

Diakonie 

Mecklenburg-Vorpommern

JAHRESBERICHT 2021

Diakonie 

Mecklenburg-Vorpommern

30 Jahre und mehr

Dienst für die Menschen im Land

Diakonie 

Mecklenburg-Vorpommern

JAHRESBERICHT 2021

INHALT

Vorwort	3
Gesundheit, Pflege, Altern	
Wie sieht die Pflege der Zukunft aus?	5
Ein ständiger Spagat	6
Mehr Unterstützung, mehr Beratung	7
„Der Mangel war vorhersehbar“	8
„Mir fehlt mein Ehrenamt“	10
Teilhabe	
Fahrplan für inklusive Gesellschaft	13
30 Jahre Behindertenhilfe	14
Vom Pfarrhaus zur Suchthilfe	15
Bildung, Erziehung und Familie	
„Brannte nicht unser Herz auf dem Weg“	17
Verhandeln für die Zukunft der Kitas	19
Vernetzung mit der Nordkirche	20
Kinder haben Rechte	21
Familien bilden und stärken	22
Aufarbeitung und Prävention	24
Arbeitsrecht im Wandel	26
Gesellschaftliches Engagement, Beratung und Ethik	
Beratung in Not	31
Vielfalt von Chancen	33
Profil macht Eindruck	34
Werben fürs Ehrenamt	36
Diakonie interkulturell und weltweit	
Eine Diakonie, ein Klima, eine Zukunft	39
Offensiv Digital	40
Präsent. Digital. Hybrid.	41
Einzelfall im Blick	42
Corona-Folgen stärker spürbar	43
Zentrale Aufgaben	
Datenerfassung auf dem Prüfstand	45
Eine Software für das Qualitätsmanagement	46
Ringen um die Finanzierung	47
Dreiklang für den Zusammenhalt	49
Stützen und Fördern nach Corona	50
Das Forum Diakonie eröffnet	51
„Bittet, so wird euch gegeben“	53
Wertschätzen und Bewahren	54
Statistik	56
Organigramm	62
Impressum	64
Bildnachweis	64

VORWORT

Christus spricht: „Wer zu mir kommt, den werde ich nicht abweisen.“

Joh. 6,37 | Jahreslosung 2022

Liebe Leserinnen und Leser,

die diesjährige Jahreslosung stellt einen Grundzug der biblischen Botschaft in den Vordergrund: den einladenden Charakter des christlichen Glaubens. Jeder und jede ist willkommen, ruft sie uns zu. Die Losung setzt damit ein Zeichen gegen Ausgrenzung und Spaltung und für Zusammenhalt, Respekt und Solidarität.

Eine solche Haltung entspricht dem Bild, das die biblischen Schriften von dem Auftreten Jesu selbst zeichnen. Man kann fast beliebig eine der neutestamentlichen Geschichten aufschlagen und uns begegnet ein Jesus, der sich ansprechen lässt von Menschen jeder Herkunft oder Stellung. Von Anfang an gehört es deshalb zum Selbstverständnis der Kirche, dass sie ein Ort ist, der offen ist für die Menschen; der jedem und jeder Heimat bietet; und dass sie in ihren Worten und Taten nicht Barrieren zwischen den Menschen aufbaut, sondern hilft, diese abzubauen. In diesem Sinne sind Kirche und Diakonie immer dann ganz bei sich und ihrem Auftrag gewesen, wenn sie andere nicht abweisen, sondern die Hand reichen, Raum geben und im gegebenen Fall auch Schutz gewähren.

Das Jahr 2021 war gesellschaftlich geprägt von gegenläufigen Tendenzen. Im Zuge der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Regelungen haben Hygienemaßnahmen und Kontaktbeschränkungen unser Leben bestimmt. Grenzen wurden geschlossen und Betretungsverbote ausgesprochen. Bei allem gegenteiligen Bemühen: diese Entwicklung hat Menschen abgehängt, hat Einsame zusätzlich isoliert und Hilfesuchende noch weiter an den Rand gedrängt. In der Gesellschaft haben sich Spaltungstendenzen verstärkt.

Als Diakonie haben wir unsere Aufgabe darin gesehen, auch unter diesen besonderen Herausforderungen bei den Menschen zu sein, die auf unsere Unterstützung oder Begleitung angewiesen sind. Voraussetzung dafür war, dass wir uns auch in diesem Jahr auf den unermüdlichen Einsatz der rund 15.800 Mitarbeitenden unter dem Dach der Diakonie verlassen konnten. Sie haben vor Ort alles möglich gemacht, dass die Bewohner*innen in den Pflegeheimen nicht allein waren, dass auch unter erschwerten Bedingungen Teilhabe möglich war, dass Beratung und Hilfe auf anderen Wegen als in direktem Kontakt zu den Menschen kommen konnten. Diesen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Diakonie gebühren unsere ausdrückliche Anerkennung und unser herzlicher Dank.

Geholfen hat uns auch, dass wir uns im Jahr 2021 aus gegebenem Anlass noch einmal in besonderer Weise unseres Auftrags vergewissern konnten. Unser Jubiläum „Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern – 30 Jahre und mehr Dienst für die Menschen im Land“ hat uns daran erinnert, dass wir mit einer starken Tradition, guten, aufbauenden Erfahrungen und vor allem dem Zuspruch Gottes im Rücken unsere Arbeit als Wohlfahrtsverband der Evangelischen Kirchen leisten. Die Videoreihe „Gesichter der Diakonie“ vermittelt davon beispielhaft einen lebendigen Eindruck. Die einzelnen Beiträge, die nach wie vor auf unserer Webseite aufrufbar sind, zeigen, wovon die Arbeit der Diakonie in all den Jahren gelebt hat und bis heute lebt: Menschen, die ihre Hände, Herz und Verstand in den Dienst am Nächsten stellen. Nicht nur deshalb sind Personalgewinnung und -bindung das Zukunftsthema schlechthin für uns in der Diakonie.

Dank und Zuspruch an die engagierten Mitarbeitenden wollten wir mit der „Leine der Hoffnung“ aussenden. Dazu gingen vor dem Pfingstfest Päckchen mit Karten und Leinen auf den Weg zu allen Geschäftsstellen, Einrichtungen und ihre Teams. Diese „Leine der Hoffnung“, deren Karten sich an verschiedenen Stellen im Jahresbericht wiederfinden, rückte die Pfingstgeschichte in den Mittelpunkt. Sie steht für das Mit-Sein Gottes mit manchmal verzagten und erschöpften Menschen, für neue Energie und mutige Schritte, vom Geist Gottes inspiriert.

Das Johannesevangelium übrigens, dem die Jahreslosung entnommen ist, setzt in seiner Darstellung der guten Nachricht einen besonderen Akzent. Es erzählt die Geschichten von Jesus so, dass sich jenseits der konkreten Handlungsebene immer noch eine übertragene Bedeutung auftut. Ein Schlüsselwort ist dabei das des Zeichens. Die Taten Jesu werden als Zeichen beschrieben, die auf die eigentliche Botschaft verweisen: die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen. Die Arbeit der Diakonie ist in diesem Sinne auch ein Zeichen. Sie lässt hinter ihrem Helfehandeln die Vision einer Welt erkennen, in der jeder Mensch in Würde leben kann. Und sie verweist darin auf Gottes Liebe als der nie versiegenden Kraftquelle eines solchen Engagements für den Nächsten. Dieser Spur folgt auf seine Art auch der vorliegende Jahresbericht.

Ihre


Henrike Regensteins
Vorstand


Paul Philipps
Landespastor

durchatmen



Kompetenzzentrum
Gesundheit, Pflege,
Altern

WIE SIEHT DIE ZUKUNFT DER PFLEGE AUS?

Vor der Landtagswahl hatte das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. Politiker zum digitalen Dialog eingeladen.

Am 12. Mai 2021 hatte das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. Landtagskandidat*innen aller Parteien zum digitalen Dialog eingeladen, um mit ihnen über die drängendsten Probleme der Pflege zu diskutieren. Der Termin war mit Bedacht gewählt, denn der 12. Mai ist der internationale Tag der Pflege. Teilgenommen haben Knut Alschweig (FDP), Sebastian Ehlers (CDU), Torsten Koplín (DIE LINKE), Anne Shepley (Bündnis 90/Die Grünen) und Martina Tegtmeier (SPD) sowie die Referentinnen des Kompetenzzentrums Gesundheit, Pflege, Altern. Die AfD war der Einladung des Diakonischen Werkes e.V. nicht gefolgt. Moderiert wurde die Talkrunde von der Journalistin Dörthe Graner. Eingeführt in das Thema hatte die Vorständin des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. Henrike Regenstein.

Fach- und Hilfskräfte fehlen

Das vorherrschende Thema der Diskussionsrunde war der Fach- und Hilfskräftemangel in den Pflegeberufen. Sebastian Ehlers sagte, dass das Land diesbezüglich schon viel getan habe, bestätigte jedoch, dass noch immer viele Fachkräfte fehlen und es künftig nicht ohne ausländische Fachkräfte gehen werde. Die Vertreterin der Grünen, Anne Shepley, konstatierte, dass in diesem Land schon zu lange Niedriglohnmaßstäbe gelten würden. Auch deswegen habe die Pflege an Attraktivität verloren. Aus Sicht der FDP müsse die Pflege künftig innovativ sein und moderne Arbeitsbedingungen schaffen. Im ländlichen Raum fehlten häufig WLAN oder Internetanschlüsse, doch diese würden dringend gebraucht, so Knut Alschweig. Torsten Koplín sagte, dass seine Partei darauf dränge, nicht-akademische Heil- und Hilfsberufe schulgeldfrei zu stellen. Martina Tegtmeier betonte, dass die hochqualifizierten Fachkräfte von Hilfskräften entlastet werden müssten.

Die Abschaffung des Schulgelds in der Ausbildung der Pflegehilfskräfte ist eine der Forderungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V., um dem Nachwuchsmangel in den Pflegeberufen zu begegnen. Daneben macht sich der Landesverband für die Initiierung einer groß angelegten Pflegeberufe-Werbekampagne des Landes Mecklenburg-Vorpommern stark. Außerdem müsse mit bestandener Zwischenprüfung in der generalistischen Ausbildung automatisch der Berufsabschluss „Kranken- und Altenpflegehelfer/in“ erlangt werden.

Des Weiteren forderte der Landesverband u.a. die Rücknahme des Klageverfahrens des Kommunalen Sozialverbands Mecklenburg-Vorpommern vor dem Landessozialgericht, die Novellierung des Einrichtungsqualitätsgesetz M-V und den Ausbau von Prävention und Gesundheitsförderung für die in Pflege und Betreuung Tätigen.

Dieses Format, ein moderierter Dialog zwischen Fachpolitiker*innen des Landes und Expertinnen des Kompetenzzentrums Gesundheit, Pflege, Altern, sollte aus Sicht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. fortgeführt werden. Drängende Pflege Themen, die im Land diskutiert und vorangebracht werden müssen, können auf diese Wege über die Vertreter*innen aller Parteien in die Fachausschüsse gelangen.

Svenja Tweer

Fachreferentin Pflege ambulant

EIN STÄNDIGER SPAGAT

Schwester Renate Grafe von der Diakonie-Sozialstation Dom/Schloss gGmbH in Schwerin berichtet über 30 Jahre in der Pflege.

Frau Grafe, erzählen Sie uns, wie Sie zur diakonischen Sozialstation Dom/Schloss gekommen sind.

Von 1973 bis 1977 habe ich eine Ausbildung zur Kinderkrankenschwester im Paul-Gerhard-Stift in der Lutherstadt Wittenberg absolviert. Mein Wunsch war es, mit Kindern zu arbeiten sowie einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf zu ergreifen. Nach dem Krankenpflegeexamen folgte eine berufliche Zwischenstation in einem Kinderheim in Ballenstedt/Harz. Anschließend wechselte ich in die stationäre Akutkinderkrankenpflege und initiierte dort maßgeblich die Einführung von regelmäßigen Besuchszeiten für Eltern und Angehörige, was bis dahin unüblich und nicht regelhaft war.

1988 bin ich mit meiner Familie nach Schwerin gekommen und bewarb mich bewusst im konfessionellen Anna-Hospital und nicht im städtischen Klinikum.

Warum sind Sie Gemeindegeschwester geworden?

Man fragte mich seinerzeit, ob ich mir vorstellen könne, als Gemeindegeschwester in der Schlosskirchengemeinde zu arbeiten. Dies hatte den Vorteil, keine Schichtarbeit mehr leisten zu müssen, was mir eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichte. Für diese Tätigkeit bekam ich die Möglichkeit eine eineinhalbjährige Weiterbildung zur Gemeindegeschwester in Berlin-Lobetal zu absolvieren.

Was hat es mit dem Beruf auf sich?

Aufgabenschwerpunkt im Rahmen meiner Tätigkeit als Gemeindegeschwester waren die Besuche bei den Mitgliedern der Gemeinde. Hierzu gehörten überwiegend ältere und hochbetagte Gemeindeglieder, aber auch Familien meines Alters, ebenso mit kleinen Kindern. Durch meinen Dienst konnte ich den Besuchten zugleich Anteil am Leben der Kirchengemeinde geben, wenn diese an Gottesdiensten und Gemeindeveranstaltungen nicht teilnehmen konnten. Ich hatte stets ausreichend Zeit, zuzuhören, sowie für Gespräche und den Austausch über Sorgen und Nöte.



Foto: Diakonie-Sozialstation Dom/Schloss gGmbH | D. Lüdecke

„Gespräche und Zuhören sind ebenso wichtige Medikamente“ – Schwester Renate Grafe über die Herausforderungen ambulanter Pflege

Wie hat sich Ihr Aufgabengebiet nach der Wende verändert?

Ich wurde ich gefragt, ob ich bereit sei, eine Sozialstation nach westlichem Vorbild für die Gemeinden Dom und Schlosskirche mit aufzubauen. In dieser Arbeit war es von Anfang an und ist es bis heute eine Herausforderung, einerseits die Wirtschaftlichkeit der Erbringung der medizinisch-pflegerisch notwendigen Leistungen sicherzustellen und auf der anderen Seite die Hinwendung zu den Hilfesuchenden in ihrer Gesamtheit nicht aufzugeben. Dies erscheint mitunter wie ein ständiger Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit.

Meine Erfahrung ist, dass Gespräche und Zuhören für die pflegebedürftigen Personen mitunter ebenso wichtig sind, wie z.B. die Verabreichung der ihnen verordneten Medikamente. Durch die sich stetig verändernden Rahmenbedingungen setzt sich der wachsende Zeitdruck, der sich schon kontinuierlich durch die vergangenen Jahre zog, fort und hält bis heute an. Dieser belastet die in der Pflege Tätigen immens.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir trotz umfangreicher gesetzlicher Vorgaben, wachsender wirtschaftlicher Erfordernisse und Herausforderungen sowie zunehmender Personalnot getreu unserem Leitbild agieren können, in dem es unter anderem heißt: „Wir wahren die Persönlichkeitsrechte unserer Kunden unabhängig vom Alter, von der Weltanschauung oder der Nationalität. Wir achten und fördern ihre Selbstbestimmung und ihre Selbstverantwortung und begegnen ihnen mit Anstand, Respekt und Vertrauen.“

Die menschliche Zuwendung ist essentieller Bestandteil professioneller Pflege. Sie soll auch zukünftig bei allen erbetenen Hilfen, die wir seit nunmehr 31 Jahren im diakonischen Auftrag in der Leistungserbringung umsetzen, unsere Kernkompetenz bleiben.

Svenja Tweer

Fachreferentin Pflege ambulant

MEHR UNTERSTÜTZUNG, MEHR BERATUNG

In Rostock betreut die Tagespflege der Diakonie Rostocker Stadtmission e.V. seit 25 Jahren ganztägig Besucher*innen. Daniela Albrecht leitet die Einrichtung.

Haben sich in den vergangenen 25 Jahre die Menschen verändert, die zu Ihnen kommen?

Die Pflegebedürftigkeit der Tagesgäste hat zugenommen, dies spiegelt sich beispielsweise in den Pflegegraden unserer Besucher wider. Viele sind auf die Unterstützung des Rollators oder Rollstuhls in den Räumen angewiesen. In den vergangenen Jahren hat zudem die Beeinträchtigung durch Demenz zugenommen, weshalb die Besucher*innen zunehmend beaufsichtigt und beschäftigt werden müssen. Außerdem sind eine umfassende Aufklärung und Beratung für die Angehörigen unerlässlich. Verändert hat sich aber auch die Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme. Die Hilfe bei der Zubereitung und Nahrungsaufnahme wird häufiger in Anspruch genommen, was einen höheren Zeitaufwand bedeutet. Die Auswahl des richtigen Bestecks und Geschirrs kann für die Tagesgäste hilfreich sein. Und die Besucher*innen äußern heute höhere Ansprüche bei den Mahlzeiten und entscheiden mit.

Wie wurden die Räume auf die veränderten Ansprüche angepasst?

Die Türen in den Räumen der Tagespflege mussten aufgrund der Veränderungen in der Mobilität der Bewohner*innen von 80cm auf 1m verbreitert werden. Die steigende Anzahl an Tagesgästen mit höheren Pflegegraden erforderte eine Anpassung in den Bädern der Einrichtung. Haltegriffe und WC-Sitzerhöhungen sind jetzt häufiger vorhanden oder auch Regale für Inkontinenzmaterial. Früher war die Tagespflegeeinrichtung mit Antikmöbeln oder gespendeten Möbeln ausgestattet, was nun den Anforderungen nicht mehr entspricht. Es gibt heute altersgerechte Sitzmöbel nur mit Armlehnen, wobei vermehrt Kissen zur Sitzstabilisierung erforderlich sind. Die Tische mussten mit Aussparungen zum Unterfahren für Rollstuhlfahrer angepasst werden. Der Platzbedarf in den Räumen wird größer, da vermehrt Hilfsmittel verwendet werden müssen, weshalb auch ein separater Abstellraum für persönliche Hilfsmittel notwendig ist.

Welche Veränderungen gab es beim Personal?

Eine zusätzliche Betreuungskraft in der Einrichtung ermöglicht individuelle Betreuungsmöglichkeiten und zusätzliche Angebote. Da das Thema Demenz immer präsenter wurde, sind vermehrt Fortbildungen für das Personal notwendig. Beschäftigungen mit den Besucher*innen werden in kleineren Gruppen durchgeführt, weshalb mehr Personal in der Einrichtung benötigt wird. Heutzutage ist es möglich, zur Beschäftigung moderne Technik einzusetzen, weshalb zunehmend auch Tablets genutzt werden, altersgerechte Spiele sind im Katalog bestellbar und müssen nicht mehr selbst gebastelt werden. Sportaktivitäten können nun durch Hanteln ergänzt und intensiviert werden. Bei der Beschäftigung der Besucher*innen wird mehr Wert auf die Kommunikation und die Unterhaltung gelegt anstatt auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Gartenarbeit oder Bügeln, da diese nicht mehr von den Gästen gefordert werden.

Was hat sich im Bereich der Arbeit getan, die nicht im unmittelbaren Kontakt mit den Besucher*innen stattfindet?

Früher fand die Dokumentation noch auf dem Papier statt, die Akten mussten bewegt und mehrere Blätter mit der Hand abgezeichnet werden. Die Digitalisierung und somit die digitale Dokumentation sowie die Umstellung von der AEDL-Dokumentation auf die SIS-Dokumentation brachte erhebliche Zeiteinsparungen mit sich. Nach der Eröffnung der Tagespflege beziehungsweise generell am Anfang war sehr viel Öffentlichkeitsarbeit zur Kundengewinnung in Apotheken und Arztpraxen erforderlich. Heute hat sich das Angebot der Tagespflege als Alltagsangebot in der Altenhilfe in Rostock fest etabliert. Die Tagespflegeeinrichtung in Lütten Klein zeigt deutlich die Veränderungen und Anpassungen, die die Zeit mit sich bringt und verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig dieser Versorgungsbereich mit stetig wachsendem Bedarf ist.

Sarah Tröbs

Fachreferentin Kliniken, Medizinische Rehabilitation, Pflege

Svenja Tweer

Fachreferentin Pflege ambulant

„DER MANGEL WAR VORHERSEHBAR“

Reformen ohne Ende: Margret Fromm-Ehrich arbeitet seit vielen Jahren in der vollstationären Pflege. Ihr Bericht über verpasste Chancen und Herausforderungen der Zukunft.

