

**Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021**  
**der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg**

**A. Wirtschaftsbericht**

**I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft**

**1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen**

Im zweiten Jahr der Corona-Pandemie war das Jahr 2021 in jeglicher Hinsicht ein besonderes.

Durch die sich ständig ändernden Corona-Verordnungen von Seiten des Bundes und des Landes Mecklenburg-Vorpommerns mussten wir uns immer wieder neuen Herausforderungen in der sozialen Arbeit stellen, zumal unser Sektor durchgängig arbeiten und präsent sein musste.

Insbesondere auch die schlechte Performance des Bundes und des Landes von der mündlichen Verkündung der neuen Verordnungen in den Medien, der kurzfristigen Fristsetzung und der dann schriftlich vorliegenden Gesetzestexte brachte sowohl für das Unternehmen, unsere einzelnen Einrichtungen und Dienste, als auch bei den Kund\*innen (Pflegeheime, Kitas, Beratungsbereich) sehr viel Unmut und Unruhe.

Durch unsere professionelle Bereichsleiter\*innenstruktur konnten wir die neuen Gegebenheiten für unsere Bereiche „runterbrechen“ und entsprechend praktikable Lösungen und Maßnahmen finden und einleiten.

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

Daneben gilt es, eine auskömmliche Refinanzierung, insbesondere für die Beratungsbereiche – Fördermittel – zu erreichen und kreative Recruiting-Konzepte zu entwickeln. Das ist und bleibt ein ständiger Prozess.

**2. Entwicklung der Unternehmensbereiche**

**2.1. Bereich Pflege**

Das Jahr 2021 war - wie für alle Bereiche - auch für die Einrichtungen in der Pflege ein ganz besonderes Jahr. Das Coronavirus, das sich seit Anfang des Jahres 2020 weltweit verbreitet hat, hat sich auf die Pflegeeinrichtungen der AWO Westmecklenburg, deren Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen ausgewirkt und hier zu einschneidenden Erlebnissen geführt. Nicht nur auf Bundes- und Landesebene wurden stetig neue Regelungen getroffen, sondern auch auf Unternehmens- und Einrichtungsebene mussten kurzfristig Entscheidungen getroffen und neue rechtliche Rahmenbedingungen thematisiert, geeignete Maßnahmen vereinbart und umgesetzt werden. Immer wieder wurden die Bewoh-

ner\*innen, Tagesgäste, Klient\*innen, die An- und Zugehörigen und unsere Mitarbeiter\*innen vor neue, große Herausforderungen gestellt. Nichtsdestotrotz konnte diese Krise durch ein hohes Maß an Engagement der Mitarbeiter\*innen und viel Verständnis der Kund\*innen bisher sehr gut bewältigt werden.

Trotz dieser außergewöhnlichen Situation konnten wir feststellen, dass die Bedarfe an stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeangeboten weiterhin vorhanden und überwiegend hoch sind. Dies führt zu einer bedeutenden gesellschaftlichen Verantwortung, die den Kolleg\*innen in den Einrichtungen bewusst ist und der sie ausreichend gewachsen sind.

Der Bereich Pflege ist nach wie vor – arbeitsmarktpolitisch – eine tragende Säule des Unternehmens und hat sich trotz steigender Konkurrenz (mit teilweiser Schaffung von regionalen Überkapazitäten durch Investorenmodelle, so gibt es z.B. in Schwerin derzeit 32 ambulante Pflegedienste – 2017 gab es 25, demnächst 17 Tagespflegen – 2017 waren es 10 und 14 stationäre Einrichtungen, für 2020/21 weitere 5 Neubauten mit über 700 Plätzen geplant, obwohl es keinen Bedarf gibt) am Markt etabliert.

Die demographischen Veränderungen werden auch in Westmecklenburg (unserem Einzugsgebiet) sichtbar, sodass die Bedarfe in der ambulanten, teilstationären und stationären Altenhilfe trotz der hohen Konkurrenz bei uns gut nachgefragt werden und auch stetig zunehmen.

Trotz der Konkurrenz sehen wir in diesem Geschäftszweig auch in Zukunft weitere Betätigungsfelder mit innovativen Konzepten, wobei neben der Konzeptidee die Frage des Standortes eine entscheidende Rolle spielen wird.

Auch die Gewinnung von geeignetem Fachpersonal ist von großer Bedeutung. Hier werden wir weiterhin neue Wege und Formen entwickeln müssen, um die mühevoll erreichte Qualität aufrecht zu erhalten, so z.B. durch die verstärkte eigene Ausbildung (in- und ausländischer Jugendlicher) von Fachkräften und durch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte. So hat sich die Unterstützung in den Teams durch externe Coacher\*innen als sinnvoll erwiesen, um das Teamgefühl zu stärken, die Führungskompetenzen unserer Leitungskräfte weiter auszubauen und die Mitarbeiter\*innen halten zu können, um Fluktuation zu verringern.

### **2.1.1. Bereich stationäre Altenpflege**

Die AWO Westmecklenburg betreibt weiterhin **fünf stationäre Pflegeeinrichtungen** mit einer Gesamtkapazität von mittlerweile **332 Bettenplätzen**. In einer Einrichtung, Seniorenhaus Klein Welzin“ wurden die Kapazitäten erhöht: Seit August 2020 werden hier statt bisher 39 nun 44 Bewohner betreut.

Die Corona-Situation des vergangenen Jahres hat sich leicht auf die Belegungssituation in den Einrichtungen ausgewirkt. Durchschnittlich konnte eine gute Belegung von **94,86%** erreicht werden. Immer wieder war es jedoch von Nöten, einzelne Betten bewusst nicht zu belegen, sodass für einen Ernstfall ggf. auch Isoliereinheiten vorgehalten werden konnten.

Im Jahr 2021 konnten wir für unsere Einrichtungen Seniorenzentrum „Am Wasserturm“ Grevesmühlen und Seniorenhof „Am Buchholz“ in Parchim zwei neue Einrichtungsleit-

er\*innen gewinnen, wodurch die Einrichtungen in „ruhigem“ Fahrwasser bleiben und das Team der Einrichtungsleitungen vollständig blieb. Das Team der Pflegedienstleitungen (12) ist seit vielen Jahren konstant, was den Mitarbeiter\*innen ein gutes Sicherheitsgefühl gibt.

Unser Plan, alle hauswirtschaftlichen Leistungen wie Küche, Reinigung und Wäscherei wieder in die Einrichtungen zu integrieren, wurde im Jahr 2021 erstmalig intensiver thematisiert und die ersten Vorbereitungen für die Umsetzung wurden angestoßen. Dies führt zu einer günstigeren wirtschaftlichen Belastung, was wiederum eine vermehrte Mitarbeiter\*innen-Menge in diesem Bereich ermöglicht und wir damit voraussichtlich flexibler auf „Engpässe“ reagieren können.

Zu Pflegesatzverhandlungen der Einrichtungen rufen wir weiterhin kontinuierlich auf, so dass das betriebswirtschaftliche Ergebnis hierdurch positiv beeinflusst wird. Alle Häuser erzielten positive Ergebnisse.

### **2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste**

Auch im Jahr 2021 betreuten unsere **fünf Pflegedienste ca. 500 Klient\*innen** in den Regionen Nordwestmecklenburg, Schwerin und Ludwigslust-Parchim. Die Nachfrage ist überwiegend hoch, durch die einzelnen Lockdowns in der Pandemie wurden jedoch zwischenzeitlich auch Einsätze abgesagt. Trotzdem konnten neue Kund\*innen gewonnen werden und die Sozialstationen können sich am Markt weiterhin gut präsentieren.

Die Nachfrage an einer Wohnung in einer unserer **neun Servicewohnanlagen** ist konstant hoch und auch die Auslastung in den mittlerweile **sechs Demenz-WGs** ist erfreulich, sodass freie Zimmer hier sehr schnell wieder durch einen Neueinzug nachbelegt werden können. Weitere Bauprojektanfragen zu Service-Wohnanlagen liegen vor und werden fachlich geprüft.

Unser **Hausnotruf** ergänzt die zusätzlichen Serviceangebote sowohl inhaltlich als auch wirtschaftlich.

Durch die Akquise und Marketingstrategien konnten wir die durchschnittlichen **760 Aufschaltungen** stabilisieren und sind mittlerweile einer der größten Anbieter auf diesem Gebiet in Westmecklenburg. Für die Zukunft erhoffen wir uns durch neue Kooperationen einen weiteren Ausbau des Segments.

Der GKV-Spitzenverband ist im vergangenen Jahr mit den Leistungserbringern, genauer gesagt mit dem Bundesverband Hausnotruf, in Verhandlungen getreten und bewirkte, dass jeder Anbieter zu 2022 einen neuen Vertrag mit der GKV schließen musste. In Vorbereitung darauf war im Jahr 2021 erstmals eine Präqualifizierung notwendig, die uns nach § 126 SGB V erfolgreich als Leistungsanbieter zur Versorgung mit Hilfsmitteln ausgezeichnet hat.

