Mitarbeiter an Gremien Arbeitskreisen oder Beratungen der Stadt oder des Stadtteilmanagement bei einer Arbeitszeit der Mitarbeiter von 35 h/W wird die Arbeit in der Einrichtung mit den Kindern- und Jugendlichen erschwert.

Insgesamt können wir auch für das Jahr 2019 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.

Durch viele neue Ideen und auch gegebenen Möglichkeiten sehen wir einen positiven Ausblick für unsere künftige gemeinsame Arbeit.

6.4. Bereich HzA

In diesem Jahr wurden die Teilnehmerzahlen von Seiten des Jobcenters massiv gekürzt. Im Bereich Schwerin wurden nur noch 23 Teilnehmer in einer Gesamt-AGH untergebracht und im Bereich Lübz konnten ebenfalls 18 Teilnehmer auf drei AGH verteilt werden. In Absprache mit dem Jobcenter wurden die kompletten Lohn- und Lohnnebenkosten des dort beschäftigten Anleiters auf die AGH- Teilnehmer umgelegt. Die AGH's rechnen wir elektronisch ab. Dabei läuft die gesamte AGH- und teilnehmerbezogene Kommunikation mit dem Jobcenter über eine Schnittstelle eines zertifizierten Drittanbieters. Dieses Verfahren hat sich als sinnvoll erwiesen.

Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Schwerin und dem Jobcenter Ludwigslust-Parchim lief vertrauensvoll und entspannt.

6.5. Miniaturenpark „Lütt Schwerin“

Für das Jahr 2019 war wieder eine größere Veranstaltung geplant. Das alljährliche Kinderfest fand am 08.08. 2019 statt. Auf Grund von negativen Besuchermeinungen aus den

Vorjahren zu unseren Eintrittspreisen bei solchen Veranstaltungen, haben wir in diesem Jahr keinen Eintrittspreis für Kinder zu dem Kinderfest erhoben, dafür aber die Imbisspreise leicht erhöht. Werbetechnisch kam die Veranstaltung recht gut an, aber unserer Erfahrung nach bringt jeder Zeitungsartikel ungleich mehr. Diese Erfahrungen und ein wettertechnisch sehr kalter und verregneter Oktober haben uns dazu bewogen, die Veranstaltung „Lütt Schwerin“ bei Nacht nicht durchzuführen. Die Gesamtbesucherzahlen sind wie im Vorjahr geblieben. Wie im Vorjahr wurden die gleichgebliebenen Besucherzahlen durch den intensiven Kioskverkauf, in der Hauptsache Kaffee und Kuchen kompensiert.

Unser Pflanzkonzept (Tagetes, Hortensien) bereits aus dem Jahr 2015 hat den Park bunter aber auch aufgeräumter aussehen lassen. Dazu kam das Anlegen von zwei Bienenweiden. Die Witterung im November hat im Park schwere Baumschäden verursacht, die wir versuchen im neuen Jahr durch Neuanpflanzen zu kompensieren.

6.6. Ausblick

Die AGH's sind für das Jahr 2020 beschieden. Mit diesen Einnahmen, den Eintrittsgeldern und dem Verkauf aus der Küche ist die Grundfinanzierung des Miniaturenparks für 2020 gesichert. Trotzdem sollte über Finanzierungskonzepte außerhalb von AGH Maßnahmen nachgedacht und diese auf den Weg gebracht werden. Im Verlauf der letzten sechs Jahre haben wir schmerzlich feststellen müssen, dass das Jobcenter Schwerin AGH Maßnahmen drastisch zusammengestrichen und von ihrer Wertigkeit herabgesetzt hat. Auch 2019 wurden die Teilnehmerzahlen nochmal reduziert. Der Betreuungsaufwand der zugewiesenen Teilnehmer wird dagegen immer höher. Im Bereich Schwerin haben wir aus diesem Grund und wegen Lohnanpassungen für die hauptamtlichen Mitarbeiter die Maßnahme-Kostenpauschale von 232,00 € auf 290,00 € je Teilnehmer durchgesetzt.

Bei den Gästezahlen erwarten wir dieses Jahr mindestens einen Gleichstand im Vergleich zum Vorjahr. Wir werden im Jahre 2020 zumindest eine größere Veranstaltung (Kinderfest) durchführen.

