

Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Nordwestmecklenburg e.V.
Pelzerstraße 15
23936 Grevesmühlen



Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024

Einleitung

Der DRK Kreisverband Nordwestmecklenburg e.V. ist eine regional agierende soziale Hilfsorganisation in der Rechtsform eines eingetragenen, gemeinnützigen Vereins, der es sich zum Ziel gesetzt hat, die Interessen derjenigen wahrzunehmen, die der Hilfe und Unterstützung bedürfen. Als Untergliederung des DRK Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern ist der DRK Kreisverband Nordwestmecklenburg e. V. ein Bestandteil der weltweit aktiven Rotkreuzgemeinschaft.

Organe des DRK Kreisverbandes Nordwestmecklenburg e.V. sind die Kreisversammlung, das Präsidium sowie der hauptamtliche Vorstand.

Oberstes Beschlussorgan des Kreisverbandes ist die Kreisversammlung, welche aus Delegierten der Ortsvereine, der Mitglieder (die nicht anderweitig organisiert sind), der Rotkreuz-Gemeinschaften und den Mitgliedern des Präsidiums besteht.

Der DRK Kreisverband unterhält in Grevesmühlen in der Pelzerstraße 15 eine Kreisgeschäftsstelle und am Standort Wismar Büroräume in der Hans-Grundig-Straße 34.

Der hauptamtliche Vorstand führt die Geschäfte des DRK Kreisverbandes Nordwestmecklenburg e.V. unter Beachtung der Satzung, der Beschlüsse der Kreisversammlung und des Präsidiums.

1. Wirtschafts- und Geschäftsbericht

Als ein Unternehmen der Sozialwirtschaft bearbeitet der DRK Kreisverband eine Vielzahl sehr heterogener Geschäftsfelder, die im Wesentlichen im sozialen und pflegerischen Bereich, in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Beratung und Betreuung sozial Benachteiligter und anderer Hilfe suchender Menschen unserer Gesellschaft liegen.

Die Hauptgeschäftsfelder des Kreisverbandes sind:

- der Bereich der Kindertagesstätten (13 Kindertagesstätten, davon 3 Horte),
- die ambulante Pflege (4 Sozialstationen in Gadebusch; in Neukloster, in Grevesmühlen sowie im Klützer Winkel)
- der Fahrdienst
- der Hausnotruf
- die Kleiderkammern und Rot-Kreuz-Speicher (Kleiderladen)

- die Erste-Hilfe-Ausbildung
- das Betreute Wohnen (47 Wohnungen – 32 in Herrnburg und 15 in Boltenhagen)
- eine Mehrgenerationenwohnanlage mit 21 Wohneinheiten verschiedener Größe als Bestandteil des Sozialen Zentrums Klütz
- Servicewohnen „Schlossblick“ (24 Einheiten = 2 x 12 Senioren-WG) als Bestandteil des Sozialen Zentrums Klütz
- Verschiedene Beratungsdienste – Allgemeine Soziale Beratung, Migrationsberatung, Familienberatung, Schwangerschaftsberatung,
- Eine Mit-Mach-Zentrale als koordinierende Beratung und Vermittlung von ehrenamtlichem Engagement
- Jugendclubs in Neuburg und Boltenhagen sowie das Kinder- und Jugendfreizeitzentrum in Wismar
- Streetwork/ Mobile Jugendarbeit in Wismar
- das Mehrgenerationenhaus in Wismar mit Offenen Treff und generationsübergreifenden Angeboten
- Schulsozialarbeit in Zierow, Grevesmühlen, Neuburg und Gadebusch
- eine Kreisnachforschungsstelle/ Kreisauskunftsbüro
- der Katastrophenschutz - 1 Sanitätsgruppe als Bestandteil des auf Kreisebene organisationsübergreifenden Sanitätszuges, 1 Wassergefahrengruppe, Mitarbeit in der SEG-Gruppe „Rettung“ sowie MTF 13 (Medical Task Force) am Standort Grevesmühlen
- das vielfältige Ehrenamt, u.a. mit zwei Ortsvereinen (Schönberger Land und Grevesmühlen) mit je einer Wasserwachtgruppe, dem Jugendrotkreuz sowie den „Blutspendenengeln“
- die Seniorenarbeit mit Seniorentreff und Seniorensport
- die Mitarbeit bei der Organisation der Blutspende durch den DRK-Blutspendedienst MSOP gGmbH

Im Weiteren ist der DRK Kreisverband Nordwestmecklenburg e.V. Vertragspartner des Landkreises Nordwestmecklenburg bei der Aufgabenwahrnehmung des öffentlichen Rettungsdienstes. Die Leistungserbringung erfolgt mittels Einbindungsvertrag mit seit 2016 bestehenden DRK Rettungsdienst Nordwestmecklenburg gGmbH.

1.1. Wichtige Vorgänge des Geschäftsjahres und Ergebnisentwicklung

Konsequent, wie bereits in den zurückliegenden Jahren, engagierte sich der DRK Kreisverband nochmals stärker im Bereich der Flüchtlingshilfe und arbeitete in enger und kooperativer Abstimmung mit dem Landkreis Nordwestmecklenburg zusammen. Die seit dem Oktober 2023 praktizierte Betreuung von Flüchtlingen in der Gemeinschaftsunterkunft in der Gemeinde Upahl nahe Grevesmühlen wurde auch 2024 fortgeführt. Entsprechend der Vorgaben des Landkreises Nordwestmecklenburg wurden in der Maximalausprägung bis zu 250 Flüchtlinge (Asylbewerber) in der Gemeinschaftsunterkunft (GU) betreut, wobei erste integrative Angebote, wie beispielsweise Sprachunterricht, den Alltag prägte.

Der in vergangenen Jahren vorangetriebene Digitalisierungsprozess, insbesondere der Verwaltungsaufgaben wurde kontinuierlich fortgesetzt. Die digitale Bearbeitung

sämtlicher Belege (ELO) ist umgesetzt, so dass inzwischen alle Einrichtungen in diesen Prozess eingebunden sind. Der damit verbundene Schulungs- und Fortbildungsaufwand konnte unter Zuhilfenahme externer Firmen (MüritzComp; IT Mandarin; Steuerberatungsgesellschaft WETREU) gewährleistet werden.

Im gesamten Jahr 2024 zeigte sich, dass der eingeschlagene Weg zu mehr Effizienz, Transparenz und besserer interner Zusammenarbeit führte.

Wesentlicher Schwerpunkt waren im abgelaufenen Jahr die fortlaufende Liquiditätsüberwachung sowie das Forderungsmanagement.