### **2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege**

Bedeutende Auswirkungen hatte die Pandemie im teilstationären Bereich. Hier mussten sogar wochenweise die drei Einrichtungen in Schwerin und Grevesmühlen geschlossen werden. Viele Tagesgäste hatten auch Angst vor einer Ansteckung, so dass die Betreuung vorübergehend pausierte. Deshalb ist eine durchschnittliche Auslastung von ca. 55% leider kein überraschendes Ergebnis, welches sich selbstverständlich negativ auf das be-

triebswirtschaftliche Ergebnis auswirkt. Das Defizit konnte durch Landes- und Bundeszuschüsse in Grenzen gehalten werden. Wie im letzten Lagebericht angedeutet und durch die Pandemie verstärkt verfolgten wir jetzt das Ziel, die beiden Schweriner Tagespflegeeinrichtungen in Schwerin zusammenzulegen, auch weil es wie oben erwähnt in Schwerin eine Überkapazität gibt. Die Zusammenlegung haben wir zum 1. Juli 2021 vollzogen.

#### **2.1.4. Ausbildung**

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

Es konnten zum neuen Ausbildungsjahr 2021/2022 12 Menschen gewonnen werden, die sich bei uns in die betriebliche Ausbildung begeben haben, sodass wir Ende des vergangenen Jahres 23 Auszubildende in der Pflege hatten. Eine Kooperation mit dem Unternehmen WBS in Schwerin hat uns dabei unterstützt, auch Auszubildende aus Vietnam einstellen zu können.

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

### **3. Entwicklung des Unternehmensbereichs Kindertagesstätten/Familie**

#### **3.1. Kindertagesstätten**

In unseren **7 Kindertagesstätten** wurde die qualitative Weiterentwicklung der Ausgestaltung pädagogischer Prozesse, in Verbindung mit der Verbesserung der strukturellen und baulichen Rahmenbedingungen, weiter vorangetrieben. Aufgrund der großen gesellschaftspolitischen Bedeutung „der frühen Kindheit“ sowie durch den erhöhten Beratungsbedarf der Familien, sind die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen kontinuierlich gestiegen. Unter diesem Blickwinkel wurden auch 2020 die Konzeptionen und Qualitäts-/Leistungsbeschreibungen in allen Einrichtungen aktualisiert und weiterentwickelt. Es wurden Prozesse evaluiert und weitere Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung umgesetzt.

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

Das Kindertagesstättenförderungsgesetz für Mecklenburg–Vorpommern (KiföG M–V), bestimmt die finanziellen Rahmenbedingungen. Die Beitragsfreiheit für die Eltern wurde ab 01.01.2020 eingeführt. Die geforderte Umsetzung des Gesetzes erweist sich weiterhin jedoch als sehr schwierig, da methodische Vorgehensweisen zu bestimmten Verfahren von

Seiten des Gesetzgebers gerade auf dem finanziellen Sektor nicht zeitgleich mit dem Gesetz definiert waren (Durchführungsbestimmungen). Die Finanzierung der Kindertagesstätten setzt sich aus mehreren Säulen zusammen. Die Bearbeitung und Koordinierung mit dem dafür erforderlichen verwaltungstechnisch erheblichen Mehraufwand innerhalb der Verwaltungsarbeit, wird nicht zu 100% vom Gesetzgeber refinanziert. Um aus den unterschiedlichen Paragraphen die „Fördertöpfe“ bedienen zu können, stehen wir mehr und mehr vor der Herausforderung, die Strukturen und Schnittstellen kontinuierlich zu prüfen.

Kriterien, wie eine richtige buchhalterische Zuordnung, die Ein- und Abgänge zu kontrollieren sowie den kompletten Personalbedarf, der sich aus den zusätzlichen Finanzmitteln ergibt, zu errechnen, sind Prozesse, die die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens maßgeblich mitbestimmen. Das Sachgebiet Kita-Verwaltung mit drei Verwaltungsmitarbeiter\*innen aus dem Finanz- und Rechnungswesen sicherten dieses Aufgabenfeld. Optimierungsprozesse in den verwaltungstechnischen Abläufen, konnten mit dem Verwaltungsprogramm für Kindertagesstätten (KEV) umgesetzt werden.

Die Voraussetzung für die Übernahmen des Leistungsentgeltes durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind die Leistungsvereinbarungen mit den Trägern der Leistungsanbieter. Hier wurden auch im vergangenen Jahr die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Leistungsfähigkeit und Sparsamkeit der Einrichtungen von Seiten der Jugendämter stark hinterfragt. Die herangezogenen Gesichtspunkte der Kostengünstigkeit stehen oft im Widerspruch zu der gesetzlich notwendigen und tatsächlich geleisteten sozialen Arbeit.

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

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

Auch in 2021 konnten wir weitere zusätzliche Finanzmittel - insbesondere für die gezielte individuelle Förderung für unsere Kindertagesstätten „Regenbogen“ und „Igelkinder“ in Schwerin, „Villa Kunterbunt“ und „Spatzennest“ in Parchim - in Höhe von insgesamt **171.645,94 €** akquirieren. Dadurch konnten wir u.a. durch zusätzliche Fach-/ Assistenzkräfte und durch projektbezogene Honorarkräfte sowie durch die Anschaffung von Materialien das Beobachtungsverfahren nach dem „Dortmunder Entwicklungsscreening 3 bis 6 Jahre“ (DESK 3 - 6) qualitativ hoch und im Sinne unserer Trägerphilosophie umsetzen. Des Weiteren versuchen unsere Einrichtungen durch individuelle Konzepte weitere Fördermöglichkeiten und damit zusätzliche finanzielle Mittel zu erschließen. Die Kindertagesstätte „Pippi Langstrumpf“ in Gadebusch setzte das Programm innerhalb der Bundesinitiative Schwerpunkt-Kita Sprache und Integration „Offensive frühe Chancen – Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ auch in diesem Jahr um. Hier stand eine Fördersumme von **29.300,00 €** inklusive Digitalisierungspauschale zur Verfügung. Die zusätzliche integrierte Sprachförderung in den Schweriner Kitas im Rahmen „English for Kids“ wurde 2021 - soweit es unter Pandemiebedingungen möglich war - angeboten. Sie ist für die Eltern kostenlos und wird über die Entgelte finanziert.

Die strukturelle Planung weiterer Bauabschnitte in der Kita „Regenbogen“ für die stufen-

weise Erneuerung und Erweiterung des Krippenbereiches (Neubau) und damit für die Verbesserung der bisherigen räumlichen Rahmenbedingungen in dieser Kita wird weitergeführt.

Die AWO - Soziale Dienste gGmbH- Westmecklenburg führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin - Parchim e.V. die Umsetzung für den Neubau des Eltern-Kind-Zentrums (EIKiZ) in Schwerin - Mueßer Holz fort. Nach der offiziellen Grundsteinlegung im Dezember 2019 wurden die Bauarbeiten mit einigen Verzögerungen durch die Pandemiebedingungen 2021 abgeschlossen. Die offizielle Eröffnung und die damit verbundene Nutzung aller Räumlichkeiten fand im September 2021 mit großer medialer, politischer Beteiligung statt. Die Kita „Igelkinder“ konnte bereits im April 2021 ihre neuen Räume beziehen. Somit ist eine Erhöhung der Gesamtkapazität auf 154 Kinder (33 Kinder unter 3 Jahren und 121 Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt einschließlich 9 Kinder mit erhöhtem Förderbedarf) möglich.

Die vollumfängliche Anerkennung der konzeptionell erforderlichen pädagogischen Nutzfläche wurde durch den örtlichen Träger auch mit Abschluss der Verhandlungen nicht bewilligt. Hier erfordert es weiterhin große Anstrengungen, weiter in Verhandlungsgesprächen zu bleiben.

Durch die Schaffung dieser neuen Einrichtung können interne und externe Angebote und Projekte für die Unterstützung der Familien im Sozialraum „Mueßer Holz“ implementiert werden. Dies stellt einen hohen Mehrwert für uns als Träger dar.

Ab dem 3. Quartal 2021 begannen die Bauarbeiten für den Krippenneubau in Parchim auf dem Gelände der Kita „Spatzennest“. Es ist der 1. Bauabschnitt von insgesamt 3 Bauabschnitten im Rahmen der konzeptionellen Überlegungen der Zusammenlegung der beiden Parchimer Kitas „Spatzennest“ und „Villa Kunterbunt“. Auch hier entstanden bis zum Ende des Jahres durch die Corona-Pandemie erste Bauverzögerungen.

Neben dem Krippenneubau werden wir dann die Sanierung im Bestand und bei laufendem Betrieb weiterführen.

Die Ende Oktober 2021 eingereichten Verhandlungsunterlagen waren bis zum Jahresende vom örtlichen Träger noch nicht bearbeitet. Somit verzögerte sich auch unsere Investitionsplanung für den Neu- und Umbau (Sanierung des Bestandsgebäudes) und konnte nicht fristgerecht abgeschlossen werden.