30 Jahre vorstationäre Pflege in Mecklenburg-Vorpommern lassen sich vor allem als ein Prozess von Entwicklungen und Reformen beschreiben, die mit der Einführung der Pflegeversicherung 1995 auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren. Ein Prozess, der aus Sicht der pflegebedürftigen Menschen zu langsam vorankam, ein Wandel, der von ständigen Nachbesserungen geprägt war, wie etwa

- Pflegeweiterentwicklungsgesetz (2008) stärkte den Blick auf die Menschen mit Demenz
- Pflegeneuausrichtungsgesetz (2012) brachte zusätzliche Mitarbeitende in der Betreuung für die stationären Einrichtungen
- 1., 2. und 3. Pflegestärkungsgesetz (2015, 2016, 2017): neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff, neues Begutachtungsverfahren orientiert am Grad der Selbständigkeit, Entbürokratisierung der Pflegedokumentation im Strukturmodell
- 2019 die Anpassung der Qualitätsprüfungsrichtlinien auf die neue Struktur und eine neue Aufgabe für die Pflege: halbjährlich umfangreiche Eingabe von Daten zu allen Bewohnerinnen und Bewohnern, um plausibilisierte, Indikatoren gestützte Qualitätsprüfungen ermöglichen zu können.

2017 schilderte Alexander Jorde, seinerzeit Auszubildender in der Pflege, der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel in einer vielbeachteten Fernsehsendung eindrücklich seine Erfahrungen.

Auf die darauffolgende Debatte um die Pflege reagierte die Bundesregierung 2018 mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung in der „Konzertierten Aktion“, um mehr Menschen für die Pflege zu begeistern. Ziel war es, „den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften spürbar zu verbessern, die Pflegekräfte zu entlasten und die Ausbildung in der Pflege zu stärken.“¹ Es folgte das Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – PpSG).

Es „sollen spürbare Verbesserungen im Alltag der Pflegekräfte durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege erreicht werden.“²

Konkret ging es um 13.000 zusätzliche Pflegekräfte und Unterstützung für jede stationäre Pflegeeinrichtung. Gern hätten viele stationäre Einrichtungen mehr Personal beschäftigt, aber es war und ist kaum noch jemand zu finden – viele offene Stellen, kaum Bewerber, trotz deutlicher Tariferhöhungen in diakonischen Einrichtungen.

Dort hätten wir vor 20 Jahren sein sollen

Das Gesetz zur Reform der Pflegeberufe soll 2020 den Grundstein für eine zukunftsfähige und qualitative hochwertige Pflegeausbildung legen. Damit sind wir in der Pflege dort angekommen, wo wir vor 20 Jahren hätten sein sollen. Schon vor mehr als 20 Jahren wurde berufspolitisch, in Studien und in Bundesministerien über den generalistischen Ansatz in der Ausbildung und Hochschulbildung für Pflegenden diskutiert.

Der lange demographische Wandel, mit steigenden Zahlen an Pflegebedürftigen und einem Mangel an Auszubildenden und Mitarbeitenden war vorhersehbar. Doch er konnte nicht mit entsprechenden Maßnahmen begegnet werden bzw. sie kamen viel zu spät, um diese Personalentwicklung zu stoppen.

Die Pandemie hält uns in allen Bereichen, auf allen Ebenen seit mehr als zwei Jahren in ständiger Anspannung, die Pflegenden arbeiten in allen Versorgungssituationen unter erschwerten Bedingungen.

2020 wurden wir als „systemrelevante“ Berufen eingestuft, beklatscht, besungen und wertgeschätzt. 2021 arbeiten die Pflegenden und Betreuenden immer noch unter schwierigen Bedingungen und leisten ihre Arbeit täglich über der Belastungsgrenze. Und wieder ist eine Legislaturperiode beendet.

2022 tritt die Pandemie hoffentlich in den Hintergrund und wir können uns auf allen Ebenen politisch, gesellschaftlich, auf Verbandsebene, vor Ort, an allen wichtigen Stellen dem Thema Pflege mutig zuwenden und aus den Reformen eine wirkliche Wende, grundlegende Veränderungen wagen, nicht langsam, sondern mit dem notwendigen Ruck, für die Pflegebedürftigen und für die Pflegenden und für jeden von uns, denn pflegebedürftig kann jede und jeder zu jeder Zeit werden.

Margret Fromm-Ehrich

Abteilungsleitung Wohnen und Pflegen
Netzwerk für Menschen Augustenstift zu Schwerin &
SOZIUS gGmbH

Manuela Blanckenfeldt

Fachreferentin Hospiz ambulant, stationär

¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/konzertierte-aktion-pflege-gemeinsame-initiative-zur-staerkung-der-pflege-in-deutschland-127038>

² <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/sofortprogramm-pflege.html>

„MIR FEHLT MEIN EHRENAMT“

Friederike Hellinger engagiert sich ehrenamtlich als Hospizbegleiterin. Sie möchte schwerstkranke und sterbende Menschen auf ihrem letzten Weg begleiten.

Nach dem Einzug in eine senioren- und behindertengerechte Wohnung stellt Friederike Hellinger, eine zerbrechlich wirkende, aber aus den Augen strahlende Frau fest, dass sie die Terrassentür nicht alleine aufschließen kann. Eine unheilbare Krankheit zwingt sie in den Rollstuhl. Um aber selbständig zum Parkplatz hinter dem Haus zu kommen, muss sie diese Tür aufbekommen. Nach stundenlangem Üben in der Winterkälte findet sie den richtigen Winkel für den Stand ihres Rollstuhls und schafft es, unter Tränen der Freude und der Anstrengung, die Tür zu öffnen.

Als Teilhabeberaterin in der EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) beim Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gGmbH ist die diplomierte Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin auf das selbständige Fahren mit ihrem Wagen angewiesen. Dieses speziell auf ihre Bedürfnisse hin ausgestattete Fahrzeug ist seit Juli defekt. Die Reparatur des Fahrzeugs dauert.

„Man muss abenteuerlustig sein, um sich der Bahn anzuvertrauen“, erzählt sie. „Aber bisher sind wir überall angekommen, das darf man nicht vergessen“. Gott stelle uns Menschen nur vor Herausforderungen, die wir fähig seien zu meistern. Und: „Probleme müssen akzeptiert werden, um eine Lösung zu finden.“

Und das tut Friederike Hellinger: Mit der Unterstützung ihres Mannes baut sie sich Vorrichtungen für die Alltags-handlungen. Aber auch, um ihre handwerklichen und künstlerischen Ideen umsetzen zu können. An den Wänden hängen ihre in kraftvollen Farben gehaltenen Bilder. Andere Menschen reißt sie durch ihren Enthusiasmus mit. Das Kinderbuch einer Freundin, „Der Dracheneffens-junge“, hat sie illustriert; ihr Buch mit Meditationen am Kranken- und Sterbebett hat ein Verlag herausgegeben.

Zuhören und begleitet geht, anpacken nicht

Ein Buch, in das sie ihre Erfahrungen als Hospizbegleiterin einfließen lässt. Über eine Zeitungsannonce fand sie

Friederike Hellinger ist ehrenamtliche Hospizbegleiterin.
Foto: M. Potts



zu diesem Ehrenamt. „Ich habe eine Aufgabe gesucht, die ich mit meiner körperlichen Einschränkung machen kann“, erzählt sie. Zuhören und begleiten, das geht, anpacken nicht. Nun begleitet sie Menschen, die am Ende ihres Lebens angekommen sind. Denn, das sagt Friederike Hellinger, sie schätze sich glücklich, viele Menschen um sich herum zu haben, die für sie da sind. Davon möchte sie etwas zurückgeben. Nach einer Ausbildung engagiert sie sich seit einigen Jahren als Sterbebegleitung beim Ökumenischen Hospizdienst Schwerin-Nordwestmecklenburg.

Damit nicht genug: Seit Jahren betreuen Friederike Hellinger und ihr Mann ein über „Das Boot“ e.V. vermitteltes Patenkind aus einer Familie mit psychisch kranken Eltern. Der Vierzehnjährige übernachtet einmal in der Woche bei ihnen und ist längst ein Familienmitglied. „Ich brauche Menschen um mich herum. Das Schlimmste für körperlich und geistig beeinträchtigte Menschen ist die Einsamkeit.“

Am Ende unseres Gesprächs möchte sie noch eine leise Klage loswerden: „Mir fehlt mein Ehrenamt“, sagt sie. Ohne Auto geht das eben nicht. Bis ihr erst die Pandemiemaßnahmen und dann der Defekt an ihrem Wagen einen Strich durch die Rechnung machten, war sie eine von den Unermüdbaren, die Menschen durch ihre ruhig-stärkende, wissende Anwesenheit am Sterbebett im Hospiz und in Senioreneinrichtungen begleiten. Unterstützt durch Klänge der Sansula, eines Zungeninstrumentes und ihre eigens erdachten Meditationen, erleichtert Friederike Sterbenden den Übergang und Angehörigen das Aushalten.

Als Koordinatorin des Hospizdienstes bin ich glücklich über solch einen Menschen in unserem Kreis, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, andere zu beflügeln und ihnen Gutes zu tun.

Gerda Voss
Koordinatorin des Hospizdienstes



Kompetenzzentrum
Teilhabe

FAHRPLAN FÜR INKLUSIVE GESELLSCHAFT

Ein Maßnahmenplan soll gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung schaffen. Der Anfang ist gemacht.

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK) trat am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft. Ziel des Übereinkommens ist es, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Somit schafft das Übereinkommen keine Sonderrechte, sondern konkretisiert und spezifiziert die universellen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen und vor dem Hintergrund ihrer Lebenslagen, die im Menschenrechtsschutz Beachtung finden müssen. Im Einzelnen konkretisiert das Übereinkommen z. B. das Recht auf Zugang zu Bildung, das Recht auf Zugang zur Arbeitswelt oder das Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben. Es ist somit eine verbindliche Richtschnur für eine menschenrechtsbasierte Politik auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft in allen Lebensbereichen.

Maßnahmenplan auf dem Prüfstand

Die weitere Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention auf Landesebene erfolgte durch den Maßnahmenplan der Landesregierung „Mecklenburg-Vorpommern auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“, der nach einer dreieinhalbjährigen Entstehungsphase im August 2013 verabschiedet wurde. Bereits im Rahmen der Erarbeitung war vorgesehen, dass der Maßnahmenplan „in den nächsten Jahren auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt“ wird. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern als koordinierendes Ressort die Prognos AG damit beauftragt, eine Evaluation zu den Inhalten des Plans, den dazugehörigen Prozessen sowie zum Umsetzungsstand der Maßnahmen durchzuführen. In diesem Zusammenhang beteiligte sich das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. im Jahr 2017 sowohl an Expertenworkshops als auch an der Agenda-Konferenz.

Am 23. Februar 2021 erfolgte auf Grundlage der Evaluation die erste Fortschreibung des Maßnahmenplans 2.0 der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Gegenüber der Landesregierung und der Politik trat das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. weiterhin für die Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen in Mecklenburg-Vorpommern ein. Eine weitere konkrete Forderung ergibt sich aus Artikel 29 UN-BRK, wonach aktiv ein Umfeld zu fördern ist, in dem Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitwirken können. Die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. unter Beteiligung des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nahm zum Maßnahmenplan 2.0 im März 2021 in der öffentlichen Anhörung des Sozialausschusses Stellung. Die Verbände betonten u. a., dass klare Zielsetzungen, konkrete Maßnahmen und eindeutig festgelegte Verantwortlichkeiten ebenso wie ein zeitlicher Rahmen oder Angaben zur Finanzierung im Maßnahmenplan zu definieren sind.

Weiterhin bedarf es einer zügigen Fortschreibung des Maßnahmenplans 2.0 zu einem Maßnahmenplan 3.0, die das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. im Auftrag für die Menschen mit Behinderung begleiten wird.

Sarah Schröder

Fachreferentin gesetzliche Betreuung

Ines Jammer-Lühr

Fachreferentin Armut und Teilhabe an Arbeit

30 JAHRE BEHINDERTENHILFE

Das Kloster Dobbertin durchläuft eine Entwicklung von einer überbelegten Großeinrichtung hin zu Begleitung und Unterstützung auf Augenhöhe.

Das Kloster Dobbertin ist heute ein Gelände mit Angeboten für Menschen aller Altersgruppen mit kognitiver und/oder körperlicher Behinderung: unterschiedliche Wohn- und Assistenzangebote, Arbeits- und Beschäftigungsangebote, eine Schule und vieles mehr findet sich dort. Die Form und Ausgestaltung der Angebote für die Menschen, die dort leben, unterliegen dem gesellschaftlichen Wandel, den sozialpolitischen Entwicklungen und nicht zuletzt den Rahmenbedingungen für deren Finanzierung.

Erst Abbau, dann Umbau der Angebote

Vor 30 Jahren, im Jahr 1991 übernahm die Diakoniewerk Kloster Dobbertin gGmbH die Trägerschaft für das Kloster, das seit 1961 in Trägerschaft der Bezirksnervenklinik Schwerin gewesen war. Zu diesem Zeitpunkt lebten hier 550 Menschen mit geistiger Behinderung oder psychischer Erkrankung. Im Zuge der Wiedervereinigung standen erste Veränderungen der Ausgestaltung der Angebote für die Bewohner*innen an. Vor dem Hintergrund des damals geltenden Bundessozialhilfegesetzes wurden in Zusammenarbeit mit dem Land Mecklenburg-Vorpommern zunächst Betreuungsplätze abgebaut. Es folgten Jahre der Umgestaltung der Angebote – weg von der Massenversorgung hin zur Unterstützung in der Selbstversorgung bis zur Begleitung und Unterstützung auf Augenhöhe und Förderung der Selbstbestimmung der dort lebenden Menschen.

Es wurden über die Jahre immer mehr Angebote geschaffen, in denen Menschen mit geistiger, körperlicher und/oder psychischer Behinderung mitbestimmen konnten, wie sie leben wollen und welche Unterstützung sie hierfür brauchen. Geprägt wurden solche Veränderungen auch durch die sozialpolitischen Weiterentwicklungen der Rechte und der Beteiligungsmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft.



Foto: Kloster Dobbertin

Heute, 2021, leben und arbeiten auf dem Klostersgelände noch knapp 200 Menschen mit Behinderungen in sanierten Gebäuden in überschaubaren Wohnformen.

Mehr Selbstbestimmung und Teilhabe

Es war schon immer Ausdruck diakonischer Arbeit, eine Ausgrenzung der Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben zu verhindern. Im Verlauf der Zeit wurden auf Landesebene Kommunikationsstrukturen geschaffen, die die Belange und die Lebensbedingungen der Menschen mit Behinderung und der Anbieter für Unterstützungsangebote, wie des Klosters Dobbertin, im Blick hatten, um diese stets zu verbessern. Hierzu gehörte auch die Schaffung und Vereinbarung von landesweiten Rahmenbedingungen für die finanzielle Ausgestaltung etwaiger Angebote, wobei immer die gesetzlichen Änderungen und der jeweilige Perspektivwechsel zu mehr Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung stets handlungsleitend war: von den Bestimmungen im Bundessozialhilfegesetz hin zur Überführung der Bestimmungen in das Zwölfte Sozialgesetzbuch im Jahr 2005 hin zu weiteren Änderungen auch im Zuge der UN-Behindertenrechtskonvention, die Deutschland im Jahr 2009 ratifiziert hat, bis hin zu einem modernen Bundesteilhabegesetz für Menschen mit Behinderung.

Nadine Romanowsky
Zentrumsleitung

VOM PFARRHAUS ZUR SUCHTKRANKENHILFE

In Serrahn wurde der Grundstein für die diakonische Suchthilfe im Land gelegt. Strukturen haben sich seitdem geändert. Die Methoden sind im Kern geblieben.

Mit seiner aufsuchenden Suchthilfearbeit im ehemaligen Pfarrhaus in Serrahn legte Heinz Nitzsche bereits 1971 den Grundstein für die diakonische Suchthilfe in Mecklenburg-Vorpommern. Der Träger war das damalige Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs. Die Türen des Pfarrhauses öffneten sich vornehmlich für die Menschen aus den damaligen Bezirken Schwerin, Rostock und Neubrandenburg, die Probleme aufgrund ihres erheblichen Alkoholmissbrauchs hatten, Schwierigkeiten im privaten und beruflichen Umfeld erlebten und ihre Situation nicht aus eigener Kraft ändern konnten.

In den vergangenen 30 Jahren änderten sich Strukturen und Möglichkeiten. So etwa wurden 1991 die ersten Konzeptionen für Fachkliniken zur Behandlung von Abhängigkeitserkrankungen mit der Rentenversicherung in der Hansestadt Lübeck entwickelt. Der Austausch mit Kolleg*innen in anderen Bundesländern eröffnete neue Herangehensweisen.

Mit Achtung und Respekt

Bis zum heutigen Tag sind die in Serrahn entwickelten Methoden der Helfer*innen, die von Achtung und Respekt gegenüber den Hilfesuchenden geprägt sind, im Kern unverändert. Durch Zuhören, Reden und Beteiligung der suchtkranken Menschen am Leben in der Gemeinschaft, eine familiäre Atmosphäre auf der Grundlage des christlichen Glaubens und Selbstverantwortung für das eigene Leben vermitteln sie Ziele und den Sinn für einen Weg aus der Sucht. So ist bis heute das christliche Menschenbild eine wesentliche Grundlage für die Begleitung, Betreuung und Behandlung von Abhängigkeitserkrankungen. Derzeit setzen 15 diakonische Träger Beratung, Begleitung, Behandlung und soziale Unterstützungsprojekte für Menschen mit Suchtproblemen um und realisieren ganzheitliche, personenzentrierte und sozialraum- sowie teilhabeorientierte Angebote. Mit den 94 Angeboten,

insgesamt 850 Plätzen und 491 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein qualifiziertes und leistungsfähiges Hilfesystem entstanden. Dazu gehören auch die beiden Selbsthilfverbände mit ihren zahlreichen Begegnungsgruppen in fast allen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns.

Die Mitarbeiterinnen im Kompetenzzentrum Teilhabe unterstützen die Träger der Angebote für suchtkranke Menschen und setzen sich für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Leistungen ein.

Sie organisieren den kollegialen sowie fachlichen Austausch und unterstützen durch ihre landesweiten Kontakte den Ausbau und Erhalt von Netzwerken, die für eine ganzheitliche Hilfe und Unterstützung unerlässlich sind. Durch die Beratung und Begleitung bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der Angebote werden Verhandlungen mit Leistungsträgern vorbereitet. Darüber hinaus setzen sich die Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Gremien für sozial- und gesundheitspolitische Forderungen ein.

Gabriele Kanis

Fachreferentin Suchtkrankenhilfe

Hintergrund

Ärzte und Psychologen bezeichneten bereits 1849 Alkoholismus als Krankheit. Die Weltgesundheitsorganisation wies 1952 auf die gesundheitlichen, körperlichen, geistigen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen eines exzessiven Trinkens hin. Doch nur langsam entwickelte sich ein Hilfesystem mit Beratungsstellen, Wohnstätten und Fachkliniken: In der damaligen Bundesrepublik Deutschland erkannte ein Urteil des Bundessozialgerichtes erst 1968 Alkoholismus als Krankheit an. Daraus folgte die Verpflichtung des Staates, Hilfen für suchtkranke Menschen zu leisten. Die ehemalige DDR nahm in Bezug auf Menge und Konsumart alkoholischer Getränke im weltweiten Vergleich eine herausragende Stellung ein. Die diakonische Suchthilfe in Mecklenburg-Vorpommern blickt auf 50 Jahre Hilfe und Unterstützung für suchtkranke Menschen zurück.



Kompetenzzentrum

Bildung, Erziehung
und Familie

„BRANNT NICHT UNSER HERZ AUF DEM WEG?“

Rückblick und Vorschau: Wie haben sich Evangelische Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen 30 Jahren entwickelt? Und vor welchen Herausforderungen stehen sie in der Zukunft?

40 Kitaleiter*innen aus Mecklenburg-Vorpommern treffen in der Bildungsstätte JAMBUS in Bad Sülze für einen Tag aufeinander und treten in den Austausch mit Wegbegleiterinnen und Gästen aus der Diakonie Deutschland, der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA) und Vertreterinnen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. – so geschehen am 13. Oktober 2021 beim Gesamtleiter*innentag zum Thema „Evangelische Kindertageseinrichtungen gestern – heute – morgen“ im Rahmen der Veranstaltungsreihe zum 30-jährigen Diakoniejubiläum.