Für den Bereich der Kindertagesstätten, als größter Bereich des DRK-Kreisverbandes, konnte die neu geschaffene Stelle „Qualitätsmanagement“ vollumfänglich installiert werden, sodass erste positive Effekte sichtbar wurden.

Betriebsintern wurden analog den Vorjahren die etablierten Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und zur bereichsspezifischen Vergütung unserer Mitarbeiter modifiziert. Die Vergütungen im Jugend- und Sozialbereich sowie in den Kindertagesstätten orientieren sich an den vergleichbaren Entgelten im TVöD.

Die in den vergangenen zwei Jahren sehr dynamische Entwicklung der tariflichen Entgelte ging auch am DRK Kreisverband nicht spurlos vorbei und fand in 2024 ihre Fortsetzung. Abermals gab es deutliche Zuwächse der Vergütungen in allen Bereichen sowie erstmalig zwei zusätzliche Regenerationstage.

Die Geschäftsführung arbeitet dabei - unter Einbindung der Bereichsleiter - intensiv und konstruktiv mit dem Betriebsrat zusammen.

Regelmäßig und abseits des obligatorischen Monatsgespräches finden informelle Treffen statt, die einen permanenten Austausch und Interessenausgleich gewährleisten, was letztlich dem Gesamtbetrieb und der Belegschaft von Nutzen ist. Damit einhergehend wurde turnusmäßig im November die bereichsübergreifende Betriebs- und Mitarbeiterversammlung gemeinsam durchgeführt, was gleichfalls die kooperative Zusammenarbeit verdeutlicht.

Der weiterhin dynamische und fortlaufende Anstieg der Personalkosten bereitet einzelnen Bereichen und Projekten (u.a. Fahrdienst, Rot-Kreuz-Shop, die Kleiderkammern, Beratungsdienste) große Probleme, da eine Refinanzierung bzw. die notwendige Wirtschaftlichkeit nicht gegeben ist. Auch die bereits von der Politik angekündigten Erhöhungen des allgemein verbindlichen Mindestlohnes sind neben der allgemeinen Teuerungsrate eine erhebliche Herausforderung für die bereits genannten Aufgabenfelder.

Des Weiteren stiegen die Vergütungen für die in der Pflegebranche beschäftigten Mitarbeiter weiter an, jedoch stellte sich deren Refinanzierung als sehr kompliziert und fragil dar, da wie bereits in den Vorjahren verschiedene Sozialversicherungsträger sich gegen eine kostendeckende Leistungsvergütung verweigerten und zum Teil endlos erscheinende Schlichtungsverfahren zu Verzögerungen führten.

Gleichwohl die Ambulante Pflege sehr viel Potential zur betrieblichen Entwicklung verspricht, gelingt es nur unzureichend diesen Bereich signifikant auszubauen und weiterzuentwickeln. Als wesentlicher Grund sei hier der zunehmende Mangel an verfügbaren Arbeitskräften genannt. Obwohl ein erhöhter Bedarf, d.h. mehr Patienten der

ambulanten Versorgung anheimfallen, konnte aus vorgenannten Gründen erneut kein Wachstum generiert werden.

Mehr denn je muss Ausbildung und intelligente und innovative Personalsuche durch vielfältige Werbe- und Akquisemaßnahmen unterstützt werden.

Bereichsübergreifend beteiligte sich der DRK Kreisverband an Berufsinfobörsen, Workshops, öffentlichen Werbeveranstaltungen und ist regelmäßig zu verschiedenen Formaten der Wirtschaftsfördergesellschaft des Landkreises NWM präsent.

Zusätzlich wurden einschlägige Social-Media-Plattformen eingebunden, um somit permanente Präsenz und Aufmerksamkeit zu erzeugen. Für das Recruiting wurden interne Prozesse bereits im Vorjahr angepasst, um somit deutlich zeitnaher und effizienter potenzielle Mitarbeiter kennenzulernen und letztendlich zu gewinnen.

Eine mit der Wirtschaftsfördergesellschaft des LK NWM (Welcome-Center) geschlossene Kooperationsvereinbarung zeigte erste Erfolge.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnte das Projekt „Stadtteilmütter“ in Wismar, welches die individuelle Unterstützung junger geflüchteter Frauen als Ziel definiert, weitergeführt werden.

Zusätzlich etablierten wir im Mehrgenerationenhaus in Wismar ein gemeinsames „PC-Cafe“ für Senioren und Kindern/Jugendlichen, was sehr viel Zuspruch gefunden hat.

1.2. Ehrenamt

- Die Durchführung der traditionellen Ehrenamtsmesse 2024 erfolgte im Rahmen der jährlich in der Hansestadt Wismar stattfindenden Hanseschau. Diese Konstellation ist Garant dafür, das tausende Besucher sich an zwei Tagen ein umfassendes Bild über die Vielfalt von ehrenamtlichen Engagement machen können.
- Die Gewinnung neuer Freiwilliger für die Sanitätsgruppe konnte erfolgreich fortgesetzt werden, so dass momentan die vollumfängliche Einsatzbereitschaft dem Landkreis Nordwestmecklenburg gemeldet werden konnte.
- Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen für das Kreisauskunftsbüro, für die Wasserwachten in Schönberg und Grevesmühlen sowie für einzelne Mitglieder der Wassergefahrengruppe findet regelmäßig statt.
- Die Ausbildung von Rettungsschwimmern in Grevesmühlen und Schönberg konnte forciert werden, was sich in der Anzahl der Schwimmkurse niederschlägt.
- Viele Kinder und Jugendliche aus dem Landkreis Nordwestmecklenburg erlangten ihr Schwimmbzeichen in Grevesmühlen (Badeanstalt am Plogensee) und Schönberg (Naturbadeteich), wobei die Teilnehmer aus vielen der umliegenden Gemeinden kommen. Die Zusammenarbeit mit den bereits langjährig gebundenen Schwimmbädern in Wismar und Schwerin lief komplikationslos.
- In diesem Jahr wurde das alljährliche Ehrenamtshoffest in abgewandelter Form durchgeführt. Erstmals veranstaltete der Kreisverband am 14. September ein großes Familienfest am Plogensee in Grevesmühlen. Ein vollumfänglicher Erfolg, was allein an der Besucherzahl von ca. 4.000 Gästen festzumachen ist. Erneut wurden gleichfalls langjährig verdiente Mitglieder des DRK Kreisverbandes ausgezeichnet.

1.3. Personal

Der DRK-Kreisverband Nordwestmecklenburg e.V. beschäftigte im Jahr 2024 durchschnittlich 321 Mitarbeitenden und sank somit nur leicht gegenüber dem Vorjahr. Durch die bereits zuvor erwähnten Entgelterhöhungen für alle Mitarbeitenden erreichte der Kreisverband eine PK-Quote von ca. 76 %, was letztendlich auch die fortlaufende Herausforderung der Refinanzierung abbildet.