### **3.1.2. Auslastung der 7 Kindertageseinrichtungen**

Insgesamt lag 2021 eine Auslastung von **93%** in den Einrichtungen vor. In den einzelnen Kita`s, gestaltete es sich wie folgt:

Regenbogen	= 92 %
Kita Leuchtturm	= 98 %
Kita Igelkinder	= 86 %
Kita Die kleinen Schulzen	= 95 %
Kita Villa Kunterbunt	= 91 %
Kita Spatzennest	= 94 %
Kita Pippi Langstrumpf	= 95 %

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

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

Durch die gute interne Zusammenarbeit zwischen den Kita-Leitungen, der Bereichsleitung und dem Bereich Finanzbuchhaltung/Sachgebiet Kita-Verwaltung konnten Prozesse auch im Jahr 2021 optimiert werden.

### **3.2. Familienbildungsstätte**

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

Mit Onlinekursen wurden neue Wege beschritten, die doch besser angenommen wurden als gedacht.

Zunehmend wird es schwieriger, geeignete Kursleiter\*innen zu finden und auch neue Angebote zu entwickeln.

Mit dem EIKiZ werden wir ein eigenes Bewegungsbad vorhalten und erhoffen uns dadurch einen weiteren Ausbau von Wassergewöhnungs- und Aquakursen für Jung und Alt.

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

### **4.1. Gesamtsituation**

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Bereichs hat sich auch im Geschäftsjahr 2021 trotz der Eröffnung einer weiteren neuen Einrichtung Ende 2020 mit dementsprechenden Vorlaufkosten und auch trotz der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie weiter stabilisiert und positiv entwickelt.

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

Im Gesamtbereich gab es 2021 keine Personal-Fluktuation, was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext als sehr positiv zu bewerten und Ausdruck eines bewussten Arbeitsschwerpunktes im Personalmanagement der Bereichsleitung und der Teamleiter\*innen in Abstimmung mit der Geschäftsführung zu sehen ist.

Alle Einrichtungen des Bereiches HzE wurden regelmäßig in den letzten Jahren, so auch 2021 in diesem Zusammenhang mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um ei-

nerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte deutlich besser und angemessen bezahlen zu können. Es wirken auch permanente kommunale Sparzwänge immer stärker auf dieses Arbeitsfeld, sodass weiterhin ein großer Aufwand notwendig war, um eine optimale Auslastung der Einrichtungen zu erreichen. Zusätzlich stand weiterhin die Herausforderung, die Flüchtlings- und Migrationsthematik mit starken Sprachbarrieren und ganz neuen Sozialisierungshintergründen zusätzlich im Gesamtbereich zu bearbeiten, was mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement erfolgreich gelang.

Der Gesamtbereich HzE-HzL mit den vielen unterschiedlichen Einrichtungen und Teamkonstellationen ist 2021 noch stärker zusammengedrückt, kann sich in Notfällen auf Hilfe der Kolleg\*innen verlassen und ist fachlich übergreifend beispiellos aufgestellt. Dies zeigte sich insbesondere auch durch die ganz neuen Herausforderungen der Corona-Pandemie. Einerseits wurden alle Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung wie Homeoffice, angepasster Dienstpläne und weiterer Maßnahmen kontaktgeschützter Hilfe- und Beratungsformen höchst flexibel umgesetzt, andererseits unterstützten sich die Einrichtungen bei personellen Schwierigkeiten in einem zeitgemäßen Personalmanagement durch die Bereichsleitung. Quarantäneverordnungen konnten erfolgreich in den Einrichtungen umgesetzt werden.

#### **4.2. Kinder- und Jugendwohngruppe**

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 2021 eine sehr gute Auslastung verzeichnen. Das im Jahr 2005 erstmalig verhandelte Konzept der Kinder- und Jugendwohngruppe mit heilpädagogisch-therapeutischem Ansatz, individueller Begleitung der Kinder und Jugendlichen, verstärkter Elternarbeit und Einsatz einer Psycholog\*in wurde 2015 novelliert und konkret weiterentwickelt. Hierbei galt es, die vorhandenen personellen Ressourcen noch verbindlicher und geplanter für die individuelle Förderung der Kinder zu nutzen. Notwendig hierfür war, alle Mitarbeiter\*innen auf dem Weg zu fachkompetenten, selbstverantwortlichen und individuell am Kind/Jugendlichen orientierten pädagogischem Handeln mitzunehmen, sie weiter aufzuschließen, zu motivieren und durchgängig zu qualifizieren. Inhaltlich liegt nun der Schwerpunkt auf dem §35a, bei dem Kinder mit seelischer Behinderung ein besonders intensives Betreuungssetting für eine positive Entwicklung benötigen. Dieses Konzept wird tagtäglich lebendig umgesetzt und trägt zu einer positiven Entwicklung der Kinder maßgeblich bei.

Es stehen acht Einzelzimmer für Kinder und Jugendliche, zwei Gemeinschaftsküchen, ein Wohnzimmer und Räume für die Mitarbeiter\*innen zur Verfügung. Im vergangenen Jahr gab es weitere Renovierungsarbeiten im Haus, so dass sich Lebensbedingungen für die Kinder und Jugendlichen verbessert haben. Auf Grund der durchgehend hohen Auslastung konnten alle Kosten im Personal- und Sachbedarfsbereich aufgefangen und darüber hinaus ein gutes betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt werden.

#### **4.3. Ambulante Hilfen zur Erziehung**

Im Bereich der **ambulanten Hilfen zur Erziehung** kann weiterhin eine hohe Nachfrage durch das zuständige Jugendamt verzeichnet werden, wobei die Kooperationen mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche und eine deutlich gestiegene Zusammenarbeit mit den Jugendämtern Nordwestmecklenburg bzw. Ludwigslust-Parchim Ausdruck hoher fachlicher Flexibilität sind. Alle ganzjährig beschäftigten Mitarbeiter\*innen waren im Jahres-

durchschnitt hierdurch gut ausgelastet, wobei allerdings Hilfeverläufe häufig nur bedingt betriebswirtschaftlich planbar sind. Spontane Hilfebeendigungen und damit verbundene Übergänge mit Unterauslastungen stehen hierbei im Kontext von Zeiträumen, um neue Hilfeanfragen annehmen zu können, vorzubereiten und durch das Jugendamt schlussendlich zu installieren. Bei den individuellen Neu-Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt 2016 konnten wir mit einem leicht erhöhten Fachleistungsstundensatz strategisch unsere Marktposition grundlegend kostendeckend untermauern, ohne einerseits Einbußen bei der Qualität der Arbeit in Kauf nehmen zu müssen und andererseits aber den gestiegenen Personalkosten auch im Zuge von absolutem Fachkräftemangel gerecht werden zu können. Die Verhandlungen 2019 und 2020/21 erbrachte einen weiter erhöhten Fachleistungsstundensatz verbunden mit den entsprechenden Personalkostensteigerungen, die hiermit gegenfinanziert werden konnten. Trotz des höchst flexiblen Arbeitsfeldes konnten die betriebswirtschaftlichen Ziele in Kooperation mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche wieder erreicht werden. Weitere spezifische inhaltlicher Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“, wie beispielsweise die Kanugruppen, stellen mittlerweile eine „Erfolgsstory“ dar und werden den sich immer wieder verändernden Bedarfen entsprechend angepasst. Eine sehr aufwendige Dokumentation und standardisierte abrechnungsrelevante Leistungsnachweise sind mittlerweile Bestandteil jeder Einzelfallhilfe. Das Team besteht weiterhin sowohl aus weiblichen und männlichen sowie aus jungen und aus erfahrenen Fachkräften. Alle Mitarbeiter\*innen sind bestens für den Umgang mit Kindeswohlgefährdungen geschult und stellen in der gesamten Arbeit eine vergleichsweise herausragende Position in der Landeshauptstadt dar. Die auf Leasing-Basis angeschafften Fahrzeuge werden für diesen Dienst mit hoher Auslastung genutzt.

#### 4.4. **Betreutes Wohnen für Jugendliche**

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche** wurden **2020/21 die größeren Veränderungen** weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben eine gemeinsame Teamleitung. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt und zukunftsfähig novelliert. Es kann noch intensiver und gezielter mit den Jugendlichen im eigenen Wohnraum fachlich fundiert an ihren Problemlagen gearbeitet werden. Die inhaltliche Arbeit konnte hiermit qualitativ weiterentwickelt werden, was sich in einer hohen Nachfrage durch die Jugendämter widerspiegelt. Nach zwischenzeitlicher flexibler übergreifender Personalgestaltung im Betreuten Wohnen für Jugendliche mit Unterstützung des Teams ambulante Hilfen zur Erziehung wurde 2021 zur grundlegenden Spezialisierung des Kernteams für das jeweilige Arbeitsfeld zurückgekehrt. Sukzessive konnte mit dem zuständigen Jugendamt bei den letzten Entgeltverhandlungen der Personalschlüssel weiter erhöht werden, sodass jetzt optimale Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit gegeben sind. Das Betriebsergebnis war in 2021 wieder sehr positiv. In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal- und Fallmanagement eine stabile tragfähige etablierte Struktur geschaffen werden.