Eröffnet wurde der Tag mit dem Wort vom brennenden Herzen aus der Emmausgeschichte des Lukasevangeliums. Es entspannen sich angeregte Gespräche über das Feuer der Anfänge der Kindertagesbetreuung unter dem Dach der Diakonie Anfang der 90er Jahre, es wurden Erinnerungen ausgetauscht, Vergleiche zur heutigen Situation gezogen. Dabei wurde im Beitrag des „Kita-Urgesteins“ Erdmuthe Großer-Bald (von 1992 bis 2006 im Diakonischen Werk zunächst Fachberaterin und ab 1995 Referentin für den Bereich Kita) deutlich, wie aufregend und herausfordernd zugleich die Anfangsjahre sich gestalteten – und welche Probleme seit jeher zu bewältigen waren, etwa der Fachkräftemangel.

Fachkräfte – heiße Diskussionen um ein Zukunftsthema

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften ist eines der großen Themen, die auch Dr. Carsten Schlepper, Vorsitzender der BETA, in seinem Impulsvortrag „Perspektiven und Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung. Was haben wir erreicht? Was müssen wir noch schaffen?“ bewegte. Eine der diskutierten Fragen: Kann die Kita der Zukunft neben grundständig bzw. praxisbe-

zogen ausgebildetem Fachpersonal auch von Menschen profitieren, die besondere Fähigkeiten zur Verfügung stellen, z. B. als ausgebildete Tischlerinnen oder Theaterpädagoginnen?

Doris Beneke, Leiterin des Zentrums Kinder, Jugend, Familie und Frauen bei der Diakonie Deutschland, berichtete über die Lobbyarbeit für Kinder und Mitarbeitende in der Kindertagesbetreuung auf Bundesebene, insbesondere in den Diskussionen um das Gute-Kita-Gesetz (2019–2022), seine Evaluation und Fortsetzungsszenarien ab 2023.

Evelyn Theil, Leiterin des Kompetenzzentrums Bildung, Erziehung und Familie im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V., erinnerte daran, dass im Ursprungsentwurf zum Gute-Kita-Gesetz eine maßgebliche Säule der Verbesserung von Qualität in der Kindertagesbetreuung die Stärkung der Kita-Leitungen gewesen sei.

Brennende Herzen oder Burnout?

Besonders die strukturell unzureichend unterfütterte und damit zu hohen Belastungen führende Situation von Kita-Leitungen wurde intensiv diskutiert. Kita-Leitungen brauchen mehr Zeit und Unterstützung für ihre Arbeit – sonst droht, dass aus brennenden Herzen ausgebrannte Herzen werden. In dieser Drastik muss man die Situation vieler Kita-Leitungen nach über eineinhalb Jahren Arbeit unter Pandemiebedingungen, die die Probleme im System Kita noch deutlicher werden lassen, beschreiben. Hier bedarf es anhaltender Anstrengungen, um Mitarbeitende auch zukünftig noch zu gewinnen und vor allem zu halten.

In Workshops zu Leitungsthemen im Kita-Alltag wie gelingende Elternarbeit, der Umsetzung diversitätsfokus-

sierender Pädagogik sowie Stärkung von Medienkompetenz wurde in kleineren Gruppen intensiv gearbeitet. Zum Abschluss wurde eines noch einmal ganz deutlich: zur Gewinnung „neuer Kraft“ – unter diesem Motto stand die Arbeit des Kompetenzzentrums in 2021 – im Bereich Kita braucht es neben kontinuierlicher Arbeit auf Landes- und Bundesebene immer wieder Besinnung auf das, was eine evangelische Kita trägt: das Leben und Einüben einer christlichen Praxis im Alltag, eine am biblischen Menschenbild und der Würde jedes Einzelnen orientierte Pädagogik sowie ein evangelisches Profil mit Offenheit und Dialog mit konfessionsfreien und religiös anders behimateten Familien. Denn: die Herzen brennen für eine qualitativ hochwertige Arbeit!

Evelyn Theil

Zentrumsleitung

Dr. Stephanie Schabow

Referentin für Religionspädagogik



Podiumsdiskussion auf dem Gesamtleiter*innentag in Bad Sülze Oktober 2021 | v.l.n.r.: Doris Beneke, Erdmuthe Großer-Bald, Evelyn Theil, Dr. Carsten Schlepper | Foto: C. Heidig

VERHANDELN FÜR DIE ZUKUNFT DER KITAS

Die Verhandlungen über den Landesrahmenvertrag sollen eine stetige Verbesserung der Qualität in Kindertageseinrichtungen festschreiben. Auch die Personalentwicklung gilt es zu verankern.



Eine gute Entwicklung der Kindertagesförderung ist auf den Weg gebracht. | Foto: M. Potts

Nachdem die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. die kommunalen Spitzenverbände zu Verhandlungen eines Landesrahmenvertrages (LRV) Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (KiföG M-V) aufgefordert hatten, starteten die Verhandlungen dazu Anfang des Jahres 2020.

Der Landesrahmenvertrag bildet nach Abschluss die Grundlage über Leistung, Entgelt und Qualitätsentwicklung in den Kindertageseinrichtungen. Außerdem soll er dazu beitragen, eine in den wesentlichen Punkten vergleichbare Qualität der Förderung, Bildung und Betreuung für alle in Kitas betreuten Kinder in Mecklenburg-Vorpommern sicherzustellen. Mit der Elternbeitragsfreiheit sind das Land, die Kommunen und die Leistungserbringer bereits einen großen Schritt gemeinsam gegangen.

Brötchen, Aufschnitt und Appelle

Parallel zu diesen Verhandlungen haben die Partner der Verhandlungsgemeinschaft zum Landesrahmenvertrag ein Appellpapier zur Kindertagesbetreuung erstellt. Darin geht es um die Verbesserungen der Qualität in Kindertageseinrichtungen, die es weiter zu entwickeln gilt. Unter anderem gehören dazu:

- gesetzlich geregelte personelle Ausstattung und Verbesserung der Ausbildungssituation
- gute Arbeitsbedingungen und bessere Bedingungen zur individuellen Förderung der Mitarbeitenden
- keine Anrechnung der Auszubildenden auf den Personalschlüssel

Das Land muss dafür einen neuen rechtlichen Rahmen setzen. Um mit den Politikern des Landes Mecklenburg-Vorpommern dazu ins Gespräch zu kommen, luden die Verhandlungspartner am 27. August 2021 zu einem parlamentarischen Frühstück in den Wichernsaal ein. Ziel war es, das Appellpapier der breiten parlamentarischen Mehrheit zur Kenntnis zu geben und die Politik unseres Bundeslandes für eine gute Entwicklung der Kindertagesförderung zu sensibilisieren. Mit neuer Kraft werden wir den begonnenen Prozess auch im Jahr 2022 fortführen.

Carola Hillert
Referentin Frühkindliche Bildung

VERNETZUNG MIT DER NORDKIRCHE

Die Stärken und Herausforderungen der Arbeitsfelder Erziehung, Bildung und Familie in Mecklenburg-Vorpommern profitieren von einer engen Vernetzung mit der Nordkirche.

Die Arbeitsfelder Erziehung, Bildung und Familie werden im Kompetenzzentrum immer in zwei Horizonte gestellt: dem der landesverbandlichen Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern und dem der Nordkirche mit ihren drei unterschiedlich geprägten Bundesländern. Über die Zentrumsleitung und die Referentin für Religionspädagogik ist das Zentrum in mehreren Netzwerken, Arbeitsgruppen und Projekten der Nordkirche präsent. Am Beispiel des Arbeitsfeldes Elementarpädagogik wird deutlich, wie diese Doppelstruktur neue Kraft für die Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern bringt und die Besonderheiten unseres Bundeslandes in die Nordkirche einträgt. Was hat die fiktive Kita „Adam und Eva“ aus dem Landkreis Vorpommern-Greifswald von der Vernetzung des Kompetenzzentrums in die Nordkirche?

Kita im Blick

In der Steuerungsgruppe Kita 2020, die sich 2021 auf den Weg zum Prozess Kita 2030 gemacht hat, wird daran gearbeitet, dass auch „Adam und Eva“ durch die Finanzierung aus dem Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrag (KDP) der Nordkirche profitiert: durch Stärkung des evangelischen Profils, durch die Möglichkeit der Erwerbung des Evangelischen Gütesiegels BETA sowie durch Unterstützung beim Gewinnen und Halten von Fachkräften. Die Kinder, die Kitas im Raum der Nordkirche besuchen, ihre Familien und die Fachkräfte in diesen Kitas sind die zahlenmäßig größte Zielgruppe diakonisch-kirchlicher Arbeit der Landeskirche. Woher, wenn nicht von dort, sollte neue Kraft für alle kommen und dementsprechend viel Kraft in diese Arbeit gehen? Anliegen der vorpommerschen Kita „Adam und Eva“ werden durch die Vertreterinnen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. sowie der Vertreterin

des Kirchenkreises Pommern für die Arbeit mit Kindern in das Netzwerk Kinder eingebracht. Das Netzwerk trifft sich viermal jährlich. Es umfasst Vertreter*innen der Diakonien, der Kita-Verbände, der Fachstelle Familie der Nordkirche, der Kinder- und Jugendwerke einiger Kirchenkreise, der Schulstiftung sowie der Jungen Nordkirche (ehemals Kinder- und Jugendpfarramt). Auf sein Betreiben wurde eine Stelle zur „Vernetzung der Arbeit mit Kindern in der Nordkirche“ eingerichtet.

Das Netzwerk tauscht sich über laufende Projekte in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in den Regionen aus, steht in engem Kontakt zum Synodenausschuss „Junge Menschen im Blick“, gibt Stellungnahmen ab (zuletzt mit einem Beitrag des Netzwerks für den Zukunftsprozess „Horizonte⁵“) und bringt mit seinen Expertisen Großprojekte auf den Weg bzw. bringt sich in diese ein. Eine wichtige Veranstaltungsmarke im zwei bis drei Jahresrhythmus ist inzwischen die „Himmelsblicker“-Konferenz, die Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien zusammenbringt und neue Impulse setzt. Das Kompetenzzentrum Bildung, Erziehung und Familie hat sich an der Vorbereitung und Durchführung einer digitalen „Himmelsblicker“-Konferenz im April 2021 beteiligt. Ein Großprojekt des Netzwerks ist die vom 30. September bis 3. Oktober 2022 in Lübeck stattfindende „Gesamttagung Kirche mit Kindern“, die alle vier Jahre vom Gesamtverband Kindergottesdienst e.V. ausgerichtet wird, diesmal in Kooperation mit der Oldenburgischen Kirche, der Bremischen Kirche und der Nordkirche. Das Kompetenzzentrum Bildung, Erziehung und Familie engagiert sich in der Programmkommission der Tagung und der Repräsentation der Arbeit mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern, wobei das Zentrum hier insbesondere die Arbeit in Kitas, Horten und Schulen sowie

an anderen Orten jenseits von klassischen Gemeindeangeboten im Blick hat. Das Ziel ist, dass auch Fachkräfte aus „Adam und Eva“ an der Gesamttagung 2022 und der Himmelsblicker-Konferenz 2024 teilnehmen, indem die Programmkommission attraktive Tagungs- und damit Fortbildungsangebote für diese Zielgruppe entwickelt.

Klimabildung und Evangelisches Profil

Auf die Fortbildung des pädagogischen Personals hinsichtlich des evangelischen Profils legt das Zentrum kontinuierlich Wert. Ein wichtiger Baustein ist der zweijährlich stattfindende Fachtag für pädagogische Fachkräfte in Salem: In Kooperation mit dem Pädagogisch-Theologischen Institut der Nordkirche (PTI) und der Diakonischen Bildungszentrum GmbH (DBZ) bereitet das Zentrum den Fachtag 2022 zum Thema Schöpfungsbewahrung und Klimabildung vor. Dafür wurden 2021 erfolgreich Gelder der Norddeutschen Stiftung für Umwelt und Entwicklung eingeworben. Ebenfalls in diesem Jahr ist ein Konzept entwickelt worden, wie der geplante Fachtag „Nachhaltigkeit“ als weitergehendes und durch das Zentrum und das PTI begleitetes Thema in den Kitas etabliert werden kann. Also: Kolleg*innen aus „Adam und Eva“ werden nicht nur Impulse zur Bewahrung der Schöpfung aus Salem mitnehmen, sondern auf ihrem Weg zur Etablierung des Nachhaltigkeitsgedankens in Verbindung mit dem evangelischen Profil der Kita begleitet werden.

Dafür stellt das Projekt SchöpfungsWochen der Jungen Nordkirche einen weiteren Baustein dar: Die Referentin für Religionspädagogik im Kompetenzzentrum arbeitet als Vertreterin für Mecklenburg-Vorpommern im Redaktionsteam des Projekts mit, das seit eineinhalb Jahren

ansprechendes Material zur Klima- und Nachhaltigkeitsbildung aus evangelischer Perspektive Nordkirche erarbeitet. Dieses Material wird im Frühjahr 2022 als Heft an „Adam und Eva“ geliefert, flankiert von einem Begleitprogramm, Fortbildungen zum Material sowie einer WebApp. Das Projekt präsentiert sich auch auf dem Fachtag in Salem.

Sollte „Adam und Eva“ eine Fachkraft über einen längeren Zeitraum und mit qualifiziertem Abschluss weiterbilden lassen wollen, kann diese das Angebot der Religionspädagogischen Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte in Kitas wahrnehmen. In Kooperation mit dem PTI der Nordkirche, Standort Ludwigslust, ist das Kompetenzzentrum in der Langzeitfortbildung engagiert, mit der Referentin für Religionspädagogik sowohl in der Organisation als auch als Dozentin des Kurses. Im September 2021 ist ein auf eineinhalb Jahre angelegter Kurs mit 17 Teilnehmerinnen gestartet.

Als kirchengemeindlich getragene Kita steht „Adam und Eva“ im Mittelpunkt des 2021 vom Kompetenzzentrum entwickelten Austauschforums Arbeitskreis kirchengemeindliche Kitas. Kitas in kirchengemeindlicher Trägerschaft sehen sich besonderen Herausforderungen gegenüber, die durch die Pandemie noch schärfer zu Tage getreten sind, unter anderem im Bereich Verwaltung. Was tun etwa, wenn die Pfarrstelle längere Zeit vakant ist? Die Themen dieser Kitas sollen regelmäßig in Austauschrunden bearbeitet werden, um hier neue Kräfte zu mobilisieren. Besondere Unterstützung wird als landesverbandliches Angebot in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen beim Thema „Umsetzung von Schutzkonzepten“ vorbereitet.

Dr. Stephanie Schabow
Referentin für Religionspädagogik

KINDER HABEN RECHTE!

Ohren auf. Neue Wege zum Weltkindertag.

Das Motto „Kinder haben Rechte!“ wurde wie jedes Jahr zum Weltkindertag am 20. September mit der Bewerbung der „Weltkindertagsmappe“ der BETA ins Bewusstsein gehoben – anlässlich des Diakonie-Jubiläums sollte es in diesem Jahr aber auch in viele Ohren in ganz Mecklenburg-Vorpommern dringen. Zusammen mit der Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erarbeitete das Kompetenzzentrum einen Werbespot, der über zwei Radiosender mit Stimmen von Kindern lief. Die Botschaft: Starke Kinder brauchen Verwurzelung und den Einsatz für ihr Recht auf Schutz und Lebensfreude. Dafür setzt sich die Diakonie Mecklenburg-Vorpommern seit vielen Jahren und weiterhin ein!

Dr. Stephanie Schabow
Referentin für Religionspädagogik



FAMILIEN BILDEN UND STÄRKEN

Familien sind nicht erst seit Corona herausgefordert. Familienbildung übernimmt hier eine wichtige Aufgabe.

Die Formen und Lebenswelten, in denen Familien in Mecklenburg-Vorpommern leben, sind äußerst vielfältig. Formen familiären Zusammenlebens weit über die klassischen Familienstrukturen hinaus und deren Komplexität nehmen weiter zu – wir sind mitten in einem gesellschaftlichen Transformationsprozess.

Nicht nur, aber auch durch Corona sind die Anforderungen für Familien in den vergangenen Monaten und Jahren enorm gestiegen. Hohe psychische Belastungen bei Kindern und Eltern, zeitweise fehlende soziale Kontakte und Begegnungen, fehlende Bildungschancen und Ressourcen sowie fehlende Möglichkeiten der individuellen Entwicklung, Möglichkeiten der Selbstfürsorge sowie geeignete Räume für soziales Lernen werden auch in Zukunft eine Herausforderung darstellen. Das System Familie ist einer hohen physischen, psychischen und finanziellen Belastung ausgesetzt. Alle Tätigkeitsfelder des Kompetenzzentrums arbeiten daran mit, für Familien Entlastung und Förderung zu erreichen. Hier neue Kräfte in einer Zeit der Erschöpfung zu mobilisieren, war ein wichtiges Ziel im Jahr 2021.

Leben in seiner Vielfalt begleiten

Angebote für Familien haben das Ziel der Lebensdienlichkeit und der Wegbegleitung. „Kirchliche und diakonische Angebote sind im Netz des gelebten Sozialraums zu verorten und von dort her zu bestimmen“ (M. Domsen). Im Bereich Kindertageseinrichtungen gibt es weiter steigendes Interesse an Betreuungsplätzen und Angeboten der Familienbildung. Die Chance eines evangelisch geprägten Bildungsangebotes für alle wird geschätzt. Kirche wird hier ohne Zugangsvoraussetzungen erlebbar: existentiell, zugewandt, am konkreten Bedarf orientiert.

Weiter sieht sich der Bereich sozial-diakonischer Arbeit einem hohen Bedarf an Unterstützung für Familien in prekären Situationen gegenüber, die zum Teil sonst niemand erreicht. Sozial-diakonisch arbeitende Fachkräfte sind in den Familien, schauen hin, bieten an, sind helfende Hand – und sprachfähig im Hinblick auch auf religiöse Fragen.

Familienbildung übernimmt angesichts eines Anstiegs an undemokratischen Bewegungen und Haltungen Verantwortung für ein friedliches Zusammenleben und für den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Die Themen Demokratiebildung, Partizipation und Teilhabe stehen in allen Bereichen der Arbeit mit Familien auf der Agenda. Das Kompetenzzentrum begleitet zum Beispiel im Rahmen der Fachberatung pädagogisches Personal. Nur eine Fachberatung, die selbst demokratische Prozesse und Partizipation beinhaltet und anstößt, kann dieses Lernen bei den Kindern und ihren Familien anstoßen oder vertiefen.

Themen am Puls der Zeit

Die Mitarbeit im Netzwerk Familien der Nordkirche ist etabliert. Themen, die „am Puls der Zeit“ sind, werden gemeinsam aufgenommen und vorangebracht. Das Netzwerk wirkt durch regelmäßige familienpolitische Gespräche und Fachveranstaltungen und setzt sich für die Interessen und Bedürfnisse von Familien ein. Es schafft Raum für gesellschaftliche Beteiligung und Teilhabe. Das Netzwerk ist ein wichtiger Gesprächspartner für die familienpolitische Arbeit des Landesverbandes.

Evelyn Theil
Zentrumsleitung

Diakonie 
Deutschland

BUNDES- RAHMEN- HANDBUCH

Schutzkonzepte
vor sexualisierter
Gewalt

Diakonie-Siegel/
Evangelisches Gütesiegel

Leitfaden für die Entwicklung
und Implementierung in
Einrichtungen



AUFARBEITUNG UND PRÄVENTION

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. folgt dem gesamt-kirchlichen Auftrag, die Menschen in ihren Mitgliedseinrichtungen vor Gewalt jeder Art zu schützen und eine Kultur der Grenzachtung zu etablieren.

Die Synode der evangelischen Kirche in Deutschland hat im November 2018 beschlossen, dass eine externe wissenschaftliche Gesamtstudie die systemisch bedingten Risikofaktoren sexualisierter Gewalt speziell im evangelischen Bereich analysiert soll.

In mehreren Teilstudien werden Ursachen und Rahmenbedingungen von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie untersucht. Dabei sind haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sowie Ehrenamtliche, aber auch Betroffene im Fokus. Zur notwendigen Dokumentenanalyse kann auch die Einsichtnahme in Personalakten gehören. Dadurch sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie betroffene Dienststellen auf einen Verdacht sexualisierter Gewalt reagiert haben und welche systemischen Faktoren Übergriffe erleichterten oder Interventionen erschwerten. Die Studie Ende 2020 aufgelegte Studie ist auf drei Jahre angelegt und besteht aus fünf Teilprojekten.

