

Diakonie 

Mecklenburg-Vorpommern

JAHRESBERICHT 2019



Inhalt

- 4** **Vorwort des Vorstands**

- 6** **Herausforderungen**
- 6** Die Diakonie Mecklenburg-Vorpommern als Arbeitgeber
- 8** Arbeitsrecht in der Diakonie – Entwicklungen in Mecklenburg-Vorpommern

- 10** **Schwerpunkte diakonischer Arbeit im Landesverband 2019**
- 10** Die neue Ausbildung in der Pflege ab 2020
- 12** Finanzierung der generalistischen Ausbildung innerhalb des Pflegeberufereformgesetzes
- 13** Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Diakonie M-V
- 15** Freiwilligendienste als Bindeglied zur Nachwuchsgewinnung im kirchlich-diakonischen Raum in M-V
- 17** Die Arbeit in Evangelischen Kindertageseinrichtungen im Spannungsfeld zwischen Elternentlastung und Fachkräftemangel
- 20** In die Beratungsdienste der Diakonie M-V investieren
- 22** Bundesteilhabegesetz: Sicherung und Ausgestaltung der Leistungsangebote für Menschen mit Behinderung ab 2020
- 24** 50 Jahre Grüne Damen und Herren – Ev. Kranken- und Alten-Hilfe
- 26** Diakonie als Arbeitgeber für Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
- 28** Diakonie als Arbeitgeber für Menschen mit bewusstem Konsumverhalten

- 29 Diakonie als Träger entwicklungspolitischer und interkultureller Bildungsarbeit
- 30 Beratung und Unterstützung von Migrant*innen
- 31 Der Wichernsaal – Ort der Begegnung und des Miteinanders
- 34 Die Fundraising-Projektstelle
- 35 Tag der offenen Gesellschaft 2019
- 36 UNERHÖRT-Forum: Menschen mit Behinderung im Fokus
- 37 Weiterentwicklung der Qualitätsmanagementprozesse im Personalwesen der Diakonie
- 38 Diakonie-Personal-Service: Die Arbeitsvermittlung im Bereich der Diakonie M-V
- 39 Berufe im Gespräch – erfolgreiches Inklusionsprojekt fortgesetzt
-
- 41 **Diakonie M-V in Zahlen und Strukturen**
- 41 Statistik
- 48 Organigramm
-
- 50 **Impressum**
- 50 Herausgeber
- 51 Bildnachweis

Vorwort des Vorstands

Ich glaube; hilf meinem Unglauben!

Markus 9,24 | Jahreslosung 2020

Liebe Leserinnen und Leser,

ganz offensichtlich ist der Ruf der Jahreslosung 2020 Ausdruck einer inneren Not. Auch ohne genaue Kenntnis des Hintergrundes ist spürbar: Hier weiß jemand um die Bedeutung des zur Lebensbewältigung nötigen Grundvertrauens, das ihm aber jetzt, da er es braucht, durch die Erfahrungen seines Lebens gerade abhandengekommen zu sein scheint.

Dabei ist die Bitte um Hilfe, die dahintersteht, auf einen sehr konkreten Sachverhalt bezogen: Ein Kind ist krank und der Vater, der offensichtlich schon vieles vergeblich probiert hat, wendet sich in letzter Verzweiflung an Jesus. So erzählt es jedenfalls der Evangelist Markus, der diese Geschichte und damit auch diesen Hilferuf des Vaters in der Bibel überliefert hat.

Die augenfällige Not und die innere Verzweiflung – oft genug geht beides zusammen. Denn mit jeder Einschränkung, wenn nicht Gefährdung meines Lebens oder eines mir nahestehenden Menschen bricht die Frage auf: Wie geht es weiter? Was kann ich tun? Wo finde ich in dieser Situation einen Halt?

Die Mitarbeitenden in der Diakonie kennen diesen Zusammenhang aus ihrer Arbeit: Unter das Bemühen um eine angemessene pflegerische Versorgung mischt sich die Frage, wie unter eingeschränkten Bedingungen ein Leben in Würde aussehen kann. In der Kindertagesstätte meldet sich hinter den Beobachtungen zu bestimmten Entwicklungsverzögerungen die Sorge der Eltern um die Zukunft ihres Kindes. Und die Berufsbildungsmaßnahme muss am Ende auch einen Zugang zu einem Selbstwertgefühl eröffnen, das trägt. Darum braucht es in der sozialen Arbeit immer beides: die nötige Professionalität zur Bewältigung der pflegerischen, sozialpädagogischen oder medizinischen Anforderungssituation, ein Gespür für die Stimmungslage der Menschen und die Bereitschaft, diese mit aufzunehmen.

Gerade die Arbeit in der Diakonie lebt davon, dass die Mitarbeitenden in den alltäglichen beruflichen Herausforderungen dies immer wieder zusammenbringen. Sie geben damit der Diakonie ihr Profil. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diakonie sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt für ihr Engagement und für ihre Bereitschaft, sich auf die Menschen einzulassen.

Ohne Frage macht dies auch die besondere Herausforderung aus, der sich die Menschen stellen, die unter dem Dach der Diakonie arbeiten. Die Diakonie ihrerseits ist darauf angewiesen, dass sich immer wieder Menschen finden, die bereit sind, diese Aufgabe zu übernehmen. In den verschiedenen Handlungsfeldern ringt das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. daher mit der Politik und mit den Kostenträgern um verlässliche Bedingungen sozialer Arbeit. Darüber informiert der vorliegende Bericht. Die Menschen in den Pflegeeinrichtungen und Wohnprojekten, die Menschen in schwierigen Lebenssituationen mit den unterschiedlichsten Beratungsbedarfen, die Kinder und Jugendlichen in den Betreuungs- und Bildungseinrichtungen – sie alle können allerdings nicht darauf warten, bis die gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch den Anforderungen einer zeitgemäßen Sozialpolitik entsprechen. Sie sind darauf angewiesen, dass sich hier und jetzt immer wieder Menschen finden, die sich aus ihrer besonderen Motivation heraus den Herausforderungen sozialer Arbeit stellen und nicht beispielsweise in andere Berufe abwandern. Auch davon wird in diesem Bericht immer wieder die Rede sein.

Ich glaube; hilf meinem Unglauben! In diesem Ruf verdichtet sich die große biblische Erzählung von dem Gott, der sich den Menschen zuwendet. Und von den Menschen, die sich davon berühren lassen und sich ihrerseits dem Nächsten zuwenden; und die sich darin nicht entmutigen lassen, wenn sie an ihre Grenzen kommen, weil sie ahnen, dass Gott immer größer ist. Ein Blick in die Arbeit der Diakonie und ihrer Mitarbeitenden kann diese Hoffnung stärken.



Paul Philipps
Landespastor
Vorstandsvorsitzender



Henrike Regenstein
Vorständin

Herausforderungen

Die Diakonie Mecklenburg-Vorpommern als Arbeitgeber

Mit seinen über 15.500 Dienstnehmern gehört die Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern zu den größeren Arbeitgebern im Bundesland. Damit steht die Diakonie nicht nur in der Verantwortung für die in den Einrichtungen, Diensten und Geschäftsstellen tätigen Frauen und Männer, sondern auch für deren Familien und immer mehr für ganze ländliche Sozialräume in Mecklenburg-Vorpommern.

Die damit verbundenen Herausforderungen sind vielschichtig. Im Zentrum steht das stete Ringen mit den Kostenträgern um eine ausreichende Ausstattung der Angebote und Dienste mit refinanziertem oder gefördertem Personal. Dazu finden sich in diesem Jahresbericht viele Beispiele aus den verschiedenen Arbeitsbereichen. Es macht sich weiter deutlich in den vielfältigen und kreativen Ideen der Mitgliedseinrichtungen der Diakonie bei der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung. Dabei spielt die Gestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DW M-V) und damit das Arbeitsentgelt sowie die Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle in der Wahrnehmung der Verantwortung für alle Mitarbeitenden in der Diakonie, um die Voraussetzungen für den Erhalt und die Weiterentwicklung diakonischer Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen. Schließlich gehört in diesen Zusammenhang auch die Beantwortung der Frage, in welcher Weise die Auseinandersetzungen und die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem evangelischen Profil der diakonischen Einrichtungen und Dienste gefördert werden kann.

Unter der Thematik „Mitarbeitende finden, fördern, finanzieren“ haben sich die Geschäftsführenden der größeren diakonischen Anbieter im September 2019 zu einer zweitägigen Klausur zusammengefunden und zu diesen verschiedenen Themen beraten. Dabei wurden sowohl die gemeinsamen Herausforderungen als auch die regionalen Unterschiede in diesen Aufgaben deutlich.

Für die Gewinnung von Mitarbeitenden heißt dies zweierlei: die Stärkung und Profilierung der Marke Diakonie sowie der Aufbau eines zeitgemäßen und ansprechenden Ausbildungs- und Fachkräfteportals. Hierzu gehören auch die Fortbildung zu und von Fachkräften und die Verbesserung der Möglichkeiten für Quereinsteiger*innen. Auch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte, insbesondere für den Pflegebereich, wird von mehreren Mitgliedern angestrebt. Hinzu kommt das Thema der Ausbildung und Weiterentwicklung von Führungskräften innerhalb der Diakonie.

In den Bereichen der Mitarbeitendenbindung spielen verschiedene Aspekte eine Rolle. Dazu gehören beispielsweise familienfördernde und familienbewusste Maßnahmen, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, die Gestaltung von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, die Schaffung von Projekten zur Resilienzförderung und bewussten Auszeit, die Förderung der Motivation und Unterstützung der Mitarbeitenden untereinander und ein Arbeitsumfeld, welches die partnerschaftliche Augenhöhe in der Dienstgemeinschaft ermöglicht.

In diakonischen Einrichtungen haben alle Mitarbeitenden Anteil am Auftrag Jesu Christi zur Sorge für den Nächsten, ungeachtet ihrer individuellen religiösen oder weltanschaulichen Orientierung. Im Verständnis der Diakonie bilden sie mit ihren Gaben eine Dienstgemeinschaft in dem Sinne, dass sie sich unbeschadet der individuellen Glaubenseinstellung und unabhängig von hierarchischen Positionen in den Unternehmen im Dienst am Nächsten verbunden wissen. Diakonische Unternehmen und Einrichtungen sind als solche ihrem Selbstverständnis nach evangelisch und konfessionsgebunden. In Gebet, Fürbitte und im Hören auf Gottes Wort vergewissern sie sich ihres Fundamentes und richten sich ständig neu daran aus. Dies tun und ermöglichen sie, indem sie ein gottesdienstliches Leben pflegen und Angebote vorhalten, die der geistlichen Stärkung, der Reflexion des eigenen Handelns, der Unterbrechung des Alltags für spirituelles Leben sowie dem Austausch zu Fragen des Glaubens, der biblischen Überlieferung und der kirchlichen Tradition dienen. Diese Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen und wollen zu einem lebendigen Glauben in der Nachfolge Jesu Christi einladen.

In diakonischen Unternehmen wird der Geist Jesu Christi gleichermaßen von Mitarbeitenden erfahren sowie von denen, die die Dienste der Diakonie in Anspruch nehmen. Es ist deshalb Aufgabe aller, eine diakonische Kultur zu pflegen und zu stärken. Dazu gehört gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung. Auch bei strittigen Fragen ist deshalb der Umgang miteinander von gegenseitigem Respekt geprägt und schließt ein, dass Konflikte offen genannt werden, ernsthaft nach Lösungen gesucht wird. Personen in Führungs- und Leitungssämtern tragen dabei Verantwortung für die Bewahrung und Gestaltung diakonischer Kultur, was besondere Anforderungen an sie stellt. Diese bedürfen der Unterstützung, Schulung, Vergewisserung und ständigen Übung.

Die diakonischen Träger in Mecklenburg-Vorpommern haben sich während ihrer Klausur im September 2019 auf gemeinsame Ziele für die Lohnentwicklung in der Diakonie in M-V verständigt. Beginnend ab 2020 soll der Lohnabstand der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern (AVR DW M-V) zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) in den nächsten Jahren spürbar verkleinert und eine Angleichung erreicht werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) beschäftigt sich mit der Weiterentwicklung der AVR DW M-V. Die Dienstgeber haben den Dienstnehmer*innen dafür eine mehrjährige Vereinbarung vorschlagen, in der Steigerungen und Zeitplan geregelt und in den AVR DW M-V verankert werden.