Erneut bleibt festzuhalten, dass der seit mehreren Jahren anhaltende Fachkräftemangel die Achillesferse für die weitere Entwicklung des Kreisverbandes ist und auch in den nächsten Jahren bleiben wird.

Ein „Immer-weiter-so“ des Anstiegs von Vergütungen, Arbeitszeitverkürzungen sowie kreativer Zulagen und Benefits wird nicht das Allheilmittel zu einer besseren Personalausstattung, sprich einer Zunahme verfügbarer Arbeitskräfte führen.

Vielmehr sind zielführende, innovative Konzepte, auch unter Einbindung ausländischer oder mit Migrationshintergrund versehener Arbeitnehmer gefragt. Die Forderung an Landes- und Bundespolitik zur Entbürokratisierung, wie dem schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt durch Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse muss dabei immer wieder angesprochen werden.

Als Impuls für derlei Bestrebungen sein das erfolgreiche Kooperationsprojekt mit der Kurverwaltung des Ostseebades Boltenhagen erwähnt, bei dem es erfolgreich gelang, Asylbewerber aus der Gemeinschaftsunterkunft (GU) Upahl in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

1.4. Investitionstätigkeit und Instandhaltungsmaßnahmen

Im Jahr 2024 wurden Investitionen in einem Gesamtvolumen von 302 TEUR und Instandhaltungsmaßnahmen in einem Gesamtvolumen von 418 TEUR getätigt.

Unter anderem wurden mehrere Fahrzeuge für die ambulante Pflege und den Fahrdienst neu angeschafft.

Entsprechend des Digitalisierungsprozesses wurde weiterhin in Hard und Software in einem Umfang von 33 TEUR investiert.

2. Darstellung/Analyse der Finanz- und Ertragslage

Die Gesamterträge des DRK-Kreisverbandes belaufen sich im Geschäftsjahr 2024 auf insgesamt 19.109 TEUR. Dagegen betragen die Aufwendungen für das Geschäftsjahr 2024 19.051 TEUR.

Daraus resultiert ein Jahresergebnis in Höhe von 58 TEUR.

Die Eigenkapitalquote beträgt per 31.12.2024: 27,4 % (2023: 25,5 %) ohne Sonderposten.

Der Liquiditätsüberschuss inkl. Wertpapiere zum Stichtag 31.12.2024 beträgt 549 TEUR. Dies entspricht einer Liquidität 2.Grades von 103,8 %.

Eigenkapital- quote		31.12.2024	31.12.2023
Eigenkapital	TEUR	3.591	3.533
Bilanzsumme	TEUR	13.099	13.878
Eigenkapital- quote	%	27,4	25,5

Die Entwicklung der Liquidität wurde engmaschig überwacht. Ab 2025 sollen erstmalig sämtliche, mehrjährige Inv.-maßnahmen in den Kindertagesstätten über Kredite finanziert werden, um somit einen permanenten Liquiditätsabfluss zu verhindern.

Liquidität		31.12.2024	31.12.2023
Liquidität 1. Grades	%	40,8	36,8
Liquidität 2. Grades	%	103,8	120,2

3. Ausblick auf die zukünftige Entwicklung

Chancen/Risiken/Prognose

Wie bereits im vergangenen Jahr erkennbar, so lässt sich auch für die vergangenen 12 Monate feststellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Sozial- und Wohlfahrtsverbände erneut verschlechtert haben. Die Refinanzierung aller Aufgabenfelder ist ungenügend, zum Teil willkürlich und oftmals nicht plausibel. Permanente und nervenraubende Verhandlungen mit den einschlägig bekannten Kostenträgern bestimmen mittlerweile den betrieblichen Alltag und binden erhebliche personelle (gleichfalls nicht refinanzierbare) Ressourcen.

Prägnante Beispiele lassen sich insbesondere in der Ambulanten Pflege, dem Fahrdienst, den Beratungsdiensten und - stark zunehmend - in dem Bereich der Kindertagesstätten sowie der Kinder- und Jugendarbeit feststellen. Die daraus resultierende fehlende Planungssicherheit wirkt auf Management und Belegschaft, was Unzufriedenheit und Frustration erzeugt.

Kindertagesstätten

In unseren 13 Kindertageseinrichtungen betreuen wir mit knapp 200 Mitarbeitenden ca. 1.200 Kinder im Alter von i.d.R. 1 bis 11 Jahren (Krippe, Kindergarten, Hort). Die Kindertageseinrichtungen sind ein Hauptaufgabenfeld des Kreisverbandes und somit ein wichtiger Zweig, der zur Wirtschaftlichkeit des Kreisverbandes beiträgt.

Mit dem neuen KiföG M-V im Jahr 2024 und der Einführung des Landesrahmenvertrages in 2025 eröffnen sich viele Chancen, die insbesondere zur Steigerung der Qualität in den Kitas beitragen. Hier sei u.a. die Absenkung des Fachkraft-Kind-Schlüssels im Kindergartenbereich auf 1:14 zu erwähnen, die nicht nur zur Erhöhung des pädagogischen Personals führt, sondern auch nach und nach zur Verringerung der tatsächlichen Gruppengrößen beiträgt.

In unseren Kindertageseinrichtungen arbeiten ausreichend pädagogische Fachkräfte – es herrscht kein sog. „Fachkräftemangel“. Unser Kreisverband ist ein beliebter Arbeitgeber, der nicht nur mit leistungsgerechter Entlohnung (nach TVöD SuE) lockt, sondern mitarbeiterorientierte Arbeits- und Rahmenbedingungen schafft.

Mit unserer Ausbildung von ErzieherInnen/ SozialassistentInnen investieren wir in die Zukunft unseres Kita-Personals. Momentan bilden wir 24 junge Menschen zu ErzieherInnen aus – 10 davon sind bereits SozialassistentInnen und können aktiv im pädagogischen Alltag unterstützen.

Die sehr gute Qualität in unserer pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen und die sehr gut qualifizierten Fachkräfte führte bislang zu einer stabilen Nachfrage nach Betreuungsplätzen in unseren Einrichtungen.

Der Landesrahmenvertrag bietet Chancen für die Refinanzierung von tatsächlich entstehenden Kosten im Kita-Bereich. So haben sich z.B. die Pauschalen für Weiterbildung, pädagogischen Material erhöht sowie die Anerkennung von Leitungsanteilen (0,5) für kleinere Einrichtungen durchgesetzt. Ein großer Vorteil des Landesrahmenvertrages ist die höhere Refinanzierung des Verwaltungskostenanteils über den Kita-Bereich und die Anerkennung von tatsächlichen Krankentagen bei der Ermittlung des Personalbedarfs.