Mitarbeit am Forschungsprojekt „ForuM“

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat im Rahmen des Forschungsprojekts „ForuM“ alle Mitglieder angeschrieben und um Mitwirkung gebeten. Die Rückmeldungen sind an die Forschenden weitergeleitet worden.

Die Mitgliedseinrichtungen sind als selbstständige Rechtsträger angehalten, das Präventionsgesetz der Nordkirche zu beachten. Sie unterliegen gegenüber dem Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. keiner Melde- oder Beratungspflicht. Gleichzeitig müssen sie die staatliche Gesetzgebung und, wo dies gefordert ist, entsprechende Vereinbarungen mit den Behörden umsetzen. Dazu zählen auch die Vereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt. Das betrifft in erster Linie die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die dem SGB VIII zuzurechnen sind, aber auch andere Angebote, wie beispielsweise

die Freiwilligendienste. Präventions- und Schutzkonzepte sind in Mecklenburg-Vorpommern eine Grundvoraussetzung zur Erlangung einer Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen, im Zuge der Qualitätsentwicklung sind diese auch ständig weiterzuentwickeln.

Schutz und Intervention

Das Bundeskinderschutzgesetz und das darin als Artikel 1 enthaltene „Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)“ ist seit 2012 in Kraft. Seit diesem Zeitpunkt sind alle Träger der Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet, Schutzkonzepte zur Prävention vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt zu erstellen und umzusetzen. Da der Gesetzgeber den Schutz vor jeglicher Art von Gewalt fordert, müssen diese Konzeptionen breiter angelegt sein. Die Jugendämter in Mecklenburg-Vorpommern unterscheiden bei der Meldung „besonderer Vorkommnisse“ in Heimen und anderen Einrichtungen in der Regel nicht die Formen der Gewalt, sondern setzen die notwendigen Maßnahmen zum bestmöglichen Schutz von Kindern und Jugendlichen in Gang. Die Verfahrenswege und Meldepflichten an die zuständigen Ämter sind genau geregelt. Deshalb haben Träger der Kinder- und Jugendhilfe und ggf. weitere Träger diese Vorgaben eigenverantwortlich umzusetzen. Der Landesverband kann dazu beraten und unterstützen. Nicht nur Träger der Kinder- und Jugendhilfe, sondern auch andere Arbeitsgebiete haben Präventions- und Schutzkonzepte erarbeitet und entwickeln sie weiter. Als Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. forcieren und begleiten wir die Erarbeitung und Implementierung von Präventions- und Schutzkonzepten und befördern, dass diese von den Trägern umgesetzt werden.

Zur Unterstützung hat das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. eine Präventionsbeauftragte und einen Meldebeauftragten benannt, die im Landesver-

band wirksam werden. Die Präventionsbeauftragte unterstützt die Träger mithilfe des Qualitätsmanagements bei Beratung, Information, Organisation von Fortbildungen etc. Der Meldebeauftragte im Landesverband wirkt nach innen.

Rahmenschutzkonzept abgeschlossen

Im Jahr 2021 wurde die Weiterentwicklung des Rahmenschutzkonzeptes in der einberufenen Qualitätsgemeinschaft „Schutzkonzepte“ abgeschlossen. Teilnehmende waren Bereichsleitungen und Qualitätsbeauftragte der Kinder- und Jugendhilfe.

Die bestehenden Prozesse aus dem Rahmenhandbuch Qualitätsmanagement wurden analysiert und auf der gesetzlichen Grundlage sowie gemäß dem Bundesrahmenhandbuch „Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt“ weiterentwickelt. Hintergrund ist das „Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie“ von 2018 und die sich daraus ergebenden Unterstützungsbedarfe der Mitgliedseinrichtungen.

Das Rahmenschutzkonzept beinhaltet folgende Kapitel:

- Präambel
- Leitbild
- Gesetzliche Grundlagen
- Definitionen
- Risikoanalyse
- Prävention
 - Einstellungsverfahren
 - Beratung, Austausch und Reflexion
 - Fortbildung und Information
 - Partizipation
 - Sexualpädagogisches Konzept

- Intervention
 - Beschwerdeverfahren
 - Notfallmanagement
 - Aufarbeitung, Nachsorge und Rehabilitation
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

Zu ausgewählten Kapiteln wurden auch Musterformulare erarbeitet. Für das Kapitel „Einstellungsverfahren“ sind beispielhaft folgende Formulare erstellt worden:

- Beispielfragen für Bewerbungsgespräche
- Vorlage eines einfachen bzw. erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- Muster Selbstverpflichtungserklärung

Das erstellte Rahmenschutzkonzept soll den Einrichtungen und Diensten des Diakonischen Werks Mecklenburg-Vorpommern e.V. Orientierung und Handlungssicherheit geben und Reflexions- und Analyseinstrument sein. Es bezieht sich auf alle Handlungsfelder, in denen Schutzbefohlene betreut, gepflegt, begleitet und in sonstiger Weise unterstützt werden. All das, was in diesem Schutzkonzept beschrieben und in der täglichen Arbeit verankert ist, soll Teil der „Kultur der Grenzachtung“ sein und ist in diesem Prozess ein ständiges Ziel.

Evelyn Theil

Präventionsbeauftragte

Katja Nilles

Fachleitung Qualitätsmanagement

ARBEITSRECHT IM WANDEL

Mit der Verselbständigung der Diakonischen Werke Mecklenburg und Pommern wurde die Gründung einer regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission notwendig. Ziel war eine einheitliche Vergütung.

In den vergangenen 30 Jahren Diakonie haben die arbeitsrechtlichen Grundlagen für die diakonischen Handlungsfelder weitreichende Entwicklungen erfahren. So erfolgte mit der Verselbständigung der Diakonischen Werke Mecklenburg und Pommern aus dem Bereich der Landeskirchen heraus auch die Überleitung der bei den Mitgliedern der Diakonischen Werke bestehenden Dienstverhältnisse in ein kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht; ein großer Teil der Mitarbeitenden des Diakonischen Werks der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. (DWM) und des Diakonischen Werks – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V. (DWP) war seit dem Jahr 1991 auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) beschäftigt, die von der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARK DW EKD) gestaltet wurden.

Regionale Arbeitsrechtliche Kommission

Die AVR DW EKD orientierte sich zunächst im Wesentlichen an den für den Bereich des öffentlichen Dienstes maßgebenden Tarifnormen. Insbesondere wurden die Vergütungstarife des öffentlichen Dienstes (BAT) übernommen.

Vor dem Hintergrund deutlicher Tendenzen einer sich verstetigenden Aufweichung der Regelungen der AVR DW EKD in den Mitgliedseinrichtungen beauftragten die Mitglieder des DWM auf deren Mitgliederversammlung im Oktober 2003 den Vorstand, mit der Erarbeitung einer Ordnung für eine regionale Arbeitsrechtliche Kommission für das DWM, die als Grundlage und Legitimation für die Bildung einer regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission des DWM (ARK DWM) dienen sollte.

Ziel der künftigen regionalen Arbeitsrechtssetzung sollte zum einen die Vermeidung einer Entlohnung der Mitarbeitenden nach unterschiedlichen Vergütungsstrukturen

in den diakonischen Einrichtungen Mecklenburgs bzw. deren Rückführung auf gemeinsame Grundsätze sein. Ebenso sollte ein höheres Maß an Flexibilität der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden.

Grundlegende Reform

Nach dem Durchlaufen des für die Gründung einer regionalen ARK DWM notwendigen Verfahrens, insbesondere der Zustimmung sowohl der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerseite des DWM zur Ordnung der ARK DWM, fand die Konstituierung der ersten ARK DWM im Juni 2005 statt. Diese beschloss zunächst, die AVR DW EKD als Grundlage der Arbeitsrechtssetzung im Bereich des DWM weiter anzuwenden.

Im Jahr 2007 wurden die AVR DW EKD grundlegend reformiert. Die Reform der AVR DW EKD gab der regionalen ARK DWM Anlass zu umfassenden Beratungen über eine Übernahme der reformierten AVR DW EKD, wobei diese weiterhin als Leitwährung dienen sollten, allerdings unter Berücksichtigung regional erforderlicher Modifizierungen. Im Ergebnis intensiver Beratungen unter Beteiligung der Mitglieder des DWM konnten schließlich zum 1. Januar 2008 die Arbeitsvertragsrichtlinien des DWM (AVR DWM) als rechtsverbindliche Grundlage für eine Vielzahl der Dienstverhältnisse im Bereich des DWM in Kraft treten.

Im Zuge der Verschmelzung des DWM und des DWP zu einem gemeinsamen Landesverband Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. (DW M-V) im Jahr 2010 konnte sodann die in der Ordnung der ARK DWM für diesen Fall bereits vorgesehene Öffnung und damit die Anwendung der AVR DWM auch für das DWP umgesetzt werden. Seitdem handelt die regionale Arbeitsrechtliche Kommission unter dem Namen Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (ARK DW M-V) und gestaltet die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DW M-V).

Vollerfassung der Vergütung

Die regionale Arbeitsrechtliche Kommission hat sich seit ihrer Gründung stets von dem Ziel leiten lassen, attraktive und angemessene Arbeitsbedingungen und Vergütungen der Mitarbeitenden zunächst im DWM und sodann im DW M-V zu gewährleisten. Es kann festgestellt werden, dass die Arbeit dieser regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission bis heute vom beiderseitigen Ringen um bestmögliche Lösungen für beide Seiten geprägt war und ist. So wurden die Arbeitsrechtsregelungen weitestgehend in einem fairen Aushandlungsprozess gestaltet und mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen. Das Vergütungsniveau hat sich dabei unterschiedlich bewegt und zeigte sich zuletzt mit einer klaren Zielsetzung im Grundsatzbeschluss zur Angleichung an die AVR Diakonie Deutschland. Schon jetzt setzen die diakonischen Arbeitgeber in M-V damit ein hohes Niveau bei der Vergütung von Mitarbeitenden des sozialen Bereiches. Das zeigt insbesondere auch die derzeitige Vollerfassung der angewandten Vergütung in der Pflege. So wurde deutlich, dass nur ein Drittel der Anbieter in der Pflege eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung nutzen und innerhalb dieses Drittels ca. 70 Prozent kirchliches Arbeitsrecht verbindlich anwenden.

Inzwischen hat sich die vierte ARK DW M-V konstituiert, die sich aktuell im dritten Jahr der vierjährigen Amtsperiode befindet. Ihre verbindlichen Beschlüsse zu den Arbeitsrechtsregelungen in den AVR DW M-V auf dem sogenannten „Dritten Weg“ betreffen derzeit etwa 15.800 privatrechtlich angestellte diakonische Mitarbeitende, das sind fast 91 Prozent der Mitarbeitenden.

Im Berichtszeitraum haben die Mitglieder der amtierenden ARK DW M-V folgende Beschlüsse gefasst:

Beschluss zur Einführung eines § 20a AVR DW M-V – Vertretungszuschlag –

Angesichts des fortschreitenden Fachkräftemangels und des sich häufenden Erfordernisses von Vertretungen in den Einrichtungen und Diensten des DW M-V sahen es die Mitglieder der ARK DW M-V als notwendig an, die fast täglich entstehenden Probleme beim kurzfristigen Einspringen für Kolleginnen und Kollegen einheitlich zu regeln und für die Bereitschaft der betroffenen Mitarbeitenden zur Vertretung einen finanziellen Ausgleich vorzusehen. Die Regelung trat am 1. November 2021 in Kraft.

Beschluss zur Änderung der Richtbeispiele der EG 11 der Anlage 1 AVR DW M-V

– Eingruppierung Grundschullehrer –

Um vor allem die Gehalts- und Besoldungsentwicklung an öffentlichen Schulen zu berücksichtigen und in der Folge die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an freien Schulen zu erreichen, aber auch die heutige Heterogenität der Berufs- und Bildungsbiografien von in den Schulen tätigen Lehrkräften zu berücksichtigen, wurde zum 1. Januar 2022 das bisherige Richtbeispiel „Lehrer an einer weiterführenden Schule (Haupt-, Gesamt-, Realschule, Gymnasium) Bereich Sek. I und Sek. II.“ der EG 11 (Abschnitt A.) der Anlage 1 AVR DW M-V gestrichen und folgendes Richtbeispiel in die EG 11 (Abschnitt A.) der Anlage 1 AVR DW M-V aufgenommen „Lehrer aller Regelschularten, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben.“

Beschluss zur Änderung der Richtbeispiele der EG 11 der Anlage 1 AVR DW M-V

– Eingruppierung Berufsschullehrer –

Den Mitgliedern der ARK DW M-V war es ein weiteres wichtiges Anliegen, dass die Besonderheiten an den reformierten Pflegeschulen nach der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes umfassend berücksichtigt werden. Nach ihrer Überzeugung kann insoweit auch ein fachfremder Studienabschluss relevant sein, sofern eine zusätzliche Pflegefachausbildung vorliegt. Daneben soll mit diesem Beschluss aber auch in diesem Bereich die Gehalts- und Besoldungsentwicklung an öffentlichen Schulen berücksichtigt und in der Folge die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an freien Schulen erreicht werden sowie die heutige Heterogenität der Berufs- und Bildungsbiografien von in den Schulen tätigen Lehrkräften bedacht werden.

Vor diesem Hintergrund werden mit dem Beschluss die Richtbeispiele der EG 11 (Abschnitt A.) der Anlage 1 AVR DW M-V zum 1. Januar 2023 um folgende Richtbeispiele ergänzt:

„Lehrer an Berufs- und Fachschulen, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben, Lehrer an Pflegeschulen, die mindestens einen sechsjährigen berufsbezogenen Abschluss haben (z.B. Diplom- oder Masterabschluss in Medizinpädagogik) oder einen fachfremden Diplom- oder Masterabschluss mit einer Pflegefachausbildung vorweisen können.“

Beschluss zur Änderung des § 15 Absatz 8 AVR DW M-V – Anrechenbare förderliche Zeiten –

Bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitenden ist es nach Auffassung der Mitglieder der ARK DW M-V inzwischen schwer vermittelbar, wenn – wie bisher in § 15 Absatz 8 AVR DW M-V geregelt – nur die letzten fünf Jahre der Berufspraxis relevant für die Einstufung sein sollen. Diese Regelung habe sich im Wettbewerb um geeignete Mitarbeitende als Nachteil erwiesen. Eine Erhöhung der möglichen förderlichen Zeiten könne hingegen dazu führen, dass neue Mitarbeitende bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen mit ihrer Einstellung bereits der Erfahrungsstufe 1 zugeordnet werden können.

Seit dem 1. Januar 2022 werden daher nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten zehn Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung auf die Zeiten des Erreichens der Basisstufe oder der Erfahrungsstufen angerechnet.

Beschluss B-05/21-ARK DW M-V zur Änderung des § 9c AVR DW M-V

– Plusstunden, Überstunden und Minusstunden –

In der Praxis werden durch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende in der Regel sehr häufig Plusstunden zum Ausgleich für Ausfälle geleistet.

Dabei entstehen Überstunden, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden auf der Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeitenden überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende stellte dies eine Benachteiligung dar, die dadurch behoben wurde, dass ab dem 1. November 2021 für Teilzeitbeschäftigte die Basis für die Plusstundengrenze die für sie jeweils geltende monatliche Soll-Arbeitszeit ist.

Ausblick

Derzeit befinden sich die Mitglieder der ARK DW M-V in Verhandlungen über einen Beschlussantrag zur flexibleren Gestaltung der Eingruppierung des Integrationshelfers. Der Einsatz des Integrationshelfers erfolgte zunächst fast ausschließlich in den Schulen, inzwischen jedoch in verschiedenen Bereichen, beispielsweise auch in verschiedenen Wohnformen und Werkstätten, und damit viel flexibler als in der Vergangenheit. Damit einher

gehen differenzierte Aufgabenfelder mit entsprechend unterschiedlichen Anforderungen. Vor diesem Hintergrund ist die bisherige starre Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 der Anlage 1 der AVR DW M-V nicht mehr zeitgemäß, da je nach Aufgabenspektrum auch eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt sein kann. Gegenstand der aktuellen Beratungen ist vor diesem Hintergrund die Streichung des in der Entgeltgruppe 3 aufgeführten Richtbeispiels „Integrationshelfer“.

Da die letzte bereits beschlossene Entgelterhöhung im April 2022 erfolgt und es wegen der erforderlichen Vorlaufzeit von etwa zwölf Monaten bereits jetzt einer Planungssicherheit für das Jahr 2023 bedarf, befasst sich die aus Mitgliedern der ARK DW M-V bestehende Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der ARK DW M-V“ aktuell mit der Erarbeitung einer Vorlage für die mithin im nächsten Jahr anstehenden Entgeltverhandlungen für das Jahr 2023, über die möglichst noch die amtierende ARK DW M-V beschließen soll. In diesem Kontext liegt gleichsam das Bestreben der amtierenden ARK DW M-V, auch zu weiteren bereits eingebrachten Schwerpunkten der künftigen Arbeitsrechtsgestaltung eine lösungsorientierte Vorarbeit auch schon für die nächste ARK DW M-V zu leisten.

Maja Lauff

Fachleitung Justizariat



Kompetenzzentrum

Gesellschaftliches Engagement,
Beratung und Ethik

BERATUNG IN NOT

Die integrierte Psychologische Beratung feiert ihr 30-jähriges Jubiläum. Die Umstände sind schwierig.

Die Neustrukturierung der Beratungslandschaft durch das Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz ab dem 1. Januar 2022 war das bestimmende Thema des Jahres 2021. Der Abschluss der Zuwendungsvereinbarungen zwischen Land und Landkreisen zog sich bis in den Spät-sommer, derjenige mit den kreisfreien Städten bis weit in den Herbst, sodass für einige Träger zur Jahreswende keine Finanzierungssicherheit bestand. Land und Kommunen sind dem gemeinsamen Sicherstellungsauftrag nicht rechtzeitig nachgekommen, um die Existenz der bisherigen Ehe-, Lebens-, Sucht-, Schuldner- und Allgemeinen Sozialen Beratung in ausreichendem Umfang zu sichern.

Auch wenn die öffentlichen Geldgeber ihre finanzielle Zuwendung erhöht haben, können sie die jahrelange Deckelung der Förderung bei gleichzeitigen Gehaltssteigerungen nicht ausgleichen. Im Ergebnis wird es keine einheitlichen Lebensverhältnisse hinsichtlich der Beratungsangebote im Land geben, da jede Kommune eigene Schwerpunkte setzen wird. Es mangelt an einheitlichen Versorgungsschlüsseln, Qualitätsstandards und einer Sozialplanung.

Höhere Nachfrage bei nicht gesicherter Finanzierung

Dies verunsichert nicht nur die Träger und ihre Berater*innen, sondern vor allem die Menschen in Not. Gleichzeitig kam es nicht zuletzt wegen der Pandemie zu einer erhöhten Nachfrage an Beratung, insbesondere aufgrund psychischer Probleme bei einzelnen, Paaren und Familien sowie in Fällen wirtschaftlicher Not. Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat das 30-jährige Jubiläum der integrierten Psychologischen Beratungsdienste zum Anlass genommen, für die Beratung bei Land, Kommunen aber auch innerkirchlich zu werben. Im Rahmen einer Festveranstaltung suchte Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt das Gespräch mit den Berater*innen und fragte, was sie für eine gute, qualifizierte Arbeit benötigen.

Sie konnte sich gut in die Arbeit einfühlen, weil sie selbst einige Jahre als Psychologische Beraterin tätig war. „Beratung ist die Muttersprache der Diakonie.

Es ist unsere Art, bei anderen zu sein – und damit ganz bei dem, was uns ausmacht“, fasste Landespastor Paul Philipps die Arbeit der Beratungsstellen zusammen. Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. dankt den Kirchenkreisen, dass sie trotz des eigenen Spar-drucks die Finanzierung der Ehe-, Familien- und Lebensberatung, der Allgemeinen Sozialen Beratung und der Migrationsberatung weiter unterstützen.



Foto: A. Haack

Was brauchen Sie, um gute Beratung leisten zu können? Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt im Gespräch mit Berater*innen

Philipps weiter: „Die Beratungsarbeit weist immer über sich selbst hinaus. Sie eröffnet einen Weg zu einem Leben in gesellschaftlicher Teilhabe und stärkt den Zusammenhalt. Davon haben wir alle etwas. Auch das gilt es zu bedenken, wenn jetzt die Weichen für die Zukunft der Beratungsarbeit in unserem Land gestellt werden.“ Nicht nur aufgrund der Pandemie entwickelt sich Beratung fachlich und methodisch kontinuierlich weiter. Wenn auch die Beratung in der Beratungsstelle vor Ort der Standard bleibt, treten neue Formate wie Telefon- und Videoberatung hinzu, die z.T. in ein und demselben Beratungsfall genutzt werden. Der Fachbegriff ist „Blended Counseling“, zu dem der Landesverband online und in Präsenz eine erste zweiteilige Fortbildung für Berater*innen angeboten hat.

