



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.



Gemeinsam stark fürs Morgen

Geschäftsbericht
2021 | 2022 | 2023 | 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	
1.1	Grußworte 6
1.2	Im Gespräch 8
1.3	Vorstand 12
2. Mitgliederverband	
2.1	Verbandspolitik und Kommunikation 14
2.2	Organigramme 25
2.3	Engagement 30
3. Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege	
3.1	Entwicklungen 42
3.2	Eingliederungshilfe 44
3.3	Freiwilligendienste 48
3.4	Jugendsozialarbeit/Arbeitsmarktpolitik 50
3.5	Kinder, Jugend und Familie 54
3.6	Migration 58
3.7	Beratung 62
3.8	Fachkräfte gewinnen 64
4. Sozialunternehmen	
4.1	Personal 66
4.2	Wirtschaftliche und strategische Entwicklung 73
4.3	AWO Immobilien 78
4.4	AWO Servicedienste 80
4.5	Culinawo 81
4.6	AW Kur 82
4.7	Schnapp`s Hof 84
5. Wohnen und Leben im Alter	
5.1	Pflege 86
5.2.	Pflegesschulen 94



Einleitung

Die AWO ist ein wichtiger Partner

Die vergangenen vier Jahre haben uns alle geprägt. Hinter uns liegt eine Pandemie, die uns zu ungewohnten Einschränkungen und Entbehrungen gezwungen hat. Geschlossene Kitas oder die strikten Besuchsbeschränkungen in Senioren- und Pflegeheimen trafen seinerzeit die schwächsten Gruppen unserer Gesellschaft. Die Arbeiterwohlfahrt als Träger vieler Sozialeinrichtungen bekam die sozialen Folgen der Pandemie besonders stark zu spüren.

Während ihre Nachwirkungen noch vielfach spürbar sind, sind wir zusätzlich mit den gravierenden Folgen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine konfrontiert: Hohe Energiepreise, Inflation, schwache Konjunktur, steigende Zinsen, schwierige Haushaltslage. Und vorher schon bestehende Herausforderungen sind nicht verschwunden: Fachkräftemangel, Migration und Integration, Klimaschutz und Wohnungsnot sind sogar noch drängender geworden.

Ein Thema tritt mehr und mehr in den Vordergrund: Einsamkeit. Sie ist kein individuelles Problem, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Auch das ist durch die Corona-Pandemie deutlich geworden. Die Folgen von Einsamkeit sind vielfältig; sie reichen von Depressionen bis hin zu Schlafstörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die Landesregierung hat deshalb als erstes und einziges Bundesland eine eigene Stabstelle eingerichtet, um dem Phänomen der Einsamkeit wirksam begegnen zu können.

Und ganz grundsätzlich müssen wir in diesen Zeiten noch stärker auf den sozialen Zusammenhalt in unserem Land achten. Die Arbeiterwohlfahrt ist dabei ein wichtiger Partner. Seit über 100 Jahren setzt sie sich für die Grundwerte einer demokratischen, freiheitlichen und solidarischen Gesellschaft ein. Als Arbeitgeber, als Verband und als sozialer Dienstleister ist die AWO immer nah an den Menschen.



Für Ihr ausdauerndes Engagement in diesen schwierigen Zeiten danke ich den vielen haupt- und ehrenamtlich Engagierten zwischen Bocholt und Lippstadt, Steinfurt und Siegen, die sich nach Kräften für unsere Mitmenschen und für ein solidarisches und friedliches Miteinander einsetzen.

*Hendrik Wüst Mdl
Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen*

Stärkung des Sozialbereichs mit aller Kraft

Liebe Freundinnen und Freunde,

eure Bezirkskonferenz findet in Zeiten statt, die nicht einfach sind: gestiegene Preise für Lebensmittel und Energie, der Krieg in der Ukraine und wieder mehr Geflüchtete, die nach Deutschland kommen. Die Krisen der letzten Jahre haben unserer Gesellschaft zugesetzt. Hinzukommt ein großer Veränderungsdruck, den wir oft als „Transformation“ beschreiben. Weil viele Menschen gestresst und überfordert oder sogar in existenzielle Not geraten sind, reagieren sie darauf oft mit einem Rückzug ins Private, mit Resignation und Gleichgültigkeit.

Dabei wissen die Menschen durchaus, dass die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts ihren Preis auch für das eigene Leben haben werden. Aber sie erwarten von der Politik zurecht, dass es hier und heute gerecht zugeht – und dass sie in Zukunft auch etwas von den Anstrengungen und Entbehrungen haben, die sie auf sich genommen haben.

Die große Mehrheit der Menschen wünscht sich einen stärkeren gesellschaftlichen Zusammenhalt, mehr soziale Sicherheit und möchte wissen, wie es in ihrem Leben und in der Gesellschaft in Zukunft weitergehen wird. Wir wollen deshalb raus aus dem Krisenmodus, den Menschen Mut und Hoffnung machen sowie in die Zukunft und Zusammenhalt investieren: in gute Verkehrsverbindungen, in unsere Kommunen und unsere Daseinsvorsorge, in gute Schulen und Kitas, in gute Pflege und gute Gesundheitsversorgung.

Auch die AWO leistet einen starken Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in unserem Land. Unser Dank dafür gilt an dieser Stelle den vielen tausend ehren- und hauptamtlich Engagierten der Arbeiterwohlfahrt – in den Kitas, der Pflege, den Frauenhäusern oder in der Familien- bzw. Schuldnerberatung, um nur einen Teil des vielfältigen Angebots zu nennen.



Wir wissen sehr genau, dass die Inflation und höhere Tarifabschlüsse auch die Sozialverbände unter finanziellen Druck gesetzt haben – und manche Träger und Einrichtungen in Existenznot geraten sind. Wir belassen es deshalb nicht bei schönen Worten, sondern werden uns mit aller Kraft dafür einsetzen, die soziale Infrastruktur und die Arbeit der Sozialverbände finanziell zu sichern.

Wer an der falschen Stelle spart, zahlt am Ende doppelt. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, sich an künftigen Generationen wie auch an denjenigen zu verschulden, die es jetzt schon schwerer haben als andere.

In diesem Sinne wünschen wir euch eine erfolgreiche Bezirkskonferenz und freuen uns auf weiterhin gute Zusammenarbeit!

Sarah Philipp & Achim Post
Vorsitzende der NRW SPD

„Wir können noch viele Schätze heben“



Gemeinsam stark in die Zukunft: Der Bezirksverband setzt auf Einheit und gebündelte Kräfte und Kompetenzen, um die Herausforderungen zu bewältigen. Vorsitzender Michael Scheffler und Geschäftsführer Uwe Hildebrandt sprechen über die vergangenen Jahre und wie sie den Verband in die Zukunft steuern wollen.

Corona, Kriege, Inflation und Energiekrise – globale Entwicklungen haben die vergangenen Jahre geprägt. Inwieweit war und ist der Bezirk davon betroffen?

Michael Scheffler:

Alle genannten Themen haben uns massiv getroffen. Ich kann inzwischen verstehen, wie sich ein Boxer in der Rundenpause fühlen muss. Man hängt in den Seilen und wartet auf die nächsten Niederschläge. Diese im negativen Sinne Ansammlung von Problemen und Katastrophen macht viele Menschen müde und müde. Das höre ich oft in Gesprächen mit Mitgliedern und Mitarbeitenden. Wir sind aus der Pandemie geschwappt und wurden direkt mit der nächsten Krise konfrontiert.

Uwe Hildebrandt:

Der Überfall auf die Ukraine, hat dazu geführt hat, dass die Energiekosten in einem Maße gestiegen sind, wie wir es nie für möglich gehalten hätten. Wir hatten zum Glück noch Altverträge mit günstigen Tarifen – die wurden aber über die Zeit von den Energieversorgern gekündigt. Das hat die Situation grundlegend verändert, denn daraufhin sind auch bei uns die Energiekosten explodiert. Zusätzlich hat sich der schon seit Jahren drohende Fachkräftemangel zu einem Arbeitskräftemangel verschärft. Es fehlen nicht nur Fachkräfte in der Kita oder OGS, sondern etwa auch Küchenhilfen und Hausmeister – das ist zwar regional sehr unterschiedlich, aber wird als Thema immer drängender. Im Münsterland etwa ist die Situation dramatisch – dort – in ländlichen Gebieten – fehlt geeignetes Personal an allen Ecken und

Enden. Für uns stellt sich immer mehr die Frage: „Wohin entwickeln wir uns in bestimmten Regionen? Wie stellen wir uns dort auf – funktioniert unser Angebot unter diesen Rahmenbedingungen überhaupt noch, wenn wir wissen, dass wir in einem bestimmten Bereich keine Mitarbeitenden finden?“ Alles Fragen, die uns in Zukunft begleiten werden.

Michael Scheffler:

Die Inflation explodierte im Zuge des Krieges – nicht nur an den Tankstellen sind die Preise gestiegen, sondern auch bei Lebensmitteln. Dadurch sind etwa in den OGS, Kita und Seniorenzentren deutlich höhere Kosten für die Versorgung der Menschen entstanden. Dazu die hohen Energiekosten und die Tarifsteigerungen, deren Folgen wir erst richtig im Jahr 2024 spüren werden. Nach dem Abschluss im Öffentlichen Dienst war klar, dass wir mitziehen werden – mit einem einzigen Verhandlungstag ohne Streik haben wir das gut und verantwortungsvoll geschafft.

Die hohen Abschlüsse freuen uns für jeden Mitarbeitenden. Für uns stellen sie natürlich eine große Herausforderung dar.

<<Gegen den Fachkräftemangel können wir kaum ausbilden, aber trotzdem erreichen wir Rekordzahlen in allen Ausbildungsbereichen.>> Uwe Hildebrandt



Tarifsteigerungen also mit einem lachenden und einem weinenden Auge?