Die Mitglieder der ARK wollen so 30 Jahre nach der Friedlichen Revolution im Herbst 1989 einen Beitrag zur Angleichung der Lebensverhältnisse in Deutschland leisten, die Wettbewerbsfähigkeit der diakonischen Träger erhalten und auf den Fachkräftemangel reagieren.

In ihrer gegenseitigen Verantwortung plädieren Dienstnehmer*innen und Dienstgeber für die Ziele der ARK. Sie sind sich einig in dem Bestreben, die bestehenden diakonischen Dienste, Einrichtungen und Arbeitsplätze zu erhalten, gemeinsam alles Notwendige zu unternehmen, um ihre Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten und

nachhaltig eine angemessene Vergütung aller Mitarbeitenden zu sichern. Hierfür braucht es auf beiden Seiten Kompromissfähigkeit und den gemeinsamen Willen jedes Mitglieds des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. die AVR DW M-V zukunftsfähig zu gestalten.

Um sich als Dienstgeber der Diakonie mit den gegenwärtigen Anforderungen im sozialen Bereich auseinandersetzen zu können, genügt es nicht, nur einen Aspekt oder einen Lösungsweg in den Blick zu nehmen. Vielmehr bedarf es eines vielfältigen Bündels von Ansätzen, Blickrichtungen und einzelnen Maßnahmen, die diakonische Arbeitgeber für die Zukunft befähigen.

Henrike Regenstein

Arbeitsrecht in der Diakonie – Entwicklungen in Mecklenburg-Vorpommern

Nachdem sich sowohl die Dienstgebervorteiler der Einrichtungen und Dienste des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. als auch die Mitglieder des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. nach dem Ende der Amtsperiode der dritten Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (ARK DW M-V) im November des Jahres 2018 ausdrücklich zu einer weiteren Beteiligung am Dritten Weg bekannt haben, fand im April 2019 die konstituierende Sitzung der neuen ARK DW M-V statt. Erstmals sind nun auf Dienstnehmerseite der ARK DW M-V auch zwei von der Kirchengewerkschaft entsandte Vertreter beteiligt.

Angesichts des durch einen massiven Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarktes und des zunehmenden wirtschaftlichen Wettbewerbs auf dem sozialen Dienstleistungsmarkt ist es ein wesentliches Anliegen und gleichsam eine große Herausforderung der neuen ARK DW M-V, bestmögliche Bedingungen für die Mitarbeitenden im Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. zu schaffen, um die sozialen Berufe attraktiv und zukunftsfähig zu erhalten.

Dies erfordert eine wettbewerbsfähige Gestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V., wobei hier neben angemessenen Entgelten auch die weichen Faktoren, z. B. Arbeitszeit und Urlaub, im Wettbewerb immer wichtiger werden.

Vor diesem Hintergrund haben die Mitglieder der ARK DW M-V auch 2019 ihre gemeinsamen Anstrengungen zur Erreichung attraktiver Vergütungen und Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Sicherstellung der Finanzierbarkeit der Leistungen der Einrichtungen und Dienste mit folgenden Ergebnissen fortgesetzt:

Die ARK DW M-V beschloss eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte ab dem 1. September 2019 für Auszubildende in staatlich anerkannten Berufen und in Pflegeberufen sowie für Schüler in der Erzieherausbildung. Zusätzlich sollen nun auch Auszubildende zum/zur Medizinisch-Technischen Radiologieassistent*in, Medizi-

nisch-Technischen Laboratoriumsassistent*in und Physiotherapeut*in eine Ausbildungsvergütung erhalten. Damit soll es gelingen, Menschen für die Ausbildung in sozialen Berufen zu begeistern, um anschließend langfristige Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen. Schließlich kann somit auch dem zunehmenden Bedarf an Fachkräften entsprochen werden.

Aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der ARK DW M-V wurden die Regelungen des § 19 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. angepasst. Bisher erhielten Mitarbeitende für Kinder ab dem Schulalter einen Kinderzuschlag in Höhe von monatlich 83,78 Euro. Mitarbeitenden mit Kindern bis zum Schulalter wurden die Kosten für die Kinderbetreuung bis zu 1.105,00 Euro jährlich erstattet (sog. familienfördernde Leistungen). Durch den Wegfall der Kinderbetreuungskosten für Eltern im Land Mecklenburg-Vorpommern ab dem 1. Januar 2020 würde die Regelung zu den familienfördernden Leistungen jedoch ins Leere laufen. Aus diesem Grund erfolgte die Einführung eines Kinderzuschlages für Kinder *jeden Alters* von kindergeldberechtigten Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. ab dem 1. Januar 2020. Dieser Kinderzuschlag wird anstatt bisher 83,78 Euro nunmehr 100,00 Euro monatlich betragen. Mit dieser nicht unerheblichen Erhöhung soll ein weiterer Beitrag zur Entlastung der Familien erzielt werden.

Gleichzeitig wird dieser Zuschlag in den Entgeltgruppen 1 bis 4 noch zusätzlich aufgestockt. Auch damit sollen Familien in besonderer Weise unterstützt werden.

Hervorzuheben ist schließlich die Einberufung von zwei Arbeitsgruppen durch die ARK DW M-V, die jeweils aus drei Dienstnehmer- und drei Dienstgebervertretern bestehen und die ihre Arbeit inzwischen aufgenommen haben. Es handelt sich zum einen um eine Arbeitsgruppe zur Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission, deren Ziel es ist, die aktuellen Entwicklungen rechtlicher und tatsächlicher Art in die „Ordnung der ARK DW M-V“ zu übertragen. Die Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. wird insbesondere über die Angleichung der Entgelte der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. an die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland („Ost-West-Angleichung“) beraten.

Auch die Themenbereiche „Betriebliche Altersversorgung“ und „Jahressonderzahlung“ werden in der ARK DW M-V intensiv beraten. Die Gespräche hierzu dienen ebenfalls dem Erhalt der Attraktivität der Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der Einrichtungen und Dienste im Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass sowohl die Dienstgeber- als auch die Dienstnehmervertreter in der ARK DW M-V davon überzeugt sind, dass der Dritte Weg der Diakonie eine Zukunft hat.

Maja Lauff

Schwerpunkte diakonischer Arbeit im Landesverband 2019

Die neue Ausbildung in der Pflege ab 2020

Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe, das im Juli 2017 verkündet wurde und seit dem 1. Januar 2020 vollumfänglich in Kraft getreten ist, werden die bisherigen Ausbildungsberufe in der Pflege (Altenpfleger*in, Gesundheits- und Krankenpfleger*in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in) zu einer generalistischen Ausbildung mit einem Abschluss zum Pflegefachmann respektive zur Pflegefachfrau zusammengeführt. Parallel dazu ist mit dem Gesetz die Grundlage für ein grundständiges Pflegestudium auf Bachelorniveau geschaffen worden, welches gleichfalls zu dem Abschluss Pflegefachmann/-frau führt.

Mit der Pflegeberufereform wurden erstmalig für diesen Bereich Vorbehaltstätigkeiten gesetzlich definiert und verankert. Vorbehaltstätigkeiten sind Aufgaben, welche ausschließlich durch dafür entsprechend ausgebildete Fachkräfte ausgeübt werden dürfen. Dieser Sachverhalt stärkt die Profession der Pflege nachhaltig.

Der Abschluss „Pflegefachmann/-frau“ am Ende der generalistischen Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt.

Die Finanzierung der schulischen Pflegefachkraftausbildung wurde auf eine neue, fondsfinanzierte Basis gestellt. Dies hat zur Folge, dass zukünftig keine/kein Auszubildende*r mehr Schulgeld bezahlen muss. Zudem haben die Berufsschüler*innen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. So erhalten Schüler*innen in der Gesundheits- und Krankenpflege seit 1. September 2019 monatlich: im 1. Ausbildungsjahr 1.100 Euro, im 2. Ausbildungsjahr 1.150 Euro und im 3. Ausbildungsjahr 1.300 Euro. Schüler*innen in der Kranken- und Altenpflegehilfe erhalten monatlich 1.000 Euro.

Das neue Pflegeberufereformgesetz sieht eine Ausweitung der Praxisanleitungsstunden sowie höhere Qualifikations- bzw. umfänglichere Fort- und Weiterbildungsanforderungen der Praxisanleiter*innen und der Lehrkräfte in den Pflegeschulen vor. Diese sollen eine qualitativ hochwertige Ausbildung sichern.

Die Bandbreite möglicher Praxiseinsatzorte im Rahmen der Pflichteinsätze ist deutlich erweitert worden. Hierin sind Chancen (beispielsweise durch das Kennenlernen neuer Tätigkeitsfelder wie Gesundheits- und Präventionsberatung sowie Edukation) und Risiken (etwa durch mangelhaften Theorie-Praxis-Transfer aufgrund unzureichender Kenntnisse der Ziele und Inhalte der generalistischen Pflegeausbildung) zugleich zu sehen. Die organisatorische, fachlich-inhaltliche und pädagogische Zusammenarbeit zwischen Pflegeschule, Träger der praktischen Ausbildung (ambulante/stationäre Pflegeeinrichtung) sowie den weiteren Praxiseinsatzorten wird entscheidend für das Gelingen und die Qualität der Ausbildung sein.



Diese Reform war notwendig, um die Pflegeausbildung zukunftsfähig und attraktiv zu gestalten und wurde durch den Landesverband der Diakonie im Sinne einer Sicherung des Fachkräftebedarfs begrüßt. Lediglich einem Kompromiss ist die Tatsache geschuldet, dass neben dem generalistischen Berufsabschluss weiterhin - zunächst bis zum Jahr 2025 - die spezialisierten Abschlüsse zum/zur Altenpfleger*in sowie zum/zur Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in möglich sind, die es in keinem anderen Land der Europäischen Union in dieser Form gibt. Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. spricht sich klar für den generalistischen Abschluss zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau aus.

Das vorrangige Bestreben des Landesverbandes der Diakonie ist, dass der Start der generalistischen Pflegeausbildung 2020 gelingt. Hierfür berät und informiert das Diakonische Werk Mecklenburg Vorpommern e. V. die diakonischen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie die Pflegeschulen in diakonischer Trägerschaft über die gravierenden und weitreichenden Änderungen, die das Pflegeberufereformgesetz mit sich bringt. Einrichtungen werden im Rahmen der weiteren notwendigen Umsetzungsschritte unterstützt und begleitet, damit ein gemeinsames Verständnis zum neuen Pflegeberuf und zu den zu erlangenden Kompetenzen entwickelt werden kann.

Manuela Blanckenfeldt, Svenja Tweer

Finanzierung der generalistischen Ausbildung innerhalb des Pflegeberufereformgesetzes

Das Pflegeberufereformgesetz reformiert nicht nur die Ausbildung zur Pflegefachkraft, sondern führt zudem eine gänzlich neue Refinanzierungsstruktur ein. Mit dieser Einführung einer gemeinsamen Ausbildung zur Pflegefachkraft wurde auch eine einheitliche Finanzierung für die beruflichen Ausbildungen in der Pflege geschaffen.

Alle Bestandteile, welche im Zusammenhang mit dieser neuen Ausbildung stehen, werden ab dem Jahr 2020 gemeinschaftlich über ein sogenanntes Umlageverfahren getragen. An der Finanzierung beteiligen sich somit die Krankenhäuser (57,238 %), stationäre und ambulante Einrichtungen der Pflege (30,2174 %), das Land Mecklenburg-Vorpommern (8,9446 %) sowie die soziale Pflegeversicherung (3,6 %). Alle Kostenpositionen werden dabei in einem gemeinschaftlichen Ausgleichsfonds gebündelt und verwaltet. Die Verwaltung dieses Sondervermögens wird in Mecklenburg-Vorpommern durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales geführt. Zu den Gesamtkosten der Pflegeausbildung gehören nicht nur die Kosten der Praxisanleitung, sondern auch die Kosten der Organisation in den Einrichtungen vor Ort bei den sogenannten Trägern der praktischen Ausbildung sowie die Kosten der theoretischen Ausbildung bei den Pflegeschulen. Ziel dieser neuen Finanzierungsstruktur ist es, dass sich nicht nur die auszubildenden Einrichtungen an der Finanzierung der Ausbildung der Pflegefachkräfte beteiligen, sondern ein solidarisches Finanzierungssystem initiiert wird. Für auszubildende Einrichtungen wird es somit eine finanzielle Entlastung geben.