Trotz dieser großen Veränderungen gab es 2021 eine sehr hohe Auslastung und es konnte ein sehr positives Betriebsergebnis erzielt werden. Sehr große Schwierigkeiten gab es zeitweilig bei der Anmietung von passendem Wohnraum, da in der LH Schwerin insbesondere kleine Wohnungen kaum zur Verfügung standen und somit teilweise Hilfen nicht umgesetzt werden konnten oder sehr verspätet starten konnten. Hier wurde in Abstimmung mit dem KSV eine entscheidende Veränderung umgesetzt, in dem die Wohnungen mit einer „Dauer – Betriebserlaubnis“ beantragt und genehmigt werden. Hiermit verbleiben die

Wohnungen im Normalfall im Bestand und ausziehende Jugendliche beziehen im Hilfeverlauf begleitet eine neue eigene Wohnung. Die ist konzeptionell und auch betriebswirtschaftlich eine kluge Anpassung. Die Wochenend- und Nachtbereitschaft für Notfälle wurde ebenfalls zielgerichtet überprüft und hat sich in einer weiteren Kooperation mit dem Kinder- und Jugendnotdienst professionell bewährt. Dies macht personell und fachlich Sinn.

#### **4.5. Gemeinsame Wohnform für Alleinerziehende**

Die Entwicklung der **Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende** kann auch im vergangenen Jahr als durchgängig qualitativ hochwertige und differenzierte, flexible und erfolgreiche Leistung eingeschätzt werden. Die Neubesetzung der Teamleitung war ein wichtiger Schritt, um die erfolgreiche Arbeit noch strukturierter, verbindlicher und kreativer gestalten zu können.

Die Angebote für die Mütter und ihre Kinder wurden kontinuierlich ausgebaut, sodass mehrmals wöchentlich gemeinsame oder individuelle Aktivitäten wie Kochen, gezieltes Spielen oder Yoga genutzt werden.

Diese neue Struktur führte zu einer sehr hohen Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter\*innen und hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und somit auch auf die Anfragen. Wir verzeichneten eine fast 100%ige Auslastung mit Warteliste für den stationären Bereich. Der ambulant betreute Bereich wurde wieder stabiler als in den Vorjahren angefragt, sodass hier die inhaltlichen oder personellen Neuanpassungen gewirkt haben.

#### **4.6. Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz**

Das Angebot **Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz** befand sich schon 2019 im Umbruch, da die Konzeption bei neuen Bedarfen, sowie personellen und strukturellen Veränderungen im zuständigen Jugendamt Ludwigslust-Parchim, weiterentwickelt werden musste. Insbesondere die Beratungsleistung in Schulen vor Ort war hierbei in Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt sehr positiv zu bewerten. Zusätzlich notwendige neue Einzelfallhilfen wurden nach vielen Gesprächen mit dem ansässigen Jugendamt leider nicht deutlich besser nachgefragt. Es war keine kontinuierliche Auslastung neben den über ESF-geförderten Beratungsangeboten zu verzeichnen. Somit galt es, inhaltlich fachliche Alternativen zu entwickeln. Über die Bereichsleitung gelang es, eine tatsächliche Perspektive für 2020 in der Offenen Jugendarbeit im Amtsbereich Goldberg-Mildenitz zu besprechen und vorzuverhandeln. Allerdings gab es Ende 2020 die bewusste Entscheidung, dieses Angebot grundlegend zu beenden, da es auf Grund der Rahmenbedingungen und einer „Dauererkrankung“ unserer Mitarbeiter\*in keine nachhaltig sinnvolle Perspektive an diesem Standort und im Gesamtkonstrukt mehr gab.

#### **4.7. Kinder- und Jugendnotdienst (KJND)**

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2021 wiederum auf den größten Bedarf und Herausforderungen seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegene Fallzahlen und die teilweise enorme Verweildauer allerdings nicht entscheidend, da die Plätze immer vorgehalten und also auch z.B. bei Nichtbelegung finanziert werden. Jedoch spiegeln die Zahlen die enorm hohe Belastung der Mitarbeiter\*innen wieder, zumal die konkreten Problemlagen innerhalb des fachgerechten Betreuungsaufwandes im KJND

deutlich zunehmen. Sehr lange Aufenthaltszeiten einzelner Kinder und Jugendlicher, die aufgrund ihrer Verhaltensauffälligkeiten, Hilfebiografien, psychischen Konstellation oder familiären Zusammenhänge nicht zeitnah in adäquate Anschlusshilfen durch das Jugendamt übergeleitet werden konnten, stehen im Widerspruch zum eigentlichen Konzept einer kurzen Betreuung in Notsituationen.

Viele Einzelfall-Gespräche mit dem Jugendamt, immer wieder umgesetzte Notfallpläne, teilweise mit zusätzlichem Personal und Sonderregelungen im Einzelfall in Abstimmung mit Polizei und der Psychiatrie, führten auch 2021 zu einer permanenten Dauer-Belastung neben dem allgemeinen Tagesgeschäft. Nur durch eine starke Teamleistung unter Führung der Einrichtungsleitung mit Unterstützung der Bereichsleitung konnte diese Situation auch im vergangenen Jahr gemeistert werden. Besondere Vorfälle, wie körperliche Übergriffe auf Mitarbeiter\*innen durch Klient\*innen mit Polizeieinsätzen im KJND und eine Dauerbetreuung über viele Monate für mehrere „Systemsprenger“ führten zu einem permanenten Austausch des Geschäftsführers und der Bereichsleitung mit der Spitze des Jugendamtes und mit dem zuständigen Dezernenten der LH Schwerin und mündete in personellen und konzeptionellen schwierigen „Neuverhandlungen“. Hier ist es final gelungen, vier neue Personalstellen, ein angepasstes Sicherheitskonzept für den KJND und novellierte Standards der Zusammenarbeit mit dem Jugendamt zu manifestieren. Somit werden wir auch zukünftig die Leistungen des KJND für die Landeshauptstadt gestärkt erbringen.

Die immer noch punktuelle Aufnahme von Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in ihren nochmals besonderen Lebensumständen und Sozialisationen forderte die Flexibilität auch in der räumlichen Unterbringung und sprachlichen Verständigung. Diese Belegungen reduzierten sich aufgrund der allgemeinen politischen Umstände allerdings deutlich. Eine weiter gestiegene Zahl von Überbelegungen war insgesamt schon 2019 zu verzeichnen, was auch dazu führte, dass die Gespräche und Verhandlungen mit dem Jugendamt für eine Kapazitätserhöhung mit personeller Anpassung aus 2017-18 forciert und 2019 erfolgreich praktisch umgesetzt wurden. Dies hatte einen Umzug des KJND im September 2019 zur Folge, was eine beträchtliche zusätzliche Herausforderung während des laufenden Betriebes mit sich brachte. Nun gab es 6 barriere-reduzierte Plätze in einem schön restaurierten, historischen Gebäude direkt gegenüber vom Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin. In den Verhandlungen 2020 dann wurde ein weiterer Platz kalkuliert, sodass nun **sieben Plätze** insgesamt zur Verfügung stehen.

#### **4.8. Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“**

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2021 über das Jugendamt der Stadt Schwerin gefördert und heißt seit 2019 **„Fachanlaufstelle Frühe Hilfen“**. Der koordinierende Gedanke und die Netzwerkarbeit für die vielen Angebote in diesem Bereich (in der Landeshauptstadt) standen nach konzeptionellen Veränderungen im Mittelpunkt der Arbeit. Zusätzliches Personal für die Übernahme der Einzelfallararbeit konnte im Kontext von Familienbildung und Frühe Hilfen des Trägers entwickelt, verhandelt und umgesetzt werden. Auf Grund von einer langen „Findungsphase im Jugendamt“ zum Thema Frühe Hilfen und unklaren Zuständigkeiten agierte diese Einrichtung auf diesem Feld eher allein verantwortlich, dies allerdings mit großem Erfolg. Hier ist nun eine Stabilität seitens der LH Schwerin festzustellen. Der Mitarbeiter\*in gelang es hervorragend alle Angebote der Landeshauptstadt kennenzulernen, zu bündeln und in einem neuen „Familien-ABC“ zusammenzufassen. Der Umzug Anfang 2017 in neue Räumlichkeiten an dem bewährten Standort in Lankow hatte damals einerseits viel Arbeit und Aufregung hervorgerufen, anderer-

seits sind diese Räume jetzt deutlich besser für die Öffentlichkeit sichtbar und erreichbar.

Durch die Einrichtung des Projektes „**Baby Willkommen**“ als Begrüßungsdienst aller Neugeborenen der Stadt Schwerin, in Zusammenarbeit mit dem jeweils aktuellem Oberbürgermeister und dem hiesigen Jugendamt, mit einer zusätzlichen Mitarbeiter\*in der AWO-Soziale Dienste gGmbH - Westmecklenburg 2013 und dem „**Café FuN**“ als offener Treffpunkt mit Angeboten zum Thema „Junge Familien“ erweiterte und etablierte sich die Angebotspalette der „Frühen Hilfen“.