Start der Kampagne

Gemeinsam mit betroffenen Mitgliedern hat der Landesverband im Frühjahr die Kampagne „Beratung in Not – Menschen in Krisen nicht allein lassen“ entwickelt. Sie sollte der Sorge des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. öffentlich Ausdruck verleihen, dass die Beratungslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern in Gefahr ist. Mit zahlreichen Bannern und Postern an Beratungsstellen, Pflegeheimen, an Gartenzäunen und Hotelfassaden, Kirchen und vielem mehr sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass eine wohnort- und zeitnahe Beratung für Menschen in Not existenziell ist. Im Corporate Design der Diakonie schafften Banner und Poster auch beim schnellen Vorbeigehen und -fahren Aufmerksamkeit. Die Logos des Diakonischen Werkes und der teilnehmenden Mitglieder (Diakonie Güstrow, Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg, Diakonie Westmecklenburg-Schwerin, Diakonie Mecklenburgische Seenplatte, Rostocker Stadtmission, Johanna-Odebrecht-Stiftung, Diakoniewerk Kloster Dobbertin und das Sozialwerk der Evangelisch-Freikirchliche Gemeinde Malchin-Teterow) unterstrichen die landesweite Relevanz der Aktion.

Im August wurde die Aktion der Öffentlichkeit in Schwerin vorgestellt. Landespastor Paul Philipps sagte bei der Vorstellung: „Damit soll auch für die Menschen vor Ort erkennbar werden: Eure Beratung ist in Not“.

Parallel wurde die Kampagne auf dem Instagram-Kanal des Diakonischen Werks begleitet. Zahlen, Daten und Fakten zum Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz und Fotos von Mitgliedern aus dem ganzen Land vervollständigten die Aktion.

Mit der Einführung des Wohlfahrtsfinanzierungsgesetz zeigte sich, dass sich die Probleme rund um das Thema Beratung verschärfen. Die Kampagne „Beratung in Not – Menschen in Krisen nicht allein lassen“ wird daher auch im Jahr 2022 weitergeführt.

Klaus Schmidt

Fachreferent Beratungsdienste

Manja Potts

Fachleitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit



Foto: O. Borchert

Vorstellung der Protestkampagne „Beratung in Not“

v.l.: Stiftsprobst Jürgen Stobbe, Vorstand Diakonie Westmecklenburg-Schwerin; Katrin Kuphal, Geschäftsführerin Ev. Suchtkrankenhilfe Mecklenburg; Kirsten Balzer, Geschäftsführerin Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg; Olaf Hagen, Geschäftsführer Sozial-Diakonischen Arbeit – Evangelischen Jugend; Landespastor Paul Philipps

VIelfalt der Chancen

Die Freiwilligendienste bieten Interessierten eine Vielzahl von Möglichkeiten. Mit einer neuen Kampagne soll das noch bekannter gemacht werden.

Auch die Freiwilligendienste in Trägerschaft der Diakonie begingen 2021 ihr 30-jähriges Jubiläum. Tatsächlich ist der freiwillige Dienst am Menschen schon viel älter (siehe Infobox.) Die Zahlen können sich sehen lassen: Seit der Gründung des diakonischen Jahres, der Jugendfreiwilligendienste und des Bundesfreiwilligendienstes wächst das Interesse am freiwilligen Engagement. Bundesweit absolvieren bei evangelischen Trägern durchschnittlich ca. 140.000 Freiwillige pro Jahr einen Freiwilligendienst (zum Vergleich: In den ersten drei Jahren nach 1954 meldeten sich rund 250 freiwillige Frauen).

Auch dem Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. gelang es seit dem ersten Freiwilligenjahrgang 1991 durch Aufstockung des pädagogischen Personals die Zahl der Freiwilligen beständig zu steigern. Die Freiwilligen ihrerseits bereichern viele Einrichtungen mit ihrem Engagement und nicht selten wurden sie anschließend zu Fachkräften ausgebildet.

Evangelisches Profil auch in Freiwilligendiensten

Aktuell engagieren sich landesweit 159 junge FSJ*ler*innen (FSJ – Freiwilliges Soziales Jahr) und 63 BFD*ler*innen (BFD – Bundesfreiwilligendienst) in unseren Mitgliedseinrichtungen und werden von acht Referent*innen des Diakonischen Werks Mecklenburg-Vorpommern e.V. pädagogisch begleitet. Die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten (Kirchengemeinden, Kindertageseinrichtungen, Horte, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen etc.) bietet Interessierten die Chance, den passenden Platz im Freiwilligendienst zu finden, um sich individuell, sozial und beruflich zu orientieren, sich einzubringen und weiterzuentwickeln. 2021 lag ein Fokus der Arbeit im Landesverband darauf, die Freiwilligendienste noch bekannter zu machen. Neben einem Radiospot wurden Plakate und sogenannte City Cards entwickelt, also kostenlose Postkarten mit Motiven, die erst auf den zweiten Blick mit dem Werbethema zu tun haben.

Bis heute arbeitet das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. eng mit den evangelischen Freiwilligendiensten an der qualitativen Weiterentwicklung der freiwilligen Bildungs- und Orientierungsjahre zusammen. Das evangelische Profil war und bleibt ein besonderes Alleinstellungsmerkmal im Freiwilligendienst der Diakonie.

Peggy Voß

Fachleitung Freiwilligendienste



Mit Postern und Citycards wird auf Einrichtungen aufmerksam gemacht, die am Freiwilligenjahrprogramm des Diakonischen Werks teilnehmen.

Hintergrund

- **1954** ruft die Diakonie Neuendettelsau (Nordbayern) junge Frauen dazu auf, „ein Jahr ihres Lebens für die Diakonie zu wagen“. Das diakonische Jahr wird geboren.
- **1964** verabschiedet die Bundesregierung das „Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres“. Es regelt die Einsatzmöglichkeiten, Zulassungsvoraussetzungen für Träger und eine Altersgrenze für die Freiwilligen sowie die pädagogische Begleitung.
- Seit **1990** werden die Freiwilligendienste, insbesondere in den neuen Bundesländern, mit Zuschüssen aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes gefördert.
- Seit **1993** sind auch einjährige Auslandsaufenthalte in europäischen Ländern möglich.
- **2002** erfolgt eine Novellierung des Gesetzes und erweitert das Spektrum der Einsatzbereiche, flexibilisiert die Einsatzdauer des Freiwilligendienstes und erweitert das Spektrum der Ersatzdienste für Kriegsdienstverweigerer.
- **2011** wird mit der Abschaffung der Wehrpflicht der Bundesfreiwilligendienst eingeführt. Dieser generationsoffene Freiwilligendienst ermöglicht es seither auch älteren Zielgruppen, sich freiwillig zu engagieren.

PROFIL MACHT EINDRUCK

Das Diakonische im Alltag erlebbar zu machen, bedeutet eine bewusste Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur. Arbeitnehmer*innen wünschen sich eine sinnstiftende Tätigkeit.

Seit den Anfängen der Diakonie ist die Nächstenliebe das treibende Motiv in der sozialen Arbeit der Kirche. Jeder Mensch, ob mit oder ohne Behinderung, gesund oder krank, begabt oder benachteiligt, besitzt dieselbe Würde und ist ein Geschöpf Gottes. Diese Überzeugung steht hinter allen Angeboten und Leistungen.

Im Zuge der staatlichen Neuordnung nach der friedlichen Revolution 1989 und des Aufbaus neuer, subsidiärer Strukturen wurden einige kommunale Einrichtungen in diakonischer Trägerschaft weitergeführt. Damit wurden spannungsreiche Diskurse und Prozesse eingeleitet, die es sowohl den Klient*innen als auch den Mitarbeiter*innen ermöglichten, sich dem neuen Arbeitgeber/Träger inhaltlich und spirituell anzunähern. Leitbilder wurden partizipativ erarbeitet, christliche Rituale eingeübt und Gebäude neugestaltet.

Gleichwohl stellt sich die Frage: Nehmen die mittlerweile über 15.800 Mitarbeiter*innen und die ca. 33.000 Hilfenehmer*innen das evangelische Profil ihrer Einrichtung bewusst wahr?

Diakonisches Profil als Leitungsaufgabe

Diakonie geschieht jeden Tag, getragen vom Miteinander der Mitarbeiter*innen, Leitungen und Ehrenamtlichen sowie den Klient*innen und ihren Angehörigen. Das kann nur geschehen, wenn alle, die für die Diakonie arbeiten, mit den christlichen Grundsätzen diakonischer Arbeit vertraut sind. Dazu fordert die Evangelische Kirche in Deutschland eine bewusste Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur¹. Die Fähigkeit, sich zu dem Auftrag der Diakonie in Beziehung setzen zu können, setzt also Erfahrungsräume, religiöse Debatten und die individuelle Beschäftigung mit dem Einrichtungsleitbild voraus.

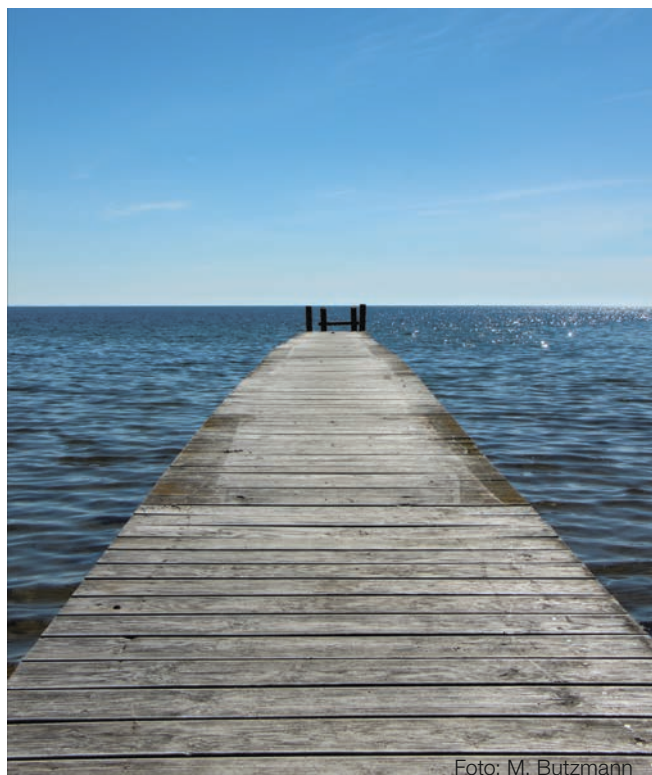


Foto: M. Butzmann

Der Fachkräftemangel verschärft das Problem, qualifiziertes Personal zu finden, das darüber hinaus auch einen konfessionellen Hintergrund mitbringt. Viele der in der Diakonie Tätigen gehören keiner Kirche an, haben aber selbst ausdrückliche Erwartungen an einen christlichen Arbeitgeber. Die neue Generation von Arbeitnehmer*innen wünscht sich neben sinnstiftender Arbeit auch zunehmend Identifizierung mit den Werten und Maximen des Arbeitgebers.

Ein spürbares diakonisches Profil ist deshalb Leitungsaufgabe. Wie Mitarbeiter*innen in der sozialen Arbeit ihrem Gegenüber begegnen, ist geprägt von Einstellungen, Werten und deren Reflexion. Auch Mitarbeitende, die keine persönliche Verbindung zum christlichen Wirklichkeitsverständnis entwickelt haben, sollten in der Lage sein, darüber Auskunft zu geben. Dabei darf nicht übersehen werden, dass auch kirchlich gebundene Mitarbeiter*innen durchaus divers in ihren Glaubensvorstellungen sind. Führungskräfte als diejenigen, die für die Gestaltung einer diakonischen Unternehmenskultur Rechnung tragen, sollten Mitarbeiter*innen christliche Bildungsangebote und Erfahrungsräume anbieten, sie sensibilisieren und einladen und damit das diakonische Alleinstellungsmerkmal auf dem umkämpften Arbeitsmarkt betonen.

¹ 1. Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes. (Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016, §2 Abs. 3)

Die Angebotspalette in den Mitgliedseinrichtungen ist vielfältig: Oasentage für langjährige Mitarbeiter*innen, Feste im Kirchenjahr, Einführungstage für neue Mitarbeiter*innen, Gesundheitstage, Betriebsfeiern und -ausflüge, Seelsorge in Einrichtungen, Kronenkreuzvergabe im Rahmen eines Diakoniegottesdienstes.

In einer aktuellen Studie² wurden Bewohner*innen und Klient*innen befragt, woran sie ihre Einrichtung als evangelisch erkennen. Die meisten Übereinstimmungen gab es bei den geistlichen Angeboten, Gottesdiensten, der Präsenz von Amtsträger*innen, der Haltung der Mitarbeiter*innen, einer Abschiedskultur und dem Begehen von Festen des Kirchenjahres.

Als die soziale Arbeit der Kirche ist die Diakonie heute das Handlungsfeld, in dem die Evangelische Kirche Deutschland am stärksten mit den sich dynamisch verändernden sozialen und politischen Entwicklungen konfrontiert ist. Die Diakonie ist einer wachsenden Verrechtlichung und einem steigenden Ökonomisierungsdruck ausgesetzt. Das Spannungsfeld zwischen professionellem Sozialunternehmertum und diakonischen Handlungsaufträgen zeigt sich deutlich. Die Diakonie muss sich innerhalb der Mechanismen des Marktes beweisen und steht zugleich im Dienst der Menschen, die Hilfe und Unterstützung brauchen.

Netzwerk Diakonisches Profil

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. möchte Mitgliedern, die ihr diakonisches Profil weiterentwickeln wollen, mit konkreten Bildungs- und Orientierungsangeboten für Mitarbeiter*innen und Leitende unterstützen. Das 2021 gegründete Netzwerk Diakonisches Profil, deren Mitglieder Mitarbeiter*innen und Einrichtungsleitungen sind, ist eine Plattform für Austausch, Entwicklung und Weiterbildung und offen für weitere Interessierte.

Melanie Butzmann
Zentrumsleitung

² Eva-Maria Bunner, Daniela Krause-Wack: Forschungsprojekt Bewohner*innenperspektive und Diakonische Unternehmenskultur im Kontext der stationären Alten- und Eingliederungshilfe Mai 2018–März 2020

WERBEN FÜRS EHRENAMT

Die Grünen Damen und Herren sind aktiver Teil des Ehrenamts in der Diakonie. 2021 stand im Zeichen der Akquise neuer Förderer.

Ohne den ehrenamtlichen Dienst vieler engagierter Freiwilliger ist die Arbeit der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern nicht denkbar. Zu ihnen gehören die „Grünen Männer und Herren“ der Evangelischen Krankenhaus-hilfe e.V. (EKH). Unter dem Motto: „Vielleicht brauchen Sie uns morgen. Wir brauchen Sie heute!“ startete die EKH 2021 in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. eine Kampagne zur Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit. Rund 60 Grüne Damen und Herren sprachen gezielt mit Freunden, Bekannten und Verwandten über ihren ehrenamtlichen Besuchsdienst. Menschen von der eigenen guten Sache zu begeistern, kann nicht nur neue Mitstreiter*innen und Förderer gewinnen, sondern ist auch ein Abenteuer. Ein Informations- und Spendenflyer unterstützte die Ehrenamtlichen dabei. Die Öffentlichkeitsarbeit über Webseiten, Youtube-Kanal und Presseberichte in Zeitungen trugen dazu bei, den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.



Die Grünen Damen beim Besuchsdienst. | Foto: Nordreport

Positive Resonanz

Die Aktion stieß auf viel Resonanz. Neben neuen Kandidaten für den Dienst gibt es Interesse an Fördermitgliedschaften, Dauerspenden oder einmaligen Spenden, gerade auch bei den Ehemaligen. Die Entscheidung, über persönliche Kontakte zu werben, hat sich bewährt, liegt der Vorteil doch im Vertrauensvorschuss und im persönlichen Wort. Beharrlich und mit einem sicheren Selbstverständnis werden die Grünen Damen und Herren in Mecklenburg-Vorpommern weiter von ihrer guten Sache erzählen.

Ein großer Dank an alle, die uns bei dieser Fundraising Aktion unterstützt haben.

Katrin Springer

Landesbeauftragte Grüne Damen und Herren für Mecklenburg-Vorpommern

Gruppen in Mecklenburg-Vorpommern

Ort	Einrichtung
Altentreptow	Dietrich-Bonhoeffer-Krankenhaus
Bützow	Altenpflegeheim „Warnow Pflege“
Crivitz	MediClin Krankenhaus am See
Hagenow	Helene von Bülow Krankenhaus
Leezen	HELIOS Reha Klinik
Ludwigslust	Helene von Bülow Krankenhaus
Neubrandenburg	Dietrich-Bonhoeffer-Krankenhaus
Plau am See	Medi Clin Krankenhaus
Schwerin	Altenpflegeheim „Augustenstift“
Schwerin	Altenpflegeheim „Wohnpark Zippendorf“
Schwerin	HELIOS Klinik
Stralsund	HELIOS Klinik
Wismar	Altenpflegeheim „Sankt Martin“



Kompetenzzentrum

Diakonie interkulturell
und weltweit

EINE DIAKONIE, EIN KLIMA, EINE ZUKUNFT

Das abgewandelte Motto der aktuellen Brot-für-die-Welt-Kampagne gibt den Weg auch nach 2021 vor: Diakonie nachhaltig und zukunfts-tauglich gestalten.

Die Diakonie Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, dass bis 2035 alle diakonischen Einrichtungen klimaneutral sein sollen. Mit den von der Konferenz für Diakonie und Entwicklung verabschiedeten Leitlinien für Nachhaltigkeit bekennt sie sich zu den UN-Nachhaltigkeitszielen und rückt somit das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung ganz nach oben auf ihre Agenda.

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. macht sich ebenfalls auf den Weg, eine „Ökofaire Einrichtung“ zu werden. In der Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit“ engagieren sich Mitarbeitende aus den verschiedenen Kompetenzzentren, um die Richtlinien umzusetzen und mit gutem Beispiel voranzugehen.

Nachhaltig und fair

Damit der Landesverband die Mitgliedseinrichtungen fachlich beraten und unterstützen kann, wurde bereits im November 2020 eine neue Projektstelle geschaffen. Die Stelle ist im Zentrum Kirchlicher Dienste in der Ökumenischen Arbeitsstelle des Kirchenkreises Mecklenburg angesiedelt. Dort ist Regina Möller dafür zuständig, die beiden Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern sowie Einrichtungen der Diakonie auf ihrem Weg zur „Ökofairen Einrichtung“ bzw. zur „Ökofairen Gemeinde“ zu unterstützen. Vier diakonische Einrichtungen, mit sehr unterschiedlichen Schwerpunkten, haben eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben und sind damit offiziell auf dem Weg. Die Kita „Eden“ in Stralsund ist bereits mit der Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen befasst und kann voraussichtlich Anfang 2022 als „Ökofaire Einrichtung“ ausgezeichnet werden. Die Pflegeeinrichtung „Marienhaus“ in Feldberg, das „Café International“ und die „Wohnstätte Am Mühlenholz“ in Neubrandenburg beteiligen sich offiziell am Projekt.



Die Mitglieder mitnehmen

Die Nachhaltigkeit in Kirche und Diakonie ist eine nordkirchenweite Aufgabe. Daher engagieren sich die zuständigen Fachreferentinnen in der Arbeitsgruppe „Nachhaltiges Wirtschaften“, einem Netzwerk aus Diakonie, Ökumenischen Arbeitsstellen, dem Klimabüro und den Kirchenkreisen. So entstand unter anderem die neue Broschüre „Ökofaire Einrichtung – zukunfts-fähig einkaufen“, die diakonischen Einrichtungen Leitlinien für die Zertifizierung an die Hand gibt.