6.7. Das Projekt “Jugend Stärken 2.0“

Das Projekt “Jugend Stärken „ 2.0 ist ein EU-Projekt für den Zeitraum Januar 2019 bis Juni 2022. Dieses Projekt führen wir in Trägergemeinschaft mit der Regio – Vision durch. In diesem Projekt arbeiten 2 Mitarbeiterinnen mit 40 Wh und ein Mitarbeiter mit 10 Wh. Die Finanzierung für den Zeitraum wurde abgestimmt und erfolgt über den Standardeinheitskostensatz pro Monat für das Personal und eine Restkostenpauschale für Sachkosten der Trägergemeinschaft.

Ziel des Projektes ist es 250 Maßnahmeteilnehmer aufzunehmen und mit unterschiedlichen Formen der Sozialarbeit wieder in Schule, in eine Ausbildung oder in Arbeit zu vermitteln.

Mit Stichtag von 31.12.2019 sind insgesamt:

144 Maßnahmeteilnehmer aufgenommen

- 12 aus der ersten Förderperiode
- 132 Neuaufnahmen = (52,8)

Von den Neuaufnahmen sind 61 junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Teilnehmer für die Trägergemeinschaft:

- Jobcenter Schwerin 35 TN
- Jugendamt 24 TN,
- Bundesagentur für Arbeit 5 TN,
- weitere Kooperationspartner wie Schulen, Sprachkursträger, Ausbildungseinrichtungen 17 TN,
- Sozialamt 5 TN,

46 Jugendliche im Alter von 12 bis 26 Jahren haben sich eigenständig im Projekt angemeldet.

Das Projekt wurde direkt im Fördergebiet Dreesch II und Dreesch III installiert, um sehr direkt und konkret mit den Jugendlichen und deren Familien arbeiten zu können. Mit dem Projekt sind 60 % der Teilnehmer aus dem Fördergebiet zu erreichen.

87 Teilnehmer kommen aus dem Fördergebiet, das sind 65,9 %

Die Kooperation in der Trägergemeinschaft wurde vom Jugendamt auf Grund der Netzwerkerfahrungen, der Erfahrungen in der beruflichen Orientierung und bei der zielgerichteten Bearbeitung von hemmenden Faktoren bei der Integration in die Projektziele, favorisiert und durch das Bundesministerium entschieden.

Im Wesentlichen arbeitet die Trägergemeinschaft zunächst die Ausgangssituation des Jugendlichen heraus. Es wird die vom Jugendlichen anvisierte Zielstellung erarbeitet. Im Anschluss daran werden Einzeletappen der Erreichung der Zielstellung erarbeitet und schrittweise umgesetzt.

Für die Realisierung der Aufgaben ist ein ständiger Evaluationsprozess notwendig der auch mit dem Teilnehmer beredet wird.

Die zu bearbeitenden Teilschritte sind dabei sehr unterschiedlich.

Hier nur einige Themen:

- Erlangung der Berufsreife nach zweijähriger Schulabstinenz
- Suchtverhalten mit allen Formen die bekannt sind
- Wohnungslosigkeit, drohende Wohnungslosigkeit
- Verwahrlosung
- Unterstützung bei der Gewährleistung von sozialen Leistungen
- Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen
- Studienberatung
- Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche (Fallsimulationen)
- Begleitung zu den Arbeitgebern für abgestimmte Praktika

Für das Jahr 2020 haben wir folgende Zielstellungen verabredet.

1. Auf der Grundlage der Erfahrungen des ersten Jahres ist die Ausgangslage noch genauer zu erarbeiten, um noch differenzierter die Planungen der Einzelschritte vorzunehmen.
2. Gemeinsam mit dem Jobcenter Schwerin sind mit einem Team der Marktintegration Fallkonstellationen zu bearbeiten, in deren Ergebnis die Fallabläufe dargestellt werden, die in einer möglichen Jugendberufsagentur dann als ständiger Prozess umgesetzt werden und in Vermittlung führen.

II. Personalbereich

Unsere Bereichsleiter- und Bereichskoordinationsstruktur hat sich sowohl nach innen (betriebsintern), als auch nach außen (Politik, Ämter, Ministerien, Fachausschüsse) bewährt. Die hohe Fachlichkeit unserer BereichsleiterInnen stärkt auch das Erscheinungsbild des Unternehmens. Ausdruck dessen ist die große Nachfrage und die vielen Anfragen für neue Konzepte.