Im Jahr 2019 war es Aufgabe des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. gemeinsam mit dem Land, der Landeskrankenhausesellschaft, den weiteren Landesverbänden der ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, den Landesverbänden der Kranken- und Pflegekassen sowie dem Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung (gemäß § 30 Pflegeberufereformgesetz) die sogenannten Pauschalbudgets zu den Kosten der praktischen Ausbildung zu verhandeln. Diese Budgets wurden prospektiv, also auf Grundlage der voraussichtlichen Ausbildungskosten im zukünftigen Vereinbarungszeitraum sowie entsprechend des Wirtschaftlichkeitsgebots sowohl für die Pflegeschulen als auch für die Träger der praktischen Ausbildung verhandelt. Aufgrund der Initialisierung dieser neuen Ausbildung und der damit verbundenen nicht vorhandenen Grunddaten gestaltete sich die Einigung äußerst langwierig. Die finanzielle Auslegung der Aufgabe differierte stark seitens der Leistungserbringer (Diakonie, Verbände und Krankenhausgesellschaft MV) und der Kostenträger (Land, Kranken- und Pflegekassen).

Die nunmehr vereinbarten Budgets sollen es sowohl den Pflegeschulen als auch den Ausbildungseinrichtungen ermöglichen, die Ausbildung sowohl theoretisch als auch praktisch umzusetzen. Im Jahr 2020 wird der Landesverband der Diakonie die Kosten evaluieren und bewerten, so dass für die nächsten Verhandlungen im Jahr 2021 zusätzlich auf praktische Erfahrungswerte zurückgegriffen werden kann.

Die Vergütung der Auszubildenden ist nicht Bestandteil der vereinbarten Pauscha-

len und wird gesondert anteilig aus dem Ausgleichsfonds refinanziert. Das Pflegeberufereformgesetz legt dabei Wert auf eine angemessene Vergütung der Auszubildenden und hat als Mindestmaß der Vergütung den Schwellenwert von 80 % des TVöD zu Grunde gelegt. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. befinden sich innerhalb des Schwellenwertes und weichen in der Höhe nur geringfügig von den Entgelten des TVöD ab. Diakonische Arbeitgeber sind somit für die Auszubildenden attraktive Ausbildungseinrichtungen.

Antje Eickelberg

Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Diakonie M-V

Welche Möglichkeiten habe ich, mich bei meinem Arbeitgeber beruflich und persönlich weiterzuentwickeln? Diese Frage stellen sich Mitarbeitende auch in der Diakonie. Und die Art und Weise, in der sie beantwortet wird, ist von wachsender Bedeutung für die Bindung von Mitarbeitenden an ihr Unternehmen. Die Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern haben dies erkannt und arbeiten mit Unterstützung des Landesverbands kontinuierlich an Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung, um Mitarbeitenden Gelegenheit zu geben, sich im Kontext ihres beruflichen Umfelds weiterzuentwickeln.

Die Diakonie als Arbeitgeber zeichnet sich darin aus, die Qualität der Arbeit durch die Bereitstellung geeigneter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Bei allen Bildungsangeboten stehen die Vereinbarkeit von Bedarfen aus der Praxis und den Qualitätsansprüchen von Aus-, Fort- und Weiterbildung im Fokus.

So konnte etwa das Diakonische Bildungszentrum (DBZ) insgesamt 45 langfristige Weiterbildungen mit Zertifikatsabschluss realisieren. Das entspricht einer Steigerung zum Vorjahr von 25 %. Im Jahr 2019 haben damit 181 Teilnehmende mehr als 2018 eine langfristige Weiterbildung im DBZ absolviert. Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund der Modularisierung und der damit verbundenen Flexibilisierung mehr Mitarbeitende für langfristige Weiterbildungsformen erreicht wurden.

Ca. 49 % aller Bildungsteilnehmenden wurden aus diakonischen Einrichtungen geschult. Wird davon ausgegangen, dass in Mecklenburg-Vorpommern etwa 15.000 Mitarbeitende in der Diakonie arbeiten, so hat das DBZ über 22 % von ihnen geschult. Das DBZ arbeitet intensiv mit diakonischen Trägern zusammen und hat sich auch im Jahr 2019 neuen Herausforderungen gestellt und bedarfsgerecht Weiterbildungen umgesetzt, die neuen gesetzlichen Anforderungen gerecht werden.

Gleichzeitig stellt eine Ausbildung unter dem Dach der Diakonie bereits frühzeitig einen verbindlichen Kontakt zu Menschen her, die in der sozialen Arbeit tätig sein möchten. Sie bieten eine wichtige Kontaktstelle für anschließende berufliche Perspektiven.



An den Standorten Schwerin und Bad Sülze werden an den zwei Evangelischen Fachschulen für Sozialpädagogik in der Trägerschaft des DBZ gegenwärtig mehr als 260 Personen zu staatlich anerkannten Erzieher*innen ausgebildet.

Eine Vielzahl der Schüler*innen aus den insgesamt 14 Klassen erlebt erstmalig an den Evangelischen Fachschulen das evangelische Profil. Sowohl durch Andachten, die die Schüler*innen aktiv mitgestalten, als auch durch vielfältige innovative Formen der pädagogischen Begleitung erfahren diese Personen den Umgang mit dem Evangelium. Beide Fachschulen kooperieren mit diakonischen Trägern.

Für den praktischen Ausbildungsteil stehen den Evangelischen Fachschulen für Sozialpädagogik des DBZ ca. 45 bis 50 diakonische Kinder- und Jugendeinrichtungen zur Verfügung. In den grundständigen Ausbildungsgängen wird in der Regel mindestens ein Praktikum bei einem konfessionell gebundenen Träger absolviert. Zum einen erfahren Schüler*innen hier oft erstmalig die Diakonie als Arbeitgeber. Zum anderen werden Möglichkeiten bereitgestellt, die Formen des evangelischen Profils, mit denen die Schüler*innen bereits an den Evangelischen Fachschulen ihre Erfahrung machten, anzuwenden und zu vertiefen.

In der Evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik Schwerin wurde mit dem Schuljahr 2019/2020 die Position der „Praxiskoordination“ neu besetzt. Mit dieser neuen Stelle soll gewährleistet werden, dass die Zusammenarbeit zwischen den Praxiseinrichtungen und der Evangelischen Fachschule noch intensiver, bedarfsge-

rechter und transparenter wird. Gezielte Mentor*innen-Schulungen und Mentor*innen-Treffen tragen bereits jetzt dazu bei, eine enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis zu gewährleisten.

Heike Harder

Freiwilligendienste als Bindeglied zur Nachwuchsgewinnung im kirchlich-diakonischen Raum in M-V

Freiwilligendienste sind eine besondere Form des freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements. Sie verknüpfen praktische Tätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen mit begleitenden Bildungsangeboten. Die Freiwilligendienste der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern sind ein Bildungs- und Orientierungsangebot im kirchlich-diakonischen Raum für Interessierte unterschiedlicher Altersgruppen, das gemeinsam mit den Mitgliedseinrichtungen und ihren Einsatzstellen organisiert und durchgeführt wird. Ihre Bedeutung ist in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren gewachsen, nicht zuletzt durch die Aussetzung der Wehrpflicht und die Schaffung des Bundesfreiwilligendienstes im Jahr 2011.

Der Arbeitsbereich Freiwilligendienste ist für das Management und für die pädagogische Begleitung folgender Freiwilligendienstformate zuständig:

- Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)
- Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter 27 Jahre
- Bundesfreiwilligendienst 27 Plus (für Erwachsene ab 27 Jahren)

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. hält ein breites Spektrum an Aufgabenfeldern und Einsatzplätzen bereit. Freiwillige erhalten damit die Chance auf einen Einsatzplatz, der ihren persönlichen Neigungen, Wünschen und Fähigkeiten entspricht. Jugendliche und Erwachsene erhalten die Möglichkeit, ihre Begabungen sowie Talente an unterschiedlichen Stellen einzusetzen und zu entfalten. Die Freiwilligen erfahren Wertschätzung, Offenheit und Interesse. Sie erhalten sowohl Unterstützung als auch Orientierung in Lebensfragen.

Für Jugendliche ist ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Bundesfreiwilligendienst häufig der erste intensivere Kontakt mit dem Berufsalltag in der Diakonie. Nicht selten reift dabei der Wunsch, später einmal selbst einen sozialen Beruf zu ergreifen. Erwachsene Freiwillige erhalten durch einen Freiwilligendienst die Möglichkeit, berufliche Auszeiten zu überbrücken, ein für sie neues Tätigkeitsfeld auszuprobieren oder sich am Ende ihres Erwerbslebens sozial zu engagieren.



Ziel der teilnehmerorientierten Arbeit ist grundsätzlich die persönliche Bindung zum Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. als evangelischem Träger der Freien Wohlfahrtspflege im Bundesland. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in allen sozialen Arbeitsfeldern stellen die Freiwilligendienstformate für alle Generationen ein nachhaltiges Bindeglied zur Gewinnung von Nachwuchskräften dar.

Durch ihren Dienst erwerben die Freiwilligen Grundorientierungen, Handlungswissen und Fertigkeiten allgemein für die Arbeitswelt und im Besonderen für das jeweilige soziale Arbeitsfeld. Sie lernen, gesellschaftliche Hintergründe und Strukturen zu verstehen und zu reflektieren. Im Miteinander mit den Kolleg*innen und den ihnen anvertrauten Klient*innen erlernen sie situationsgerechtes Verhalten im beruflichen Kontext und werden mit den Rechten und Pflichten berufstätiger Menschen vertraut gemacht. Im Abgleich mit ihren eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen und der erlebten Arbeitsrealität entwickeln die Freiwilligen eine Perspektive für ihre weitere berufliche Zukunft.

Die Einsatzstellen und der Landesverband arbeiten zielführend zusammen, um den Freiwilligen, insbesondere den jungen Menschen, darüber hinaus berufliche Perspektiven im eigenen Bundesland zu eröffnen.

Seit der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) im Jahr 2011 gibt es neben vielen Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch eine große Anzahl älterer

Freiwilliger, die sich zivilgesellschaftlich engagieren. Die Gründe hierfür sind sehr unterschiedlich. Manche sind über einen längeren Zeitraum arbeitssuchend und erhoffen sich über den Freiwilligendienst einen Wiedereinstieg in das Berufsleben. Andere wollen die noch verbleibende Zeit bis zum regulären Rentenbeginn sinnvoll überbrücken. Insbesondere junge Frauen nutzen den Freiwilligendienst, um nach Erziehungszeiten der Kinder wieder in den Berufsalltag einzusteigen. Geflüchtete Menschen wollen die deutsche Arbeitskultur kennenlernen und ihre Deutschkenntnisse verbessern. Wieder andere haben Lebenskrisen bewältigt und der BFD hilft ihnen, mit Berufstätigen neu in Kontakt zu kommen, die eigene Belastungsfähigkeit zu testen und allmählich zu steigern.

Auf diese Weise treffen sich sowohl in den Einsatzstellen der Diakonie als auch in den begleitenden Seminaren ganz unterschiedliche Persönlichkeiten aus sehr verschiedenen sozialen Milieus, die sich unter anderen Umständen so vielleicht nicht begegnen würden. Sie haben im Freiwilligendienst die Möglichkeit, voneinander zu lernen, Vorurteile abzubauen und Spannendes über Menschen zu erfahren, die einen anderen Lebensweg gegangen sind als sie selbst.

Der Anteil der erwachsenen Freiwilligen unter den Dienstleistenden ist insgesamt tendenziell rückläufig. Waren zu Beginn des Formats Bundesfreiwilligendienst noch viele Ältere im BFD, so dominieren jetzt eher die jüngeren Erwachsenen von Ende 20 bis Anfang 40. Es ist wahrzunehmen, dass viele eine komplexe und nicht konstante Erwerbsbiographie mitbringen, durch persönliche Krisen entweder aus dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt herausgefallen sind oder bisher noch nie eine feste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten. In diesen Fällen ist es besonders wichtig, den Freiwilligen zu helfen, ihr Selbstwertgefühl wieder zu stärken, damit sie die Chance haben, für sich eine Perspektive zu entwickeln.

Katrin Mרגeler

Die Arbeit in Evangelischen Kindertageseinrichtungen im Spannungsfeld zwischen Elternentlastung und Fachkräftemangel

Evangelische Kindertageseinrichtungen setzen den Bildungsauftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern um. Dabei ist das evangelische Profil das Alleinstellungsmerkmal der Evangelischen Kindertageseinrichtungen. Im Rahmen der Qualitätsmanagementprozesse wächst die Zahl der Einrichtungen, die das Evangelische Gütesiegel erwerben wollen. Sie vertiefen damit ihre religionspädagogische Arbeit und gestalten bewusst ihr diakonisches Handeln.