Brot für die Welt

Mit Blick auf das Jubiläum „30 Jahre und mehr Dienst für die Menschen im Land“ bleibt der Landesverband mit der Umsetzung von Nachhaltigkeit in diakonischen Einrichtungen zukunfts-gewandt. Als Diakonie suchen wir nach Wegen, wie zukunfts-fähiges Arbeiten und Wirtschaften in Mecklenburg-Vorpommern gelingen kann. Das bedeutet, die Themen der Nachhaltigkeit mit Hilfe entwicklungspolitischer Bildungsarbeit in Diakonie, Kirchengemeinden und Öffentlichkeit zu vertreten. Das Motto der 63. Aktion des evangelischen Hilfswerks Brot für die Welt „Eine Welt. Ein Klima. Eine Zukunft.“ schließt auch das Thema Nachhaltigkeit in der Diakonie ein. Mit einem Gottesdienst in Greifswald und einem Radiogottesdienst in Rostock wurde traditionell am 1. Advent diese Spendenaktion begonnen. Insgesamt wurden mit mehr als 20 digitalen und analogen Veranstaltungen und Gottesdiensten rund 600 Menschen erreicht.

Anke Bobusch und Johanna Stackelberg

Fachreferentinnen für Brot für die Welt und Entwicklungspolitische Bildung

OFFENSIV DIGITAL

Gemeinsam mit den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein lotet das Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. neue Wege für die Bildungsarbeit aus.

Das Projekt „Digitalisierungsoffensive in der ökumenischen Bildungsarbeit der Diakonischen Werke Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein“ hat zum Ziel, die digitalen Basisstrukturen auszubauen, innovative, digitale Methoden in der Bildungsarbeit zu schaffen, die digitalen Kompetenzen zu stärken sowie ein Digitalisierungskonzept für den Bildungsbereich und eine kritische Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung zu schaffen. Die Bearbeitung der Aufgaben lief in enger Kooperation ab. Der Fokus im vergangenen Jahr lag hauptsächlich auf der Analyse der bestehenden Verhältnisse vor Ort und der Ableitung daraus resultierender Maßnahmen.

Gute Ausgangsbasis

Dabei wurde festgestellt, dass sich die Mitarbeitenden und Teilnehmenden der ökumenischen Bildungsangebote bereits gut auf die Anforderungen der digitalen Bildungsangebote eingestellt haben. Größerer Aufholbedarf bestand und besteht, entsprechend der Analyse,

in den Bereichen der technischen Ausstattung und der Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Daher wurden verschiedene technische Geräte wie ein Set Tablets für die entwicklungspolitische Bildungsarbeit angeschafft und bereits erfolgreich eingesetzt. Die Ausstattung für hybride Veranstaltungen sowie die Einführung eines Teilnehmer-Management-System ist für 2022 angedacht. Dafür wurden bereits die betrieblichen Voraussetzungen gesammelt und ein erster Termin zur Erprobung eines möglichen Tools durchgeführt. Außerdem soll eine Lernplattform initiiert werden, die den Teilnehmenden den digitalen Zugang zu den entwicklungspolitischen und interkulturellen Bildungsangeboten erleichtert. Die Vorstellung einzelner Plattformen ist für das erste Quartal 2022 geplant. Die Laufzeit des Projekts endet am 31. März 2023.

Stefan Semjank

Fachreferent Asyl,
Migration und Interkulturelle Bildungsarbeit

PRÄSENT. DIGITAL. HYBRID.

Interkulturelle Bildungsarbeit geht im zweiten Pandemiejahr neue Wege und stößt zugleich an Grenzen.

Trotz Pandemiebedingungen gelang es, interkulturelle Begegnungen für verschiedene Interessierte z. B. für Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. oder für die Freiwilligendienste in unterschiedlichen Formaten zu entwickeln, zu organisieren und durchzuführen. Mehr als 800 Menschen wurden in 23 Veranstaltungen zu interkulturellen Themen erreicht.

In Präsenz konnten die Veranstaltungen „Mittelmeermologe“ und das Puppentheaterstück „Fatima und der Traumdieb“ zur Interkulturellen Woche 2021 stattfinden, außerdem die Gesprächsrunde „Eine Teestunde mit ...“ anlässlich der Weltwechsellage 2021 unter dem Motto „Gerechtigkeit. Sozial. Global. Klimaneutral.“

Mut zu neuen Formaten

Die Umstellung von analogen auf digitale Formate erfolgte 2021 für Workshops wie „Interkulturelles“ oder „Exit Racism“, mit dem Streamen der Lesung „Unerwünscht“ in den Internationalen Wochen gegen Rassismus und der Online-Banneraktion „Rassismus schadet der Seele“. Weitere digitale Veranstaltungsformate waren die Interkulturellen Trainings sowie die mehrtägigen Fachtagung des Norddeutschen Netzwerkes Friedenspädagogik (NNF) „Zusammen. Gerecht. Handeln“.

Beim Strategietag des Norddeutschen Netzwerkes Friedenspädagogik wurde das hybride Format im Wichersaal des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. erprobt.

Ein wesentlicher Moment war, dass Methoden und Formate aus Präsenzzeiten nicht nur adaptiert, sondern digital neu entwickelt sowie für die jeweiligen Zielgruppen angepasst wurden.

Deutlich wurde aber auch, dass Formate wie Lesungen, Theateraufführungen etc. unbedingt das direkte Erleben der Besucher*innen brauchen. Für Workshops und Seminare zu interkulturellen und demokratischen Themen sind u. a. Gruppendynamik, Selbstreflexion und Austausch charakteristisch. Beides ist in digitalen Versionen schwieriger zu erreichen. Außerdem kommen häufig sprachliche und technische Zugangsbarrieren für die Teilnehmenden hinzu.

Grit Schäfer

Fachreferentin Interkulturelle Bildungsarbeit und Migration



Mittelmeer-Monologe-Inszenierungen, basierend auf Interviews nach realen Fällen der Seenotrettung, im Herbst 2021 in Mecklenburg-Vorpommern. | Foto: G. Schäfer

DEN EINZELFALL IM BLICK

Neue Fluchtrouten, lange Verfahrensdauern und komplexere Fälle in der kirchlichen Asylverfahrensberatung prägten das Jahr 2021.

Als Diakonie setzen wir uns dafür ein, dass Asylsuchende ihre Rechte kennen und wahrnehmen können. Mit dem Angebot der Rechtsberatung für Geflüchtete leisten wir unseren Beitrag, komplexe Rechtsmaterie verständlich zu vermitteln: Ob eine Bleibeperspektive besteht, welche Rechte Asylsuchende haben und welche Pflichten ihnen auferlegt sind. Aus Kapazitätsgründen beschränkt sich dieses Angebot auf das Asylrecht und leistet nur bei offensichtlichen Fehlern der Ausländer- und Sozialbehörden Unterstützung.

Besondere Begleitung für junge Syrer

Die Ratsuchenden stammen vor allem aus Afghanistan, dem Irak, Syrien, Iran, Tadschikistan, Somalia, Eritrea und Nigeria. Bei nicht ausreichenden deutschen, englischen, russischen oder französischen Sprachkenntnissen standen Partner aus den Netzwerken oder von den Mandanten mitgebrachte Dolmetscher – ggf. per Telefon – zur Verfügung. Es werden auch Übersetzungsprogramme genutzt, sodass eine Kommunikation in fast allen Fällen ermöglicht wird.

Besondere Begleitung erfuhren mehrere jüngere Syrer, die nach dem EuGH-Urteil vom 19. November 2020 einen Folgeantrag stellten. Nach diesem Urteil können syrische Kriegsdienstverweigerer eine Anerkennung als Flüchtling erhalten. Für Menschen, deren Asylverfahren abgeschlossen wurde, ohne den Flüchtlingsstatus erhalten zu haben, könnte deshalb ein Folgeantrag in Betracht kommen. Hier kam es auf den Einzelfall an.

Teilweise sehr lange Verfahrensdauer

Seit der Machtübernahme der Taliban Mitte August 2021 musste geprüft werden, ob sich die Situation in

Afghanistan positiv auf die Schutzmöglichkeiten der in Deutschland lebenden asylsuchenden Afghanen auswirken könnte. Auch hier galt im Einzelfall die Bleibeperspektive zu prüfen und ggf. ein Asylfolgeverfahren zu betreiben. Allerdings haben sowohl die Gerichte als auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Verfahren wegen der unklaren Lage und wegen fehlender Berichte zunächst ausgesetzt. Bei Abfassung dieses Berichtes wurde bekannt, dass Anfang Januar 2022 die Verfahren seitens des BAMF wieder aufgenommen werden sollen.

Im Laufe des Jahres 2021 ergab sich wegen der steigenden Zugangszahlen über die sogenannte Belarus-Route und der technischen Probleme bei den betroffenen Behörden durch Hackerangriffe eine neue Situation: Es fanden sehr kurzfristige Zuweisungen in die Gemeinschaftsunterkünfte der Städte und Landkreise statt, die Postlaufzeiten verlängerten sich und Probleme konnten nicht mehr telefonisch oder elektronisch kommuniziert werden. Dazu kamen die teilweise sehr lange Verfahrensdauer beim BAMF und den Verwaltungsgerichten, das Versagen einer Beschäftigungserlaubnis und mitunter nicht nachvollziehbare Leistungskürzungen, die die Schutzsuchenden überlastet haben. Dadurch erhöhte sich der Arbeits- und Koordinierungsaufwand für das Beratungsteam.

Einen Rückgang an Anfragen von Ratsuchenden konnte nicht erkannt werden. Vielmehr nimmt die Komplexität der Fälle wegen rechtswidriger Arbeitsweisen beim BAMF und in den Behörden weiter zu. So wird die Asylverfahrensberatungsstelle sich weiterhin mit Nachdruck für die Rechte der Asylsuchenden einsetzen.

Ulrike Haberer und Gregor Kochhan
Rechtsassessor*in Asylverfahrensberatung

CORONA-FOLGEN STÄRKER SPÜRBAR

Mehr Routine im Umgang mit Corona verbessert die Beratungssituation, doch die wirtschaftlichen und psychischen Folgen der Pandemie werden zunehmend Thema.

Der Beratungsalltag in der Migrationsberatungsstelle des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. gestaltete sich im zweiten Jahr unter den pandemischen Bedingungen routinierter. Aufgrund eines konsequent durchgesetzten Hygienekonzeptes und Beratungsgesprächen nur nach Terminvergabe war es der Beratungsstelle durchgängig möglich, die Gespräche in Präsenz zu absolvieren. Es wurde von den Klient*innen sehr geschätzt.

Wie bereits 2020 standen die meisten Dienstleistungen von Ämtern und Behörden pandemiebedingt nur eingeschränkt zur Verfügung. Das erschwerte zum einen eine schnelle und kooperative Zusammenarbeit, zum anderen erhöhte es den administrativen Aufwand, da Nachweise seitens der Ratsuchenden mehrfach eingereicht werden mussten. Dies führte in einigen Fällen zu prekären wirtschaftlichen Situationen: Die fristlose Kündigung von Wohnungen wurde angedroht oder die Sozialleistungen einbehalten. Dadurch stieg der Arbeitsaufwand der Berater*innen, die vor allem Krisenmanagement betrieben haben, um die zu erwartenden Konsequenzen zu regeln bzw. in ihren Auswirkungen abzufedern.

Gewalt und Angst

Die Krisensituation in Afghanistan durch die Machtübernahme der Taliban war ab Mitte August ein sehr präsent Thema im Beratungsalltag. Dies zeigte sich daran, dass die Klient*innen der Beratungsstelle verstärkt und häufiger Beratung in Anspruch genommen haben. Sie waren in großer Sorge um verbliebene Familienangehörige in Afghanistan, die teils als Ortskräfte beschäftigt waren. Leider hat die mangelnde Informationstransparenz seitens der Ministerien und Ausländerbehörden keine ausreichend gute Basis geschaffen, um die Ratsuchenden hilfreich und mit klaren Handlungsanweisungen ausstatten zu können. Der Mehrwert, auch in der psychologischen Beratung und Krisenintervention, bestand in erster Linie darin, zusammen mit den Klient*innen die Ratlosigkeit, Verzweiflung, Ängste und sorgenvollen Gedanken auszuhalten.

Im Beratungsbereich „häusliche Gewalt“ wurden zum einen mit jungen Frauen vermehrt Gespräche geführt, um Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie die Selbstkompetenz und Eigenermächtigung zu stärken. Oftmals haben aber auch Ehemänner mit polizeilichen Stellungnahmen und gerichtlichen Beschlüssen vorgesprochen. Hier war die Beratung dann überwiegend auf eine Aufklärung, Information und Weiterverweisung an Fachstellen zur Prävention ausgerichtet.

Lernen und Perspektiven

Das Thema „Arbeit und Ausbildung“ verzeichnete in 2021 einen deutlichen Beratungsanstieg. Dies kann damit begründet werden, dass viele Klient*innen mindestens einen Sprachkurs absolviert haben und nun bestrebt sind, sich eine finanzielle und ökonomisch unabhängige Existenz aufzubauen.

Als weiteres Thema nahm die „Weiterempfehlung zur Hinzuschaltung des Jugendamtes“ mehr Raum ein. In diesem Zusammenhang ging es oftmals um Entwicklungsverzögerungen von Kindern sowie die pandemiebedingten Auswirkungen des Homeschoolings und damit verbundene Lerndefizite sowie die teilweise bestehende Überforderung der Eltern.

Im letzten Jahresquartal kam erschwerend noch eine Cyber-Attacke auf kommunale IT-Strukturen in Schwerin und dem Landkreis Ludwigslust-Parchim hinzu. Das hatte zur Folge, dass Behörden wie das Stadthaus in Schwerin, das Landesamt für innere Verwaltung und die damit verbundenen Netzwerkpartner (wie z. B. der Medizinische Dienst in den Erstaufnahmeeinrichtungen und die Sozialbetreuer*innen der Malteser Werke) digital und telefonisch nicht erreichbar waren. Zudem war ihr Zugriff auf eingepflegte und gespeicherte Daten teilweise bzw. vollkommen unmöglich.

Kristina Fanelli

Fachleitung Psychologische Beratung

Tina Schulz

Beraterin Migrationsberatungsstelle



Kompetenzzentrum
Zentrale Aufgaben

DATENERFASSUNG AUF DEM PRÜFSTAND

Diakonische Einrichtungen beteiligten sich am Probelauf der Indikatorengestützten Qualitätsberichterstattung. In einer zweiten Erhebung kam es zu einem starken Anstieg nicht plausibler Daten. Eine Lösung des Problems wird erarbeitet.

Seit Oktober 2019 melden die diakonischen Pflegeeinrichtungen probeweise zweimal jährlich pseudonymisierte Versorgungsdaten von Bewohner*innen an eine fachlich unabhängige Datenauswertungsstelle gemäß § 113 Abs. 1b SGB XI. Im Rahmen der Einführungsphase war diese Meldung bis zum 31. Dezember 2021 ohne Veröffentlichung der Qualitätsergebnisse im Internet möglich. Hintergrund ist die Einführung der Qualitätsindikatoren im Jahr 2019, die probeweise in allen nach § 72 SGB XI zugelassenen vollstationären Pflegeeinrichtungen umgesetzt werden.

Ab dem 1. Januar 2022 sind alle stationären Pflegeeinrichtungen verpflichtet, die halbjährlich erhobenen Qualitätsindikatoren an die Datenauswertungsstelle zu melden. Diese führt für festgelegte Kriterien statistische Plausibilitätskontrollen gemäß den Maßstäben und Grundsätzen für die Qualität, die Qualitätssicherung und -darstellung sowie für die Entwicklung eines einrichtungsinternen Qualitätsmanagements nach § 113 SGB XI in der vollstationären Pflege durch. Die von den Pflegeeinrichtungen übermittelten Qualitätsdaten werden einer vergleichenden Berechnung und Plausibilitätskontrolle unterzogen.

Unveränderte Daten als nicht plausibel eingestuft

Es wird geprüft, ob die Angaben der stationären Pflegeeinrichtung zu einer*inem Bewohner*in in sich bzw. bezogen auf die Bewohner*innen insgesamt stimmig sind. Sie umfasst darüber hinaus die Überprüfung, ob Daten in den Bereichen „Beurteilung von Selbständigkeit“ und „kognitive Fähigkeiten“ aus der letzten Ergebniserfassung unverändert übernommen worden sind. Die Datenauswertungsstelle gibt das Ergebnis in Form eines Feedbackberichtes an die Einrichtung zurück und sendet diesen Bericht ebenfalls an den MDK-/PKV-Prüfdienst.

In 2021 kam es bei der zweiten freiwilligen Meldung an die Datenauswertungsstelle und dem damit einherge-

henden statistischen Datenabgleich zur Vorerhebung zu einem starken Anstieg von „nicht plausiblen“ Daten in der Praxis. Verursacht werden diese rechnerischen Auffälligkeiten häufig, wenn die Daten aus der letzten Ergebniserfassung unverändert übernommen wurden. Es ist nicht ungewöhnlich, dass sich die Beurteilung ausgewählter Fähigkeiten oder ausgewählter Merkmale der Bewohner*innen (beispielsweise eine Beurteilung der Mobilität oder der Kognition) bei der nächsten Erhebung tatsächlich nicht verändert hat.

Die Datenauswertungsstelle stuft unveränderte Daten aus der letzten Ergebniserfassung als „nicht plausibel“ ein. Wenn mehr als 25 Prozent der Bewohner*innen rechnerische Auffälligkeiten aufweisen, führt die Datenauswertungsstelle keine Auswertung und Einstufung der Qualitätsindikatoren im Feedbackbericht durch, da alle gemeldeten Daten durch die Datenauswertungsstelle als „nicht plausibel“ eingestuft werden müssen. Wenn die Ergebniserfassung insgesamt als „nicht plausibel“ festgelegt wurde, wird den stationären Pflegeeinrichtungen der Feedbackbericht nicht zur Verfügung gestellt.

Stationäre Einrichtungen haben Problem angezeigt

Dieses Problem wurde von den stationären Pflegeeinrichtungen immer wieder angezeigt, so dass der Landesverband sich dazu auf Bundesebene konstruktiv ausgetauscht hat, um Sicherheit für die Pflegeeinrichtungen der Diakonie zu schaffen. Der Qualitätsausschuss Pflege hat nun die Überprüfung des Instruments der Plausibilitätskontrolle im Auftrag gegeben und strebt an, das Instrument zeitnah anzupassen. Über die aktuellen Entwicklungen werden die Leitungen der diakonischen Pflegeeinrichtungen in der Qualitätsgemeinschaft stationäre Pflege kontinuierlich beraten und unterstützt.

Katja Nilles

Fachleitung Qualitätsmanagement

EINE SOFTWARE FÜR DAS QUALITÄTSMANAGEMENT

Transparent und anwenderfreundlich erleichtert die neu eingeführte Qualitätsmanagements-Software *orgavision* nicht nur die Arbeit der Mitarbeitenden, sondern verbessert zukünftig auch die Interaktion auf Träger-, Bereichs- und Einrichtungsebene.



Das interne Qualitätsmanagement gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 wird durch den Arbeitsbereich Qualitätsmanagement des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. aufrechterhalten und stets weiterentwickelt. Nach reichlicher Prüfung wird seit 2021 die internetbasierte Qualitätsmanagement-Software *orgavision* eingesetzt. Das eingeführte Qualitätsmanagement des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist jetzt in *orgavision* abgebildet und stellt einen einheitlichen Informationsstand aller Mitarbeitenden sicher. Die Software stellt den Mitarbeitenden die Qualitätsmanagement-Dokumente transparent und anwenderfreundlich zur Verfügung und zwar zeit- und ortsunabhängig. Mit der Nutzung von Qualitätsmanagement-Prozessen, Checklisten und Formularen wird den Mitarbeitenden Arbeitserleichterung geboten. Es werden lediglich eine Internetverbindung, ein Browser sowie die persönlichen Zugangsdaten gebraucht, die jede*r Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. erhalten hat. Damit alle Mitarbeitenden im Umgang mit *orgavision* sicher sind, wurden Anwenderschulungen durch den Arbeitsbereich Qualitätsmanagement organisiert und durchgeführt.

Systeme strukturiert zusammenführen

Zukünftig wird der Arbeitsbereich Qualitätsmanagement auch die in den Qualitätsgemeinschaften bearbeiteten QG-Rahmenhandbücher in *orgavision* einspeisen. Die weiterentwickelten Prozesse stehen den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. als Empfehlung für die Implementierung/

Stärkung des eigenen Qualitätsmanagementsystems zur Verfügung.