Somit stellt die AWO die wesentlichen Eckpfeiler für diesen Bereich in der Landeshauptstadt. Das Angebot von „Baby Willkommen“ wird umfangreich und nachhaltig mit immer weiter steigenden Zahlen in Anspruch genommen. Die Arbeit musste Corona-bedingt flexibel angepasst werden und wurde teilweise online umgesetzt. Viele Sponsoren beteiligen sich an der „Willkommenstasche“ mit sinnvollen kleinen Artikeln, was zusätzlich für eine übergreifende Vernetzung von Stadt, AWO und Unternehmen der LH sorgt. Das „Café Fun“ verzeichnete 2019 enorm gestiegene Besucherzahlen, welche 2020/21 mit den teilweise notwendigen Schließungen aufgrund von Corona-Bestimmungen absolut nicht gehalten werden konnten. Viele kreative „Kleinstangebote“ wie „Online-Spielanregungen“ trugen dazu bei, weiter gut im Kontakt mit der Zielgruppe zu bleiben. Wegen des großen Erfolges dieser Gesamtkonstellation gab es viele Gespräche mit der Jugendamtsleitung darüber, wie auch externe Anbieter die Räumlichkeiten kompakt und gezielt nutzen können. Hierzu entstand ein erweitertes Konzept, welches 2021 etabliert werden konnte.

#### **4.9. Kinder- und Jugendwohngruppe Görries**

2019 wurde das Grundkonzept den Bedarfen angepasst und der sportpädagogische Aspekt wurde nicht mehr so entscheidend in den Vordergrund gestellt. Nach der dann folgenden Umbenennung in „**Kinder- und Jugendwohngruppe Görries**“ wurde eine noch höhere Nachfrage durch die Jugendämter erzielt, was zu einer deutlich besseren Auswahlmöglichkeit von Kindern und Jugendlichen für die Einrichtung führte. Dies wiederum war die Grundlage für eine Harmonisierung der Arbeit innerhalb der Einrichtung, die weitere Festigung des jungen Teams und die qualitative Weiterentwicklung der gezielten Förderung der Klient\*innen. Das betriebswirtschaftliche Ergebnis ist durch „Vollauslastung“ sehr positiv ausgefallen. Diese Entwicklung ist insgesamt als hervorragend zu bewerten, da es gelungen ist, mit gezielten kleinen Veränderungen und Anpassungen diese Einrichtung zeitgemäß erfolgreich weiterzuentwickeln.

#### **4.10. „Junge Mütter Wohngemeinschaft“**

Unsere „**Junge Mütter WG**“ konnte mit acht Gesamt-Plätzen für vier Mütter mit ihrem jeweiligen Baby als ganz neues fachliches Angebot für die LH Schwerin mit bundesweiter Strahlkraft eröffnet werden. Diese besondere familienähnliche Einrichtung wurde aus den Erfahrungen und Bedarfen der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende heraus entwickelt. Die Teamleitung der Jungen Mütter WG war zuvor als Elternzeitvertretung der GWfA tätig und ist somit inhaltlich fachlich sehr gut aufgestellt. Das Angebot richtet sich an sehr junge Mütter ab 13 Jahren mit ihrem Baby, oder auch Mütter über 16 Jahre, die einen besonderen Betreuungsbedarf aufweisen und somit noch nicht für GWfA geeignet sind. Innerhalb weniger Wochen konnte diese neue Einrichtung baulich und ausstattungstechnisch entstehen.

Dieses besondere Konzept wurde auch 2020 bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Die Auslastung 2021 war sehr gut, teilweise mit Überbelegungen, für die es temporäre „Sonderbetriebserlaubnisse“ vom zuständigen KSV gab. Nach anfänglich hohen Herausforderungen für das Team, den neuen Anforderungen punktgenau gerecht werden zu können, hat sich die gesamte Einrichtung inhaltlich, fachlich und personell stabilisiert und 2021 nun hervorragend etabliert. Diese Einrichtung ergänzt die weiteren Angebote des Trägers zielgenau.

#### 4.11. „Kinderwohngruppe am Zoo“

Nach einer Entwicklungszeit von etwa 10 Monaten konnte die jüngste Einrichtung des Bereiches HzE-HzL, die „**Kinderwohngruppe am Zoo**“ im November 2020 eröffnet werden. In enger konzeptioneller Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt gibt es hier sechs Plätze für Kinder im Alter zwischen 0 – 10 Jahren (max. 12 Jahre bei Geschwisterkindern) und zwei „vollfinanzierte“ Plätze für Inobhutnahmen von Kindern in diesem Alter bei Kindeswohlgefährdungen. Das Gebäude liegt zielgruppengünstig direkt am Schweriner Zoo zwischen zwei Seen im verkehrsberuhigten Gebiet im Grünen. Die ebenerdige Einrichtung eignet sich ideal für die kleinen Kinder, umfasst Einzel- und Doppelzimmer, einen langen Flur mit Spielstrecke, einem offenen großen Küchen-Wohnzimmer, einem flexiblen Gruppen,- und „Entspannungsraum“, mehreren Bädern, zwei Büros für die Mitarbeiter\*innen sowie ein kleines separates Leitungsbüro. Die Einrichtung hat Platz für ein körperbehindertes Kind – ein Zimmer + Bad sind barriere-reduziert konzipiert. Ein angemessenes Außengelände rundet den Standort kindgerecht ab.

Konzeptionell liegt hier der Schwerpunkt auf einem ruhigen, schönen Ort für die Kinder, gepaart mit intensiver und aktiver Elternarbeit, um eine Rückkehr ins Elternhaus fachlich mitzugestalten oder entsprechende Alternativen wie Pflegefamilien vorzubereiten. Neun Mitarbeiter\*innen wurden teils deutlich vor der Eröffnung des Hauses eingestellt um einerseits weitere Erfahrungen in anderen Einrichtungen zu sammeln, was den ganz jungen Kolleg\*innen zu Gute kam, zum anderen um dem neuen Team Zeit zu geben, sich inhaltlich und fachlich zu finden. Ein langfristiger Mietvertrag sichert den neuen Standort für diese Arbeit. Für die Leitung konnte wieder einmal eine Mitarbeiter\*in aus den „eigenen Reihen“ gewonnen werden, die sowohl die Philosophie der AWO als auch des Bereiches HzE-HzL bereits kennt und die ihre bisherigen Erfahrungen in ihre neuen Leitungsaufgaben einbringen kann.

Der Gesamtprozess von Idee über Konzept – Immobiliensuche – Umbau, Renovierung und Ausstattung – Verhandlungen mit dem Jugendamt – Betriebserlaubnis – Mitarbeiter\*innensuche und Teamzusammenstellung – bis hin zur Eröffnung am 01.11.20 wurde durch die Bereichsleitung und die Fachberater\*in verantwortlich übernommen und in einer weitergeführten engen Begleitung der Leitung und an das Team übertragen. Die Einrichtung war innerhalb wenigen Tage / Wochen voll belegt bzw. teilweise sogar überbelegt.

Nach weiteren Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt stehen nun insgesamt sieben Plätze für die KiWG und zwei „Inobhutnahmeplätze“ zur Verfügung. Zehn Mitarbeiter\*innen sind für die Einrichtung tätig.

#### 4.12. Ausblick

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

HZE Bereich gibt, da einerseits die Bedarfe an professionellen Angeboten ebenso wie die Gehaltsentwicklungen bei den Freien Trägern weiter steigen, andererseits aber ein stark verschuldeter Haushalt vorliegt. Hier wird grundlegend zukünftig realistisch geplant werden müssen, um den „Pflichtleistungen der Hilfen zur Erziehung“ gerecht werden zu können.

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

Kostengünstige Angebote mit deutlich weniger Personal oder Fach-Know-how werden allerdings ggf. kostenintensiveren, aber qualitativ hochwertigen Angeboten durch die Jugendämter vorgezogen. Diesen Tendenzen werden wir kontinuierlich argumentativ und mit erfolgreicher Arbeit entgegenwirken. Weiter gilt es, die jungen Einrichtungen voranzubringen und zu stabilisieren. Die neue Kinderwohngruppe am Zoo muss sich in Ruhe entwickeln und Erfahrungen sammeln. Die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries wird das novellierte Konzept weiter umsetzen. Die „Junge Mütter WG“ wird sich weiter festigen. Bei den Frühen Hilfen gibt es immer wieder amtsseitig weiterführende Ideen, die perspektivisch zu klären sind. Der KJND wird mit dem angepassten Konzept weiter eng mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin im Kinderschutz agieren. Des Weiteren ist die intensive Förderung der Teams mit ihren Leitungskräften und deren Rahmenbedingungen weiterhin Kernaufgabe, um eine optimale Arbeitszufriedenheit weiter aktiv zu gewährleisten, eine professionelle fachliche Arbeit zu unterstützen und einer eventuellen personellen Fluktuation somit entgegenzuwirken. Zusätzlich gilt es, sich fachlich und konzeptionell mit dem neuen Jugendstärkungsgesetz zu befassen und die Weichen für die kommenden Jahre der Veränderungen zu stellen.