Uwe Hildebrandt:

Ja natürlich. Wenn man sich überlegt, dass wir Tochterfirmen haben, die in ihrer Existenz bedroht sind, weil sich die Fördermittelgeber weigern, diese Tarifabschlüsse als wirtschaftlich und damit refinanzierbar anzuerkennen – das an sich ist ja schon dramatisch. Existenzgefährdend wird es durch die ausartenden Kosten für Leiharbeit, die in der Höhe in der Regel nicht abzurechnen sind.

Wie fangen wir das auf?

Uwe Hildebrandt:

Wir versuchen, zahlreiche Lösungswege zu entwickeln. Gegen den Fachkräftemangel können wir kaum ausbilden, aber trotzdem erreichen wir Rekordzahlen in allen Ausbildungsbereichen. Auch Quereinsteiger-Modelle sichern uns zwar neue Mitarbeitende, aber wenn wir uns anschauen, wie viele Kolleginnen und Kollegen wir in den nächsten fünf Jahren verlieren, müssen wir uns eingestehen: Dagegen kommen wir nicht an.

Unsere Unternehmensziele haben wir auf diese neue Entwicklung ausgerichtet. Ich gehe realistisch davon aus, dass wir Angebote nicht ausbauen, sondern maximal erhalten, wenn nicht sogar zurückbauen werden. Neue Kitas, und andere Einrichtungen wird es von der AWO nur noch in Regionen geben, in denen sämtliche Rahmenbedingungen stimmen. Wir werden sehr genau darauf schauen müssen: Gibt es dort einen agilen Arbeitsmarkt oder nicht. Wichtig ist, eine realistische Chance zu sehen, Mitarbeitende in Regionen, in denen noch Bedarf herrscht zu rekrutieren.

Michael Scheffler:

Leiharbeit bedroht uns existenziell. Die Rosinenpickerei, die sich diese Firmen erlauben, indem sie Mitarbeitende mit bevorzugten Arbeitszeiten und Schichten locken, muss ein Ende haben. Wir müssen diese Auswüchse eindämmen und die Firmen an den Ausbildungskosten in der Pflege beteiligen.

<<Leiharbeit bedroht uns existenziell.>> Michael Scheffler

Wir haben jetzt über die Probleme gesprochen. Gibt es Lichtblicke?

Michael Scheffler:

Positiv ist, dass unsere Ehrenamtlichen bei der Stange geblieben sind. Ich bin auf einigen Jahreshauptversammlungen gewesen, die sehr gut besucht waren. Oft sind dort sogar mehr Mitglieder als vor der Pandemie. Die Menschen sind uns in der Coronazeit treu geblieben. Das ist eine erfreuliche Entwicklung. Auch im Hauptamt haben die Mitarbeitenden gut reagiert und durchgehalten. Viele mussten in die Bresche springen und Krankheitsausfälle kompensieren – da ist ganz hervorragendes geleistet worden. Viele hat das zusammengeschweißt. Dieses Verhalten würde ich als positiv bezeichnen. Es hat definitiv den Teamgeist gestärkt.

Uwe Hildebrandt:

Wir haben den Einstieg in die Digitalisierung geschafft. Wir haben uns auf den Weg gemacht und neue Software eingeführt. Etwa mit Blick auf die Lohnbuchhaltung, die nun stärker in die Unterbezirke verlagert worden ist. Im Bezirk gibt es nur noch ein kleines Experten-Team, das die Kollegen in den Unterbezirken unterstützt. In der Zusammenarbeit mit den UB können wir noch viele Schätze heben. Wir haben uns gemeinsam in vielen Bereichen gut aufgestellt, etwa im Bereich Datenschutz. Die Bereitschaft, sich gegenseitig besser zu machen, ist sehr ausgeprägt. Wir haben in den vergangenen Jahren zudem erfolgreich einen Generationenwechsel gestemmt. Auch die Fusion zum Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems hat gezeigt, dass wir neue Wege gehen können. In der Zusammenarbeit lässt sich vieles besser machen, mehr Angebote für die Menschen und sichere Arbeitsplätze schaffen.

Wie hat sich die Gesellschaft entwickelt und was bedeutet die Entwicklung für unser (ehrenamtliches) Engagement vor Ort?

Michael Scheffler:

Die vergangenen Jahre sind nicht spurlos an den Menschen vorbei gegangen – bis in den Mittelstand hinein, das schafft Verunsicherung. Aus dieser Quelle schöpft die AFD, die keine Partei der kleinen Leute ist, sondern die der Reichen. Deswegen muss man die Menschen klar und deutlich davor warnen, die AFD zu wählen. Das muss man klar benennen: Das sind Faschisten und keine Populisten. Die Bevölkerung wird für dumm verkauft – ganz klar.

Mit Blick auf die Europawahlen muss man klar sagen, dass die AFD europäische Gemeinsamkeiten zerstören will. Europa ist auf den Gräbern zweier Weltkriege entstanden. Diese Kriege sind durch Nationalismus entstanden und einer Ideologie, die die AFD wieder stärken will. Es gibt viele, die das begriffen haben. Aber immer noch viel zu viele Menschen glauben die Lügen und die Fake News. Jeder von uns ist gefordert, dagegen zu halten und die Lügen zu entlarven. Hier kommen unsere Ortsvereine ins Spiel, die den Menschen vor Ort Sicherheit und Zuversicht geben können. Unser Engagement für die Menschen und gegen Spaltung und rechte Hetze tragen wir dort in die Breite. Wir sind nicht allein. Wir gehen keinen Millimeter nach rechts.

Wie kann Politik gehalten?

Michael Scheffler:

Besser kommunizieren, ganz klar. Nicht nur machen, besser machen und auch erklären, was sie tut. Sonst entstehen Ängste und Unsicherheiten, die der AFD in die Hände spielen.



<< Europa ist auf den Gräbern zweier Weltkriege entstanden. Diese Kriege sind durch Nationalismus entstanden und einer Ideologie, die die AFD wieder stärken will. >> *Michael Scheffler*

Das Gemeinschaftsprojekt „AWO Vision“ soll die AWO für die Zukunft rüsten: Welche Stürme erwarten Sie und was erhoffen Sie sich aus dem Projekt, um in der Zukunft (besser) bestehen zu können?

Uwe Hildebrandt:

Es gibt ehrlicherweise keinen idealen Zeitpunkt für einen solchen Prozeß. Aber wir sind ein gesunder Verband mit einer sehr guten Substanz. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten nicht viel verkehrt gemacht. Das Projekt „AWO Vision“ ist die Verbindung zwischen den Fragen nach dem Mitgliederverband und der Frage, wie sich das Sozialunternehmen entwickelt.

Im Landtag wurde etwa eine Debatte von der AFD angestoßen, ob man der AWO überhaupt Geld für Kitas geben sollte, weil da Demokraten in den Vorständen sitzen. Also Menschen, die sich ehrenamtlich politisch engagieren für unsere Gesellschaft. Das muss man sich mal überlegen. Das ist absurd. Früher war Demokratie gesetzt. Heute wissen wir: Wir müssen sie jeden Tag verteidigen.

Ich gehe davon aus, dass wir in den nächsten Jahren nicht mehr an Ressourcen für unsere Arbeit erhalten, sondern dass wir schauen müssen, wie wir mit gleichbleibenden oder sogar sinkenden Ressourcen noch mehr leisten können als heute. Das ist die Quadratur des Kreises bzw. das Gold, das wir noch heben können.

Um das zu schaffen, setze ich auf Effizienz und mehr Kooperation. Als Beispiel haben wir in den Unterbezirken Fachleute in unterschiedlichen Bereichen wie etwa OGS. Ich glaube, dass wir uns überlegen müssen, ob wir zehn Kita-Experten vorhalten können – und das in jeder Region. Oder ob es reicht, einen Experten zu haben, der alle Untergliederungen berät und mitnimmt. Wir haben so viel Fachleute, die auch in vielen Arbeitskreisen sind und sein müssen. Aber werden die alle in Zukunft noch aus dem Spitzenverband kommen, oder können das auch Experten aus anderen Ebenen sein?

Wie schaffen wir Synergien und was bedeutet das idealerweise für den Aufbau unseres Sozialunternehmens? Die Mitglieder entscheiden das bei uns, nämlich unsere demokratisch gewählten Vorstände. Ich glaube nicht, dass wir in Zukunft noch die Ressource haben werden, zehn arbeitsmarktpolitische Konzepte zu schreiben, sondern eins, das alle anderen anwenden können und auch dürfen. Wir

werden Kräfte bündeln müssen, um unsere PS auf die Straße zu kriegen. Wir müssen effizienter werden. Vom Bundesverband bis zum letzten Kreisverband. Für uns als Bezirksverband bedeutet das: Keine Dopplungen mehr, keine riesigen Schnittmengen, die wir noch produzieren. In der Zukunft müssen wir Kräfte bündeln und mit weniger Ressourcen mehr erreichen.

<< Wir werden Kräfte bündeln müssen, um unsere PS auf die Straße zu kriegen. >>

Uwe Hildebrandt

Michael Scheffler:

Wir müssen uns darauf konzentrieren, worin wir Expertise haben. Auch über die Grenzen der Unterbezirke hinaus. Denn die Fragen sind doch, welche Arbeitsfelder zukunftsfähig sind und was in 10 oder 20 Jahren noch gebraucht wird. Wollen wir weiter ein Gemischtwarenladen bleiben oder uns spezialisieren? Dies alles gilt es so zu beantworten, dass wir gut aufgestellt sind. Das strahlt dann in den Gesamtverband.

Der nächste Geschäftsbericht erscheint voraussichtlich 2028. Welche Schlagzeilen würden Sie in vier Jahren gerne lesen.