Jedoch zeigen sich auch **Risiken** in der aktuellen Entwicklung ab.

Allem voran bereitet uns die sinkende Geburtenrate große Sorgen. Von 2025 bis 2030 ist im Krippenbereich mit einem Rückgang der von -11,5 %, im Kiga-Bereich mit bis zu -25 % zu rechnen. Dieser Rückgang ist bereits zu spüren. Die prognostizierten und verhandelten Belegungszahlen für das Jahr 2024 sind nicht eingetreten. Demnach wurden nicht belegte Plätze auch nicht bezahlt – Personal musste jedoch vorgehalten werden. Im Jahr 2024 werden wir voraussichtlich mit einem ausgeglichenen Ergebnis abschließen. Das Jahr 2025 startet jedoch defizitär, da die zwar im Dezember 2024 eingereichten Kalkulationen erst im Februar, März und April 2025 verhandelt werden.

Die rückläufigen Geburtenraten stellen eine Herausforderung für den Kita-Bereich dar, bieten jedoch auch Chancen, wenn die Kitas ihre Angebote anpassen und den Fokus

auf Flexibilität, Digitalisierung und diversifizierte Betreuungsmodelle legen. Ein verstärkter Fokus die Förderung von familienfreundlichen Konzepten könnten helfen, den Rückgang der Geburtenzahlen abzufedern und unsere Kitas auch zukünftig attraktiv für die Familien zu halten.

Auch die Verhandlungen selbst gestalten sich in Bezug auf die vollumfängliche Refinanzierung schwierig. Dies ist begründet in den neuen Vorgaben nach dem Landesrahmenvertrag, welcher noch „Unsicherheiten“ auf Seiten des Landkreises birgt, liegt eine der hauptsächlichen Ursachen.

Weiterhin muss das Land M-V und der Landkreis Kosten sparen, da die Bundesförderung der Kindertagesförderung deutlich zurückgegangen ist. Seit fünf Jahren können Kinder in Mecklenburg-Vorpommern kostenlos Kitas besuchen. Mehr als die Hälfte der Kosten dafür trägt das Land, den Rest zahlen bislang die Kommunen und Landkreise. Die Landkreise sind mit den immer höheren Kosten überfordert. Diese Kosten müssen sie demnach auf Trägerseite „drücken“. So werden z.B. lediglich Ausbildungsvergütungen für Erzieher 0-10jährige Kinder, nicht aber die Ausbildungsvergütungen für 0-27jährige Kinder/Jugendliche refinanziert. Weiterhin werden Kosten für externe Reinigungsfirmen gekürzt.

Der hohe Krankenstand bei den Fachkräften im Kita-Bereich stellt eine große Herausforderung dar, die sowohl die Qualität der Betreuung als auch die Belastung der verbleibenden Mitarbeitenden betrifft. Lösungen sind notwendig. Dazu könnten die Förderung der Mitarbeitenden durch Gesundheits- und Präventionsprogramme und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterstützen. Eine stärkere Fokussierung auf Prävention und Resilienz könnte dazu beitragen, die Belastung der Fachkräfte zu reduzieren und den Krankenstand langfristig zu senken. Hier sind wir z.B. auf einem guten Weg eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abzuschließen, die auf Gesundheitsorientierung für unsere Mitarbeitenden abzielt.

Aufgrund des Rückgangs der Belegung soll zunächst kein neues Personal im Kita-Bereich eingestellt werden. Auch sollen freiwerdende Stellen befristet bis zum 1. September zunächst nicht nachbesetzt werden. Vielmehr sollen in enger Zusammenarbeit mit den Einrichtungsleitern sowie den Mitarbeitenden Gespräche geführt werden, um durch befristete unternehmensinterne Umsetzungen temporär entstehende Lücken zu kompensieren.

Die Kindertageseinrichtungen brauchen in Zukunft mehr denn je Alleinstellungsmerkmale mit attraktiven und pädagogisch exzellenten Angeboten, da sie sich künftig einem (lange Zeit nicht notwendigen) Wettbewerb stellen müssen. Sie werden dazu ihr Angebot diversifizieren, um nicht nur Kinder im klassischen Kita-Alter zu erreichen und zu betreuen, sondern auch Angebote für jüngere Kinder schaffen, um neue Zielgruppen zu erreichen. Zum Beispiel planen erste Kitas bereits Krabbelgruppen vor dem Aufnahmealter der Kinder, um Eltern und Kinder bereits frühzeitig an die Einrichtung zu binden.

Durch die Förderung von flexiblen Öffnungszeiten oder speziellen Betreuungsmodellen für berufstätige Eltern kann das Angebot der Kitas ebenfalls noch attraktiver werden. Unsere Kitas müssen nach „außen“ gehen und ihre Arbeit und ihre Angebote für alle sichtbar machen – sog. Marketing für ihre Einrichtung betreiben. Der Einsatz von digitalen Angeboten, z. B. zur Kommunikation mit Eltern oder zur Dokumentation des

pädagogischen Fortschritts der Kinder, bietet ebenfalls Potenzial für eine effizientere Arbeitsweise und bessere Zusammenarbeit. Auch der Trend zu mehr Vielfalt und Inklusion wird eine Chance darstellen, sich auf diverse Kindergruppen und spezifische Bedürfnisse (z. B. Mehrsprachigkeit, Integration von Kindern mit Behinderungen) zu spezialisieren.

Rettungsdienst

Bezüglich Unwägbarkeiten muss in jedem Fall auch der Rettungsdienst, der im Wesentlichen durch die DRK Rettungsdienst Nordwestmecklenburg gGmbH gewährleistet wird, genannt werden.

Im November 2023 erreichte den DRK Kreisverband NWM nach mehr als drei Jahrzehnten der vertrauensvollen und sehr konstruktiven Zusammenarbeit die Aufkündigung der Dienstleistungsverträge zum 30.04.2025.

Inzwischen ist die Neuausschreibung von insgesamt 13 Rettungswachen in 6 Einzellosen im Landkreis NWM erfolgt. Die Rettungsdienst gGmbH konnte sich erfolgreich beteiligen, sodass erfreulicherweise 3 Lose (was der maximalen Ausprägung entspricht) mit insgesamt 6 Rettungswachen gewonnen werden konnten.

Inzwischen konnten die Neuverträge unterzeichnet werden, sodass für die kommenden 10 Jahre (Laufzeit der Neuverträge) Refinanzierungsanspruch und damit Planungssicherheit besteht.