In den Evangelischen Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern arbeitet das pädagogische Fachpersonal unter unterschiedlichen regionalen Bedingungen. Neben der Abfederung des Fachkräftemangels und einer kontinuierlichen Personalentwicklung rücken Aspekte wie „altersgerechtes Arbeiten“, persönliche Weiterentwicklung und Leben eines wertorientierten evangelischen Profils in den Blickpunkt der Arbeit.

Die Entwicklung bei der Einrichtung von bedarfsgerechten Voll- bzw. Teilzeitstellen ist positiv: Fachkräfte haben hier inzwischen mehr Wahlfreiheit. Neben Flexibilisierung und Vergütung der Arbeit wird auf folgende, noch ausbaufähige Ebenen gesetzt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: betriebliches Gesundheitsmanagement, Schaffung zusätzlicher Anreize, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Flexibilisierung von Teilzeit-/Vollzeitmodellen zur Anpassung an (zeitlich befristete) besondere Lebenssituationen.

Bei anderen Rahmenbedingungen konnten nur teilweise Verbesserungen erreicht werden: So hat sich das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. wiederholt für eine transparentere Berechnung der Personalschlüssel in den Satzungen und Richtlinien der Landkreise und kreisfreien Städte ausgesprochen, um überhaupt einschätzen zu können, ob die gesetzlich vorgegebenen Standards bei Urlaub und Krankheit eingehalten werden. Die Ausfinanzierung des Personalschlüssels hat entscheidende Bedeutung für alle Strukturen der Kita: von der Erfüllung der Leitungsaufgaben bis zur gesetzlich geregelten Fachkraft-Kind-Relation. Beide Punkte sind trotz des Engagements der Diakonie nicht befriedigend. Die Fachkraft-Kind-Relation hat sich in den vergangenen drei Jahren zwar auf 1:15 im Kindergartenbereich verbessert (unverändert: integrative Kindergartengruppen im Krippenbereich weiterhin ein Schlüssel von 1:6), doch liegt sie immer noch auf dem letzten Platz im deutschlandweiten Vergleich. Bei einer solchen Relation können negative Auswirkungen auf die pädagogische Qualität und das Wohlbefinden der Kinder nicht ausgeschlossen werden.



Weiterhin ist es nicht gelungen, Leitungskräfte zu entlasten und mehr Zeit für Leitungsanteile auszuhandeln. Die Landkreise und kreisfreien Städte haben sehr unterschiedliche Regelungen zur Freistellung von Leitungskräften festgeschrieben.

Sie basieren auf keiner soliden Analyse der Aufgaben und berücksichtigen viele Anforderungen nicht (z. B. Personalführung und -entwicklung, Qualitätssicherung und -entwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Familien, Sozialraumvernetzung).

Der Fachkräftemangel hat sich unterdessen verschärft. Als Gegenmaßnahme ist vor allem die Einführung der dualen praxisintegrierten Ausbildungsform „Staatlich anerkannte Erzieher/in für 0-10-jährige Kinder“ gelungen. Gerade Menschen, die bereits eine Ausbildung durchlaufen haben und/oder auf eine Vergütung angewiesen sind, werden so motiviert, sich diesem Arbeitsfeld stärker zu nähern.

Deshalb gilt es, in den nächsten Monaten folgende Aspekte stärker in den Blick zu nehmen:

- Der Fachkräftemangel ist das drängendste Problem der kommenden Jahre; er ist durch neue, z. T. praxisintegrierte Ausbildungs- und Abschlussmodelle nur teilweise zu beheben. Umso mehr müssen Evangelische Kindertageseinrichtungen attraktive Arbeitsorte für Fachkräfte sein.
- Weiterer Einsatz ist nötig bei Themen, die die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte unmittelbar betreffen, etwa der Personalschlüssel oder die Fachkraft-Kind-Relation. Ein Augenmerk liegt dabei auf den Bedingungen für Leitende, insbesondere den Freistellungszeiten für Leitungsaufgaben. Lücken im Unterstützungssystem für Kitas – Fachberatung, Supervision, Coaching-Angebote – müssen geschlossen werden.
- Fachkräfte benötigen auch in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen mehr Perspektiven für Weiter- und Höherqualifizierung und eine bessere öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsfeldes.

Der Forderung vieler pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen, dass nach der Beitragsentlastung der Eltern nun dringend etwas für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fachkräfte getan werden muss, möchte das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. in seiner Arbeit Nachdruck verleihen.

Evelyn Theil

In die Beratungsdienste der Diakonie M-V investieren

*Es wäre naiv zu glauben, eine Partnerschaft funktioniere von selbst; ...
Wer seine Familie erhalten will, muss primär in seine Partnerschaft investieren.
(Wassilios E. Fthenaikis)*

Wir absolvieren Aus- und Fortbildungen, Erste-Hilfe-Kurse, Auto-Führerscheine, aber einen Führerschein für Paare oder wie der Mensch Beziehungen pflegt, machen wir nicht. Dafür boomt die Ehe-, Familien- und Lebensberatung. Damit Familien und Partnerschaften und letztlich die Gesellschaft nicht weiter auseinanderfallen, übernehmen kirchlich-diakonische Beratungsstellen gesellschaftliche Mitverantwortung, indem sie engagierte und fachlich hochwertige Beratung bereithalten. In letzter Zeit haben auch Migrant*innen den Weg in die Regeldienste der Beratung gefunden. Die mit der Seelsorge eng verwandte Lebensberatung gehört zu den Kernaufgaben der Kirche; sie führt seelsorgerliche und psychologische Kompetenz sowie Wissen über mögliche sozialstaatliche Hilfen zu einer diakonischen Fachlichkeit zusammen.

Die Berater*innen haben sich über Jahre in umfangreichen Fort- und Weiterbildungen trotz ungünstiger Rahmenbedingungen weiter qualifiziert. Sukzessive geht die Gründergeneration der 90iger Jahre in den Ruhestand. Junge Kolleg*innen kom-



men in die Teams und qualifizieren sich auf dem neuesten Stand. Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen und Quereinsteiger*innen werden im Einzelfall gesucht.

Dem Landesverband der Diakonie geht es insbesondere um die Frage, wieviel Diakonie und Kirche sowie die öffentliche Hand für niedrigschwellige Beratung investieren, damit Beziehungen und Leben gelingen können. Die nachfolgenden Zahlen aus dem Jahr 2018 verdeutlichen dies beispielhaft:

Beratungsart	Gesamtkosten	Landesmittel	Kommunale Mittel	Kirchenkreismittel	Sonstiges (Kollekten, Bundesmittel etc.)	Eigenmittel
Allgemeine Soziale Beratung	484,7	182,3	32,0	147,6	23,4	99,4
Ehe-, Familien- und Lebensberatung	240,4	54,3	45,6	102,4	13,1	25,0
Migrationsberatung / Projekte in der Flüchtlingsarbeit	1779,7	199,0	14,4	150,0	391,1	25,2

Übersicht: Finanzierung ausgewählter Beratungsangebote des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. im Kirchenkreis Mecklenburg (Angaben in Tausend Euro)

Die Zahlen machen deutlich, dass Diakonie und Kirche vor allem dank der Kirchenkreismittel einen wesentlichen Beitrag insbesondere zur Finanzierung der Ehe-, Familien- und Lebensberatung, der Allgemeinen Sozialen Beratung und der Migrationsberatung investieren. Dafür sei allen Beteiligten an dieser Stelle herzlich gedankt. Denn trotz stetig steigender Lohnkosten ist mit den zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Richtlinienänderungen keine Erhöhung der Haushaltsmittel einhergegangen, sodass die Träger einen großen Anteil an Eigenmitteln zur Durchführung und Sicherstellung ihrer Arbeit einbringen müssen.

Ab dem Jahr 2021 entzieht sich das Land Mecklenburg-Vorpommern noch weiter der gesellschaftlichen Verantwortung und deckelt durch das Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz die Investitionen in die Beratung bzw. schraubt sie zurück. Das Gesetz sieht vor, den Kommunen nur noch ergänzend finanzielle Mittel für die Beratungsarbeit zur Verfügung zu stellen, unter der Voraussetzung, dass diese gleich hohe Mittel einsetzen. Das kann sogar bedeuten, dass das Gesamtbudget für die Beratungsdienste in einigen Landkreisen und kreisfreien Städten sinken kann, wenn diese wie bisher fördern und die Landesmittel in der Zukunft auf das Niveau der kommunalen Mittel begrenzt werden würden.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern fördert weiterhin finanziell ungenügend „nach Maßgabe des Haushalts“ ohne ausreichende Dynamisierung, ohne mehrjährige Förderperioden, ohne Verständigung auf Versorgungsschlüssel, ohne Qualitäts-

standards und ohne Verpflichtung der Kommunen zur Sozialplanung. Diese wesentlichen Forderungen der freien Wohlfahrt, die seit dem Jahr 2014 mit dem Land zur „Neustrukturierung der Beratungslandschaft“ in der Diskussion sind, wurden nicht aufgenommen. Dies hinterlässt einen bitteren Beigeschmack.

Den Landkreisen und kreisfreien Städten wird damit die alleinige Verantwortung zugeschoben. Sie setzen sich zunächst mit der bisher landesgeförderten Beratung auseinander, sind aber gezwungen, angesichts der begrenzten finanziellen Ressourcen Prioritäten zu setzen. Beratungsdienste werden in Gefahr geraten, so dass bereits jetzt Unsicherheit besteht. Der Unmut wird die Kommunen erreichen, nicht das Land. Folge wird zudem sein, dass bestimmte Beratungsdienste nicht mehr in allen Landkreisen und kreisfreien Städten zur Verfügung stehen werden und die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse an dieser Stelle nicht mehr gegeben sein wird.

Die Diakonie wird diese politisch gewollten Fehlentwicklungen nicht ausgleichen können und wollen. Sie versteht sich als überparteilicher Akteur, der sich auch in politischen Zusammenhängen für Belange der Menschen vor Ort einsetzt. Sie wird nach Kräften in der jetzt bevorstehenden Phase der Verunsicherung verlässlich ihren Beitrag leisten und weiß sich dem Wert jedes Einzelnen und seines Wohlergehens verpflichtet.

Klaus Schmidt, Franziska Rohde

Bundesteilhabegesetz: Sicherung und neue Ausgestaltung der Leistungsangebote für Menschen mit Behinderung ab 2020

Mit dem Inkrafttreten der dritten Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2020 bestand die Herausforderung für diakonische Einrichtungen der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie 2019 darin, die Angebote der Eingliederungshilfe neu zu strukturieren: einrichtungszentrierte Angebote waren in personenzentrierte Angebote umzuwandeln.

Sowohl für die Menschen mit Behinderungen als auch für die Leistungsanbieter und Leistungsträger erfolgten hierfür bereits 2019 weitreichende Umsetzungsschritte. Anbieter schlossen unter anderem neue Wohn- und Betreuungsverträge mit Menschen mit Behinderung. Menschen mit Behinderung mussten neue Anträge bei zuständigen Ämtern stellen, da sich durch das Bundesteilhabegesetz die Zuständigkeiten für die verschiedenen Leistungen geändert haben.

Hiermit wurden die Vorgaben des Bundesgesetzgebers zunächst formal erfüllt, Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben unabhängig ihrer Wohnform zu ermöglichen und die dafür notwendigen Unterstützungsleistungen aus dem System Fürsorge in ein modernes Teilhaberecht zu überführen. Der Fachbereich Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie hat die Mitglieder des Diakonischen Werkes



Mecklenburg-Vorpommern e. V. in Zusammenarbeit mit angrenzenden Fachbereichen beraten und Probleme sowie Fragen der Umsetzung der Fachaufsicht Sozialhilfe des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern gemeldet und diskutiert.

Um die Angebote für Menschen mit Behinderung ab dem Jahr 2020 personenzentriert zu gestalten, war der Landesrahmenvertrag für die Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen zwischen den Trägern der Eingliederungshilfe und den Vereinigungen der Leistungserbringer (in Mecklenburg-Vorpommern unter anderem durch die Wohlfahrtsverbände) neu zu verhandeln und abzuschließen.

Während die Bedarfe der Menschen mit Behinderung seit dem 1. Januar 2018 in Mecklenburg-Vorpommern mittels des Integrierten Teilhabeplans (ITP) erhoben und festgestellt werden, ist der Landesrahmenvertrag die Grundlage zur Ausgestaltung und Finanzierung einer guten qualitativen Arbeit in der Eingliederungshilfe. Das Entwickeln, Vorbereiten und Nachbereiten der Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien war Schwerpunkt der Arbeit des Fachbereiches Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie in enger Zusammenarbeit mit angrenzenden Fachbereichen und weiteren Vertretern von Leistungsanbietern.