## 5. Bereich Beratung

### 5.1. Beratungsstellen

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

Im Zuge des neuen Schwangerschaftsberatungsgesetzes wurden Einzugsgebiete und Beratungsstellen „neu“ geordnet. Für unsere Beratungsstelle hatte das zur Folge, dass wir für Schwerin 0,5 Fachkräfte abbauen sollten, obwohl wir seit Jahren die höchste Beratungsquote vorhielten. Da wir uns im Interessenbekundungsverfahren auch für den Landkreis Nordwestmecklenburg beworben hatten und hier den Zuschlag erhielten, konnten wir alle Fachkräfte behalten. Der Aufbau der Schwangerschaftsberatungsstelle in Gadebusch wurde im ersten Halbjahr 2017 umgesetzt und mit dem neuen Interessenbekundungsverfahren 2019 verstetigt. Für 2022 steht das neue Interessenbekundungsverfahren an.

Neben den genannten Beratungsstellen haben wir zusammen mit unserem AWO-Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. und den dort geführten Beratungsstellen, wie **Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt**, die **Kinder- und Jugendberatung in Fällen häuslicher Gewalt**, die **Opferberatung sexueller Gewalt**, die **Beratung Frauen in Not und häuslicher Gewalt Grevesmühlen** sowie die **Beratungsstelle Zwangsprostitution und Menschenhandel ZORA** das gesamte Spektrum der Krisenintervention abgedeckt und arbeiten dadurch vernetzt, sowohl für das Land Mecklenburg-Vorpommern als auch für die Region Westmecklenburg.

## 5.2. Integrationsfachdienste (IFD)

Der Integrationsfachdienst als Beratungs- und Vermittlungsstelle hat sich seinen guten Ruf in Westmecklenburg erhalten. Wie im letzten Lagebericht angedeutet, wurde die Leistung vom Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (europaweit) neu ausgeschrieben. Aufgrund unseres eingereichten Konzeptes und der anerkannten Professionalität unserer Mitarbeiter\*innen erhielten wir den Zuschlag für die nächsten drei bis fünf Jahre. Dadurch ist mittelfristig eine Kontinuität des Dienstes gesichert. In 2021 sind die drei Jahre bereits abgelaufen. Wir gehen davon aus, dass die Leistung 2022 erneut ausgeschrieben wird.

Für die Jahre 2011 bis 2016 wurde über die Bundesagentur für Arbeit und dem Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern das Projekt „Initiative Inklusion“ beim Integrationsfachdienst gefördert. Ziel des Projektes ist es, Schüler\*innen aus Schulen zur Lebensbewältigung und aus Körperbehindertenschulen Praktika in Betrieben zu suchen und dadurch auch Chancen für eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für diesen Beratungsbereich wurde von Seiten des Ministeriums eine Weiterführung bis zum Schuljahr 2020/21 angestrebt mit dem Ziel der Verstärkung bei der neu angedachten Ausschreibung, die dann Teil des IFD werden soll.

## 6. Bereich Freizeit/Jugend

### 6.1. Feriendorf Mueß

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

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

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

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

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

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

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

## **6.2. Das Sportinternat**

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

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

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

Auch die Essenversorgung wurde unter den notwendigen Hygienebedingungen (Abstandsregelung und Händedesinfektion sowie gesonderte Sitzregelungen) gut umgesetzt.

Ein Hauptproblem der Pandemie war, dass in den nachfolgenden Monaten keine Sichtungen und Probewochen durchgeführt werden konnten. Das hat für alle Sportarten gravierende Auswirkungen und damit auch für die Belegung des Sportinternats und die Auslastung. Unsere Auslastung lag im Durchschnitt bei 75 Schüler\*innen.

### 6.3. Treffpunkt „Déjà-Vu“

Die offene Kinder- und Jugendarbeit der Einrichtung setzte sich auch 2021 mit Lebenslagen, Lebensstilen und Lebensbedingungen sowie den aktuellen Anliegen der Besucher\*innen auseinander. Nach wie vor orientieren sich die Angebote und die Arbeit im „Déjà Vu“ an den Bedürfnissen der Besucher\*innen. In der Arbeit des letzten Jahres wurden weiterhin die Stärken und Ressourcen der Kinder und Jugendlichen genutzt.

Vorrangig kommen die Kinder und Jugendlichen aus dem Umfeld Neu Zippendorf und Mueßer Holz und sozial schwachen Systemen/Familien. Sie weisen Defizite in den schulischen, persönlichen und sozialen Bereichen auf. Die Anzahl der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen ist 2021 weitestgehend gleichgeblieben.

Geprägt war das erste Halbjahr 2021 erneut vom dritten Lockdown der Corona-Pandemie. So musste die pädagogische Arbeit von den gewohnten Tagesstrukturen, Angeboten und Events völlig umgestellt und neue Herangehensweisen entwickelt werden, um unsere Kinder und Jugendlichen im Stadtteil zu erreichen. Unser Hauptaugenmerk richtete sich vor allem an Online-Angebote über Facebook und Instagram, Stadtteilbegehungen und die Sicherung von telefonischer bzw. E-Mail-Erreichbarkeit. Unser Ziel war es, bestehende Kontakte zu unseren Kindern und Jugendlichen aufrecht zu erhalten und eventuell in der ungewohnten Situation neue Kontakte zu knüpfen. Ein Mittel hierfür, war z.B. auch in Abständen die Verteilung von Flyern zur Information über Maßnahmen und Angebote in unserem Sozialraum. Des Weiteren konnten wir in diesem Zeitraum, unter der Einhaltung von vorgegebenen Hygiene- und Corona-Schutzmaßnahmen, unsere Unterstützung bei der Beschaffung von Aufgaben im Homeschooling, Internetsuche, Ausdrucke für die Schule oder gewünschte Kopien anbieten.

Im zweiten Halbjahr 2021 konnten wir endlich wieder nach dem dritten Lockdown der Corona-Pandemie ab dem 31.05.2021 schrittweise in kleinen Gruppen und unter Einhaltung aller geforderten Hygienemaßnahmen/Regeln öffnen und somit wie gewohnt den direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen in unserer sozialpädagogischen Arbeit aufnehmen. Durch teils unterschiedliche Aussagen in verschiedenen Medien, Mundpropaganda und nicht immer eindeutigen Regelungen liefen die persönlichen Kontakte und Besucher\*innenzahlen in unserer Einrichtung zögerlich an. So war es für uns wichtig, Aufklärungsarbeit zu betreiben und geforderte Vorschriften der Maßnahmen zur Lockerung im sozialen Umfeld näher zu bringen. Es gab Anfangs noch viele offene Fragen und so manche Unklarheit zu teilweisen im Wochenrhythmus wechselnden Regelungen.

Umso erfreulicher war die steigende Nachfrage nach unserer Sommerferiengestaltung und dem Feriencamp. Innerhalb von zwei Tagen war die erste Woche unserer Ferienspiele unter dem Motto „Wir haben Spaß an Bewegung“ zu 80 % und unser Feriencamp sogar zu mehr als 100 % ausgelastet. Dies zeigte eindeutig, welcher großer Bedarf an wieder stattfindenden sozialen Kontakten vorhanden war und welche die Probleme des Homeschooling und der Wechselunterricht mit sich brachten. Auch die psychische Entlastung in vielen Familien war nach dem Lockdown wieder spürbar. Vor allem mit Beginn der Sommerferien zeigte sich in den festen Gruppen unserer Besucher\*innen bei den einzelnen Aktivitäten, dass das Aggressionspotential, meist verbal, stark zugenommen hatte. Gerade hierfür und in diesem Zusammenhang nutzten wir viele Einzelgespräche und kleinere Gruppengespräche, in denen es um allgemeine Belange, familiäre Probleme, Schulprobleme und soziale Konflikte ging.

Größere Events, Aktionen, Ideen und Projekte konnten wir trotz der Lockerungen aufgrund einiger bestandener Einschränkungen noch nicht vollumfänglich umsetzen. Gemeinsam mit dem LJW der AWO ist aber für 2022 vieles geplant.

Auch 2021 hatten wir mehrere Praktikanten in der Erzieherausbildung bei uns zum Praktikum. Diese schlossen ihre Prüfungen mit guten bis sehr gute Ergebnissen bei uns ab.

Ein wiederkehrendes Problem ist die Arbeitskräftesituation, die sich gerade bei Krankheit und Urlaub bemerkbar macht. In dieser Hinsicht erschwert sich auch im Bedarfsfall eine intensive Einzelfallarbeit, aber auch die Arbeit in vielen anderen Belangen.

Erfreulich ist abschließend noch zu erwähnen, dass uns auch im Jahr 2021 langjährige Partner\*innen mit großzügigen Spenden für unsere Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen unterstützt haben.

Durch viele neue Ideen und auch gegebenen Möglichkeiten sehen wir einen positiven Ausblick für unsere künftige gemeinsame Arbeit im Jahr 2022.