Uwe Hildebrandt:

AWO ist überflüssig – alle gesellschaftlichen Probleme sind gelöst (lacht). Nein, im Ernst: Wir werden ja gebraucht, weil es vielen in der Gesellschaft schlecht geht. Unsere DNA ist nicht Gewinnmaximierung, sondern der Anspruch, dass Menschen Hilfe zur Selbsthilfe erhalten – einfach eine faire Chance im Leben. Auf den Punkt gebracht: weniger Armut, bezahlbare Pflege, erschwinglicher Wohnraum, gleiche Bildungschancen und noch vieles mehr.

Michael Scheffler:

Ich würde mir wünschen, dass die Welt friedlicher geworden ist. Und natürlich, dass wir als AWO einen Beitrag für diejenigen geleistet haben, die sozial schwächer aufgestellt sind, etwa Kinder, die in Armut aufwachsen und Rentner, die nur eine kleine Rente haben. Wenn wir hier eine Umverteilung anstoßen und die Schere zwischen Arm und Reich weiter schließen, wäre ich schon sehr zufrieden.

Der Bezirksvorstand 2020 – 2024



Vorstand des AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e.V. mit der Geschäftsführung sowie Abteilungsleitungen.
(gewählt am: 26.09.2020)

Vorsitzender	Michael Scheffler	Kreisverband Märkischer Kreis
Stellv. Vorsitzende/r	Christian Bugzel Anja Butschkau, MdL	Kreisverband Recklinghausen Unterbezirk Dortmund
Beisitzer*innen	Dirk Homölle Thorsten Kuligga Wolfram Kuschke (seit August 2022) Gisela Lehwald Karin Löhr Ulrike Matzanke Dr. Anna Mazulewitsch-Boos Sascha Quint Wolfgang Rickert (bis Juli 2022) René Röspel Gerda Stiller Bernd Tischler Sebastian Watermeier, MdL Serdar Yüksel, MdL	Kreisverband Borken Kreisverband Herne Kreisverband Unna Kreisverband Siegen-Wittg./Olpe Kreisverband Märkischer Kreis Unterbezirk Dortmund Kreisverband Münster Kreisverband Soest Kreisverband Unna Kreisverband Ennepe-Ruhr Kreisverband Steinfurt Kreisverband Bottrop Kreisverband Gelsenkirchen Kreisverband Bochum
Ehrenvorsitzender	Bodo Champignon	Unterbezirk Dortmund
Geschäftsführer	Uwe Hildebrandt	



Mitgliederverband

Struktur und Organisation

Struktur und Organisation: Mitgliederschwund setzt sich fort

19 Kreisverbände mit rund 246 Ortsvereinen und 25.919 Mitgliedern (Stichtage 31.12.2022) bilden die ehrenamtliche Basis im westlichen Westfalen. Der Bezirksverband umfasst die Regierungsbezirke Arnsberg und Münster – die Region zwischen Bocholt und Lippstadt, Steinfurt und Siegen. Im Zentrum liegt das Ruhrgebiet. Sitz der größten AWO-Gliederung ist Dortmund.

In der Form eines „Eingetragenen Vereins (e.V.)“ nimmt der Bezirksverband drei Funktionen wahr:

- 1. Er ist föderal und demokratisch aufgebauter Mitgliederverband, geführt von einem ehrenamtlichen Vorstand. In den Ortsvereinen, Stadtverbänden und Kreisverbänden organisiert er die ehrenamtliche soziale Arbeit.
- 2. Als Sozialunternehmen betreibt er mit den Unterbezirken und AWO-Gesellschaften rund 1.000 soziale Einrichtungen, in denen rund 23.000 Menschen beschäftigt sind.
- 3. Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in NRW wirkt er auf allen Ebenen bei der Sozialplanung und Sozialgesetzgebung mit. Als Fach- und Interessensverband berät er seine Einrichtungen und Gliederungen.

Kontakte trotz Corona: Digital gegen die Einsamkeit

Die Pandemie hat die ehrenamtliche Arbeit in den Ortsvereinen vor eine bisher kaum bekannte Herausforderung gestellt. Die gewohnten Gruppentreffen und offenen Angebote waren von jetzt auf gleich nicht mehr möglich. Ab der ersten Phase der Lockerung wurden mit erheblichem Aufwand Hygiene-Schutz-Konzepte erarbeitet, um eine Weiterarbeit zumindest in minimaler Form aufrecht zu erhalten. Der Kontakt zu den Menschen, die in der Pandemie von Isolation und Einsamkeit betroffen waren, war extremen Einschränkungen unterworfen. Im Laufe der Zeit wurden hier jedoch digitale Kommunikationsformen und Teilhabeprojekte aufgebaut, die den Menschen halfen, miteinander in Kontakt zu bleiben. Der

Bezirk hat die Ortsvereine während und nach der Pandemie mit mehreren Projekten (Theatertourneen, Förderprogramme, Digitalisierung etc.) unterstützt. Hierzu an anderer Stelle mehr. Allen Helfer*innen und Funktionär*innen in den Ortsvereinen und Begegnungsstätten soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich für ihr Engagement in dieser schwierigen Zeit gedankt werden.

AWO-Ortsverein und AWO-Gruppe – Gemeinsam für die Menschen

Der Bezirk hat auch in den vergangenen Jahren weiter an Mitgliedern verloren. Dies ist sicher zum Teil der Pandemie geschuldet. Waren es am 31.12.2019 noch 30.187 Menschen, die sich in der AWO engagierten, so sank diese Zahl bis zum 31.12.2022 auf 25.919. Die Zahl der Ortsvereine sank von 300 auf 246. Im Zeitraum von 2019 bis 2022 standen 8.996 Abgänge 4.075 Eintritten gegenüber. Das Durchschnittsalter der neu eingetretenen Mitglieder lag 2022 im Bezirk bei 64 Jahren.

Immer deutlicher wird, dass Menschen sich weiterhin ehrenamtlich engagieren wollen, aber nicht bereit sind, sich mit den „bürokratischen Begleiterscheinungen“ auseinanderzusetzen. Die Verantwortung und Haftung, die mit der Übernahme einer Vorstandsfunktion verbunden ist, die Abgabe von Körperschaftssteuererklärungen oder das wortgenaue Einhalten von Satzungen – das alles schreckt viele Menschen ab, die sich engagieren wollen.

Der Fachausschuss Verbandspolitik hat sich mit diesem Thema intensiv befasst und gemeinsam mit der Satzungskommission des Bezirksverbandes das Modell „AWO-Gruppe“ entwickelt. Diese neue Form der Organisation ehrenamtlicher AWO-Arbeit vor Ort wird viele Formalitäten und viel Bürokratie überflüssig machen und – so die Hoffnung – neue Zielgruppen ansprechen. Die Einführung des Modells AWO-Gruppe ist für die Kreisverbände eine Option, kein Muss. Auch können AWO-Ortsvereine und AWO-Gruppen in einem Kreisverband parallel existieren. Sie ergänzen sich und stehen nicht in Konkurrenz zueinander.



60 Jahre Integration: AWO feiert Türk Danış

Am 12.9.2021 feierte der AWO Bezirksverband Westliches Westfalen gemeinsam mit dem Unterbezirk Ruhr-Mitte das 60. Jubiläum der Beratungsstellen für Menschen aus der Türkei – auch bekannt als Türk Danış. Hintergrund ist das Anwerbeabkommen, das am 30.10.1961 zwischen der Bundesrepublik und der Türkei geschlossen wurde. Die als „Gastarbeiter“ bezeichneten Menschen wurden von Beginn

an durch Beratungsstellen der AWO begleitet und sozialpolitisch betreut. Damals, heute und in Zukunft steht die AWO an der Seite von Geflüchteten und Menschen mit Einwanderungsgeschichte, um Integration zu ermöglichen. Diese Aufgabe leisten heute die vielen Migrationsdienste der AWO.



QR-Code zum Film:
awo-www.de/60-Jahre-AWO-Migrationsarbeit

Links und laut

Die Vergewisserung der eigenen Werte war für den Bezirksvorstand und den Fachausschuss Verbandspolitik immer wieder Thema. Klar ist und bleibt: Mit der ehren- und hauptamtlichen Arbeit bietet die AWO den Menschen Hilfe und Unterstützung auf Augenhöhe. Gleichzeitig setzt sich der Verband auch für eine gerechte und solidarische Gesellschaft und Politik ein, in Deutschland und überall auf der Welt. In diesem Sinne wurde politisches Profil gezeigt: bei Kommunal-, Landtags- und Bundestagswahlen, mit Protestaktionen gegen die Menschenrechtsverletzungen in Katar vor, während und nach der Fußball-WM oder mit immer wieder prononcierten Beiträgen in den Kommunikationskanälen der AWO.

Über den kriegserischen Überfall Putin-Russlands auf die Ukraine wurde innerhalb des Bezirks intensiv diskutiert. Die AWO stand und steht vor dem Dilemma, auf der einen Seite Kriege grundsätzlich als „Konfliktlösung“ abzulehnen, auf der anderen Seite einem eindeutigen Aggressor entgegenzutreten zu müssen, um dem ukrainischen Volk das Überleben in Freiheit zu sichern. Zahlreiche Projekte zur Organisation konkreter Hilfs- und Spendenmaßnahmen für die Menschen in der Ukraine wurden in der AWO gestartet. Natürlich unterstützen wir auch die Menschen, die aus der Ukraine zu uns gekommen sind. Am 1.9.2022 hat sich der Bezirksverband zum Antikriegstag mit einer Aktion eindeutig positioniert.