Im Jahr 2019 beschäftigten wir durchschnittlich 699 Mitarbeiter*innen (654 zu 2018), davon 668 Mitarbeiter*innen auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt.

Um dem wachsenden Fachkräftemangel, wie Anfangs beschrieben, entgegenzuwirken haben wir nach einer längeren Vorbereitungszeit im zweiten Halbjahr 2017 mit einer Werbeagentur eine neue Recruiting – Kampagne gestartet. Gleichzeitig ist ein neuer, frischer, moderner Internetauftritt entstanden mit kurzen, prägnanten Suchbegriffen (Kümmerer, Quereinsteiger etc.). Zusätzlich wurden bei der Veröffentlichung der Stellenausschreibungen neue Portale (Bsp. indeed) ausprobiert und nach Analyse weniger erfolgreiche Wege der Veröffentlichung beendet (Bsp. job norden). Die Kampagne zeigt erste Erfolge u.a. durch die Neubesetzung offener und/oder neu geschaffener Stellen.

Des Weiteren haben wir unsere bestehende AAVO den Marktentwicklungen entsprechend angepasst und werden diese weiter evaluieren, insbesondere das Vergütungssystem weiterentwickeln.

Folge ist, dass wir in 2019 erneut Personalkostensteigerungen von 1.115.998,15 € umgesetzt haben, was zu 2018 $\approx 7,49\%$ Steigerung bedeutet.

Insgesamt haben wir in den letzten vier Jahren die Personalkosten um $\approx 28,39\%$ gesteigert und nähern uns auch mit den neuen Gesellschafterbeschlüssen dem TVöD-L an.

III. Qualitätsmanagementsystem

Drei Jahre nach der Zertifizierung unseres QM-Systems gemäß DIN ISO 9001:2015 im Verbund mit den relevanten AWO-Normen erfolgte im Mai 2019 die Re-Zertifizierung. Das Zertifikat konnte auch in diesem externen Audit durch die DQS im bestätigt werden.

Die Koordinierung und Organisation aller Aufgaben und Arbeiten durch die „Beauftragte der Leitung für QM“ im Unternehmen hat sich dabei weiterhin bewährt.

Da das QM-system aufgebaut und in kontinuierlicher Umsetzung ist, wurde die Arbeit des Lenkungskreises eingestellt. Um QM-Themen weiterhin auf der Ebene der obersten Leitung zu bearbeiten, wurde dafür ein ständiger TOP QM in jeder BL-Beratung eingeführt.

Die Arbeit der Qualitätszirkel in allen Bereichen findet weiterhin in notwendigem- etwas reduzierten Umfang statt.

Die Refinanzierung der Ressourcen, die für das Qualitätsmanagement aufgewendet wurden, konnte in den Bereichen Pflege und Kita teilweise in den Vergütungsverhandlungen für die Entgelte geltend gemacht werden. Die betrifft jedoch nicht die Kosten für externe Zertifizierungen/Audits.

Da das System stabil in den Einrichtungen platziert ist und um Aufwand und Kosten zu senken wurde beschlossen, die Internen Audits ab 2019 jährlich nur in ca 50 % der Einrichtungen durchzuführen.

Anfang 2020 wurde entschieden, das QM-System im Unternehmen weiterzuführen, jedoch ab 2020 auf externe Auditierungen verzichten und damit das Zertifikat – welches bis 2022 gültig wäre- ab 02.07.2020 nicht mehr zu verwenden. Für unsere Kostenträger ist qualitativ gute Arbeit, jedoch nicht das Zertifikat relevant und wird auch nicht finanziert. Auch für Wettbewerbszwecke brachte die Zertifizierung keine erkennbaren Vorteile.