Wir können auch für das Jahr 2021 einschätzen, dass wir den Zielen und Aufgaben im Treffpunkt „Deja Vu“ entsprechend der Konzeption und der ESF-Förderung gerecht geworden sind und nahtlos an die guten Ergebnisse der Vorjahre in der Kinder- und Jugendsozialarbeit anknüpfen konnten. Obwohl es manchmal über das Jahr schwierig war, die notwendige Motivation aufzubauen, da die Kinder und Jugendlichen teilweise nicht erreichbar waren.

Ein wichtiger Aspekt in der weiteren Jugendsozialarbeit des „Deja Vu“ ist die sichere Finanzierung in den kommenden Jahren. Es müssen Perspektiven geschaffen werden!

#### **6.4. Das Projekt „Jugend Stärken 2.0“**

Im Jahr 2021 hat sich das Projekt trotz der pandemischen Lage in der Stadt Schwerin weiter etabliert. Das findet seinen Ausdruck darin, dass im Juni 2021 die Gesamtzahlen der Begleitung von mindestens 250 Jugendlichen erfüllt worden sind.

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

- Mit dem Jobcenter das Vorhaben You-Connect auszuprobieren und auf seine Wirksamkeit hin zu prüfen
- die Vermittlungsquote zu erhöhen
- einen Fachtag vorzubereiten sowie
- die Projektevaluation und Fortschreibung zu beginnen.

##### 1. Das Projekt You-Connect konnte nicht ausprobiert werden.

Es gab sowohl technische Schwierigkeiten, aber auch bedingt durch die Pandemie keine Möglichkeit, mit den Kund\*innen des Jobcenters in direkten Kontakt zu kommen. Dadurch war eine Einstiegs- und Entwicklungsphase nicht möglich.

##### 2. Die Vermittlungsquote konnte erhöht werden.

Wir mussten feststellen, dass ein Teil der Teilnehmenden wieder in das Projekt zurückgekehrt sind, weil die Arbeitsverhältnisse aus unterschiedlichsten Gründen beendet oder

nicht fortgeführt wurden.

3. Ein Fachtag konnte auf Grund der Pandemie nicht durchgeführt werden. Er wird im Monat Mai 2022 durchgeführt.
4. Seit November 2021 besteht Klarheit darüber, dass es eine Weiterführung des Projektes geben wird, unter dem Thema: Jugend Stärken - Brücken in die Eigenständigkeit.

Auf Grundlage der Entscheidungen der Geschäftsführungen von AWO und RegioVision sowie auf der Grundlage des Strategietreffens vom Dezember 2021 hat die Trägergemeinschaft erste Arbeitsschritte eingeleitet. Dazu haben die Mitarbeitenden an Onlinekonferenzen des BV der AWO und der beteiligten Bundesministerien teilgenommen. Es gibt erste Projektideen und Entwürfe, die jetzt weiter qualifiziert werden müssen.

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass sich das Projekt unter einer Vielzahl von jungen Menschen in der Altersgruppe 12 - 26 Jahren mit einem Hilfe- und Unterstützungsbedarf weiter als feste Institution entwickelt hat. Deutlich wurde gerade unter den Bedingungen der Pandemie der Bedarf an Beratung und Unterstützung und dort wo es möglich war, auch an Begleitung, die nicht abgenommen hat. Hier sind insbesondere die Netzwerke zum Jobcenter, zur Ausländerbehörde, zur Abteilung Bildung oder auch zu den Wohnungsunternehmen sowie Schulen der Stadt Schwerin zu nennen.

Mit der Beseitigung von Stolpersteinen im Bereich der sozialen Integration konnte gerade auch über die Zeitarbeitsfirmen die berufliche Integration eine Vielzahl von jungen Menschen erreicht werden. Hier hat sich gezeigt, dass die Bereitschaft bei den Jugendlichen besonders groß ist. An dieser Stelle sind besonders die Teilnehmenden aus Afghanistan zu benennen, die ihren Einstieg in das Arbeitsleben bei den Zeitarbeitsfirmen gefunden haben. Die Einsätze erfolgten überwiegend im helfenden Produktionsbereich. Versuche, dies stärker auch in den Bereich der Pflege hinein zu entwickeln, waren nicht sehr häufig von Erfolg geprägt. Modellhaft haben wir dazu mit der Firma Randstad mit einigen Jugendlichen den Integrationsprozess gestaltet. Dieses Beispiel wollen wir jetzt verallgemeinern und für eine mögliche Fortführung des Projektes mit weiteren Zeitarbeitsfirmen diskutieren und implementieren. Gezeigt hat sich, dass es notwendig ist, auf beiden Seiten das Verständnis füreinander zu entwickeln. Einerseits hat eine Reihe von Jugendlichen, gerade mit Migrationshintergrund, eine andere biografische Erfahrung im Arbeitsleben entwickelt, und andererseits ist eine veränderte Sichtweise in den Zeitarbeitsfirmen zum Erwerbsleben der Teilnehmer\*innen notwendig.

Weiterhin liegen die Probleme in den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden, sowohl was ihre Bildungsmöglichkeiten aber auch ihre psychischen Voraussetzungen anbetreffen. Im Projekt sind gegenwärtig 340 Teilnehmer\*innen erfasst, davon 22 aus der ersten Förderperiode. Die Zahl der Maßnahmeteilnehmenden aus dem Fördergebiet ist ebenfalls erreicht worden. Aktuell sind noch 49 Jugendliche in der aktiven Betreuung und Begleitung.

Es ist zu klären, wie diese bei der Weiterführung des Projektes durch einen anderen Träger übergeben werden oder wie diese erfasst werden sollen, wenn die Trägergemeinschaft das Projekt weiterführen wird.

### **6.5. Bereich HzA**

Auch in 2021 wurden die Teilnehmerzahlen von Seiten des Jobcenters Schwerin erneut von 20 auf 16 Teilnehmer\*innen und im Bereich Lüz von 15 auf 10 Teilnehmer\*innen in zwei AGH-Maßnahmen gekürzt.

Die Zusammenarbeit mit beiden Jobcentern gestaltet sich vertrauensvoll und konstruktiv.

### **6.6. Miniaturenpark „Lütt Schwerin“**

Als größere Veranstaltung war das jährliche Kinderfest geplant. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten wir das Zeitfenster der coronabedingten kürzeren Öffnung nutzen.

Leider haben wir durch die Pandemie auch im Miniaturenpark große Einnahmeverluste und Besucherrückgänge durch die „gestückelte“ Saison. Durch die Corona-Schutzmaßnahmen und damit verbundenen Einschränkungen war die Parkeröffnung erst zum 1. Juli 2021 möglich. Bis zum jetzigen Zeitpunkt konnte das Jobcenter nicht sagen, ab wann die Teilnehmer\*innen wieder ihrer Präsenzpflcht in den AGH nachkommen dürfen.

Vom Termin der Präsenzpflcht der Teilnehmenden bis zur Parkeröffnung benötigen wir etwa 3 Wochen. Nach Möglichkeit verlängern wir die Saison 2021 über den 31.10.2021 hinaus. Bei den Gästezahlen können wir keine Prognose abgeben.

### **6.7. Ausblick**

Wir gehen davon aus, dass in 2022 weitere Reduzierungen der AGH's beschieden werden.

Sollten die Teilnehmerzuweisungen des Jobcenters weiter sinken, würden sich die Kosten für eine AGH-Maßnahme gravierend erhöhen.

Weitere Probleme waren und sind die Corona-Verordnungen, da Ende des Jahres die Teilnehmer\*innen nicht mehr vor Ort sein durften, obwohl sie es wollten und unser Hygienekonzept das auch umsetzen ließ.

Das Hauptproblem 2022 wird sein, den sehr schönen Miniaturpark „Lütt Schwerin“ für Besucher\*innen zu bewerben, um möglichst viele Gäste begrüßen zu können.

## **II. Personalbereich**

Unsere Bereichsleiter- und Bereichskoordinationsstruktur hat sich sowohl nach innen (betriebsintern) als auch nach außen (Politik, Ämter, Ministerien, Fachausschüsse) bewährt.

Wobei wir durch das Ausscheiden einer langjährigen Mitarbeiterin unsere Struktur evaluiert haben und insbesondere den Bereich Pflege als eigenständigen Bereich mit einer Bereichsleitung neu besetzt haben und zusätzlich die Bereichsleitung Controlling/Finanzen verstärkt haben.

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

Im Jahr 2021 beschäftigten wir durchschnittlich 753 Mitarbeiter\*innen (729 zu 2020), davon 625 Mitarbeiter\*innen auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt.

Um dem wachsenden Fachkräftemangel, wie Anfangs beschrieben, entgegenzuwirken entwickeln wir ständig unsere Recruitingmaßnahmen weiter und verbessern unseren Internetauftritt. Zusätzlich werden weitere Sozialmedien (Facebook, Instagram), Portale (indeed, ebay-Kleinanzeigen) ausprobiert und analysiert. Die Kampagnen zeigen erste Erfolge, insbesondere bei Neubesetzungen offener und/oder neu geschaffener Stellen.