Ambulante Pflege sowie Betreute Wohnanlagen

In der Einleitung geschildert, steht die Versorgung insbesondere der pflegebedürftigen Menschen vor großen Herausforderungen. Seit Einführung der Pflegeversicherung steht diese nicht auf einem stabilen Fundament, sondern vielmehr auf wackeligen Beinen, da der Gesetzgeber den Rahmen nicht krisenfest definiert hat. Wenngleich der Fokus auf die ambulante statt der vollstationären Versorgung aufgrund von geringeren Kosten gerichtet ist, besteht dringender Reform- und Finanzierungsbedarf. Die zum Teil extremen Kostensteigerungen, insbesondere beim Personal, sowie der allgemeine Personalmangel für diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe sind die maßgeblichen Probleme, deren Lösung schwierig ist.

Derzeit beschäftigen wir an vier Standorten (Grevesmühlen, Klützer Winkel, Gadebusch, Neukloster) aktuell 37 Mitarbeiter. Davon sind 19 Fachkräfte, der darüber hinaus gehende Teil sind Angelernte bzw. Pflegehilfskräfte. Seit Jahren steigt die Anzahl der Menschen, die der Pflege bedürfen, sodass auch für die kommenden Jahre Wachstumspotenzial zu erwarten ist. Um davon zu partizipieren ist es jedoch notwendig ausreichend ausgebildetes und motiviertes Personal zu gewinnen. Dies gelingt nur ungenügend, was sich insbesondere an der fehlenden Besetzung von ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen zeigt.

Es ist zu hoffen, dass durch die erhebliche Verbesserung der Vergütung zukünftig mehr junge Menschen sich für einen Job in der Pflege entscheiden. Der DRK Kreisverband unterstützt dies mit vielfältigen Aktivitäten, u.a. Berufsinfobörsen, Welcome-Service-Center NWM, aktives Marketing in Publikationen und online. Wichtige interne

Aufgabe bleibt unverändert, die Arbeitsbedingungen so familienfreundlich, wie irgend möglich zu gestalten, denn nach wie vor ist der Pflegeberuf ein überwiegend frauen-dominierter Beruf.

Wir müssen die Personalgewinnung innovativ vorantreiben, insbesondere in den Social-media-Kanälen (Instagram, Facebook, TikTok, um jüngere, dringend notwendige Mitarbeitende für eine Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen. Konkret ist geplant, dass unsere Auszubildenden (aus allen Bereichen) für die Werbung und Akquise im Internet eine eigens dafür zuständige Arbeitsgruppe (ausschließlich Azubis) zusammenstellen, um eigenständig jederzeit aktuelle Beiträge zu posten.

Im Weiteren soll eine Umsatzsteigerung, aber auch Kostensenkung durch nachfolgend genannte Aktivitäten erreicht werden:

- Ausbau der Verhinderungspflege,
- Inrechnungstellung von Ausfalleistung,
- Organisationszeiten (Dokumentation, Wegezeiten) senken.
- Verkauf von Privatleistungen (IGeL-Leistungen) verstärken
- Stundenvergütungssatz für Entlastungsleistung erhöhen

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die ambulante Pflege aufgrund der gesellschaftlichen Notwendigkeit so stabil aufzustellen ist, dass sie auch in den kommenden Jahren als Hauptaufgabenfeld und wirtschaftlich stabiles Fundament im DRK Kreisverband erfolgreich agieren kann.

Die Wohnanlage Servicewohnen in Klütz wurde 2020 vom DRK Landesverband übernommen. Sie besteht aus zwei Wohngruppen à 12 Bewohnern, die in einem eigenen Apartment und zusätzlich mit der Nutzung von großzügigen Gemeinschaftsflächen betreut werden. Größte Herausforderung ist seit der Übernahme der Auslastungsgrad, der erst ab einer Quote von 85 % ausreichende Wirtschaftlichkeit bringt. Momentan sind nur 18 von 24 Apartments vermietet, notwendig wären mindestens 21. Es bleibt festzustellen, dass dieses Angebot als Alternative zur vollstationären Pflege (Pflegeheim) noch nicht die umfassende Akzeptanz im Umfeld des Klützer Winkels gefunden hat. In der Kombination von Wohnen und Pflege mit einem hohen Maß von Eigenständigkeit der Bewohner liegt das Potenzial derart gelagerter Einrichtungen.

Somit gehört diesen Einrichtungen die Zukunft unter der Bedingung, dass die Vermarktung bzw. die Werbemaßnahmen verbessert werden müssen. Es sollte an dieser Einrichtung festgehalten werden.

In Boltenhagen und Herrnburg betreiben wir eigene Wohnanlagen mit insgesamt 47 Wohnungen. Die Auslastung beträgt ca. 98 %, so dass ein wirtschaftliches Betreiben gegeben ist. Aufgrund der hohen Nachfrage entsprechen die Mieten dem am Markt zu erzielenden Vergleichsmieten und konnten in den vergangenen Jahren gesteigert werden. Letztmalige Erhöhung erfolgte in 2024. Aktuell beträgt die Kaltmiete im Durchschnitt 8,83 €.

Aufgrund der Betreuung der Bewohner nur geringfügig anfallenden Personalkosten ist für die kommenden Jahre die Wirtschaftlichkeit gegeben. Beide Anlagen wurden mit erheblichem finanziellem Aufwand (ca. 85.000 €) im vergangenen Jahr umfangreich renoviert, so dass die Werthaltigkeit gegeben ist.

Das Mehrgenerationenhaus in Klütz ist vergleichbar mit dem Servicewohnen eine vom DRK Landesverband übernommene Einrichtung mit insgesamt 21 Wohnungen. Auch hier beträgt die Auslastung fast 100 %, so dass analog dem Betreuten Wohnen ein wirtschaftliches Betreiben gesichert ist.

Fahrdienst

Dieser Geschäftsbereich unterteilt sich in einen steuerpflichtigen allgemeinen Fahrdienst (Logistik, Mietwagen, Menüservice) sowie einen steuerbegünstigten Bereich der Krankenförderung. Letztere ist eine von den Sozialversicherungsträgern refinanzierte Leistung auf die weitestgehend Patienten bzw. Versicherte einen Rechtsanspruch haben. Die Vergütung dieser Leistung ist seit vielen Jahren nicht auskömmlich, weshalb ein wirtschaftliches Betreiben eines Fahrdienstes nur in Kombination mit weiteren Dienstleistungsfahrten möglich ist.