Auf Augenhöhe: Gleichstellung im Bezirksverband

Zu Beginn der Amtsperiode hat der Bezirksvorstand mit Anna Boos eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte berufen. Gleichstellung wurde aber auch mit der Einrichtung einer Gleichstellungskommission und eines Gleichstellungsausschusses strukturell verankert. Ebenso wird das Aufgabenfeld durch eine neu geschaffene hauptamtliche Stelle betreut. Ein erster Gleichstellungsbericht für den Bezirk wurde erarbeitet. Empfehlungen für eine vielfaltssensible Sprache wurden beschlossen. Der Bezirk ist Unterzeichner der Charta für Vielfalt und hat die Diversity-Tage 2022 und 2023 aktiv gestaltet.



**ECHTE VIELFALT.
ECHT AWO. SEIT 1919.**



Wir halten zusammen.

Solidarität ist unsere Stärke – auch im Kampf gegen Corona.

Mit einer Stimme für die Pflegepolitik in NRW

Der Bezirksverband ist einer von 17 Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in NRW. In den Gremien der Freien Wohlfahrtspflege übernimmt der Bezirk turnusmäßig personelle und inhaltliche Verantwortung in Vorstand, Hauptausschuss und Mitgliederversammlung. Ein Schwerpunkt ist der Arbeitsausschuss Pflege, Gesundheit und Alter, dem seit April 2020 die stellvertretende Geschäftsführerin Elke Hammer-Kunze vorsitzt. Sie ist auch stellvertretende Vorsitzende des Landesausschusses Alter und Pflege (LAP). Dieser nimmt seine gesetzliche Aufgabe nach dem Pflegeversicherungsgesetz wahr und kann einvernehmlich Empfehlungen zur Umsetzung verabschieden. Zudem berät er die Landesregierung in allen Fragen der Alten- und Pflegepolitik.

Auch die Arbeit des Spitzenverbandes war geprägt durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die sozialen Einrichtungen in NRW. Jeder Rettungsschirm musste erkämpft und den politisch Verantwortlichen in zähen Verhandlungen abgerungen werden. Immer wieder und aufs Neue musste verdeutlicht werden, dass die Leistungen der Wohlfahrtspflege systemrelevant und für die Menschen unverzichtbar sind. Ganz aktuell kämpfen die Wohlfahrtsverbände mit den Auswirkungen der exorbitanten Steigerungen bei Energie- und Lebensmittelpreisen. Auch hier ist es schwer, die Notwendigkeit einer auskömmlichen Finanzierung der Leistungen der Daseinsvorsorge zu vermitteln.

Pressearbeit im Krisenmodus

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit stand zunächst im Zeichen der Corona-Pandemie. Zu Beginn der Pandemie häuften sich die Anfragen der Lokalredaktionen vor allem mit Blick auf die Zahl der Infizierten in den Seniorenzentren.

Später richtete sich das öffentliche Interesse dann auf die durchgeführten Maßnahmen innerhalb der Häuser, etwa Quarantäne-Vorschriften und Hygiene- bzw. Schutzvorkehrungen. Nahezu jede Änderung der Corona-Schutzverordnung zog eine Vielzahl von Presseanfragen nach sich, die sich darauf bezogen, wie diese konkret vor Ort umgesetzt wurden. Die Impfungen und die Einführung der Impfpflicht für die Beschäftigten in den Seniorenzentren gehörten zu den weiteren Themen, die auf breites Interesse der Redaktionen stießen. Mit dem Abklingen der Maßnahmen und der Beendigung der Maßnahmen zum 01.03.2023 erlosch auch das mediale Interesse an der Corona-Berichterstattung.

Im Zuge der Berichterstattung über die Auswirkungen der Pandemie auf den Pflegesektor hat sich der Bezirk erfolgreich als kompetenter Ansprechpartner für die Medien bewährt. Die AWO-Expert*innen sind vielfach zitiert und in ihrer Fachlichkeit angefragt worden – auch überregional. Weit über die Bezirksgrenzen hinaus sorgte die Kritik des Bezirks für Schlagzeilen, nachdem das Bundesgesundheitsministerium untaugliche Schutzmasken an die Pflegeeinrichtungen geschickt hatte. Der Ärger über die Masken, die für Pflegekräfte unbrauchbar waren, wurde vielfach zitiert und zog zahlreiche Anfragen von Print-, Hörfunk- und Fernsehredaktionen nach sich.

Gefällt immer mehr: Facebook-Seite des Bezirkes

Der Facebook-Kanal des Bezirksverbandes gewann durch die Pandemie an Reichweite. Mittlerweile beläuft sich die Zahl der Follower auf rund 5000. Ein Großteil der Beiträge wird von den Seniorenzentren eingereicht und im Fachbereich „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ redaktionell überarbeitet und veröffentlicht. Die Nutzung der Facebook-Seite des Bezirkes als zusätzlichen Kommunikationskanal wird von

den Seniorenzentren gut angenommen. Eine Fotoaktion, die im Sommer 2022 dazu aufgerufen hat, Impressionen aus den Seniorenzentren zu schicken, war in vielerlei Hinsicht erfolgreich. Unter dem Titel „Wir feiern den Sommer“ wurden viele Fotos von Aktivitäten eingesandt und vom Redaktions-Team gepostet. Die meisten Likes wurden mit einem Eiswagen-Besuch belohnt. Die Aktion belebte die Social-Media-Aktivität im Sommerloch und generierte viele neue Follower. Zudem wurde nach der langen Phase, in der wegen Corona nur eingeschränkte Aktivitäten in den Seniorenzentren möglich waren, ein deutliches Zeichen gesetzt, dass dort wieder Begegnung und Feierlichkeiten stattfinden.



TikTok und Insta: AWO für Teenies & Co.

Im Bereich Personalgewinnung setzt der Bezirksverband ebenfalls auf Social Media. Hauptkanal hierfür ist Instagram, wo eine deutlich jüngere Zielgruppe angesprochen wird als auf Facebook. Ebenfalls aktiv ist die Personalgewinnung des Bezirksverbandes auch auf TikTok.

SD.Net: Bezirk führt System für Sitzungsmanagement ein

2018 hat der Bezirksverband beschlossen, ein Sitzungsmanagementsystem für seine Gremien einzurichten. Nach Bildung einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden der IT und der Verwaltung, wurden mehrere Systeme angeschaut und es wurde sich final für die Firma Sternberg mit dem Programm SD.Net entschieden. Damit begann die Arbeit der AG am 30.01.2019 erst richtig, da nun das Programm passgenau auf die Arbeit und die Ansprüche des Bezirksverbandes angepasst werden musste. Anschließend folgten die Schulungen der Mitarbeitenden, die für die Sitzungsvor- und -nachbereitung in SD.Net verantwortlich sind, sowie der letztendlichen Sitzungsteilnehmenden.

Im Herbst 2020 wurde dann mit SD.Net in den Sitzungen gestartet. Angefangen mit dem Bezirksvorstand wurden nach und nach immer mehr Gremien ergänzt. Zurzeit (September 2023) werden in SD.Net die Sitzungen von 15 Gremien abgebildet und das Programm wird von 205 Personen genutzt.

Mittlerweile haben auch einige Unterbezirke damit begonnen, das Programm für die Gremienarbeit in den Unterbezirken einzuführen.

Durch den Einsatz von SD.Net konnte die Kommunikation der Gremien optimiert werden. Sie ist nun schneller, sicherer und vor allem papierloser. Das nach und nach entstehende Archiv erleichtert die Recherche und Vorbereitung auf Sitzungen erheblich.

Internet: Relaunch im westlichen Westfalen

Nach nunmehr sieben Jahren Betriebszeit besteht der Bedarf für einen konzeptionellen und technischen Relaunch der Internetportale im westlichen Westfalen. Die Portale basieren auf dem Content Management System (CMS) DRUPAL. Hier läuft für die von uns genutzte Version in absehbarer Zeit der Support aus. Ein Weiterbetrieb wäre theoretisch möglich, Weiterentwicklungen jedoch nicht mehr. Nach zwischenzeitlich stattgefundenen Recherchen wird als neues CMS nun TYPO3 eingesetzt. TYPO3 bietet mittlerweile eine Mandantenfähigkeit. Dies ist eine Grundvoraussetzung um eine gemeinsame „Master-Administration“ der über 80 Einzelportale zu ermöglichen.

Die inhaltlichen Anforderungen der einzelnen Portalbetreiber und der Nutzer*innen machen die Überarbeitung der Konzeptionen erforderlich. Diese Anforderungen lassen sich mit den folgenden Stichworten skizzieren:

- Schlanker
- Kundenorientierter
- Benutzerfreundlicher
- Interaktiver
- Weniger Text, mehr Bilder/Videos

Nach der Auftragsvergabe an einen Dienstleister hat der aktive Relaunch im Herbst 2023 begonnen. Ziel ist es, im Spätsommer 2024 online zu gehen.

Historische Kommission: Blick in die Geschichte des Verbandes

Am 13. Dezember 1919 beschloss der Parteiausschuss der SPD die Gründung einer sozialdemokratischen Wohlfahrtsorganisation. Die Partei folgte damit dem Vorschlag ihrer Frauensekretärin Marie Juchacz, einen Gegenentwurf zur damals vorherrschenden konfessionellen, bürgerlich-patriarchalen Wohlfahrtspflege zu entwickeln. Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität waren die Grundlagen der sozialen Arbeit, die somit auch politische Arbeit bedeutete.

Die Arbeiterwohlfahrt war Teil der Arbeiterbewegung und sah sich der Demokratie und dem Sozialismus verpflichtet.

Es ging nicht nur um unmittelbare materielle Hilfe – gerade in diesen Zeiten nach dem 1. Weltkrieg – sondern auch um Einfluss auf politische Maßnahmen und gesetzliche Regelungen, die die Lage der abhängigen Menschen verbessern sollten. Die Arbeiterwohlfahrt der Weimarer Republik war wesentlich von Frauen geprägt und bot besonders jungen Sozialdemokratinnen konkrete berufliche Tätigkeitsfelder und Möglichkeiten, sich in neuen Berufsfeldern zu qualifizieren.

Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten wurde die Arbeiterwohlfahrt 1933 als einziger Wohlfahrtsverband aufgelöst und verboten.

Neustart nach dem Krieg

1945 gründete sich die Arbeiterwohlfahrt als selbständige, unabhängige Organisation neu – sie war nun nicht mehr Teil der SPD. Amtliches Gründungsdatum der „Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen, Sitz Dortmund“ ist der 17. Juni 1945. Im Laufe der folgenden Jahrzehnte florierten ehrenamtlicher und hauptamtlicher Bereich. 75.900 Frauen und Männer waren beispielsweise im Jahr 1982 Mitglieder im westlichen Westfalen.



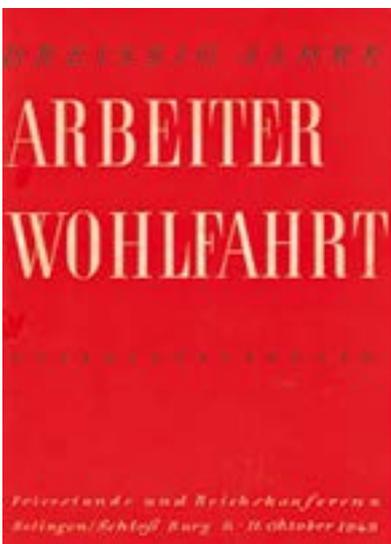
Foyer AWO Jugendheim später Bezirksgeschäftsstelle

Die AWO entwickelte sich als gemeinnütziger Wohlfahrtsverband zu einem der großen Anbieter sozialer Dienstleistungen und Einrichtungen – zu einem Wohlfahrtsunternehmen.

Das Archiv – ein sinnstiftender Fundus

2011 fand die „1. Historische Konferenz der AWO“ in Berlin statt, einhergehend mit der Installation einer „Historischen Kommission“. Der Bezirk Westliches Westfalen hat deshalb ein Archiv angelegt, in dem, abseits vom Tagesgeschäft, zahlreiche Materialien zur eigenen Geschichte gesammelt und gesichtet werden. Neben historischen Dokumenten, Fotos, Plakaten, Filmen, Presseartikeln etc. finden sich in dem umfangreichen Fundus zahlreiche Bücher und Publikationen zu Personen, Projekten und zur Geschichte der AWO, speziell der AWO im westlichen Westfalen. All diese Materialien geben Auskunft über den Weg und die Entwicklung des Verbandes. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hier die Möglichkeit, sich zu informieren und herauszufinden, wofür dieser Verband eigentlich steht, welche Werte er vertritt und wo er verwurzelt ist.

Gerade hinsichtlich einer neuen Generation von Beschäftigten ist das ein sinn- und identifikationsstiftender Aspekt. Es gab und gibt zudem externe Anfragen zu Personen, Einrichtungen und Ereignissen aus der AWO-Geschichte. Perspektivisch wird das Hauptaugenmerk die zunehmende Digitalisierung des Archivs betreffen. Immer mehr Materialien zur Geschichte des Verbandes sollen online verfügbar sein!



1949 Festschrift zur Reichskonferenz



Wetten, dass AWO mitmacht?!

Mit einem bunten Potpourri aus Quizshow und Impro-Theater tourten Herr Konrad und Frau Holunder vom Theater Löwenherz durch die AWO-Ortsvereine. In ihren Mitmach-Shows animierten sie die Besucher*innen, mitzumachen und sich kurzweilig mit gesellschaftspolitischen Themen auseinanderzusetzen.

Zwischen Rätselraten und Gesang wurden Herr Konrad und Frau Holunder nachdenklich und fragten sich, wie es eigentlich vor Corona war, als sie noch regelmäßig auf der Bühne standen. Mit der Quizshow hat der Bezirk die Ortsvereine dabei unterstützt, ihre Türen nach der Pandemie zu öffnen und gesellige Momente zu ermöglichen.

„Wir machen weiter“ – Neustart nach Corona

Um wieder frischen Wind in die Gliederungen nach der Coronapause zu bringen, startete der Bezirksverband das Förderprogramm „Wir machen weiter – mit neuen Ideen“. Damit wurden neue und innovative Projekte in den Gliederungen mit bis zu 5.000 Euro unterstützt. Insgesamt stand ein Budget von 100.000 Euro zur Verfügung, um die Solidarität und Gemeinschaft wieder aufleben zu lassen. Beteiligt haben sich Ortsvereine aus insgesamt 14 Kreisverbänden. 24 Einzelprojekte wurden gefördert. Die Themen waren vielseitig und reichten vom Ü-50 Singeltreff bis zum Chorprojekt.

Satzungsänderung: aus Ortsvereinen werden Gruppen

Um seine Mitglieder und Ortsvereine im Dschungel der Bürokratie zu unterstützen, hat der Bezirksverband eine Änderung der Mustersatzung für Kreisverbände vorgenommen. Mit der nun bestehenden Möglichkeit, einen Ortsverein in eine Gruppe umzuwandeln, fallen Verantwortungen wie Steuererklärungen und die Kassenführung weg. Diese übernimmt der Kreisverband mit starker Unterstützung der hauptamtlichen Unterbezirke. So können Ortsgruppen schwerpunktmäßig für ihre Mitglieder da sein und entsprechende Angebote entwickeln. Die Umwandlung lässt sich, wenn die Mitglieder dies wünschen, auch wieder rückgängig machen. Wichtig ist, die Mitglieder in AWO-Gruppen haben die gleichen demokratischen Beteiligungsmöglichkeiten, z.B. auf Konferenzen, wie die Mitglieder aus Ortsvereinen.

Ein Theaterstück gegen die Angst

Wie soll ich meinen Kindern eigentlich die Corona-Pandemie erklären? Vor dieser Aufgabe standen viele Eltern und Pädagog*innen im ganzen Land. Der AWO Bezirksverband Westliches Westfalen engagierte 2021 deshalb die Theatergruppe Löwenherz, um das Thema „Pandemie“ kindgerecht zu inszenieren. Das clowneske Mitmachtheaterstück „Murmel und Blaublech“ übertrug die Ereignisse der Pandemie in eine magische Märchengeschichte und zeigte den Kindern wie man Ängste anspricht, sich diesen stellt und den Mut findet neue Wege zu gehen. Von April bis Dezember führte die Theatergruppe aus Bochum das Stück in über 100 AWO-Kitas im Bezirk auf.



Murmel und Blaublech

Ein theaterpädagogisches „Mut-Mach-Theaterprojekt“

Ein Clown in der Kiste



„Gemeinsam statt einsam – auch digital“

„Gemeinsam statt einsam – auch digital“ hieß es in vielen Ortsvereinen während der Pandemie. Um trotz Abstand in Kontakt zu bleiben, startete der Bezirksverband Anfang 2021 ein Projekt, das die Digitalisierung in Begegnungsstätten voranbringen sollte. Das Angebot reichte von hybriden Bingo-Nachmittagen, bei denen sowohl vor Ort als auch online teilgenommen werden konnte, bis hin zu Schulungen rund um



den Einsatz technischer Geräte. Zusätzlich wurden Veranstaltungen gestreamt, um allen, die nicht dabei sein konnten, die Möglichkeit zu geben, im Nachhinein mal reinzuschauen. Ziel war es, digitale Angebote langfristig in den Begegnungsstätten zu etablieren, um Menschen zu vernetzen und ihnen im Alltag hilfreiche Unterstützung zu bieten. Das Projekt lief bis Februar 2022 und wurde von der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW unterstützt.



Protest gegen Putin in Dortmund

Der AWO Bezirksverband setzte am 01.09.2022, dem Internationalen Antikriegstag, ein starkes Zeichen für den Frieden. Im Mittelpunkt der Protestaktion stand ein Motivwagen des Düsseldorfer Künstlers Jacques Tilly, der eine riesige Putin-Figur zeigte, die die Ukraine verschlang. Die eindeutige Botschaft „Erstick dran“. Zahlreiche Teilnehmer*innen unterstützten die Protestaktion in der Dortmunder Innenstadt.

Dazu gab es fast drei Stunden lang Talks und Musik im Schatten der Reinoldikirche – moderiert vom Geierabend-Steiger Martin Kaysh. Unter anderem sprach er mit dem Bezirksvorsitzenden Michael Scheffler, der Vorsitzenden des Unterbezirk Dortmund, Anja Butschkau sowie dem Oberbürgermeister der Stadt Dortmund, Thomas Westphal.



Video-Podcast „Miteinander trotz Corona“: App für Ortsvereine und Mitglieder

Die Folgen der Pandemie für die AWO-Welt: 19 Folgen, verschiedene Perspektiven und viele Geschichten: Im März 2022 startete eine Video-Podcast-Reihe des Bezirksverbandes. „Miteinander trotz Corona“ erzählt die ganz persönlichen Geschichten verschiedener Menschen aus der AWO-Welt im westlichen Westfalen.

Mit einer App will der Bezirksverband die Mitglieder und Ortsvereine in Zukunft besser vernetzen. Seit September 2022 wird zusammen mit der Essener Agentur Gathmann Michaelis und Freunde an einem Konzept gearbeitet.



In spannenden Folgen berichten sie, wie sie die Pandemie und die Maßnahmen erlebt haben und was diese für ihre Arbeit bedeutet hat. Welche Herausforderungen haben sich aus den Maßnahmen während der Arbeit

und im alltäglichen Leben ergeben? Welche politischen Missstände sind dadurch besonders deutlich geworden? Auf diese und viele weitere Fragen haben die Protagonist*innen dem AWO-Redaktionsteam Antworten gegeben.



awo-ww.de/videopodcast

Wer ist unsere Zielgruppe?