Es galt hierbei zum einen die Ausgestaltung der Leistungen personenzentriert und bedarfsgerecht zu beschreiben und zum anderen Grundlagen zu schaffen, die es

Leistungsanbietern ermöglichen, gute und weitestgehend planbare Angebote für eine sachgerechte Finanzierung der Angebote zu entwickeln. Dieses Umdenken erforderte auch bei den Vertragsparteien enorme Anpassungsprozesse, so dass die Verhandlungen schließlich bis Oktober 2019 geführt wurden.

Der Zeitdruck hat schließlich auch dazu geführt, dass sich die Verhandlungspartner zu einer sogenannten Übergangsregelung für das Jahr 2020 entschieden haben, ohne dabei die Vorgaben des Bundesgesetzgebers zu missachten. Die Vertragsverhandlungen konnten dennoch abgeschlossen werden. Jedoch ist der Vertrag noch nicht von allen Beteiligten unterzeichnet worden. Die Leistungsträger der Landkreise und kreisfreien Städte haben sich aus Gründen einer aus ihrer Sicht unzureichenden Finanzierung durch das Land noch nicht vollumfänglich zu einer Unterschrift bereit erklärt.

Dies hat am Jahresende dazu geführt, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern den Inhalt des verhandelten Rahmenvertrags per Rechtsverordnung mit Gültigkeit zum 1. Januar 2020 erlassen hat. Nun gilt es – trotz vereinbarter Übergangsregelungen – neue Angebote zu entwickeln, zu verhandeln und zu vereinbaren. Mit dem Rahmenvertrag und schließlich der Verordnung des Landes dazu sind die wichtigsten Grundlagen dafür geschaffen worden, dass die Diakonie auch zukünftig als Arbeitgeber in diesen Bereichen agieren kann und entsprechend ihren Leitbildern weiterhin tätig sein kann. Der Fachbereich Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie wird in Zusammenarbeit mit angrenzenden Fachbereichen gemeinsam mit den Mitgliedern des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. in 2020 die Inhalte des Landesrahmenvertrags in die Praxis umsetzen.

Nadine Romanowsky

50 Jahre Grüne Damen und Herren – Ev. Kranken- und Alten-Hilfe e. V.

2019 erfuhr die Arbeit der Grünen Damen und Herren mit ihren ehrenamtlichen Besuchsdiensten eine ganz besondere Würdigung. In den verschiedenen Einrichtungen in ganz Deutschland feierten viele Gruppen den 50. Geburtstag und das Gründungsjahr. Anlass genug, um ein wenig Rückschau zu halten.

Die Gründung der Evangelischen Kranken- und Alten-Hilfe e. V. ist der unermüdlichen Überzeugungsarbeit von Brigitte Schröder, der „ersten Grünen Dame“ in Deutschland, zu verdanken. Begeistert von dem engagierten Einsatz der „Pink Ladies“, die sie auf einer USA-Reise kennenlernte, wollte Brigitte Schröder einen vergleichbaren Dienst im Evangelischen Krankenhaus Düsseldorf einführen. Der neue Gedanke, dass auch Laien im Krankenhaus mit bestimmten Aufgaben zum Wohle der Patienten und zur Entlastung der hauptamtlich Tätigen beauftragt werden können, brauchte viel Überzeugungskraft. Drei Jahre führte sie intensive Gespräche mit der Klinikleitung, den Ärzten und Pflegekräften.

1969 gründete sie die erste Gruppe von Grünen Damen und Herren im Evangelischen Krankenhaus Düsseldorf. 1997 existierten bereits 61 Gruppen in sieben Bun-

desländern. Diese Gruppen schlossen sich, unter dem Vorsitz von Brigitte Schröder, zur Arbeitsgemeinschaft Evangelische Kranken-Haushilfe (eKH) zusammen. Dieser Zusammenschluss bewirkte die Vernetzung der Gruppen und ermöglichte einen intensiven Gedanken- und Informationsaustausch untereinander. Der Gründerin standen tatkräftige Frauen im damaligen Vorstandsteam zur Seite. Die wachsende Anzahl von eKH-Gruppen machte ein Leitungsteam notwendig, das sich insbesondere um die Begleitung und Qualifizierung der Grünen Damen und Herren kümmerte.

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands begann 1991 auch in den neuen Bundesländern der Aufbau von Besuchsdienstgruppen. Dank der Erfahrung vieler langjährig tätiger Grüner Damen und Herren wurden die Anfangsschwierigkeiten mit neuen Partnerinnen in eine weitere Erfolgsgeschichte gewandelt. Aus juristischen Gründen gab es 2004 einen wichtigen Einschnitt in der Geschichte der Evangelischen Kranken- und Alten-Hilfe e. V.: Die eKH wurde ein eingetragener gemeinnütziger Verein. Mittlerweile arbeiten die Ehrenamtlichen nicht nur in Krankenhäusern, sondern ebenso in Alten- und Pflegeheimen.

Von Beginn an ist das Diakonische Werk ein verlässlicher Partner und Unterstützer der Evangelischen Kranken- und Alten-Hilfe e. V. In Mecklenburg-Vorpommern besteht seit 1991 eine enge Zusammenarbeit und großzügige finanzielle Unterstützung. Nur so kann gute Arbeit auf hohem Niveau geleistet werden. Die Evangelische Kranken- und Alten-Hilfe e. V. sagt herzlichen Dank dafür. Derzeit sind in Mecklenburg-Vorpommern 130 Grüne Damen und Herren in 15 Einrichtungen tätig.

Katrin Springer



Diakonie als Arbeitgeber für Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Der Fachbereich Ökumenische Diakonie, Migration und Flucht fördert und unterstützt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Integration global und lokal. Er sensibilisiert, bildet und berät Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen und die breite Öffentlichkeit in Mecklenburg-Vorpommern.

Nach einer langen Debatte verabschiedete die große Koalition im Sommer 2019 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Dieses ermöglicht es nun Arbeitnehmer*innen, bereits für die Phase der Arbeitssuche nach Deutschland zu kommen. Diakonische Träger sind bundesweit herausgefordert, dieses Potential zu nutzen und sich als attraktive Arbeitgeber*innen zu präsentieren, gerade weil viele diakonische Arbeitsbereiche an einem Mangel an qualifizierten Fachkräften leiden, wie Pflegekräften, Erzieher*innen, Lehrer*innen und andere Berufsgruppen. Insbesondere der Standort Mecklenburg-Vorpommern ist aufgrund der ländlichen Infrastruktur stark unterversorgt. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegt mit etwas mehr als 4 % noch weit unter dem Bundesdurchschnitt. Schlechter Mobilitätsindex, letzter Platz in der GfK-Kaufkraft-Studie, die hohe Zahl rassistisch motivierter Angriffe – aus vielen Gründen ist Mecklenburg-Vorpommern nicht die erste Anlaufstelle für Migrant*innen.

Als Landesverband der Diakonie gilt es, eine Reflexion der eigenen Organisation und der Mitgliedereinrichtungen anzuregen:

- Inwiefern sind kirchlich-diakonische Arbeitgeber attraktiv für Menschen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen?
- Wie gut sind sie auf die Herausforderung interkultureller Teams vorbereitet?
- Sind beispielsweise Stellenausschreibungen so konzipiert, dass sich Menschen mit internationaler Geschichte angesprochen fühlen?

Der Landesverband ging 2019 mit hausinternen Weiterbildungen zur interkulturellen Öffnung erste Schritte. Insbesondere das durch den Bundesverband der Diakonie unterstützte Tagesseminar „Interkulturelle Öffnung – Chancen und Herausforderungen im Diakonischen Werk M-V e. V.“ sei erwähnt, bei dem Mitarbeitende aus verschiedenen Fachbereichen und allen Arbeitsebenen zusammenkamen und Bedarfe für den Prozess der interkulturellen Öffnung des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. zusammentrugen. Von *hard facts* bis zu *soft skills* wurden verschiedene Ansatzpunkte gesammelt, wie die Diakonie sich zukünftig offener aufstellt. Dafür ist es wesentlich, dass interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen zu denken ist und im Organisations- und Entwicklungsprozess des Landesverbandes berücksichtigt wird. Erste Schritte sind u. a. die Initiierung eines thematischen Arbeitskreises und die Umgestaltung des Internetauftritts vor dem Hintergrund von kultursensibler Kommunikation.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern wird das bundesweite Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" umgesetzt. In diesem Rahmen wird seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, gearbeitet. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden. Das IQ-Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern ist eins von 16 Landesnetzwerken dieses Förderprogramms. Einer der Partner ist der Verbund für Soziale Projekte (VSP) gGmbH. Dort beraten die Mitarbeiter*innen kostenlos, kompetent, neutral und umfassend unter anderem darüber, wie und wo die im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüsse anerkannt werden können, wie das Verfahren abläuft, welche Kosten entstehen und welche Finanzierungsmöglichkeiten es gibt.

Die Beratung mündet immer in einem individuell auf die Ziele und persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden zugeschnitten Lösungsweg. Ein Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung ist beim Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V, dem Landesprüfungsamt für Heilberufe zu stellen. Hierbei helfen die Berater*innen des IQ-Netzwerkes und betreuen die Klient*innen bis zur vollständigen Anerkennung.

Ansatzpunkte, mit denen der Landesverband in 2020 die Öffnung diakonischer Einrichtungen in M-V für ausländische Fachkräfte unterstützen kann, sind Schulungen zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz und zum Berufsqualifizierungsgesetz, die Vernetzung von Trägern mit Akteuren der Anerkennungsberatung bezüglich ausländischer Abschlüsse und der Durchführung Interkultureller Trainings für Führungskräfte und Teams.

Auch möchte der Landesverband der Diakonie auf Möglichkeiten der Unterstützung für die Fachkräftegewinnung hinweisen:

- Bei Einstellung von Zugewanderten mit im Ausland erworbenen Abschlüssen oder im Rahmen der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland können die Kosten für Anerkennungsverfahren (Übersetzungen, Beglaubigungen, Verwaltungsgebühren), Anpassungsmaßnahmen oder Deutschkurse übernommen werden.
- Diakonische Träger können Vorbereitungskurse für Prüfungen und Einsatzorte für die noch zu erwerbende berufliche Praxis anbieten.
- Kirchlich-diakonische Arbeitgeber können sich hier direkt beteiligen, indem Kosten für Personen mit Einstellungsperspektive oder in der Einstellung, Einarbeitung, Anlernphase übernommen werden.
- Seit Februar 2020 besteht die Möglichkeit, Anträge auf Qualifizierungsförderung zu stellen. Diese Unterstützung zielt auf erwerbstätige Migrant*innen und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Schwerpunkte dieser Förderung sind folgende Berufe und Berufsbe-reiche: Elektroniker*in, Mechaniker*in, Mechatroniker*in, Fachinformatiker*in

(u. ä.), Pflegeberufe sowie Erzieher*in, Sozialpädagog*in sowie Sozialarbeiter*in. Nähere Informationen, Förderkriterien sowie die notwendigen Formulare sind zu finden unter: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anerennungszuschluss.php>

Julia Reichart, Grit Schäfer, Tatjana Stein

Diakonie als Arbeitgeber für Menschen mit bewusstem Konsumverhalten

Die Bewahrung der Schöpfung, die Achtung der Menschenrechte und Globale Gerechtigkeit sind zentrale Anliegen.

Weltweit arbeiten Menschen unter unwürdigen Bedingungen in den Produktionsanlagen von Zulieferfirmen. Immer wieder sind deutsche Unternehmen weltweit in Menschenrechtsverletzungen verwickelt: Deshalb fordern 80 Organisationen von der Bundesregierung ein ganz klares „Halt“. Ein „weiter so“ kann es nicht geben! Ein Lieferkettengesetz, in dem verbindliche Normen für deutsche Unternehmen festgehalten werden, muss dringend verabschiedet werden. Es braucht einen gesetzlichen Rahmen, der regelt, dass Unternehmen ihrer Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden entlang ihren Lieferketten weltweit gerecht werden. *Brot für die Welt* und hiermit das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung ist federführender



Teil dieser Kampagne. Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. unterstützt dieses Vorhaben. Mit ihren Bildungsangeboten für verschiedenste Zielgruppen informieren die Referentinnen über Auswirkungen des Konsumverhaltens der westlichen Welt in den Ländern des Südens und geben den Teilnehmenden Handlungsoptionen für einen bewussteren, nachhaltigen Konsum.