2014 hatten die beiden regionalen Träger Diakonie Malchin und Diakoniewerk beschlossen, zukünftig zusammenzuarbeiten und sich zur Diakonie MSE zusammenzuschließen. Dabei brachten beide jeweils eine eigene umfangreiche Qualitätsmanagementstruktur mit. Um eine Vereinheitlichung zu ermöglichen, entschlossen sich beide Träger 2015, die Software *orgavision* zu beschaffen und für den Aufbau eines digitalisierten Qualitätsmanagementsystems zu nutzen. Der Einsatz von *orgavision* ermöglichte es, beide Systeme lautlos und strukturiert zusammenzuführen. Prozesse wurden vereinheitlicht und den Mitarbeitenden über das System zur Verfügung gestellt.

Diese Plattform ermöglicht ein schnelles, abgestimmtes und nachvollziehbares Handeln in allen Bereichen der Träger-, Bereichs- und Einrichtungsebenen. Prozesse und Verfahren sowie die dazu gehörigen Formulare können leicht abgerufen und genutzt werden. Die Erarbeitung, Aktualisierung, Freigabe und Kenntnisnahme sind gut steuerbar und nachvollziehbar. „Ich freue mich sehr, dieses Instrument eingeführt zu haben. Wenn das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. jetzt die Software *orgavision* ebenfalls nutzt, vereinfacht das die Kommunikation miteinander und bietet gute Möglichkeiten zum Austausch und zur gegenseitigen Befruchtung“, so Christoph de Boor, Geschäftsführer der Diakonie Mecklenburgische Seenplatte gGmbH.

Katja Nilles
Fachleitung Qualitätsmanagement

RINGEN UM DIE FINANZIERUNG

Die Verhandlungen über die entstandenen Kosten für die Ausbildung von Pflegekräften gestalteten sich schwierig. Angebote von Verbänden und Kostenträgern standen sich diametral gegenüber.

Die Finanzierung der Ausbildung zur Pflegefachkraft wurde zum Jahre 2020 grundlegend reformiert. Das Gesetz enthält komplexe Finanzierungsstränge, in dessen Mittelpunkt der Ausgleichsfonds – verwaltet durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V (LAGuS) – steht. Das LAGuS hat die Aufgabe, den erforderlichen Finanzbedarf zur Durchführung der Pflegeausbildung zu ermitteln, es erhebt die Umlagebeträge (Einzahlungen der beteiligten Organisationen), verwaltet die eingehenden Beträge und zahlt die sog. Ausgleichszuweisungen an die ausbildenden Träger und die Pflegeschulen aus (sog. Ausbildungsbudget). In der Rückschau auf die ersten zwei Jahre der Finanzierung des Pflegeberufgesetzes muss festgestellt werden, dass an vielen Stellen noch erhebliche Schwierigkeiten bestehen, welche für ein gutes Gelingen der Umsetzung der generalistischen Ausbildung zwingend aufgelöst werden müssen.

Keine Einigung mit den Kassen

Die Verbände der Pflegeeinrichtungen (Verbände) haben zur Aufgabe – in einem Turnus von zwei Jahren – mit den Pflege- und Krankenkassen diejenigen Kosten zu verhandeln, mit denen die durch einen Auszubildenden anfallenden Kosten (sowohl bei der Ausbildungseinrichtung als auch bei der Pflegeschule) refinanziert sein sollen. Die im Jahre 2021 geführten Verhandlungen führten jedoch zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis. Grundkonflikt mit den Kassen waren die noch nicht zu ermittelnden Kosten über insgesamt drei Ausbildungsjahre sowie das Problem, dass der mit der Ausbildung verbundene hohe organisatorische Aufwand nicht anerkannt wird. Die Angebote der Parteien standen sich

diametral gegenüber. Enthielt die Verhandlungsaufforderung der Verbände eine deutliche Steigerung, so enthielt das Angebot der Kostenträger eine ebenso deutliche Absenkung. Eine Einigung stand nicht in Aussicht. Die Verbände hatten eher die Vermutung, dass das Ziel der Kassen eine Fortgeltung der Pauschalen aus dem Jahr 2021 war.

Um dieser Gefahr entgegen zu wirken, haben die Verbände zur Fristwahrung und zur Beschleunigung der Verhandlung ein Schiedsstellenverfahren eingeleitet. Ein intensives Auseinandersetzen im Rahmen eines Schiedsstellenverfahrens scheiterte jedoch an der Nichtbenennung eines Schiedsstellenvorsitzenden durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit. Bereits im Jahr 2019 haben die Verbände Vorschläge für die Besetzung eines Schiedsstellenvorsitzenden eingebracht. Erst nach intensiver Aufforderung hat das Ministerium ein entsprechendes Verfahren initiiert und mit dem 26. Juli 2021 wurde ein Schiedsstellenvorsitzender mittels Los bestellt. Aufgrund der Länge dieses Besetzungsverfahrens schied ein Durchführen des Schiedsstellenverfahrens nunmehr aus, da das Pflegeberufgesetz eine Ausschlussfrist zum 30. Juni festgelegt hat. Sofern bis zu diesem Zeitpunkt kein Verhandlungsergebnis vorliegt, gelten die Pauschalen des Vorjahres fort. Um zumindest eine gewisse Steigerung der Pauschalen zu sichern, wurde ein nach Einleitung des Schiedsstellenverfahrens unterbreitetes Angebot (Steigerung je Kalenderjahr um jeweils 200 Euro) angenommen. Eine auskömmliche Finanzierung ist aus Sicht der Verbände damit nicht gegeben. Im Rahmen der nächsten anstehenden Verhandlung wird eine solche Auskömmlichkeit oberstes Ziel sein.

Sofern alle Aufwendungen der Ausbildung durch das LAGuS erhoben worden sind, erhalten alle Pflegeeinrichtungen Bescheide über ihre Umlagebeträge, abgegrenzt auf ein Kalenderjahr. Die Umlagebeträge spiegeln den Finanzierungsanteil an der Pflegeausbildung der einzelnen Einrichtung wider. Die Refinanzierung dieser nicht unerheblichen Beträge erfolgt im Bereich der ambulanten Pflege pauschal über einen festen Punktwert, im Bereich der stationären Pflege über einen durch die Pflegebedürftigen zu tragenden Tagessatz. Aufgrund einer deutlichen zeitlichen Verzögerung bei der Ermittlung des Finanzbedarfes durch das LAGuS und damit einhergehend eine ebenso deutliche Verzögerung der Bescheide über die Umlagebeträge konnte eine Umlage auf die Pflegebedürftigen nicht rechtzeitig (grundsätzlich zum 1. Januar eines jeden Jahres) umgesetzt werden. Dieses Zeitdefizit ging zu Lasten derjenigen Pflegebedürftigen, welche unterjährig in die stationäre Pflege aufgenommen worden sind.

Auszahlung erfolgten verspätet

Träger der praktischen Ausbildung erhalten für die Aufwendung der Durchführung die Vergütung der Auszubildenden und die Pauschale gem. § 30 PflBG aus dem beim LAGuS verwalteten Fonds. Der Zahlungsbeginn ist der letzte Tag jeden Monats mit Beginn des Ausbildungsjahres – somit für Ausbildungen ab dem 1. September 2020 am 30. September 2020. Erste vereinzelte Zahlungen des LAGuS erfolgten erst im Januar 2021. Überwiegend sind erst im März 2021 die Ausgleichszahlungen für 2020 erfolgt. Dies hatte zur Folge, dass Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschulen zum Teil sechs Monate in Vorleistung gegangen sind. Trotz massiven Intervenierens beim LAGuS, beim Ministerium und beim Landespflegeausschuss, konnte keine Beschleunigung dieser Verfahren erreicht werden. Mit dem Ministerium verabredete Gespräche wurden in der zweiten Jahreshälfte schlichtweg ignoriert. Es bleibt die Hoffnung, dass mit der jetzigen Zuordnung des Gesundheitsministeriums beim Sozialministerium ein höheres Interesse an der Pflegeausbildung besteht.

Antje Eickelberg

Fachleitung Leistungsentgelte, Benchmarking

DREIKLANG FÜR DEN ZUSAMMENHALT

Die Europäische Union fördert durch den ESF den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt in Europa. Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und Gleichstellung stehen im Fokus.

Der Europäische Sozialfonds (ESF+) als wichtigstes Instrument der Europäischen Union für Investitionen in Menschen fördert den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt in Europa und unterstützt künftig auch das europaweite Politikziel „Ein sozialeres Europa“. Gefördert werden durch den ESF+ insbesondere die Themenbereiche Beschäftigung, Bildung und Soziale Inklusion. Er trägt dazu bei, die regionalen Ungleichgewichte abzubauen, indem benachteiligte Wirtschaftsräume strukturell und finanziell unterstützt werden. In der Förderperiode 2014 bis 2020 konnte der ESF europaweit bereits rund 20 Millionen Menschen erreichen, die ohne Beschäftigung oder inaktiv waren, rund 10 Millionen Angehörige benachteiligter Gruppen unterstützen und mehr als 520.000 kleine und mittlere Unternehmen fördern. In der aktuellen Förderperiode 2021 bis 2027 wird der ESF als ESF+ noch stärker auf den Gedanken eines sozialeren Europas ausgerichtet sein. Nach derzeitigem Stand wird die ESF+ -Bundesförderung insgesamt 29 Förderprogramme umfassen.

In der aktuellen Förderperiode 2021 bis 2027 werden für den ESF+ 2,28 Milliarden Euro durch die Programme des Bundes und 4,22 Milliarden Euro durch die Programme der Bundesländer vergeben. Mecklenburg-Vorpommern stehen rund 333,8 Millionen Euro zur Verfügung. In der Förderperiode 2014 bis 2020 beliefen sich die Mittel für Mecklenburg-Vorpommern auf rund 384,6 Millionen Euro.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern wird sich in der ESF+-Förderung auf drei Handlungsfelder konzentrieren: **Handlungsfeld 1:** Fachkräfte sichern – Arbeitsmarktpotenziale von Frauen besser ausschöpfen – Strukturwandel gestalten

Handlungsfeld 2: Bildungsbenachteiligungen abbauen – Schulerfolge verbessern

Handlungsfeld 3: Soziale Inklusion fördern – Demokratie und Toleranz stärken

Mit diesen Handlungsfeldern werden die drei Kernziele des von der Europäischen Kommission vorgelegten Aktionsplans berücksichtigt: Beschäftigungsziel, Weiterbildungsziel und Armutsbekämpfungsziel.

Der Einsatz des ESF+ in Mecklenburg-Vorpommern erfolgt unter Berücksichtigung von drei Querschnittszielen:

1. Gleichstellung der Geschlechter
2. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
3. Nachhaltige Entwicklung, Klima- und Ressourcenschutz

Mit dem ESF+ soll auch das übergreifende Thema Gesundheit neu aufgegriffen werden. Zum einen ist vorgesehen, die in den Gesundheitsberufen besonders dringende Fachkräftesicherung und die Ansiedlung von Ärzten im ländlichen Raum zu unterstützen. Zum anderen sollen bei der Förderung von Langzeitarbeitslosen und bei der Bekämpfung der Kinderarmut insbesondere Personen unterstützt werden, die von erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen sind.

Wir gehen davon aus, dass das Bundesprogramm Ende des 1. Quartals 2022 genehmigt wird und mit der Umsetzung begonnen werden kann.

Franziska Rohde

Fachleitung Zuwendungswesen

STÜTZEN UND FÖRDERN NACH CORONA

Staat und Soziallotterien legten neue Förderprogramme auf, um die Corona-Folgen für gemeinnützige Organisationen und Vereine und ihre Mitglieder und Klient*innen zu mildern.

Die Corona-Pandemie stellt die Arbeit des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. und dessen Träger weiterhin vor besondere Herausforderungen. Zahlreiche Stiftungen, die Soziallotterien, insbesondere die Aktion Mensch, haben neue Förderprogramme aufgelegt, um gemeinnützige Organisationen und Vereine in dieser schwierigen Zeit zu unterstützen. Auch der Bund und das Land Mecklenburg-Vorpommern haben neue Förderprogramme aufgelegt.

Die Aktion Mensch – die größte private Förderorganisation in Deutschland – hat aufgrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 verschiedene Programme aufgelegt, um freien gemeinnützigen Organisationen schnelle und unbürokratische Hilfe zukommen zu lassen, auch weil staatliche Hilfen für viele gemeinnützige Betriebe nicht immer oder sehr spät kommen. Die Aktion Mensch hat im Jahr 2021 weitere sechs Millionen Euro für gemeinnützige Inklusionsunternehmen und Zuverdienstbetriebe zur Verfügung gestellt. So sollen inklusive Arbeitsplätze gesichert werden, da die Situation in vielen Inklusionsunternehmen aufgrund der Corona-Pandemie weiterhin sehr angespannt war und ist.

Mehr als die Hälfte der gemeinnützigen Inklusionsunternehmen in Deutschland sind in Branchen angesiedelt, die in besonderem Maße von Umsatzeinbußen betroffen sind. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche Gastronomie und Hotellerie. Zuschüsse von bis zu 20.000 Euro für den betreffenden Standort waren möglich. Die Mittel waren Ende Juli 2021 aufgebraucht.

Das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung am 5. Mai 2021 das Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder

und Jugendliche“ in Höhe von zwei Milliarden Euro für die Jahre 2021 und 2022 beschlossen. Ziel ist es, die durch die Corona-Pandemie entstandenen Lernrückstände abzubauen, die frühkindliche Bildung zu stärken, Ferienfreizeiten und außerschulische Angebote zu fördern sowie Kinder und Jugendliche im Alltag zu begleiten und unterstützen. In dem Aktionsprogramm wurde die wichtige Rolle des ehrenamtlichen Engagements unterstrichen. Die Summe von insgesamt zwei Milliarden Euro wird auf verschiedene Akteure verteilt, dazu gehören neben den einzelnen Bundesländern auch Stiftungen oder Bundesverbände, wie z. B. die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, die Bundesstiftung Frühe Hilfen und die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt. Diese Akteure wiederum verteilen das Geld weiter, um eine Vielzahl von Projekten unterstützen zu können. Durch das Land Mecklenburg-Vorpommern wurden z. B. Sanierungen und Erweiterungen in die Schulinfrastruktur, der Einsatz von Alltagshelfern in Kindertageseinrichtungen, außerschulische Lern- und Förderangebote sowie die Anschaffung von mobilen Luftreinigungsgeräten für Schulträger, Träger von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen gefördert.

Es ist davon auszugehen, dass auch im Jahr 2022 zahlreiche Stiftungen, die Soziallotterien, das Land Mecklenburg-Vorpommern und der Bund weitere Fördermöglichkeiten auf den Weg bringen werden, um Organisationen und Vereine in der Corona-Pandemie zu unterstützen.

Franziska Rohde
Fachleitung Zuwendungswesen

DAS FORUM DIAKONIE IST ERÖFFNET

Mit dem Ende der Baumaßnahmen an Wichernsaal und Hof ist ein Bildungs- und Begegnungsort für Besucher, Gäste und Mitarbeitende entstanden.

Am 27. Oktober 2021 war es soweit – das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. stellte sein Forum Diakonie der Öffentlichkeit vor. Nachbarn, Baubeteiligte und Vertreter der Politik waren eingeladen, den sanierten Wichernsaal, den neugestalteten Stephanushof und das Leit- und Informationssystem aller Häuser im Ensemble kennenzulernen. Nach mehrjähriger Planungs- und Bauzeit war damit an historischer Stelle ein Ort der Bildung, der Information und der Begegnung entstanden.

Als Jahre zuvor erste Überlegungen angestellt wurden, den Saal zu sanieren, entwickelte sich der Leitgedanke, aus dem Gebäudeensemble in der Körnerstraße 7 und der Apothekerstraße 48 ein Forum zu schaffen. Ein Forum ist qua Definition ein öffentlicher Ort, und dem sollte das Ensemble in der Schweriner Schelfstadt, bestehend aus vier Gebäuden und einem Hof, entsprechen. Besucher*innen, die wenig oder noch gar nicht mit der Diakonie in Berührung gekommen sind, sollen im Forum über die Arbeit und Geschichte des Werkes informiert werden. Das Forum ist zudem für alle Besucher zugänglich und barrierearm gestaltet.

Alle diese verschiedenen Aspekte fanden Eingang nicht nur in den Umbau des Saals, sondern auch in das neue Leit- und Informationssystem. Als Leit-Elemente sind Lagepläne, Hausschilder, Raumschilder mit Informationen, Wegweiser, Geschossbeschilderung, Führungselemente im Hof und die Aufzugsbeschilderung installiert worden. Indem sich die Leit- und Informationselemente am Corporate Design der Diakonie orientieren, verbinden sie Häuser und Hof sowie die darüber liegenden Wege- und Informationsebenen zu einem Ganzen und erschaffen einen optischen Wiedererkennungswert.

Um Besucher*innen die Diakonie und ihre Geschichte näherzubringen, erhielten alle Gebäude, Seminar- und Konferenzräume Namenspatron*innen aus der Geschich-



Seit Sommer 2021 auch für die Öffentlichkeit nutzbar: Das Forum Diakonie | Foto: C. Heidig

te der evangelischen Kirche und Diakonie, insbesondere aus Mecklenburg und Vorpommern:

Körnerstraße 7:	Haus der Diakonie
Apothekerstraße 48:	Marianne von Rantzaу
Hofgebäude:	Magnus Böttger
Saal:	Johann Hinrich Wichern
Hof:	Stephanus

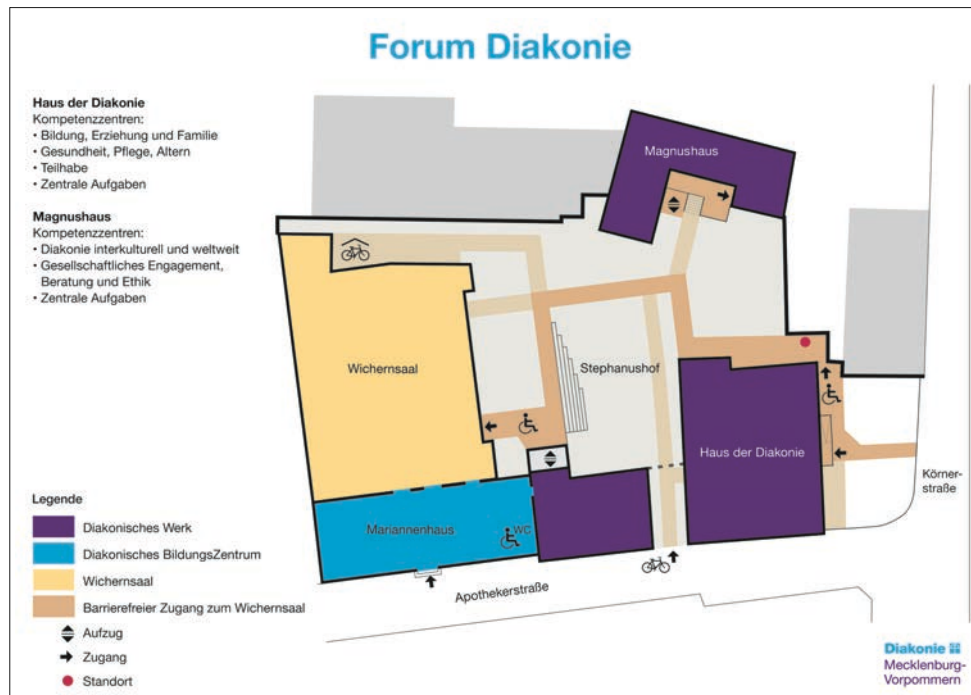
Infotafeln an den Gebäuden erinnern an das Leben und Wirken dieser Persönlichkeiten.

Die Konferenzräume des Diakonischen Werkes haben folgende Namenspatron*innen bekommen:

Konferenzraum 1:	Helene von Bülow
Konferenzraum 2:	Johannes Bugenhagen
Konferenzraum 3:	Theodor Fliedner
Konferenzraum 4:	Amalie Sieveking

Dank der Unterstützung durch den Behindertenbeirat der Stadt Schwerin sind Forum und Leitsystem auch für Besucher mit Geh- und Sehbeeinträchtigungen zugänglich. Ein wichtiger Grundsatz barrierearmer Leitsysteme ist das „Zwei-Sinne-Prinzip“, wonach mindestens zwei der drei Sinne „hören, sehen und tasten“ angesprochen werden sollen.