Wer ist die **Zielgruppe** für die neue App?
 Was wissen wir über diese Menschen?
 Erstellt eine **Persona** anhand des Fragebogens.



Dafür wurde eine Workshopreihe entwickelt und mit Ortsvereinen aus vier verschiedenen Unterbezirken durchgeführt. Mit dabei waren Vertreter*innen aus Ehren- und Hauptamt. Parallel dazu fand eine kleine, niederschwellige Mitgliederbefragung statt, in der etwa die Medienkompetenz und das Nutzungsverhalten der Mitglieder abgefragt wurde. Dadurch liegt nun ein fertiges Konzept vor. Die App soll im Laufe des Jahres 2024 in den Ortsvereinen zum Einsatz kommen.



Miteinander trotz Corona

Hier anschauen:
www.awo-ww.de/videopodcast





AWO setzt weltweites Zeichen für Menschenrechte

Mit eindrucksvollen Protestaktionen hat der Bezirksverband 2022 an das Weltgewissen appelliert und gegen die Fußball-Weltmeisterschaft in Katar protestiert. Gemeinsam mit dem Osnabrücker Künstler Volker-Johannes Trieb und AWO International hat der Bezirksverband die Menschenrechtsverletzungen auf den WM-Baustellen angeprangert.

Los ging es mit einer Aktion vor der FIFA-Zentrale in Zürich: In Gedenken an die toten Gastarbeiter auf den Baustellen, wurden am Tag der Gruppen-Auslosung 6.500 sandgefüllte Stoff-Fußbälle abgeladen. Das mediale Echo war enorm: Fotos und Videos des AWO-Protestes wurden weltweit gesendet. Auch in den Printmedien fand die Aktion große Beachtung.

So auch der spektakuläre Protest in Herne am Tag des Eröffnungsspiels: Im Stadion der Westfalia Herne wurden 20.000 Grabkerzen auf den Rängen entzündet. Die 6.500 Stoff-Fußbälle lagen als Mahnmal für die gestorbenen Gastarbeiter auf dem Spielfeld. Eine kurze Trauerfeier mit Rednern und Musik wurde live gestreamt. Die Bilder dieser einzigartigen Inszenierung gingen um die Welt. Rund 300 Freiwillige waren aus ganz Deutschland gekommen, um dabei zu helfen, die Kerzen zu entzünden und die Fußbälle auszulegen.





25.000 Menschen gegen den Sozialabbau

Die Haushaltsentwürfe von Bundes- und Landesregierung sorgten im Herbst 2023 für Aufruhr im Sozialbereich: Die geplanten Kürzungen würden für viele Dienste und Einrichtungen den finanziellen Kollaps bedeuten – da waren sich die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW einig und riefen am 19. Oktober zur Demo vor dem Düsseldorfer Landtag auf. Unter dem Motto „NRW bleibt sozial!“ strömten 25.000 Menschen aus ganz NRW auf die Wiese vor dem Parlamentsgebäude – 7500 Teilnehmer*innen allein aus der AWO. Viele Einrichtungen blieben geschlossen, damit Eltern und Mitarbeitende gemeinsam nach Düsseldorf fahren konnten. Sie hatten sich schwarz gekleidet und trugen den Sozialbereich sinnbildlich zu Grabe.

Bis zur endgültigen Haushalts-Entscheidung im Dezember fanden noch zahlreiche Aktionen statt: Am 8. November wurde auf Initiative des AWO Bundesverbandes in Berlin demonstriert. Zudem hingen an AWO-Einrichtungen unter dem Motto „Licht aus! Stoppt den Sparhaushalt“ schwarze Banner.



Korporative Mitglieder

Neben der persönlichen Mitgliedschaft bei der Arbeiterwohlfahrt besteht seit 1965 für soziale, kulturelle und sozialpolitische Initiativen die Möglichkeit, korporatives Mitglied der AWO zu werden. Jede gemeinnützige Personen-/Interessengemeinschaft kann – unabhängig von ihrer Rechtsform – der AWO als korporatives Mitglied beitreten. Der Bezirksverband Westliches Westfalen e.V. hat derzeit 25 korporative Mitglieder:

aqg AWO

Qualifizierung & Arbeit gGmbH
42651 Solingen
Kuller Str. 4 – 6

AW Kur und Erholungs GmbH

44139 Dortmund
Kronenstraße 63 – 69

AWO Servicedienste GmbH

44139 Dortmund
Kronenstraße 63 – 69

AWO Direkthilfe West-Münsterland

46399 Bocholt
Drostenstraße 1

AWO Gebäudereinigung und Dienstleistungen GmbH

48155 Münster
Kesslerweg 11

AWO Service GmbH

45881 Gelsenkirchen
Grenzstraße 47

Bildung und Lernen – gem. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH

59174 Kamen
Unnaer Straße 29 a

bobeq GmbH – Bochumer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH

44807 Bochum
Herzogstraße 36

BüRe GmbH

48155 Münster
Kesslerweg 11

DasDies Service gGmbH

59174 Kamen
Unnaer Straße 29A

dobeq GmbH – Dortmunder Bildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH

44135 Dortmund,
Klosterstraße 8 – 10

Förderverein des Hans-Georg- Vitt-Seniorenzentrums der AWO

57223 Kreuztal
Ziegeleifeld 9

Fritz-Fries-Seniorenzentrum (Förderverein)

57074 Siegen
Rosterstr. 186

GAD Gesellschaft für Arbeit und soziale Dienstleistungen mbH

44135 Dortmund
Klosterstraße 8-10

MDS gGmbH

48155 Münster
Kesslerweg 42 – 44

Naturfreunde Deutschlands – Landesverband Nordrhein- Westfalen e. V.

58239 Schwerte
Ebbberg 1

PAREA gGmbH gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienst- leistungen

48268 Greven
Bismarckstraße 34

Progressiver Eltern- und Erzieherverband NRW (PEV) e. V.

45888 Gelsenkirchen
Hohenstaufenallee 1

REBEQ gGmbH – Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft in Recklinghausen

45699 Herten
Hans-Senkel-Platz 1

RuhrGewerk gGmbH

58300 Wetter (Ruhr)
In der Aue 1 – 3

Siegener Recycling Werkstätten gem. GmbH

57074 Siegen
Eisenhüttenstraße 28

Verein zur Förderung der Wieder- eingliederung Drogenabhängiger (FVWD) e. V. – Projekt LÜSA

59425 Unna
Plantanenallee 3

Vivawest Nachbarschaftshilfe e.V.