Der Landesverband macht sich auf den Weg, die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards im Rahmen des eigenen Beschaffungswesens zu gewährleisten und mit positivem Beispiel voranzugehen. Schrittweise werden die Kriterien einer ökofairen Beschaffung in den Alltag integriert.

Anke Bobusch, Johanna Stackelberg

Diakonie als Träger entwicklungspolitischer und interkultureller Bildungsarbeit

Zudem vertritt der Fachbereich seine Ziele auf verschiedenen Ebenen, u. a. in Gremien der Nordkirche. 2019 bedeutete dies die Präsenz und Vertretung der Interessen und Perspektiven des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. im Rahmen des Prozesses zur Interkulturellen Öffnung der Nordkirche in den Qualitätszirkeln Recht & Ressourcen, Bildung sowie Rassismuskritische Perspektiven auf Kirche und Diakonie. Zudem knüpfte die Referentin für Interkulturelle Bildungsarbeit an die erfolgreiche Zusammenarbeit in der AG Kirche interkulturell an.



Verschiedene Veranstaltungen waren darauf ausgelegt, den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf lokaler Ebene, insbesondere den interreligiösen Dialog, zu fördern. Zum Internationalen Tag der Menschenrechte fand die Lesung „Eingedeuscht“ mit dem Patenschaftsbüro des Islamischen Bunds in Schwerin statt. Im Mai kooperierte die Diakonie MV mit Caritas im Norden beim „Tag der Kulturen“.

Foto: Lesung „Eingedeuscht“ mit Allaa Faham am 10. Dezember 2019 in Schwerin

Der Fachbereich organisierte acht große öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen mit insgesamt 1.400 Teilnehmenden. Mit den Weltwechsellagen „There is no planet B“ in Neubrandenburg und der Lesereise „Unerwünscht – Drei Brüder aus dem Iran erzählen ihre deutsche Geschichte“ durch den evangelischen Kirchkreis Pommern

wurden explizit Veranstaltungsorte wie Anklam, Demmin und Wolgast gewählt, an denen der Fachbereich sonst nicht seinen Wirkungsschwerpunkt hat.

Mit diesem Ziel wurde 2019 auch die Zusammenarbeit mit den Flüchtlingsbeauftragten der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern vertieft. Ferner wurde verstärkt „Flucht.Punkt - kirchliche Hilfsstelle für Flüchtlinge“ als Kooperationspartner hinzugezogen. Durch die Kooperation können sowohl Hauptamtliche der Migrationsfachdienste als auch Ehrenamtliche aus den Gemeinden erreicht werden. Dies bietet zudem die Möglichkeit für Austausch und Vernetzung.

Anke Bobusch, Julia Reichart, Grit Schäfer, Johanna Stackelberg

Beratung und Unterstützung von Migrant*innen

Die Migrationsberatungsstelle des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. dient als Erstkontaktstelle der qualifizierten Auftragsklärung, um eine bedarfsgerechte Weitervermittlung an interne Fachstellen sicherzustellen. Folgende Beratungsangebote bestehen in Schwerin: Allgemeine Soziale Beratung, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Migrationssozialberatung, psychosoziale Beratung sowie die Asylverfahrensberatung. In den Außenstellen Gadebusch und Grevesmühlen besteht zudem die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer und Migrationssozialberatung. 2019 gab es insgesamt 942 Bestandskunden, davon wurden 665 Ratsuchende aktiv betreut und beraten. Insgesamt sind 2.769 Beratungstermine absolviert worden. Dazu kommen 169 Fälle am Standort Gadebusch.

Je nach Fachstelle werden unterschiedliche Zielgruppen mit divergierender Schwerpunktarbeit angesprochen, so dass ein breites Spektrum in der Beratungsarbeit abgedeckt wird. Das Hauptklientel sind Geflüchtete aus den Erstaufnahmeeinrichtungen in Stern-Buchholz und Nostorf-Horst sowie Ratsuchende, die bereits einen Aufenthaltstitel besitzen. Diese kamen aus der Russischen Föderation, der Ukraine, Usbekistan und 2019 vermehrt auch aus der EU, wie z. B. Lettland, Litauen, Polen, Bulgarien und Rumänien. Weitere Klienten waren überwiegend aus Syrien, Afghanistan, dem Iran, Irak, Somalia und Eritrea vertreten.

Schwerpunktanfragen betrafen Unterstützungsleistungen im Bereich Ausbildungs- und Arbeitssuche, wobei diesbezüglich häufig der Wunsch nach einer eigenständigen und von einer Grundsicherung unabhängigen Existenz bestand. Weitere Bedarfe betrafen gewünschte Familienzusammenführungen, die Existenzsicherung im Alter sowie die Themen Verschuldung, Schwangerschaft, Gesundheit und Behinderung. Unterstützungs- und Hilfeleistungen bestanden in der individuellen Zielförderung und einem strukturierten Case-Management. Ergänzt wird das Angebot durch die psychosoziale Beratung, die sich vornehmlich an Geflüchtete aus den Erstaufnahmeeinrichtungen in Stern-Buchholz und in Nostorf-Horst richtet. Dabei stand häufig die gesundheitliche Situation im Mittelpunkt vieler Klient*innen, wie zum Beispiel Folgeerkrankungen durch erlebte Traumata.

Herausforderungen für die tägliche Arbeit ergeben sich durch zwei entscheidende Rahmenbedingungen: Es gibt aktuell für die Migrationsberatungsstelle keine Fördermittel für Sprachmittlung. Daher sind Ratsuchende oft selbst gefordert, Sprachmittlung sicherzustellen. Novum im Jahr 2019 war, dass die Migrationsberatungsstelle aus der beschriebenen Notwendigkeit heraus teilnehmendes Mitglied im Projekt zum Videodolmetschen mit dem Anbieter SAVD geworden ist. Dadurch wurde ein hilfreicher Verständigungsservice geboten, was für eine sprachintensive Beratung unabdingbar ist. Der Anbieter berät über eine Projektverlängerung für 2020.

Der zweite Faktor besteht in systemimmanenten Struktur- und Rollenkonflikten. Rechtliche Vorgaben, wie sie zum Beispiel im Asylbewerberleistungsgesetz festgeschrieben sind, stehen oftmals im Widerspruch zum Auftrag in der Versorgungsgewährleistung. So kann z. B. innerhalb der Beratung ein psychotherapeutischer Behandlungsbedarf offenkundig werden, eine Weitervermittlung in Psychotherapie ist allerdings aufgrund fehlender Leistungsvoraussetzungen meist nicht möglich. Für 2020 müssen dringend Maßnahmen zur Gewährleistung eines Sprachmittlungsangebotes konzipiert sowie gesamtgesellschaftlich weiterhin Beiträge zu interkultureller Öffnung und Sensibilisierung fortgeschrieben werden.

Kristina Fanelli

Der Wichersaal – Ort der Begegnung und des Miteinanders

Nachdem im Juli 2017 die Bewilligung von Fördermitteln aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) erfolgt ist, konnten im Oktober 2018 die Bauarbeiten am Wichersaal, einem stadtgeschichtlich bedeutsamen Einzeldenkmal, in Verbindung mit dem Vorderhaus in der Apothekerstraße 48 begonnen werden.

Das Vorderhaus sowie auch der Wichersaal dienen nach Abschluss der Baumaßnahmen wieder in funktioneller Einheit als Bildungs- und Begegnungszentrum sowie Veranstaltungs- und Festsaal. Der Saal wird mit einer Bühne, dem Vestibül und Nebenräumen (z. B. Pantryküche, Stuhllager, Geräteraum und Garderobe) eine Gesamtfläche von ca. 510 m² einnehmen. 200 Personen finden im Saal Platz und weitere 60 Plätze stehen auf der Empore zur Verfügung.

Im Wichersaal wurden bereits die Regen- und Abwasserleitungen neu verlegt und es erfolgten sowohl die Instandsetzung der alten Fundamente als auch der Einbau neuer Streifenfundamente sowie der Sohlplatten aus Beton für die neuen Saalanbauten. Die Saalsole wurde mit einer Kiesschicht aufgefüllt, sodass das Raumgerüst zur Abfangung der Giebelwand und der gesamten Dachkonstruktion aufgebaut werden konnte. Die Nordwand des Saals musste u. a. mit einer horizontalen Sperrung für die Teilschwammanierung gesetzt werden. Der Einbau der neuen Stahlkonstruktion für die statische Ertüchtigung verbunden mit der Aussteifung des Saales ist erfolgt. Die Rohbauarbeiten an den Saalanbauten sind mit dem Einbau der Stahlbetondecken abgeschlossen. Die Verblendarbeiten werden ausgeführt, gleich-

zeitig wird die Fachwerkfassade an der Südseite und des Fachwerkgiebels an der Ostseite instandgesetzt. Nunmehr erfolgt die Demontage der Spundbretter auf der Dachinnenseite, die Dachabdichtung der Flachdächer und der Drempel an der Ostseite. Die Vorarbeiten für den Einbau der Be- und Entlüftungsanlage werden im Januar 2020 durchgeführt.

In der Apothekerstraße 48 wurden die Fundamentsicherungen und der Einbau einer neuen Unterbetonsohle vorgenommen. Der Brandschutzputz an den Stahlträgern der Kappdecke sowie die Putzarbeiten im Kellergeschoß sind abgeschlossen. Zudem wurden die Mauerwerksinstandsetzung und die Herstellung neuer Wände und Türöffnungen im Kellergeschoß und Erdgeschoß vorgenommen. Der Einbau einer Fußbodenheizung ist erfolgt. Weitere Arbeiten umfassten die Wandverkleidungen im Außenbereich, Fliesenarbeiten in den WC-Räumen im Keller- und Erdgeschoß, verbunden mit der Vorinstallation für alle Sanitäreinrichtungen, Einbau der neuen Kellertüren sowie Anstrich der Wände und Decken im Keller.

Mit einer vorgestellten Glasfassade (ca. drei Meter vor der historischen Fachwerkwand) wird ein moderner Akzent gesetzt. Die Barrierefreiheit wird durch einen Fahrstuhl sichergestellt.

Die Bauarbeiten schreiten weiterhin planmäßig voran und sollen im dritten Quartal 2020 abgeschlossen sein. Eine Inbetriebnahme ist für Ende 2020 / Anfang 2021 geplant.

Der Wichernsaal soll für eine beispielhafte interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen freien und öffentlichen Trägern, Wirtschaftsunternehmen, Kleinunternehmen, Freiberuflern, ehrenamtlich Tätigen, Vereinen, Interessenverbänden, Kirchen und der Diakonie stehen.



Durch die Investition wird das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. ein wahrnehmbarer Bestandteil des städtischen, sozialen und kulturellen Lebens für ein breites Spektrum der Bevölkerung sein.

Ein Saal in dieser Größenordnung und mit diesen Möglichkeiten hat in Schwerin und Umgebung ein Alleinstellungsmerkmal. Die Verbindung von Saalkapazität, Bühne, Arbeitsgruppenräumen und Catering in einem historischen Ambiente ist einmalig.

Im Einzelnen sind folgende Nutzungsmöglichkeiten vorgesehen bzw. denkbar:

- Veranstaltungen von Selbsthilfegruppen, Gesprächskreisen etc.
- Raumangebot einschließlich Bühne für kulturelle Darbietungen, Stadtteilstefte, Buchvorstellungen, Lesungen, Laienspieltheater, Filmvorführungen, Ausstellungen, Kleinkunst, Familienfeiern, Vorträge und Konzerte
- Probenräume für Chöre, Orchestergruppen, Jugendbands
- Raumangebot für Tanzkurse, Bewegungstherapien, Yoga- und Meditationsgruppen
- Die Durchführung von Feiern ist ebenfalls möglich.
- Schaffung einer bildungsnahen Infrastruktur zur aktiven Eingliederung Benachteiligter in Bildung, Arbeit und Gesellschaft
- Durch die Zusammenarbeit mit dem am Standort befindlichen Diakonischen Bildungszentrum gGmbH soll durch das verbesserte Raumangebot der Zugang insbesondere von Langzeitarbeitslosen, Quereinsteiger*innen sowie Personen ohne Berufsausbildung in soziale Berufe optimiert werden.
- Veranstaltungsraum für zentrale Vorhaben verschiedener gesellschaftlicher Akteure, z. B. für demokratische Vereinigungen, diverse Clubs mit Vertretern der mittelständischen Wirtschaft (Lions, Rotary etc.), Kirchengemeinden und Synoden.