Im Weiteren besteht am Markt eine starke Konkurrenzsituation, da die Einstiegshürden für das Betreiben eines Fahrdienstes niedrig sind. Zusätzliche Herausforderung ist, dass nur ein hoher Auslastungsgrad von Personal und Fahrzeugen (> 80 %) ein dauerhaft wirtschaftliches Betreiben sichert. Viele Jahre fielen die Personalkosten moderat aus, was sich mit der Einführung des allgemein gültigen Mindestlohnes (01.01.2015) gravierend änderte. Inzwischen wird von der Politik ein Mindestlohn von 15 € bereits im Jahr 2026 in Aussicht gestellt, was uns, aber auch andere Betreiber von Fahrdiensten vor große Herausforderungen stellt.

Der Fahrdienst des DRK Kreisverbandes hat in den vergangenen drei Jahren einen erheblichen Verlust hinnehmen müssen, da die Auftragslage, die Auslastung sowie die Refinanzierung nicht zufriedenstellend sind. Dies hatte zur Folge, dass im vergangenen Jahr vier Personalstellen (2 Vollzeit- und 2 Teilzeitbeschäftigte) abgebaut wurden. Ebenso erfolgte ein Wechsel in der Leitung des Fahrdienstes. Trotz dieser strukturellen und personellen Veränderungen ist es nicht gelungen diese Situation signifikant zu verbessern. Fortlaufend wurden vielfältige Versuche unternommen, um neue Aufträge zu generieren, was mit verstärkten Werbemaßnahmen einherging. Aktuell ist es gelungen eine Kooperation mit Nahbus zu vereinbaren, was ab dem 01. Mai 2025 zu einer Stabilisierung des jetzt bereits verkleinerten Fahrdienstes beitragen kann.

Die weitere Vernetzung und Kooperation mit anderen korrelierenden Dienstleistungsbereichen, u.a. der Ambulanten Pflege, dem Hausnotruf, dem DRK Krankenhaus sowie weiteren Gesundheitseinrichtungen des Landkreises erscheint alternativlos und muss deutlich konsequenter ins operative Tagesgeschäft integriert werden. Es ist unabdingbar, dass dazu alle Mitarbeiter des Fahrdienstes instruiert werden, was gleichzeitig für alle Einrichtungs- und Bereichsleiter anderer Geschäftsbereiche gilt. Kurzfristige flankierende Maßnahmen sind dazu notwendig, u.a. die Prüfung einer Arbeitszeitkürzung in der FD-Abrechnung von 35 Wochenstunden auf 30 Wochenstunden, Abbau aller derzeit (noch) vorhandenen Mehrstunden bis 30.06.2025 mit anschließender An-

passung der Arbeitsverträge auf eine Arbeitszeit entsprechend der Auftragslage, Personalkürzung (vorzeitiger Renteneintritt) nach Notwendigkeit, Ausbau der Zusammenarbeit mit NAHBUS, um ggf. später in 2026 die Kooperation manifest zu vereinbaren.

Sollte sich jedoch der seit Jahren nicht zu durchbrechende Trend der fehlenden Wirtschaftlichkeit verstetigen, so sind radikalere Maßnahmen bis hin zur Aufgabe dieses Tätigkeitsfeldes zum Jahresende 2025 nicht auszuschließen.

Soziale Arbeit

Die vielfältigen Aufgaben im sozialen Bereich sind notwendig für eine funktionierende Gesellschaft und sind entsprechend der DRK-Statuten satzungsmäße Aufgaben.

Der Soziale Bereich ist stark von öffentlichen Förderungen und Spenden abhängig. Unzureichende Refinanzierung von Kosten sowie Eigenanteile, insbesondere von Verwaltungskosten, sind seit Jahrzehnten von Unsicherheit und finanziellen Engpässen geprägt.

Aktuell ist zu befürchten, dass die angespannte Haushaltslage des Bundes und des Landes zu massiven Kürzungen im Sozial- und Wohlfahrtsbereich führen. Bereits zu Anfang des Jahres 2025 erhielten wir über den DRK Landesverband den warnenden Hinweis, dass mit Kürzungen in signifikanter Dimension zu rechnen ist.

Bis auf die Bereiche Schuldnerberatung, Gemeinschaftsunterkunft für Flüchtlinge in Upahl und Flüchtlingsunterkunft in Wismar sind alle Einrichtungen im sozialen Bereich defizitär.

Die Flüchtlingsarbeit ist eine humanitäre und satzungsgemäße Aufgabe. Sie entspricht der Verfasstheit und den Zielen der global agierenden Rotkreuzgemeinschaft. Wenngleich das Deutsche Rote Kreuz seit Jahrzehnten in der Flüchtlingsarbeit hohes Engagement zeigt, wurde erst im vergangenen Dezember im Rahmen der Bundesversammlung des DRK die Flüchtlingsarbeit und die damit verbundene humanitäre Hilfe als ein weiteres Hauptaufgabenfeld des Deutschen Roten Kreuzes in der Bundesrepublik beschlossen. Dem stellt sich nicht erst seit heute der Kreisverband NWM. Spätestens seit der ersten Flüchtlingswelle der jüngeren Vergangenheit 2015 sind wir auf vielen Ebenen tätig. Dies umfasst neben der Migrationsberatung das Betreiben von temporären Flüchtlingseinrichtungen (Turnhallen), Gemeinschaftsunterkünften (GU Upahl), Einrichtung zur Vermeidung von Obdachlosigkeit (Hans-Grundig-Str.) und der personenbezogenen Begleitung und Betreuung von minderjährigen Ausländern (UMAs). In den vergangenen Jahren ist es in den meisten Fällen gelungen, sehr auskömmliche Kostensätze je Flüchtling mit dem Landkreis zu vereinbaren, so dass die Ertragslage zufriedenstellend ausfiel. Dies gilt auch ganz aktuell für die GU in Upahl in der aktuell 250 Flüchtlinge untergebracht sind. Fortlaufende Herausforderung ist das Akquirieren von fachlich und menschlich geeigneten Mitarbeitern.

In 2025 wird es aus Gründen der Dezentralisierung zum Umzug der Flüchtlinge von Upahl in neu zu errichtende Gemeinschaftsunterkünfte (GU) in Selmsdorf und in Gadebusch kommen. Zu erwarten sind separate Ausschreibungen für beide Einrichtungen,

an denen wir uns in jedem Fall beteiligen werden, da der aktuelle Vertrag nur befristet bis zum 01. Oktober 2025 ist.

Weiterhin ist die auskömmliche Finanzierung der Schuldnerberatung nur für das Jahr 2025 gesichert. Nur mit vollständiger Refinanzierung werden wir die Schuldnerberatung auch in 2026 weiterführen.