Des Weiteren haben wir unsere bestehende AAVO den Marktentwicklungen erneut angepasst und werden diese ständig evaluieren sowie insbesondere das Vergütungssystem weiterentwickeln. Folge ist, dass wir in 2021 erneut Personalkostensteigerungen i.H.v. 5,34 % umgesetzt haben. Insgesamt haben wir in den letzten drei Jahren die Personalkosten um 34,50 % gesteigert und nähern uns auch mit dem neuen Gesellschafterbeschluss vom 25.11.2021 dem TVöD zu ca. 98 % an.

### **III. Bereich Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagementsystem der AWO-Soziale Dienste gGmbH – Westmecklenburg ist sehr gut aufgestellt und wird in allen Einrichtungen gelebt.

Der regelmäßige Austausch der einzelnen Bereiche in den Qualitätszirkeln und auch die bereichsübergreifende Thematisierung des Qualitätsmanagements in den Bereichsrunden führen zu einer konstanten Weiterentwicklung und stetigen Verbesserung des Systems. Die tägliche Arbeit der Qualitätsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen u.a. auch in dem QM-System ConSense als digitale Version eines QM-Handbuches führt zu einem stetigen Informationsfluss und unterstützt das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter in ihrem täglichen Handeln.

Die Forderung der DIN ISO 9001 zur Durchführung von Audits wird kontinuierlich umgesetzt. Die Audits werden aktuell alle zwei bis drei Jahre in jeder Einrichtung durchgeführt. Mittlerweile sind diese so gut etabliert, dass sie als hilfreich und unterstützend angesehen werden.

Anfang 2020 hatten wir uns entschieden, das QM-System im Unternehmen weiterzuführen, jedoch auf externe Auditierung zu verzichten und damit das Zertifikat – welches bis 2020 gültig gewesen wäre – ab dem 02.07.2020 nicht mehr zu verwenden. Für unsere Kostenträger ist qualitative gute Arbeit, jedoch nicht das Zertifikat, relevant und wird auch nicht refinanziert. Die Entscheidung gegen eine erneute externe Zertifizierung durch die DQS wurde nicht bereut. Auch für Wettbewerbszwecke brachte die Zertifizierung keine erkennbaren Vorteile. Trotzdem werden wir die Anforderungen der DIN ISO 9001:2015 weiterverfolgen, um unser QM-System kontinuierlich weiterzuentwickeln.

#### IV. Vermögens-, Finanz- und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gmbH-Westmecklenburg hat sich im Jahr 2021 durch die eingeleiteten Maßnahmen in 2019 weiter entspannt. Die Liquidität hat sich dadurch erhöht, obwohl wir nicht nur im „umgangssprachlichen“ Freiwilligenbereich, wie die Beratungsstellen, trotz Bewilligungsbescheiden der öffentlichen Verwaltung (teilweise bis zu sechs/acht Monaten und länger) in Vorleistung gehen müssen. Mittlerweile müssen wir auch für gesetzliche Pflichtleistungen drei bis sechs Monate in Vorleistung gehen (HzE-Bereich, Kita-Bereich, u. a. auch für Ermäßigungstatbestände der Eltern oder Eingliederungshilfen). Des Weiteren konnten durch Realisierung von Projekten auch getätigte Vorlaufkosten refinanziert werden.

Im Finanzbereich konnten wir die eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen verstetigen, sodass sich auch die Qualität verbessert hat. Ebenso konnte das Risikomanagement verstetigt und fortgesetzt werden, wie z.B. die monatlichen Kostenstellenauswertungen, BWA's, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsplanung und Prüfung, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Liste“, Spenden- und Vertragsmanagement.

Da die Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen mit allen Vertragspartner\*innen immer komplizierter und vor allem langwieriger werden, haben wir eine Projektgruppe in Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen bestehend aus Geschäftsführung, Finanz-, Personal- und entsprechende Bereichsleitungen gebildet. Dadurch sind wir besser für und in den Verhandlungen aufgestellt und konnten zeitnaher und regelmäßiger zu Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen aufrufen (25).

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

Besondere Vorgänge nach Ende des Geschäftsjahres liegen nicht vor.

Einige Kennzahlen verdeutlichen die FVE - Lage:

	31.12.2021 Euro / Wert	31.12.2020 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr
<b>Kennzahlen zur Erfolgslage</b>			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.313.283,95	1.181.080,79	132.203,16
Eigenkapital	4.684.522,07	3.371.238,12	1.313.283,95
Eigenkapitalrendite in %	<b>28,03</b>	35,03	-7,00

Jahresüberschuss/-fehlbetrag + Zinsen und ähnliche Aufwendungen	1.369.488,13	1.245.248,27	124.239,86
Bilanzsumme	8.037.857,02	6.947.630,66	1.090.226,36
<b>Gesamtkapitalrendite in %</b>	<b>17,04</b>	<b>17,92</b>	<b>-0,88</b>

#### EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)

Jahresüberschuss/-fehlbetrag + Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	1.313.283,95	1.181.080,79	132.203,16
+ Zinsen und ähnliche Aufwendungen	28.181,48	20.566,70	7.614,78
	<u>56.204,18</u>	<u>64.167,48</u>	<u>-7.963,30</u>
<b>EBIT</b>	<b>1.397.669,61</b>	<b>1.265.814,97</b>	<b>131.854,64</b>
	31.12.2021 Euro / Wert	31.12.2020 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr

#### Kennzahlen zur Vermögenslage

<u>Eigenkapital</u>	4.684.522,07	3.371.238,12	1.313.283,95
Bilanzsumme	8.037.857,02	6.947.630,66	1.090.226,36
<b>Eigenkapitalquote in %</b>	<b>58,28</b>	<b>48,52</b>	<b>9,76</b>
<u>Verbindlichkeiten</u>	2.988.478,96	3.213.757,40	-225.278,44
Bilanzsumme	8.037.857,02	6.947.630,66	1.090.226,36
<b>Verbindlichkeitenquote in %</b>	<b>37,18</b>	<b>46,26</b>	<b>-9,08</b>
<u>Anlagevermögen</u>	2.399.813,52	2.459.502,92	-59.689,40
Bilanzsumme	8.037.857,02	6.947.630,66	1.090.226,36
<b>Anlagenintensität in %</b>	<b>29,86</b>	<b>35,40</b>	<b>-5,54</b>
	31.12.2021 Euro / Wert	31.12.2020 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr

#### Kennzahlen zur Liquidität

Jahresüberschuss/-fehlbetrag + Abschreibungen (auf immat. VGdAV und SAV + VGdUV)	1.313.283,95	1.181.080,79	132.203,16
- Verminderung Pensionsrück- stellungen	114.153,74	125.957,65	-11.803,91
	<u>94.819,43</u>	<u>20.434,35</u>	<u>74.385,08</u>
<b>Cashflow</b>	<b>1.332.618,26</b>	<b>1.286.604,09</b>	<b>46.014,17</b>

<u>Nettoverschuldung</u>	2.528.728,81	3.415.465,33	-886.736,52
Cashflow	1.332.618,26	1.286.604,09	46.014,17
<b>Nettoverschuldung in Jahren bezogen auf den Cashflow</b>	<b>1,90</b>	<b>2,65</b>	<b>-0,75</b>

## V. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

## VI. Angaben zu Zweigniederlassungen

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

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

## B. Risikobericht

### I. Risiken

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

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

Eine weitere Herausforderung bleibt darin bestehen, die „neuen“ Verwaltungsstrukturen der Kreisgebietsreform zu bedienen. Der Verwaltungsaufwand hat sich exorbitant erhöht und wird trotz transparenter Darstellung unsererseits in den Entgeltverhandlungen nicht immer refinanziert.

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

nen gegensteuern.

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

## **II. Ausblick, Chancen**

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

Der Bereich Pflege ist seit Jahren stabil. In diesem Geschäftsfeld sehen wir auch künftig noch neue Möglichkeiten für innovative Ideen und Produkte. Wobei für uns Bedarfe und Standortfaktoren ausschlaggebende Faktoren sind und wir Anfragen einer genauen Prüfung unterziehen werden. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter\*innen sein.

Für 2021 wurden sowohl für die stationären Einrichtungen als auch ambulanten Pflegedienste neue Pflegesätze und Punktwertsteigerungen verhandelt, was eine weitere Ergebnisverbesserung mit sich bringen wird. In 2021 haben wir mit Auslaufen der Vertragslaufzeiten zu neuen Pflegesatzverhandlungen aufgerufen, die dann in 2022 greifen werden.

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

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

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

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

Zum Ende des Jahres 2021 wurde auf der Gesellschafterversammlung die Novellierung unserer Allgemeinen Arbeits- und Vergütungsordnung (AAVO) mit den neuen Vergütungstabellen beschlossen. Mit dem neuen Vergütungssystem sind wir modern und in Anlehnung des öffentlichen Tarifes (TVöD-L) angekommen und damit zu anderen Mitbewerbern konkurrenzfähig.

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

Für das Geschäftsjahr 2022 erwarten wir ein ausgeglichenes Betriebsergebnis.

Schwerin, 8. Juni 2022

Axel Mielke  
Geschäftsführer