Das Leistungsprofil bietet daher für die Begegnung und Beteiligung von Menschen unterschiedlicher Altersgruppen, Herkunft und beruflicher Professionen ein vielfältiges Angebot. Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen können gleichermaßen die Möglichkeiten nutzen. Die Generationen können mit- und voneinander lernen, sich begegnen und austauschen.

Andrea Schulz

Die Fundraising-Projektstelle

Im Januar 2019 hat die Fundraising-Projektstelle beim Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. ihre Arbeit aufgenommen. Verantwortet wird sie von Carsten Heinemann. Der englische Begriff *fundraising* setzt sich zusammen aus *fund* = *Kapital, Schatz* und *to raise* = *heben, beschaffen* und lässt sich mit *Schätze heben* am besten übersetzen. In der jüdisch-christlichen Welt hat Fundraising eine lange Tradition. Bereits vor 586 v. ist z. B. ein Opferstock zum Erhalt des Jerusalemer Tempels im Alten Testament belegt [2. Kön 12,5-17].

Im Neuen Testament wird berichtet, dass Paulus eine Kollekte für die Armen der Jerusalemer Gemeinde organisiert hat [Apg 15,26]. Legendär ist auch der Gemeine Kasten für die soziale Arbeit der Gemeinden aus der Reformationszeit. Seit Anfang 2000 hat sich das Fundraising zu einer eigenen Fachrichtung entwickelt und weiter professionalisiert. Viele gemeinnützige Organisationen versuchen, durch das Generieren von Spenden einen Teil ihrer Arbeit zu finanzieren. Der Deutsche Spendenrat e. V. hat für Januar bis September 2019 ermittelt, dass in Deutschland die Zahl der Spendenden rückläufig ist. Von den 15,7 Millionen privaten Spendenden wurden jedoch über 3 Milliarden Euro an Spendengeldern zusammengetragen (-1,3 % zum Vorjahr).¹

Die neu eingerichtete Fundraising-Projektstelle beim Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern unterstützt die Mitglieder des Landesverbandes bei ihren systematischen und strategischen Fundraising-Aktivitäten durch Fachberatung. Es geht darum, Förderer und Unterstützer für diakonische Themen, Arbeitsfelder oder Dienste und Einrichtungen zu gewinnen. Zugleich wird für die Akzeptanz diakonischer Arbeit und der damit verbundenen sozialen Vorstellungen bei Förderern und Unterstützern geworben. Dies geschieht in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Trägern, um gemeinsam Themen zu identifizieren, Aufgaben anzugehen und Synergien zu nutzen.

Abgeschlossen sind die grundsätzlichen Überlegungen zum Konzept der Fundraising-Projektstelle. Dabei wurde auch das Fundraising-Potential ermittelt, das der Landesverband der Diakonie und die Träger in Mecklenburg-Vorpommern haben. Abgeschlossen ist auch die Analyse des Fundraising-Instrumentes Kollekte. Hier wurden die Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt, die die diakonischen Träger im Wettbewerb um die verschiedenen Sonntagskollekten der Nordkirche, des Sprengels, der Kirchenkreise und der Kirchengemeinden haben. Zudem entstand in Zusammenarbeit mit dem Kreisdiakonischen Werk Stralsund e. V. ein Konzept für die Anbahnung von Unternehmenskooperationen für das Nachbarschaftszentrum Auf-er-stehungskirche in Grünhufe, welches nun umgesetzt werden kann.

Carsten Heinemann

¹ Corcoran, Bianca: Spendenzeitraum Jan.-Sept. 2019, Trends und Prognosen, Berliner Pressekonferenz, 2. Dezember 2019, hrsg. v. GfK und Deutscher Spendenrat e. V., Berlin 2019, Tafeln 10/11.



Tag der offenen Gesellschaft 2019

Eine offene Gesellschaft gibt es nur dann, wenn genügend Menschen für sie eintreten. Bereits zum zweiten Mal veranstaltete das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. mit zahlreichen Partnern (Couleurs Afrik – die Farben Afrikas e. V., Die Platte lebt e. V., Kirche stärkt Demokratie, Malteser Werke gGmbH, Quartier 63, SIC e. V., WIR. Erfolg braucht Vielfalt und Wir sind Paten - Soziale Dienste Jugendhilfe-gGmbH) ein Fest zum „Tag der offenen Gesellschaft“ auf dem Berliner Platz in Schwerin. 200 Menschen waren der Einladung gefolgt. Im Zeichen von Demokratie, Vielfalt und Begegnung kamen Gäste verschiedener Herkunft an der langen Tafel miteinander ins Gespräch. Andere spielten Schach mit Faisal Aljarf, dem ehemaligen syrischen Jugendmeister im Schach. Musikalisch sorgten die Sängerinnen, Sänger und Musikerinnen des Ukrainisch-deutschen Kulturzentrums SIC und das Schweriner Swing Duo und für gute Stimmung. Die jüngeren Gäste nutzten die Möglichkeit, sich kreativ zu betätigen und bastelten mexikanische Glücksbringer sowie Windräder aus alten Büchern.

Ein besonderer Höhepunkt war die Aufführung des Puppentheaterstücks „Fatima und der Traumdieb“ nach dem Märchen von Rafik Schami. Puppenspielerin Claudia Hartwich und Rama Akid, eine junge Frau aus Syrien, begeisterten das Publikum mit der Geschichte um die mutige und kluge Fatima. Zum Abschluss der Veranstaltung führten syrische Kinder und Jugendliche das Theaterstück „Kalila wa Dimna“

auf. Ein halbes Jahr hatten sie dafür geprobt. Vorgetragen wurde es auf Arabisch und auf Deutsch kommentiert.

Zum „Tag der offenen Gesellschaft“ gab es über 700 Tafeln in Deutschland wie auch einigen anderen europäischen Ländern. Das Motto lautete: „Schluss mit Empörung und Untergangsstimmung. Feiern wir einfach mal die Demokratie!“ Auf Gehwegen, Marktplätzen, in Parks, Gärten oder am Strand wurde ein neues Bürgerfest, ein Dinner für die Demokratie, gefeiert.

Katrin Luther

UNERHÖRT-Forum: Menschen mit Behinderung im Fokus

Zuhören war das Motto des UNERHÖRT-Forums „Teilhabe ermöglichen – Zusammenhalt fördern: Auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft!“, welches im August 2019 im Derzsch Hof (einem von den Güstrower Werkstätten GmbH betriebenen Bistro) in Güstrow stattfand. Menschen mit Behinderung standen im Fokus der Diskussion mit Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland, Stefanie Drese, Ministerin für Soziales, Integration und Gleichstellung des Landes M-V, dem Bürgerbeauftragten des Landes M-V Matthias Crone, Henrike Regenstein, Vorständin des Diakonischen Werkes M-V e. V., Björn Kozik, Bereichsleiter Behindertenhilfe der Diakonie Güstrow e. V. sowie Birger Fust, einem Mitarbeiter des Derzsch Hofes.



Hintergrund des Gespräches war die dritte und gröſste Stufe der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zum 1. Januar 2020, die umfassende Veränderungen für Menschen mit Behinderung bedeutet mit dem Ziel einer höheren Selbstbestimmung. Die Diakonie nahm dies zum Anlass, um mit Entscheidern, Betroffenen und Leistungserbringern ins Gespräch zu kommen.

Bereits im Vorfeld der Veranstaltung hatten sich Diakonie-Präsident Lilie, Sozialministerin Drese und Landespastor Paul Philipps auf dem Wichernhof der Diakonie Güstrow e. V. Einblicke in das Leben von Menschen mit Behinderung in einer stationären Einrichtung verschafft. Lilie betonte die Bedeutsamkeit solcher Einrichtungen auf dem Lande, die Menschen mit mehrfachen Behinderungen einen größeren Freiraum erlauben als in der Stadt. Auch einen der CAP-Märkte in Güstrow statteten Präsident Lilie und Landespastor Philipps einen Besuch ab. In diesem Einkaufsmarkt, der in einem Wohngebiet liegt, arbeiten sechszehn Mitarbeitende, neun von ihnen mit Handicap.

Die Diakonie Deutschland wirbt seit 2018 mit ihrer deutschlandweiten Kampagne UNERHÖRT für eine offene Gesellschaft und will Diskussionen rund um soziale Teilhabe anstoßen und führen.

Katrin Luther

Weiterentwicklung der Qualitätsmanagementprozesse im Personalwesen der Diakonie

Das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat 2010 eine Kooperationsvereinbarung mit den Bundesagenturen für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern geschlossen. Auf dieser Grundlage realisiert der Diakonie-Personal-Service eine Dienstleistung zur Fachkräftegewinnung und Personalentwicklung für die Mitgliedereinrichtungen.

Im Rahmen dieser Dienstleistung wurde eine Arbeitsgemeinschaft Personal-Service eingerichtet, die einmal im Quartal für Mitarbeitende mit Personalverantwortung stattfindet. Neben dem Erfahrungsaustausch werden die Teilnehmenden über relevante Themen informiert. Dazu gehören wichtige Fragen der Arbeitsmarktpolitik, Strategien zur Fachkräftegewinnung und Personalentwicklung, Möglichkeiten zur Förderung und die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements im Personalwesen.

Zu ausgewählten Themen informierten neben Referent*innen des Landesverbandes auch externe Fachleute aus der Arbeitsverwaltung und des Arbeitsrechts.

Im Hinblick auf die gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen sowie der sich daraus ergebenden Unterstützungsbedarfe der Mitglieder wurde 2019 damit begonnen, die bestehenden Personalprozesse aus dem Rahmenhandbuch Qualitätsmanagement zu analysieren und auf der Grundlage der DIN EN ISO 9001:2015 weiterzuentwickeln.

Im März und im September 2019 wurden in der Arbeitsgemeinschaft Personal-Service Qualitätsprozesse zur Beendigung des Dienstverhältnisses erarbeitet, dazu gehörten die Prozesse zur Beendigung durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und beiderseitig. Nach einer abschließenden Präsentation in der Arbeitsgemeinschaft wurden die Prozessbeschreibungen in das Rahmenhandbuch Qualitätsmanagement aufgenommen.

Die hohe fachliche Beteiligung der Personalverantwortlichen ermöglicht, dass die Weiterentwicklung der Qualitätsmanagementprozesse im Personalwesen der Arbeitsgemeinschaft Personal-Service weitergeführt wird.

Die Prozessbeschreibungen stehen den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. als Empfehlung für die Implementierung des eigenen Qualitätsmanagementsystems zur Verfügung.

Ines Jammer-Lühr, Katja Nilles

Diakonie-Personal-Service – Die Arbeitsplatzvermittlung im Bereich der Diakonie M-V

Der Diakonie-Personal-Service hat sich in der jahrelangen Zusammenarbeit mit den Bundesagenturen für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern auf die Vermittlung arbeitssuchender und arbeitsloser Bewerber*innen auf die offenen Stellen der Mitglieder des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. spezialisiert. In der Regel richten die Bewerber*innen eine Initiativbewerbung an den Diakonie-Personal-Service. Einige Zugänge ergaben sich auch durch die Präsentationen auf Messen und die Kooperationen mit den Hochschulen unseres Landes, Bildungsträgern und den diakonischen Schulen im Ausbildungsbereich. Auch 2019 konnten über diesen Weg viele Bewerber*innen in eine Erwerbstätigkeit vermittelt werden.

Unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung Internationaler Personalservice Nord erfolgte im Januar 2019 die Erarbeitung einer diakonischen Position zur Förderrichtlinie "Gewinnung junger vietnamesischer Fachkräfte für Mecklenburg-Vorpommern". Diese Richtlinie beinhaltet Aussagen zur Unterstützung hinsichtlich der Bedarfsdeckung für Fachkräfte im Altenpflege- und Krankenhausbereich. Aus der Zusammenarbeit hat sich eine ständige Arbeitsgruppe entwickelt mit der Zielrichtung der Beratung und Unterstützung der Mitgliedseinrichtungen. Die Gespräche werden in den kommenden Jahren fortgeführt.

2019 traten zudem zwei neue Gesetze zur Förderung von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in Kraft, die vor allem im Hinblick auf die Integration von langzeitarbeitslosen Menschen sowie die Qualifizierung von Arbeitnehmer*innen im Zuge sich wandelnder Arbeitsplatzanforderungen von Bedeutung sind: das Teilhabe- und das Qualifizierungschancengesetz. Aufgrund von stetig hohen Zugängen in die Erwerbsminderungsrente und die Eingliederungs- bzw. Sozialhilfe hat der Bundesge-

setzgeber zudem (im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes) den Auftrag zur Durchführung von Modellvorhaben erteilt, die die Rehabilitation von Arbeitssuchenden stärken sollen.