Das Mehrgenerationenhaus in Wismar mit seinen vielfältigen Angeboten und Projekten ist in der Hansestadt Wismar nicht mehr wegzudenken, ist jedoch nicht kostendeckend. Beispielsweise werden kalkulatorische Mieten nicht anerkannt und die Förderung ist eine Festbetragsfinanzierung. Nur mit weiteren Projektfinanzierungen und Spenden können wir das Delta im Mehrgenerationenhaus reduzieren.

Kritisch sind aktuell und künftig insbesondere die Allgemeine Soziale Beratung zu sehen. Hier entstehen für das Jahr 2025 Eigenanteile in Höhe von bis zu 20.000 €. Da bis zum Erstellen des jetzt vorliegenden Jahresabschlusses keine zusätzliche Förderung vom LK NWM zugestanden wurde, wird die Sozialberatung am Standort Wismar ab dem 01. August 2025 keine Fortsetzung finden.

Altkleidersammlung, Kleiderkammern sowie kommerzielle Verwertung

Als klassische, humanistisch geprägte Wohlfahrtsorganisation gehört(e) die Altkleidersammlung lange Zeit zu den elementaren Arbeitsfeldern des DRK. Allerdings ist dieser Bereich permanent in Veränderung, was im Wesentlichen mit der Zu- oder auch Abnahme von Krieg und Vertreibung, mit Armut und Rückständigkeit, aber auch mit dem klassischen Marktgeschehen von Nachfrage und Preis verbunden ist.

Des Weiteren hat in den vergangenen drei Jahrzehnten die kommerzielle und industrielle Verwertung sowie die globale Vermarktung von Gebrauchstextilien an Bedeutung gewonnen.

Inzwischen hat sich die globale Herstellung von Bekleidung gravierend geändert, was mit einem deutlichen veränderten Konsumverhalten in den modernen Industrieländern einhergeht. Einerseits wird unter vermehrten Einsatz von Kunststoffen sehr preiswert neue Bekleidung – insbesondere in Asien – produziert und andererseits sind Menschen heute derart aufgestellt, dass sie Jahr für Jahr mehr Bekleidungsstücke kaufen, als eigentlich notwendig. Dies wird von der Modeindustrie noch in der Form gepuscht, dass Kollektionen nicht mehr jahreszeitgemäß, sondern in großer Zahl, de facto im Wochentakt auf den Markt „geworfen werden“.

Somit leben heutige Generationen „Fast Fashion“, was letztlich zu einem extremen und global zu verzeichnetem Überangebot geführt hat. Der Markt ist momentan derart gesättigt, dass kommerziellen Verwerter (unsere Partner sind in HWI die Firma „Dohmann“ und im Landkreis die Firma „East-West“) wirtschaftlich derart unter Druck geraten (sind), dass erste Firmen Konkurs (z. B. Soex) anmelden mussten. Der Preis je kg Altkleider ist innerhalb von 6-8 Monaten auf ein Niveau (0,10 bis 0,12 € je kg) gesunken, dass uns als DRK ein gewinnversprechendes oder auch nur kostendeckendes „Einsammeln“ (notwendig wären min. 0,20 € je kg) nicht mehr möglich ist.

Für den DRK Kreisverband besteht aktuell dringender Handlungsbedarf, da jeden Monat erhebliche und weiter ansteigende Verluste im vierstelligen €-Bereich (aktuell in 05/2025 ca. 4.000 €) entstehen. Neben dem Abbau von Arbeitsplätzen im Logistikbereich bedarf es auch einer deutlichen Reduktion der Anzahl von im gesamten Landkreis NWM aufgestellten Sammelcontainern, da keine Lagermöglichkeiten vorhanden sind und eine kurzfristige Markterholung nicht zu erwarten ist.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Zahlungsmoral bzw. die Einhaltung von Zahlungszielen bei allen Partnern außerordentlich schlecht sind. Zum Teil müssen wir mehr als ein halbes Jahr auf Zahlungseingänge warten. Auch ein völliges Zurückziehen aus dieser sozialen Aufgabe ist nicht auszuschließen. Lediglich die derzeit noch verbleibenden Ausgabestellen in Wismar (Kleiderkammer in Hans-Grundig-Str.), in Grevesmühlen (Rot-Kreuz-Speicher) und in Gadebusch (neben der Rettungswache) sollten erhalten werden. Kurzfristig greifende Maßnahmen sind u.a. neben der Reduzierung der Kleidercontainer im LK auch die Reduzierung/Eliminierung von Personalkosten (aktuell 36 TEUR p.a.) im Logistikbereich sowie eine Öffnungszeitenverschiebung im Rot-Kreuz-Speicher GVM (Einnahmenerhöhung ungewiss).

Parallel abzuwarten bleibt, inwieweit der Landkreis NWM sowie die Kommunen mit der geänderten Markt- und Gesetzeslage umgehen. Gegebenenfalls lassen sich gemeinsame Lösungen vereinbaren.

Gebäudemanagement

Die meisten dem DRK Kreisverband in Besitz befindlichen Gebäude und dazugehörenden Anlagen befinden sich in einem gepflegten und der jeweiligen Lebensdauer angemessenen Zustand. Fortlaufend erfolgen Reparatur- und Instandhaltungsmaßnahmen, die den Werterhalt sichern. Im vergangenen Jahr wurde unter anderem eine neue Heizungsanlage im Betreuten Wohnen und der Kita Boltenhagen installiert. Gleichfalls wurden die Fassaden der beiden Wohnanlagen in Herrnburg und Boltenhagen instandgesetzt.

Analysen der vergangenen Jahre machen deutlich, dass nur bei einigen unserer Gebäude ein erhöhter Reparatur-, Instandsetzungs- und Investitionsbedarf besteht. Maßgeblich betrifft dies das Gebäude der ehemaligen Geschäftsstelle des ehemaligen DRK Kreisverbandes Wismar in der Hans-Grundig-Straße in Wismar. Letztmalig wurde vor ca. 30 Jahren in neue Türen und Fenster investiert sowie eine neue Heizungsverteilungsanlage installiert. Wenngleich eine fortlaufende malermäßige Instandhaltung erfolgte, so blieben das Dach, die Gebäudehülle, die Feuchtigkeitsabdichtungen sowie die Treppenhäuser unberührt.

Vorgenanntes Gebäude liegt in Wismar, eingebettet in ein bestehendes Wohngebiet „Friedenshof I“. Mittelfristiges Ziel mit einem Zeithorizont von maximal 5 Jahren muss eine grundlegende Sanierung mit einem dauerhaft tragfähigen Nutzungskonzept sein. Hierzu wurden Gespräche mit der Stadt Wismar sowie mit den uns finanzierenden Banken (SPK MNW und Sozialbank Rostock) geführt. Am erfolgversprechendsten ist eine Nutzung als generationsübergreifendes Wohnen ggf. mit Tagespflege, Sozialstation und Betreutem Wohnen.