44536 Lünen
Rudolfstr. 10

Werkstätten der AWO Dortmund GmbH

44147 Dortmund
Lindenhorster Straße 38

Westfalenfleiß GmbH – Gemeinnützige Werkstätten

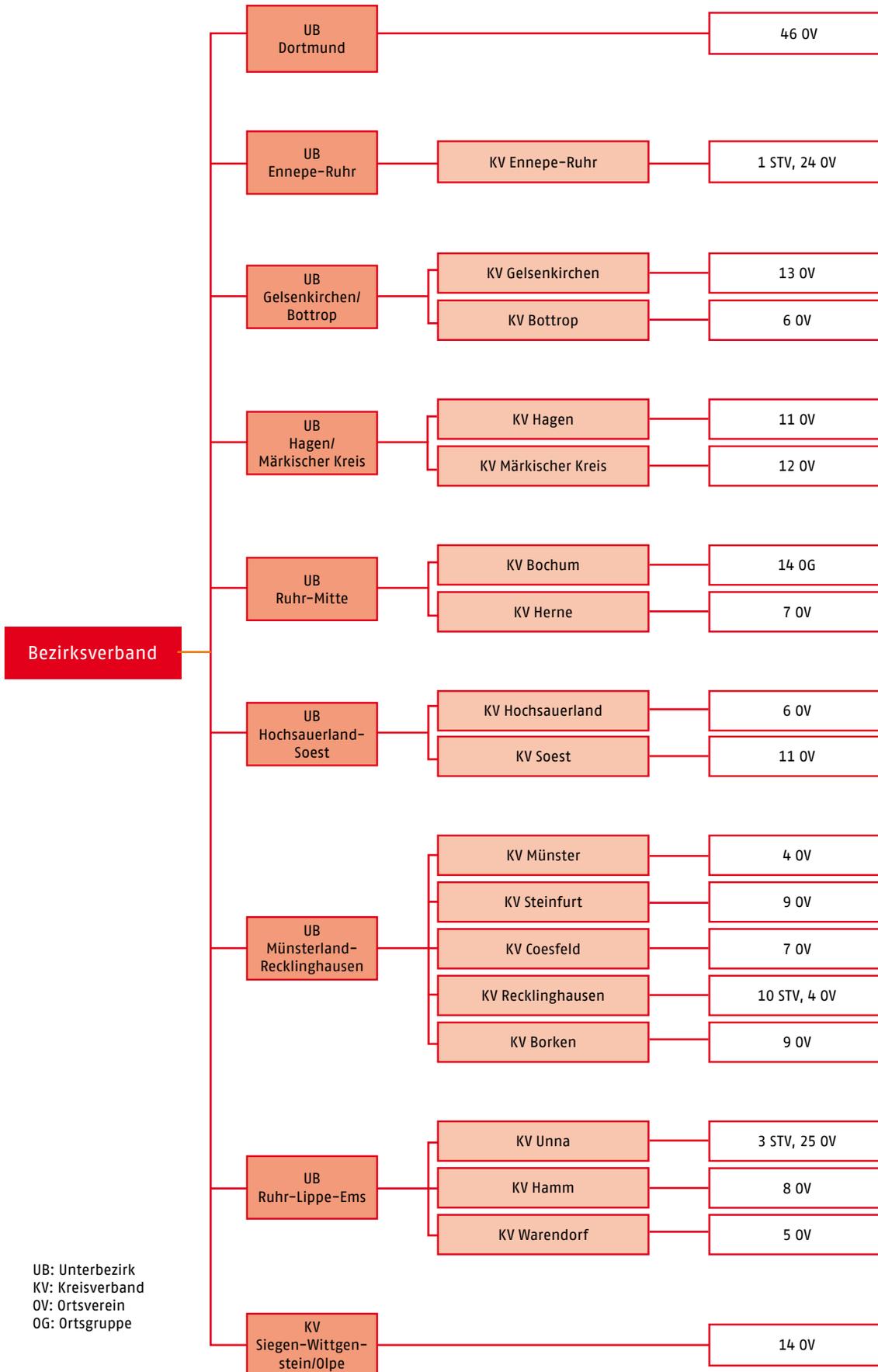
48155 Münster
Kesslerweg 42 – 44

Stand Januar 2024

Die AWO im westlichen Westfalen



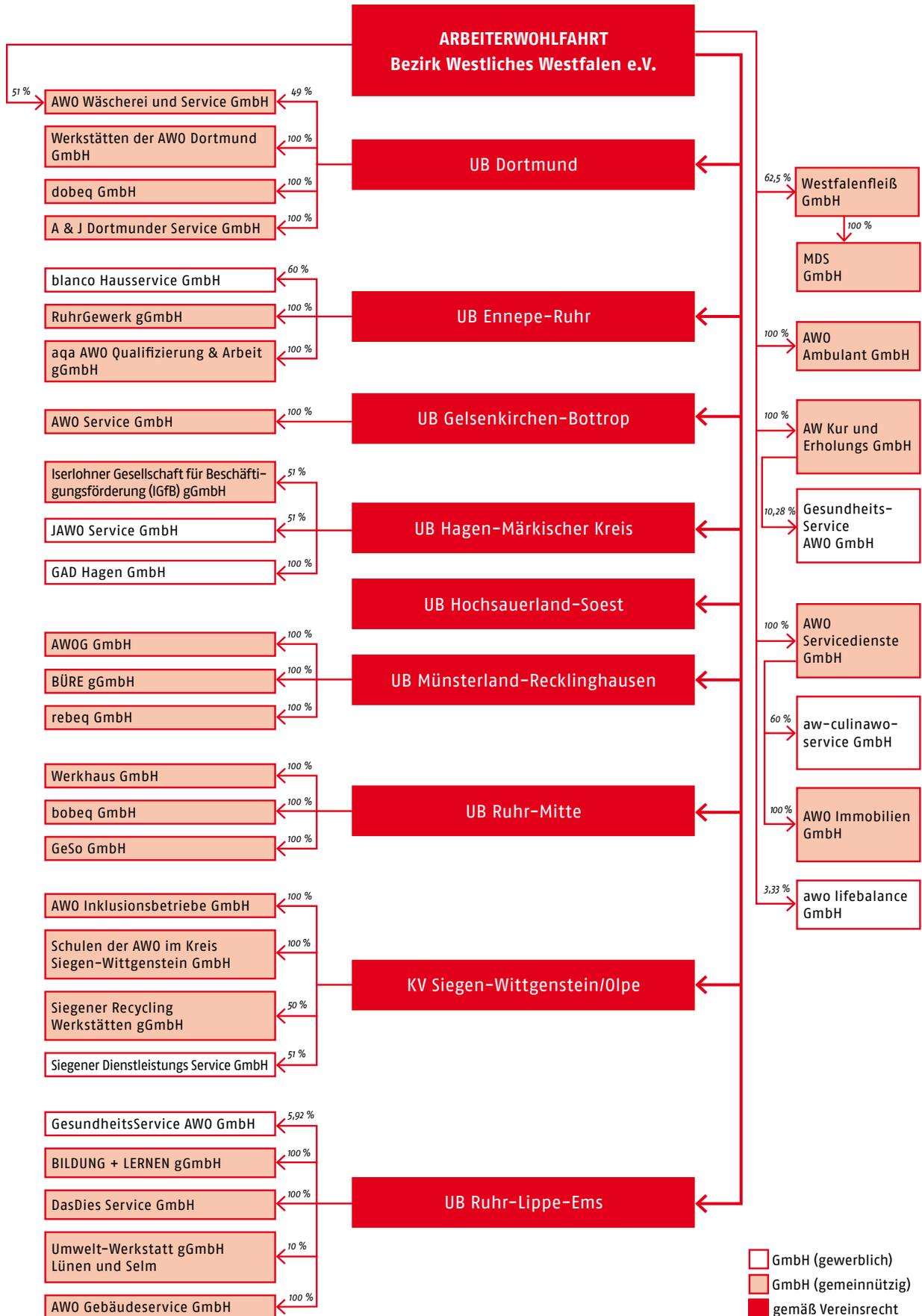
Der Mitgliederverband



Stand: Juli 2023



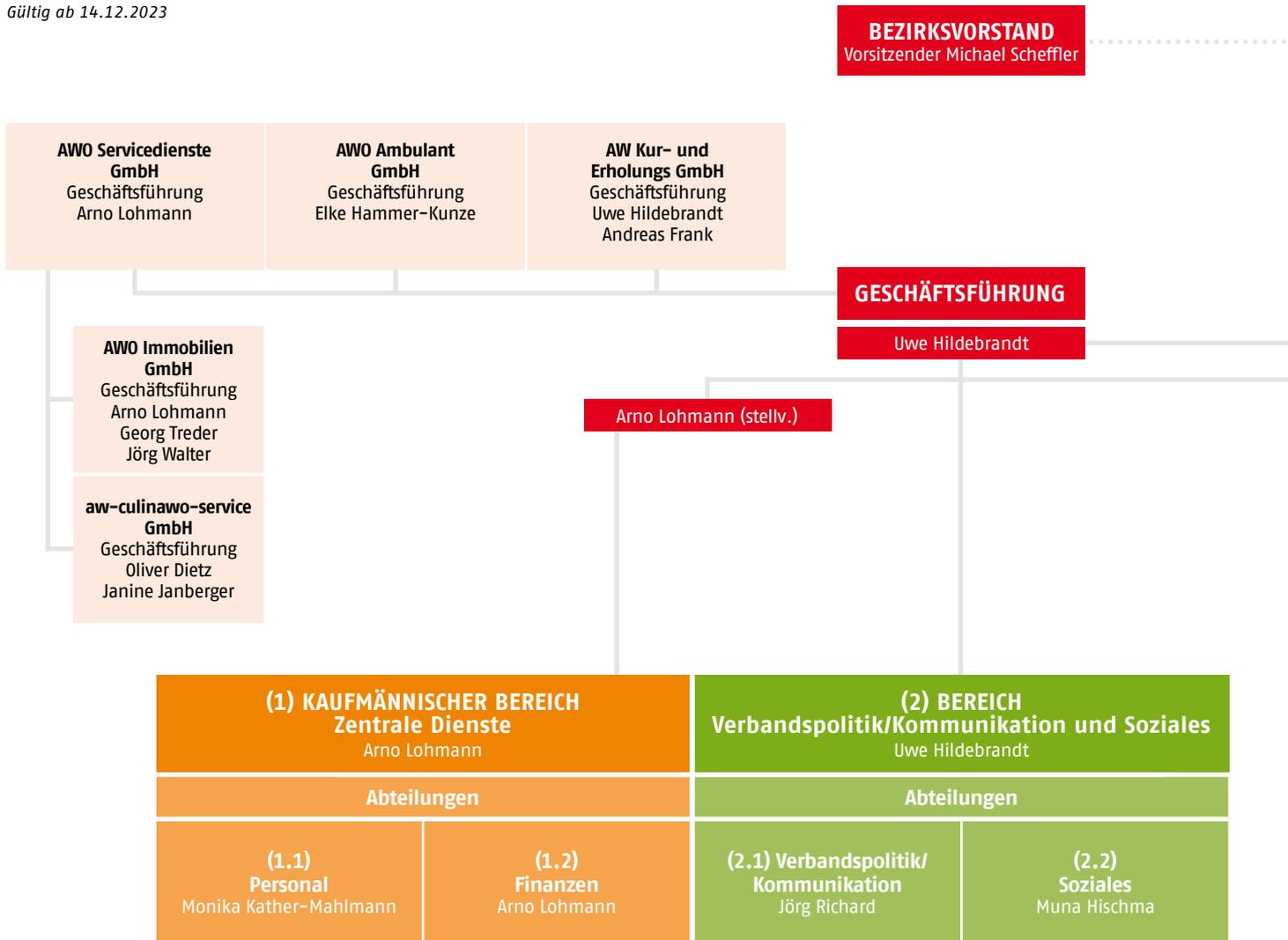
Das Sozialunternehmen AWO WW



Stand: Januar 2024

Die Bezirksgeschäftsstelle

Gültig ab 14.12.2023

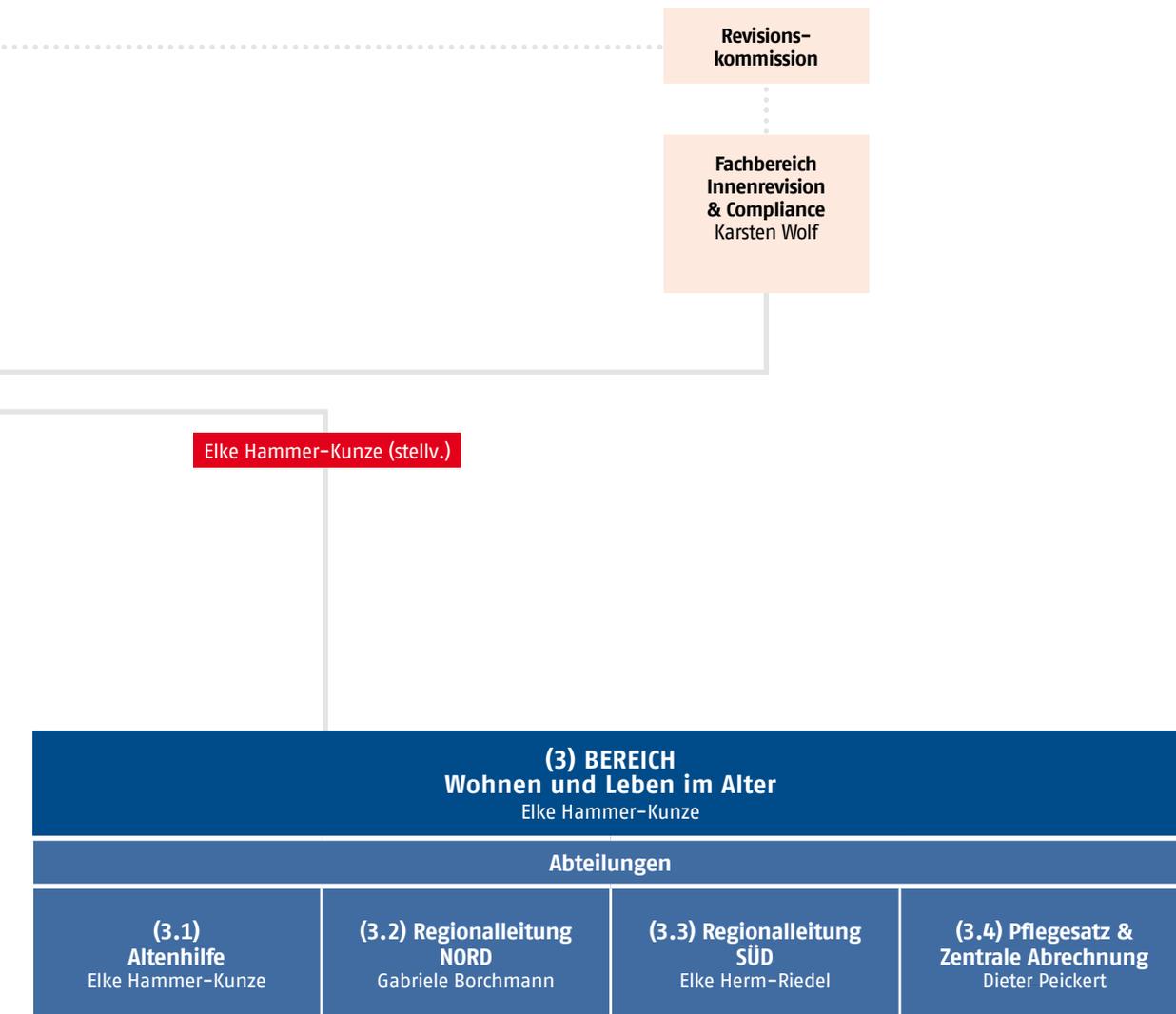


Neue Räume und neues Gebäude: AWO-Geschäftsstelle ist gewachsen

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Mitarbeitenden in der Bezirksgeschäftsstelle in Dortmund gestiegen.

Um ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu bieten, wurde das Gebäude an der Kronenstraße umfangreich renoviert und modernisiert, um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden.

In unmittelbarer Nähe wurde ein Bürogebäude an der Kronenburgallee gemietet, sodass nun alle Abteilungen, Tochterunternehmen sowie das Jugendwerk des Bezirksverbandes räumlich wieder vereint sind.



Hier ist die Jugend am Werk



Das Jugendwerk im westlichen Westfalen setzt sich für die Rechte und Belange von Jugendlichen ein, insbesondere für diejenigen, die benachteiligt sind.

Alle, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion können mitmischen und ihre eigenen Ideen einbringen.

Hier schaffen junge Menschen Angebote für junge Menschen. Eines der Hauptziele des Jugendwerks ist es, junge Menschen zu befähigen, soziale Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv in ihre Gemeinschaft einzubringen. Dafür organisiert das Bezirksjugendwerk zum Beispiel ehrenamtlich betreute Ferienfreizeiten, Gedenkstättenfahrten oder Bildungsreisen.





Die Ehrenamtlichen werden dafür unter anderem mit der bundesweit anerkannten Jugendleiter*innencard qualifiziert. In den vergangenen Jahren ging es unter anderem nach Krakau und Auschwitz, Berlin, Bremen und Amsterdam. Außerdem gibt es regelmäßig Verbandstreffen, um sich zu vernetzen.

Für finanziell benachteiligte Kinder- und Jugendliche werden jedes Jahr mehrere Ferienfreizeiten angeboten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, spannende und bereichernde Freizeiterlebnisse zu genießen.

Insgesamt spielt das Jugendwerk eine wichtige Rolle bei der Unterstützung und Entwicklung junger Menschen. Es fördert aktive Bürgerschaft, soziales Engagement und die Gestaltung einer gerechteren und inklusiveren Gesellschaft. In den Jugendwerken vor Ort engagieren sich Ehrenamtliche als demokratisch gewählte Vertreter*innen oder sie organisieren Freizeit- und Bildungsangebote für junge Menschen: von kreativen Bastelangeboten, über sportliche Aktivitäten und Ausflüge, bis hin zu wertebezogenen Aktionen, wie Flussreinigungen, Anti-Rassismus-Trainings oder Bildungsangeboten gegen rechts an Schulen.

In folgenden Orten sind aktuell Kreis- und Ortsjugendwerke aktiv:

- Ahlen
- Bochum
- Dortmund
- Ennepe-Ruhr
- Hagen
- Marl
- Märkischer Kreis
- Münster
- Münster-Albachten
- Soest





Mit Herz, Hand und Currywurst – Bundesjugendwerkskonferenz 2022