Aus diesem Grund wurden die Schilder mit ausreichend Leuchtkontrasten konzipiert und an der rollstuhlgerechten Zuwegung zum Forum hängen beleuchtete Pläne. Auf dem Stephanushof leiten kontrastierende Bodenindikatoren sehbeeinträchtigte oder blinde Besucher*innen zum Ziel, der Anbau eines Fahrstuhls erleichtert den Zugang für Besucher und Besucher*innen mit Gehbeeinträchtigungen. Das Haus der Diakonie ist dank einer



Rampe erreichbar, am Magnushaus wurde eine Hebebühne für Rollstühle montiert. Automatische Türöffner stehen am Wichernsaal und dem Fahrstuhl bereit.

Das Forum Diakonie mit seinem Leit- und Informationssystem ist ein wachsendes System. In den kommenden Monaten sind weitere Bausteine geplant. So soll beispielsweise ein Pultschild in der Körnerstraße 7 aufgebaut werden. Analog zu den Gebäuden werden in den Konferenzräumen Informationstafeln zu Leben und Wirken der Persönlichkeiten aufgehängt, nach denen sie benannt wurden.

Wir freuen uns auf alle Menschen, die hier einen Ort der Bildung, der Begegnung, der Gastfreundschaft, der Fachlichkeit, der Menschlichkeit und des Glaubens finden.

Manja Potts

Fachleitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

„BITTET, SO WIRD EUCH GEgeben“

Das Fundraising kann helfen zusätzliche Mittel für Diakonische Arbeit zu generieren. Wichtig ist, die Projektstelle frühzeitig einzubinden, um Projekte in Mecklenburg-Vorpommern und Europa zu begleiten.

„Bittet, so wird euch gegeben; suchet, so werdet ihr finden; klopfet an, so wird euch aufgetan. Denn wer da bittet, der empfängt; und wer da sucht, der findet; und wer da anklopft, dem wird aufgetan.“

Diese Verse aus dem Matthäusevangelium (Mt 7,7.8) gelten auch für das Fundraising. Oder mit anderen Worten: das Geld liegt auf der Straße. Die Fundraising-Projektstelle hilft hier weiter. Sie steht als Fachberatung zum Fundraising für die Fachbereiche und die Mitglieder des Landesverbandes mit ihren Diensten und Einrichtungen zur Verfügung. Entscheidend ist, dass die Fundraising-Projektstelle frühzeitig von Projektvorhaben oder -planungen erfährt. Rechtzeitig mit einbezogen, kann geholfen werden, planvoll „Schätze zu heben“. Fundraising kann zusätzliche Finanzmittel für Diakonische Arbeit generieren, nicht aber für die benötigte Grundfinanzierung sorgen. Ergänzt werden damit die Dienstleistungen der Arbeitsbereiche Leistungsentgelte sowie Zuwendungen und Fördermittel.

In ihrem erfolgreichen Zusammenwirken unterstützen die drei Bereiche die Mitglieder des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. bei der Finanzierung von Angeboten und Projekten.

„Dafür setzte ich mein Geld ein“

Ausschlaggebend für erfolgreiches Fundraising ist, dass sich potentielle Förderer und Unterstützer mit dem Anliegen eines Projektes identifizieren können und für sich sagen: ‚Diese Sache ist mir so wichtig, dafür setze ich mein Geld, meine Sachmittel oder meine Zeit ein, dafür lasse ich mich bitten.‘ Dies herauszuarbeiten, ist Aufgabe der Fundraising-Projektstelle und wichtiger Baustein bei der Konzeptentwicklung für ein Fundraising Projekt.



Hilfe der Diakonia Polska für die Flüchtlinge an der polnisch-belarussischen Grenze, mitfinanziert durch eine Fundraising-Aktion.
Foto: Diakonie Polen

Weiter ausgebaut werden daher auf allen Ebenen der regelmäßige und verbindliche Dialog sowie der Informations- und Erfahrungsaustausch im Landesverband. Direkte Informationen helfen, die Unterstützungsarbeit für die Finanzierung der Arbeit zum Erfolg zu führen. Diese Vernetzungsarbeit geschieht durch bilaterale Gespräche mit den verantwortlichen Fachabteilungen und im guten Kontakt zu den Mitgliedern des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Schnelle Hilfe für Flüchtlinge

Zu den Arbeitsschwerpunkten im Jahr 2021 gehörten Sach- und Geldspendensammlung. Für die Diakonie der Evangelisch-Augsburgischen Gemeinde in Koszalin (Polen) wurden Pflegebetten für den Aufbau eines Pflegegemittelverleihs gesammelt. Die Projektstelle führte das Fundraising-Projekt der Grünen Damen und Herren in Mecklenburg-Vorpommern der evangelischen Kranken- und Altenhilfe e.V. fort, um Gelder und neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Eine weitere Spendenaktion galt der Fachberatung der Telefonseelsorge in Mecklenburg-Vorpommern. Außerdem wurde der Spendenaufruf der Diakonischen Werke der Nordkirche zugunsten der Diakonia Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP (Polen) für die Flüchtlingshilfe an der polnisch-belarussischen Grenze begleitet. Bereits kurz nach dem Spendenaufruf im Dezember 2021 konnten der Diakonie in Polen im Januar 2022 Spenden in Höhe von 10.645 Euro für die Flüchtlingshilfe an der polnisch-belarussischen Grenze überreicht werden.

Carsten Heinemann

Leiter Projektstelle Fundraising

WERTSCHÄTZEN UND BEWAHREN

„30 Jahre und mehr“ unter diesem Motto hat der Landesverband sein Jubiläum begangen. Im Mittelpunkt standen die Mitarbeitenden.

Das Jubiläum „Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern – 30 Jahre und mehr Dienst für die Menschen im Land“ sollte neben jubiläumsbezogenen Fachtagen, Interviews mit Mitarbeitenden, Radiospots u.v.m. auch ein geistliches Element erhalten: Eine biblische Stärkung für Geist und Seele in herausfordernder Zeit, verbunden mit einem Dank für engagierte Mitarbeit in der Diakonie. Dabei war es das Ziel, möglichst viele Kolleg*innen im Land zu erreichen. Ein Vorbereitungsteam entwickelte die Idee, an jede Einrichtung mehrere Leinen mit eigens gestalteten Karten zum Aufhängen zu versenden. Sie würden in den Einrichtungen an zentralen Ort der Begegnung einen Platz erhalten können. Kolleg*innen, Bewohner*innen oder Klient*innen sollten eingeladen werden, zu schauen, nachzulesen und sich darüber auszutauschen. Ein Begleitbrief des Landespastors mit einem herzlichen Dank an alle Mitarbeitende sollte die „Leinen der Hoffnung“ abrunden.

„Gottes Geist ist unter den Menschen wie ein frischer Wind“

So erreichte alle Geschäftsstellen, Einrichtungen und ihre Teams vor dem Pfingstfest ein buntes Päckchen, dessen biblisches Zentrum die Pfingstgeschichte bildete: Sie steht für das Mit-Sein Gottes mit manchmal verzagten und erschöpften Menschen, für neue Energie und mutige Schritte, vom Geist Gottes inspiriert. Weitere biblische Kraftverse waren passend zu den Bildkarten auf deren Rückseite zu finden. Der Vorstand des Diakonischen Werkes sowie das Vorbereitungsteam freuten sich über positive Rückmeldungen, sogar Fotos von den aufgehängten Leinen wurden zurückgesendet.



Zum Jubiläum verschickte der Landesverband eine „Leine der Hoffnung“. Foto: C. Heidig

Danksagen, Hoffnung spenden – denn nicht der Landesverband stand im Mittelpunkt des Jubiläums. Sondern diejenigen, die den „Dienst für die Menschen im Land“ leisten, in manchen Fällen tatsächlich schon seit über 30 Jahren. Sie sollten zum Jubiläum zu Wort kommen, ihrer Erinnerungen bewahrt werden.

„Gesichter der Diakonie“

Landespastor Paul Philipps und Mitarbeitende der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit fuhren durch das Land und interviewten elf Personen, die die ganze Fülle von Einsatzgebieten, Aufgaben und Herausforderungen in Vergangenheit und Gegenwart repräsentieren. Was haben sie in den vergangenen Jahren bei der Diakonie erlebt, wie sind sie zur Diakonie gekommen und welche Wünsche für die Zukunft haben sie?

Darüber erzählten:

- Werner Bald, der die Kita-Arbeit nach der Wende mit aufgebaut hat
- Gritje Dambeck, Beraterin im Kreisdiakonischen Werk Stralsund
- Angelika Glöckner, ehemalige Geschäftsführerin des Kreisdiakonischen Werks Greifswald
- Peter Grosch, ehemaliger Geschäftsführer der evangelische Suchtkrankenhilfe
- Friederike Hellinger, ehrenamtliche Hospizbegleiterin
- Maïke Müller, Leiterin der Kita Löwenzahn in Gingst
- Christine Muth, Pflegedienstleiterin des Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum
- Benjamin Schmitz, Einrichtungsleiter auf dem Wichernhof Dehmen

- Schwester Petra Tuttas, Personalchefin Stift Bethlehem
- Fred Vorfahr, Schulleiter der Montessori-Schule Schwerin
- Stefanie Zernikow, Diakonin der Seemannsmission Rostock

Die je knapp zehnminütigen Filme sind auf der Homepage des Diakonischen Werkes zu sehen.

Dr. Stephanie Schabow

Fachreferentin Religionspädagogik

Manja Potts

Fachleitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit



Landespastor Paul Philipps beim Dreh eines Videos aus der Reihe „Gesichter der Diakonie“ | Foto: M. Potts

DIAKONIE IN ZAHLEN UND STRUKTUREN

Die Einrichtungsstatistik erfasst die Arbeitsbereiche im Bereich des Landesverbandes der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern mit Stand vom 31. Dezember 2021.

Die Grundlage hierfür ist die Datenerhebung, die das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. einmal jährlich durchführt.

Kathleen Witt

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Krankenhilfe			
Allgemeine Krankenhäuser	3	1.394	2.637
Stationäre Hospize	2	22	41
Fachkrankenhäuser, Rehabi- litationskliniken	7	644	606
Ambulante Hospizdienste und Palliativversorgung	4	0	9
Fachschulen für Gesund- heits- und Krankenpflege	1	87	8
Gesamt:	17	2.147	3.301

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Kinder- und Jugendhilfe (ohne Behindertenhilfe)			
Wohnheime und andere stationäre Einrichtungen	38	422	266
Kinderhorte	5	864	52
Kindertageseinrichtungen	92	8.179	1.172
Integrative Kindergärten	26	3.224	546
Ganztagschulen	7	2.438	319
Sonstige Tageseinrichtungen der Jugendhilfe u. Jugendberufshilfe	5	38	21
Jugendberatungsstellen, Jugendhilfestelle	5	0	34
Erziehungsbeistandschaft	2	0	12
Sozialpädagogische Familienhilfe	8	8	44
Jugendmigrationsdienste	7	0	10
Schulsozialarbeit	4	0	4
Jugendsozialarbeit	3	0	4
Flexible Betreuung	1	0	3
Sonstige Beratungsstellen, ambulante Dienste	15	25	55
Fachschulen der Jugendhilfe	3	448	41
Gesamt:	221	15.646	2.583

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Familienhilfe			
Stationäre Einrichtungen der Familienhilfe, Familienerholung	6	319	37
Beratungsstellen für Ehe-, Erziehungs-, Familien- und Lebensfragen	19	0	36
Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung	12	0	36
Familienzentren	2	0	6
Sonstige Beratungsstellen, ambulante Dienste	1	0	1
Gesamt:	40	319	116

Altenhilfe			
Vollstationäre Einrichtungen der Altenhilfe	56	4.384	3.175
Solitäre Kurzzeitpflegeeinrichtungen	4	66	55
Betreutes Wohnen für Senioren	59	1.054	100
Teilstationäre Einrichtungen	30	504	214
Beratungsstellen und Seniorenbüros	1	0	2
Seniorenbegegnungsstätten	5	0	2
Diakonie-/Sozialstationen und sozialpflegerische Dienste	63	0	1.448
Ambulant Betreutes Wohnen	1	0	8
Haus-Notruf-Dienste	4	0	22
Fachschulen der Altenhilfe	1	259	15
Gesamt:	224	6.267	5.041

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung			
Besondere Wohnformen für Menschen mit psychischer Erkrankung	24	314	197
Pflegeeinrichtungen/-abteilungen nach SGB XI	16	746	687
Besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderung und/oder psychischer Erkrankung	58	1.495	717
Tagesstätten für Menschen mit psychischer Erkrankung	15	211	58
Werkstätten für Menschen mit psychischer Erkrankung	3	112	20
Förderschulen für Kinder und Jugendliche	6	965	275
Berufsbildungswerke	1	250	144
Werkstätten für Menschen mit Behinderung	28	3.972	929
Tagesgruppen für Menschen mit Behinderung und/oder psychischer Erkrankung	12	220	72
Ambulant betreutes Wohnen für Menschen mit psychischer Erkrankung	14	59	100
Ambulant betreutes Wohnen für Menschen mit Behinderung und/oder psychischer Erkrankung	8	87	55
Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige	4	0	4
Frühförderstellen	11	70	81
Sonstige Angebote für Menschen mit Behinderung und/oder psychischer Erkrankung	6	8	13
Organisationen freiwilligen Engagements	1	0	0
Gesamt:	207	8.509	3.352

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Hilfen für Personen in besonderen sozialen Situationen			
Wohnheime für Wohnungslose	3	145	45
Nachsorgeeinrichtungen für suchtkranke Erwachsene	11	303	95
Therapeutische Übergangsheime für suchtkranke Erwachsene	9	95	33
Wohnheime für chronisch mehrfach beeinträchtigte Abhängigkeitskranke	1	17	4
Tageseinrichtungen für Menschen in besonderen sozialen Situationen	15	48	81
Beratungsstellen für Suchtkranke und Angehörige	23	0	66
Betreutes Wohnen für Suchtkranke	12	45	35
Beratungsstellen für gefährdete Frauen und Mädchen	1	0	2
Schuldnerberatungsstellen	5	0	10
Migrationsberatung	7	0	11
Beratungsstellen für Flüchtlinge	3	0	4
Flüchtlingssozialarbeit	3	0	7
Beratungsstellen für Arbeitslose	1	0	1
Kleiderstuben und Möbellager	1	0	14
Tafeln und Suppenküchen	18	0	15
Sonstige ambulante Dienste	1	0	2
Organisationen freiwilligen Engagements	2	0	2
Gesamt:	116	653	427

Angebot	Anzahl Einrichtungen, Angebote, Projekte	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Sonstige Hilfen			
Allgemeine Sozialberatung	14	0	18
Sonstige Beratungsstellen sowie ambulante Dienste:			
Betreuungsvereine	4	0	24
Rettungsdienste	5	0	69
Fahrdienste	5	0	122
Gesamt:	28	0	233

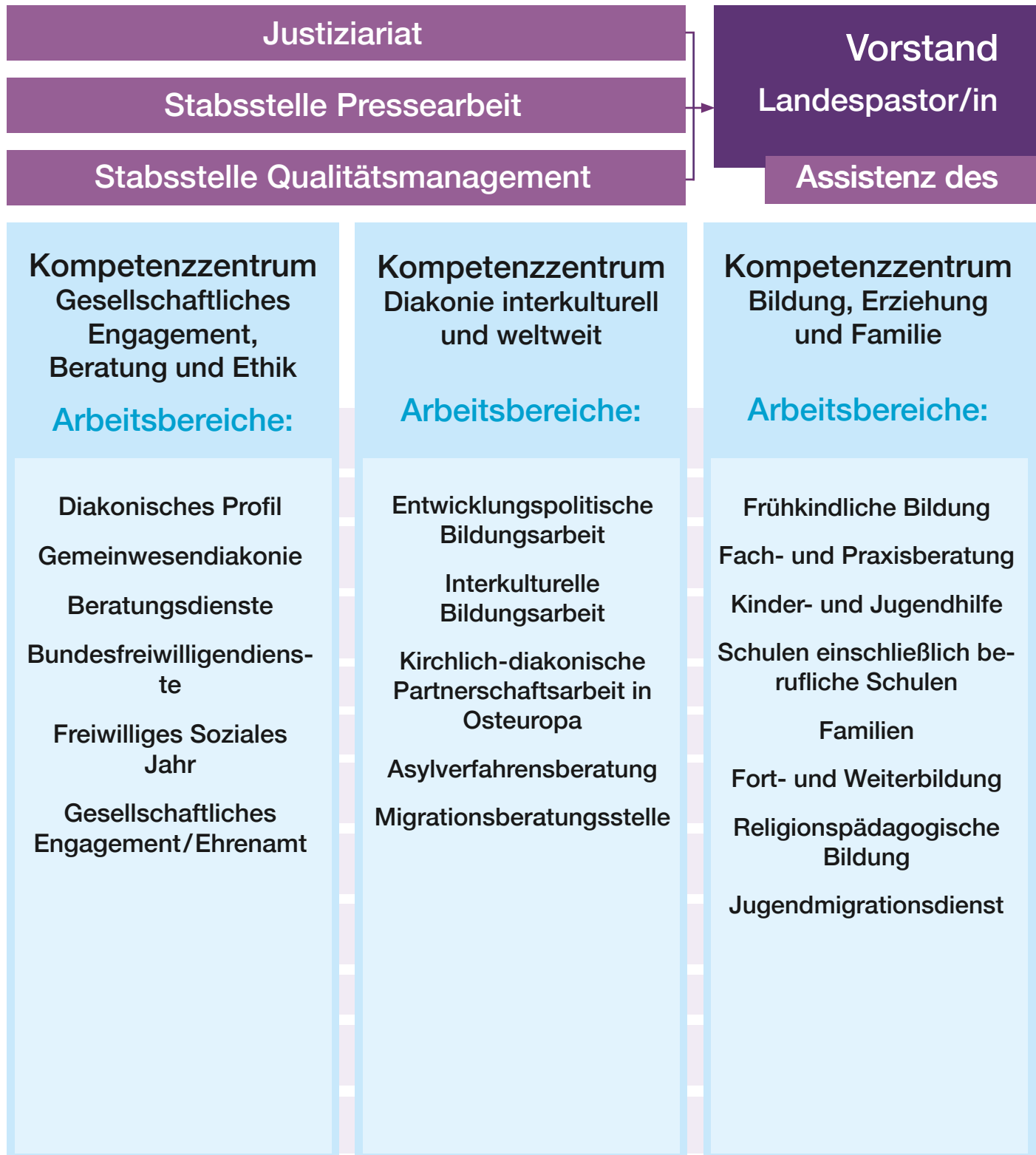
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten			
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten	4	90	23
Gesamt	4	90	23

Verbände der Diakonie			
Rechtsträger ohne Einrichtungen	17		18
Rechtsträger mit Einrichtungen	89		717
Gesamt:	106		735
Gesamtsumme	963	33.631	15.811

Organigramm Diakonisches Werk

Mitgliederversammlung

Aufsichtsrat



Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Aufsichtsrat

Vorstand
Vorstand/Vorständin

Vorstands

Geschäftsstelle ARK DW M-V e.V.

Stabsstelle
Bildungs- und Begegnungsstätte

**Kompetenzzentrum
Teilhabe**

Arbeitsbereiche:

Angebote für Menschen mit geistiger Behinderung
Angebote für Menschen mit psychischer Erkrankung / Behinderung
Teilhabe an Arbeit
Suchtkrankenhilfe
Wohnungslosenhilfe
Straffälligenhilfe
Frühförderung
Gesetzliche Betreuung
Existenzsicherung/Armut

**Kompetenzzentrum
Gesundheit, Pflege,
Altern**

Arbeitsbereiche:

Kliniken
Medizinische Rehabilitation
Pflege stationär, teilstationär
Pflege ambulant
Pflege in Wohngruppen, betreutes Wohnen
Hospiz ambulant, stationär
Offene Altenarbeit

**Kompetenzzentrum
Zentrale Aufgaben**

Arbeitsbereiche:

Sozialrecht und andere Rechtsgebiete
Qualitätsmanagement
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement
Leistungsentgelte und Benchmarking
Zuwendungswesen
Fundraising
Finanzbuchhaltung und Controlling
Liegenschaften und Gebäudemanagement
Personalentwicklung und Personalservice
EDV und Datensicherheit
Innere Organisation und Verwaltung, Versicherungen
Mitgliederverwaltung, Statistik

IMPRESSUM

Bildnachweis: Titelbilder
A. Bornemann
Adobe Stock
freepiks.com

Gedruckt auf Recyclingpapier

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Körnerstraße 7
19055 Schwerin

Telefon: +49 385 5006-0
Telefax: +49 385 5006-100
E-Mail: info@diakonie-mv.de
Internet: www.diakonie-mv.de

Schwerin, März 2022



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