Für das Gebäude in Wismar wird der Vorstand bis zum Jahresende 2025 eine Konzeption bzw. Konzeptstudie erarbeiten. Gleichzeitig sollte für alle Gebäude des DRK Kreisverbandes eine energetische Analyse mit dem daraus resultierenden Investitionsbedarf für die kommenden Jahre erstellt werden. Bei weiterhin steigenden Energiepreisen muss dieser Aspekt stärker beabsichtigt werden und sollte in eine mittelfristige Investitionsplanung einfließen.

Mitgliederverwaltung

Seit Jahrzehnten speist sich die ehrenamtliche bzw. satzungsgemäße Aufgabenwahrnehmung aus Mitteln, die uns vielen Menschen durch ihre uneigennützig und freiwillige Mitgliedschaft im DRK zur Verfügung stellen.

Mit der Fusion der beiden Kreisverbände aus NWM und Wismar betrug noch 2013 das Jahresbudget fast 140.000 €. Nicht erst seit diesem Jahr ist ein fortlaufender Rückgang der Mitgliederzahlen zu verzeichnen. Dieser Trend forcierte sich in Zeiten der Coronakrise, da insbesondere ältere langjährige Mitglieder verstarben. Aufgrund der restriktiven Vorgaben der Politik konnten mehrere Jahre in Folge keine persönlichen Werbemaßnahmen vorgenommen werden. Dies führte bis heute zu einem Rückgang der frei verfügbaren Mittel, so dass für das laufende Jahr 2025 nur noch etwa 75.000 € an Mitgliedsbeiträgen zu erwarten sind.

Mit dieser Entwicklung sind wir nicht allein, sondern es betrifft alle DRK Kreisverbände in MV. Umso wichtiger ist es, dass Bestandsmitglieder beachtet, angesprochen und gepflegt werden. Dies wird zukünftig durch ein eigens produziertes Mitgliedermagazin erfolgen, bei dem der Regionalbezug Nordwestmecklenburgs im Vordergrund steht. Die erste Ausgabe ist final erstellt und wurde Ende April gedruckt. Der Versand erfolgte in der ersten Maiwoche.

Eine aktive Mitgliederwerbung soll im Spätsommer 2025 mit ausschließlich ehrenamtlichen Mitgliedern des DRK vorbereitet werden.

Kooperation im DRK-Verbund und Serviceleistungen

Im Landkreis NWM existieren aufgrund historischer Entwicklungen mehrere DRK Gliederungen und Beteiligungsgesellschaften des DRK Landesverbandes M-V. Dies sind unter anderem die Wohnanlagen (vollstationäre Pflegeheime), das Krankenhaus in Grevesmühlen sowie die Sozialen Betreuungsdienste gGmbH. In der Kooperation und in der kollegialen Zusammenarbeit besteht erhebliches Potenzial vernetzte Angebote im Bereich der Pflege, Gesundheitsversorgung und der sozialen Dienste am Markt zu platzieren.

Der enge Austausch zwischen den einzelnen Einrichtungen ist in den vergangenen zwei Jahren intensiver geworden. Als Beispiele seien die Zusammenarbeit in der Flüchtlingshilfe, der Bewältigung der Coronakrise, gemeinsame Weiterbildungen (KI-Seminar) sowie konkrete in die Zukunft gerichtete Projekte (Gemeinschaftsküche/Essensversorgung) genannt.

Zukünftig müssen stärker denn je wechselseitige Zuweisungen von Patienten und Kunden vorangetrieben werden, um wirtschaftlich sichtbare Erfolge zu erreichen.

Fazit

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird weiterhin ein Hauptaugenmerk auf die Fachkräftegewinnung und -bindung im Kreisverband gelegt werden müssen.

Der Bedarf an Fachkräften ist in allen Bereichen spürbar – Pflege, Kindertagesstätten, Jugendsozialarbeit, Beratung und Verwaltung.

Aktuell sind etwa ein Drittel aller MitarbeiterInnen älter als 55 Jahre; zehn Prozent über 60 Jahre alt. Daher müssen verschiedene, sich ergänzende Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung ergriffen bzw. fortgeführt werden. Wenngleich die „Rente mit 63“ für den Einzelnen attraktiv ist, so sollten wir alles unternehmen, um Fachkräfte länger im Berufsleben zu halten. Anforderungsgerechte Qualifizierung der bestehenden Mitarbeiter und Führungskräfte, ein lebendiges und anspruchsvolles betriebliches Gesundheitsmanagement, flexible und eventuell individuelle Arbeitszeitmodelle sowie moderne und gesunde Mitarbeiterführung sind Elemente deren sich jeder in der Verantwortung stehender Mitarbeiter widmen muss.

Alle vorgenannten Ausführungen, Betrachtungen und Interpretationen, insbesondere jedoch die in die Zukunft gerichteten Annahmen und damit verbundenen Prognosen können nicht als abschließend angesehen werden.

Vielmehr soll der Lagebericht auch für die in der Verantwortung stehenden Führungskräfte, somit für das gesamte Management, Orientierung sein. Dabei muss explizit herausgestellt werden, dass die geschilderten konzeptionellen Ansätze und die damit verbundenen Aufgaben fortlaufend aktualisiert werden. Im Weiteren verweisen wir ergänzend auch auf den Lagebericht des letztmaligen Jahresabschlussberichts 2023, deren damalige Aussagen ebenso von Relevanz sind bzw. bleiben.

Aktuell muss neben der inhaltlichen, oftmals stark sozial geprägten Arbeit, der Focus viel stärker als in der Vergangenheit, auf Auskömmlichkeit und ausreichende (Re-) Finanzierung gelegt werden.

Dieser Zielstellung muss und wird in den kommenden Monaten Priorität eingeräumt, was für alle Mitarbeitenden gleichfalls gelten sollte.

Somit wird eine fortlaufende Analyse für uns verpflichtend sein, um zu jedem Zeitpunkt flexibel und schneller als je zuvor auf Veränderungen im Umfeld reagieren zu können. Eine permanente Überprüfung der Maßnahmen zur Zielerreichung gehören dabei genauso dazu, wie eine (zusätzliche) Integration neuerer Erkenntnisse, um optimistisch und ergebnisorientiert die Zukunft gestalten zu können.

Grevesmühlen, 21. Juli 2025

 

Unterschrift(en)