In der Mehrheit der Einrichtungen ist die regelmäßige Umsetzung der Prozesse und Anwendung der aktuellen Dokumente auf einem guten Niveau. Dies verdeutlicht auch der jährlich erstellte Managementbericht der Organisation. Arbeitsschwerpunkte Im Unternehmen sind:

- die Festigung eines fordernden, fördernden, motivierenden und vertrauensvollen Arbeitsklimas in allen Einrichtungen/Teams, in dem die Mitarbeiter*innen sich wohlfühlen und welches die Bindung an das Unternehmen befördert,
- die Sicherstellung von ausreichend Personal in allen Einrichtungen,
- die beständige Aufrechterhaltung und Erneuerung der Ressourcen, besonders in den Bereichen der baulichen/sächlichen Ausstattung und im EDV-Bereich.

Positiv wirkt sich besonders die Anpassung des Lohn/Gehaltsniveaus an den TVÖD aus.

Notwendig ist besonders auch die einheitliche und korrekte Umsetzung der Führungsprozesse (z.B. Personalmanagement, Mitarbeiterinnengespräche, Schulung der Mitarbeiterinnen).

Positive Effekte für das Unternehmen sind:

- übergreifende einheitliche Vorgehensweisen bei der Führung der Organisation,
- Auseinandersetzung mit der Aufnahme von Kundenanforderungen und der Vereinbarung der machbaren Leistungen
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen für die Wahrnehmung und Steigerung der Kundinnenzufriedenheit bzw. Erfassung von Beschwerden, Fehlern, Mängeln,
- intensive Auseinandersetzung der Mitarbeiterinnen mit ihren Arbeitsabläufen, zu erreichenden Ergebnissen(Kennzahlen) und der Suche nach Optimierungsmöglichkeiten,
- einrichtungsübergreifender Fachaustausch in allen Bereichen
- Schaffung der Voraussetzungen für einheitliches, verlässliches und verbindliches Handeln im gleichen Arbeitsfeld und Arbeit an der Umsetzung,
- Prüfung vorhandener Verträge und der realen Dienstleistungserbringung mit /von externen Dienstleistern auf Qualität und Kosten und ggf. Einleitung von Maßnahmen
- Prüfung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Einleitung von Maßnahmen zur deren Sicherstellung in allen Unternehmensbereichen – u.a. bezüglich des Datenschutz, der EDV/IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit etc.
- Transparenz und Überschaubarkeit von Prozessen,

- Messbarkeit der Umsetzung der festgelegten Prozesse durch jährliche Interne Audits sowie festgelegte Kennzahlen und deren Auswertung.

IV. Vermögens-, Finanz- und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg war im Jahr 2019 angespannt. Die Liquidität war im gesamten Jahr angespannt, obwohl wir nicht nur im „umgangssprachlichen“ Freiwilligenbereich, wie die Beratungsstellen, trotz Bewilligungsbescheide der öffentlichen Verwaltungen (teilweise bis zu sechs Monaten und länger) in Vorleistung gehen mussten. Mittlerweile müssen wir auch für gesetzliche Pflichtleistungen drei bis sechs Monate in Vorleistung gehen (HzE-Bereich, Kita-Bereich u. a. auch für die Ermäßigungstatbestände der Eltern). Des Weiteren sind hohe Vorlaufkosten für neue Projekte entstanden, die sich erst in den nächsten Jahren amortisieren werden.

Im Finanzbereich konnten durch die Umstrukturierung die inhaltlichen und fachlichen Prozessabläufe weiter optimiert werden, so dass sich nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität weiter verbessert hat. So konnte das Risikomanagement verstetigt und fortgesetzt werden, wie z. B. die monatlichen Kostenstellenauswertungen, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsprüfungen, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Listen“, Spenden- und Vertragsmanagement.

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

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 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.

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. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter*innen sein.

Für 2019 wurden sowohl für die stationären Einrichtungen als auch ambulanten Pflegedienste neue Pflegesätze und Punktwertsteigerungen verhandelt, was eine weitere Ergebnisverbesserung mit sich bringen wird. In 2019 haben wir mit Auslaufen der Vertragslaufzeiten zu neuen Pflegesatzverhandlungen aufgerufen.

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 drei unserer Einrichtungen planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben.

Für zwei Einrichtungen (Kita „Regenbogen“ und Kita „Igelkinder“) planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben. In 2019 wurden für alle sieben 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 2019 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.

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 2020 erwarten wir ein ausgeglichenes Betriebsergebnis.

Schwerin, 16. Juni 2020

Axel Mielke
Geschäftsführer