Zum Bundesprogramm "Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehabro" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fand am 23. Januar 2019 ein Arbeitsgespräch mit den Vertreter*innen der Deutschen Rentenversicherung Nord und der Bundesagentur für Arbeit statt. Gemeinsam verständigte man sich über die Rehabilitationsstrategie, zum Grundsatz und zur Steuerung der Programme.

Am 13. März 2019 diskutierten Vertreter*innen diakonischer Träger auf einem Fachtag über die Möglichkeiten zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Schirmherrschaft übernahm der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Dr. Rico Badenschier. Der Fachtag „Neue Chancen nutzen!“ fand große Beachtung. Im Verlauf des Jahres wurden die Mitglieder regelmäßig über diese und weitere Themen durch Mitgliederrundschreiben, Pressemitteilungen und in Arbeitsgruppen informiert.

Ines Jammer-Lühr, Gabriele Kanis

Berufe im Gespräch – erfolgreiches Inklusionsprojekt fortgesetzt

Die Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern ist laut Arbeitsagentur und Jobcenter in den letzten Jahren enorm gesunken. Andererseits fehlen in vielen Branchen die Fach- und Arbeitskräfte. Viele arbeitssuchende Menschen mit körperlichen, sprachlichen, psychischen sowie sozialen Handicaps bieten jedoch ein erhebliches Fachkräftepotential, welches aktuell noch zu wenig genutzt wird.

Auch bei Menschen mit Migrationshintergrund besteht häufig ein besonderer Förder- und Unterstützungsbedarf. Sie suchen den Weg zurück in eine sinnvolle Beschäftigung, Ausbildung oder Arbeit, auch wenn sie krankheitsbedingt oder aufgrund von Pflegeverpflichtungen pausieren mussten.

Mit dem Projekt „Berufe im Gespräch“ wurde 2018/19 das Konzept der Inklusion so umgesetzt, dass für Menschen mit Handicaps und/oder Wiedereinstiegswunsch durch Unternehmen geeignete neue Arbeits- und Ausbildungsbedingungen geschaffen wurden. Eine Kontaktveranstaltung mit einem Netzwerk aus Förderern und Unterstützern half einerseits den Arbeitssuchenden, unterstützte andererseits auch die Unternehmen dabei, motivierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen.

Das Projekt „Berufe im Gespräch“ wird seit Mitte 2019 für die nächsten drei Jahre von Aktion Mensch gefördert und soll im Ergebnis verstetigt werden.

Die Akteure sind das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V., der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt der Nordkirche, die portablo gGmbH, der Verbund für soziale Projekte gGmbH und die Schweriner Petrusgemeinde. Sie entwickelten gemeinsam die Möglichkeiten zur Umsetzung des Inklusionsgedankens weiter.



Anknüpfend an das erfolgreiche Vorläuferprojekt wird ein regionales Netzwerk aus Institutionen, Kammern, Unternehmen, Verwaltung, Beratungsstellen und Politik aufgebaut, das Inklusion nach innen und außen befördert. Beispielhaft wird ein Veranstaltungsprofil umgesetzt, das Arbeits- und Ausbildungssuchende und Unternehmen sowie Hilfe- und Vermittlungsinstanzen effektiv zusammenbringt. Die durch das Projekt erarbeiteten Qualitätsstandards werden für den Transfer in andere Regionen handhabbar aufbereitet.

Ines Jammer-Lühr, Gabriele Kanis

Diakonie M-V in Zahlen und Strukturen

Statistik

Die Einrichtungsstatistik erfasst alle Arbeitsbereiche innerhalb des Landesverbandes der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern mit Stand vom 31. Dezember 2019. Die Grundlage hierfür ist die Datenerhebung, die das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. einmal jährlich durchführt.

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Kliniken			
Allgemeine Krankenhäuser	4	1.690	3.062
Fachkliniken für Rehabilitation	3	165	130
Gesamt Kliniken:	7	1.855	3.192

Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung

Weiterbildungsstätten	4	85	26
Fachschulen	5	767	57
Gesamt Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung:	9	852	83

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
---------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

Einrichtungen der Altenhilfe

Alten- und Pflegeheime	56	4.420	2.926
Betreutes Wohnen für Senioren	48	884	40
Ambulante pflegerische Dienste	65	4	1.443
Seniorenbegegnungsstätten	5	0	3
Tagespflegeeinrichtungen	27	461	229
Kurzzeitpflege	4	40	35
Hospizarbeit	3	0	6
Stationäre Hospizarbeit	2	22	40
Haus-Service-Ruf	4	0	17
Gesamt Einrichtungen der Altenhilfe:	214	5.831	4.739

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
---------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

Einrichtungen der Behindertenhilfe

Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung

Pflege- und Fördereinrichtungen mit einem Pflegesatz	10	589	565
Pflege- und Fördereinrichtungen	4	29	11
Wohnheime	36	1.218	593
Wohnheime für Kinder und Jugendliche	3	74	28
Wohnheime für ältere Menschen	10	111	33
Trainingswohnen	10	75	20
Betreutes Wohnen / Ambulant betreutes Wohnen	14	110	76
Werkstätten	28	4.065	867
Tagesfördergruppen an einer Werkstatt	13	234	83
Tagesfördergruppen an einem Wohnheim	1	18	13
Gesamt:	129	6.523	2.289

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
---------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung / Behinderung

Psychiatrische Pflegewohnheime	10	172	219
Pflegewohnheime als "geschlossene Einrichtung"	7	91	75
Psychosoziale Wohnheime	12	190	56
Psychosoziale Wohngruppen	3	25	12
Betreutes Wohnen / Ambulant betreutes Wohnen	8	33	54
Werkstätten	1	30	0
Tages- und Begegnungstätten	13	180	55
Gesamt:	54	721	471

Weitere Dienste und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung

Frühförderstellen	11	70	83
Schulen zur individuellen Lebensbewältigung	6	531	186
Familientlastender Dienst	1	0	2
Behindertenfahrdienste	9	0	197
Betreuungsvereine	4	0	23
Kontakt- und Beratungsstellen	10	8	10
Gesamt:	41	609	501
Gesamt Einrichtungen der Behindertenhilfe:	224	7.853	3.261

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Einrichtungen der Gefährdetenhilfe			
Stationäre Einrichtungen für Obdachlose	2	45	16
Ambulante Einrichtungen für Obdachlose	6	130	43
Übergangseinrichtungen und Wohngemeinschaften für gefährdete Erwachsene	9	180	49
Fachkliniken für suchtkranke Erwachsene	3	159	85
Nachsorgeeinrichtungen für suchtkranke Erwachsene	7	221	70
Therapeutische Wohngemeinschaften und Betreutes Wohnen für Suchtkranke	10	74	27
Tagesbegegnungsstätten der Gefährdetenhilfe	7	42	25
Sucht- und Drogenberatungsstellen	30	0	106
Ausgabestellen (Tafelarbeit)	10	0	14
Suppenküchen	3	0	2
Kindertafel	1	0	0
Sozialkaufhäuser	4	0	18
Beschäftigungsprojekte	4	0	18
Gesamt Einrichtungen der Gefährdetenhilfe:	96	851	473

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Einrichtungen der Jugendhilfe			
Kindertagesstätten inkl. Hort	126		1.634
Krippenplätze		2.364	
Kindergartenplätze		5.622	
Hortplätze		4.056	
davon integrative Plätze		337	
Sprachheilkindergärten	1	55	10
Gesamt:	127	12.434	1.644
Allgemeinbildende / Integrative Schulen	25	5.493	635
Stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe	40	410	206
Angebote für Kinder- und Jugendliche	20	38	68
Einrichtungen der Familienhilfe	12	8	49
Berufsbildungswerke	1	250	192
Gesamt:	98	6.199	1.150
Gesamt Einrichtungen der Jugendhilfe:	225	18.633	2.794

Angebot	Anzahl der Einrichtungen	Plätze oder Wohneinheiten	Anzahl der Mitarbeitenden
Allgemeine Beratungsdienste			
Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Erziehungsberatung	19	0	59
Schwangeren- und Schwangerenkonfliktberatung	11	0	30
Allgemeine Soziale Beratung	12	0	16
Schuldnerberatungsstellen	5	0	13
Migrationsberatungsstellen	11	0	33
Jugendmigrationsdienste	6	0	7
Seemannsmission	1	0	5
Beratung (sonstige)	13	0	41
Gesamt Allgemeine Beratungsdienste:	78	0	204
Einrichtungen der Familienerholung			
Rüstzeit- und Erholungsheime, Tagungsstätten	5	275	37
Geschäftsstellen	119	0	779
Gesamtsumme	977	36.150	15.562

Kathleen Witt

Mitgliederversammlung

Aufsichtsrat

Justizariat

Stabstelle Pressearbeit

Stabsstelle Qualitätsmanagement

Vorstand

Assistenz

Kompetenzzentrum Gesellschaftliches Engagement, Beratung und Ethik

Arbeitsbereiche:

Diakonisches Profil
Gemeinwesendiakonie
Beratungsdienste
Bundesfreiwilligendienste
Freiwilliges Soziales Jahr
Gesellschaftliches
Engagement / Ehrenamt

Kompetenzzentrum Diakonie interkulturell und weltweit

Arbeitsbereiche:

Entwicklungspolitische
Bildungsarbeit
Interkulturelle
Bildungsarbeit
Kirchlich-diakonische
Partnerschaftsarbeit in
Osteuropa
Asylverfahrensberatung
Perspektiv- und
Rückkehrberatung
Migrationsberatungs-
stelle

Kompetenzzentrum Bildung, Erziehung und Familie

Arbeitsbereiche:

Frühkindliche Bildung
Fach- und
Praxisberatung
Kinder- und Jugendhilfe
Schulen einschließlich
berufliche Schulen
Familien
Fort- und
Weiterbildung
Religionspädagogische
Bildung
Jugendmigrationsdienst

Aufsichtsrat

Vorständin

Diakonisches Bildungszentrum
M-V gGmbH

des Vorstands

Geschäftsstelle
ARK DW M-V e. V.Kompetenzzentrum
Teilhabe

Arbeitsbereiche:

Angebote für Menschen mit
geistiger BehinderungAngebote für Menschen mit
psychischer Erkrankung /
Behinderung

Teilhabe an Arbeit

Suchtkrankenhilfe

Wohnungslosenhilfe

Straffälligenhilfe

Frühförderung

Gesetzliche Betreuung

Existenzsicherung / Armut

Kompetenzzentrum
Gesundheit, Pflege,
Altern

Arbeitsbereiche:

Kliniken

Medizinische
RehabilitationPflege stationär,
teilstationär

Pflege ambulant

Pflege in Wohngruppen,
betreutes Wohnen

Hospiz ambulant, stationär

Offene Altenarbeit

Kompetenzzentrum
Zentrale Aufgaben

Arbeitsbereiche:

Sozialrecht und
andere Rechtsgebiete

Qualitätsmanagement

Öffentlichkeitsarbeit und
VeranstaltungsmanagementLeistungsentgelte
und Benchmarking

Zuwendungswesen

Fundraising

Finanzbuchhaltung und
ControllingLiegenschaften und
GebäudemanagementPersonalentwicklung und
Personalservice

EDV und Datensicherheit

Innere Organisation und
Verwaltung, Versicherungen

Mitgliederverwaltung, Statistik

Impressum

Herausgeber

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Körnerstraße 7
19055 Schwerin

Telefon: +49 385 50 06-0

Telefax: +49 385 50 06-100

E-Mail: info@diakonie-mv.de

Internet: www.diakonie-mv.de

Schwerin, Februar 2020

Druck: 100 % Altpapier



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

Bildnachweis

Umschlagsmotiv: Glocke des Wichernhofs in Dehmen, einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung der Diakonie Güstrow e. V.

Foto: Holger Martens

Hermann Bredehorst (20)

Brot für die Welt | Hermann Bredehorst (28)

Diakonie Deutschland | Birgit Belzelt (40)

Diakonie Deutschland | Kathrin Harms (16, 18, 23)

Diakonie Deutschland | Annette Schrader (11)

Diakonie Mecklenburg-Vorpommern (5, 29, 32, 35)

Holger Martens (36)

Simone Päslock (25)

Pixabay (14)

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Körnerstraße 7

19055 Schwerin

Tel. +49 385 5006-0

Fax +49 385 5006-100

info@diakonie-mv.de

www.diakonie-mv.de