Im Mai 2022 fand in Dortmund die 25. Bundesjugendwerkskonferenz statt. Neben der Wahl eines neuen Vorstandes, dem mit Katharina Zejewski als Bundesvorsitzende und Fabian Rodenwald zwei Mitglieder aus dem Bezirk angehören, wurden verschiedene Anträge kontrovers diskutiert. 150 Delegierte und Interessierte aus den 30 Bezirks- und Landesjugendwerken kamen nach Dortmund. Gemeinsam diskutierten sie über richtungsweisende politische Anträge und wählten einen neuen Bundesvorstand sowie eine neue Bundesrevision.

Nach einer ausführlichen Debatte hat der Verband seine Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen, mit der das Jugendwerk sich verpflichtet, einen Beitrag zum globalen Transformationsprozess hin zu mehr ökologischer sowie sozialer Nachhaltigkeit zu leisten. Zudem wird sich das Jugendwerk in Zukunft noch stärker für die Bekämpfung von Kinder- und Jugendarmut einsetzen und hat dazu konkrete Forderungen für die Ausgestaltung der Kindergrundsicherung beschlossen.



Jugendwerk verwandelt Hamm in buntes Farbenmeer

Das „Bunte Hammer“-Straßenfest in Hamm wurde durch eine Kooperation des Bezirksjugendwerks der AWO Westliches Westfalen, des Kreisjugendwerks der AWO Hamm, der Aidshilfe Hamm und vieler Freiwilliger am 20.08.2022 erfolgreich wiederbelebt.

Dieses queere Fest im Geiste des Christopher Street Days, feiert die Vielfalt und Toleranz. Es zog nicht nur lokale Besucher*innen an, sondern auch Menschen aus ganz Deutschland, was die Organisatoren angenehm überraschte. Hunderte von Menschen feierten bis in die frühen Abendstunden hinein.



Trotz des großen Erfolgs steht die Zukunft des „Bunten Hammer“ aufgrund finanzieller und organisatorischer Herausforderungen in Frage.



Aus den Gliederungen

In den vergangenen Jahren haben sich die Gliederungen für unterschiedliche Themen engagiert. Hier eine kleine Auswahl an Aktionen, die natürlich nicht vollständig ist.

Strategieprozess beim UB Ruhr-Lippe-Ems



Seit der Fusion 2019 sieht sich die AWO Ruhr-Lippe-Ems vor der Herausforderung, ein Gebiet von über 2.000 Quadratkilometern – bestehend aus der Stadt Hamm und den Kreisen Unna und Warendorf – mit seinen sozialen Dienstleistungen zu versorgen. Von den über 170 Einrichtungen sind die mittlerweile 62 Kitas und 33 Offenen Ganztagschulen der größte Wachstumsfaktor. Insgesamt ist der Bereich Kindertagesbetreuung seit der Fusion um 63% gewachsen. Jetzt gilt es, zusätzlich zu den derzeit 2.700 Mitarbeitenden und davon 191 Auszubildenden, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Deshalb hat der Unterbezirk im Zuge eines Strategieprozesses Maßnahmen und Angebote entwickelt, etwa ein eigenes Fort- und Weiterbildungsprogramm, zahlreiche Digitalisierungsmaßnahmen und ein Angebot zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden.

Der Arbeitskreis Humanitäre Hilfe unterstützt Menschen aus der Ukraine

In den drei Kreisverbänden Hamm, Unna und Warendorf sind derzeit 4.100 Mitglieder in 38 Ortsvereinen aktiv. Eine feste Instanz im Ehrenamt der AWO Ruhr-Lippe-Ems ist seit über 30 Jahren der Arbeitskreis Humanitäre Hilfe. Was als kleine Gruppe gestartet ist, verbindet heute die verschiedenen Akteure im Haupt- und Ehrenamt, um Menschen in Notsituationen zu helfen. Neben regelmäßigen Päckchen-Aktionen hat der Arbeitskreis seit Beginn des Ukraine-Krieges 2022 seine Kontakte nach Osteuropa genutzt, um die Menschen im Krisengebiet zu unterstützen. Hilfstransporte an die ukrainische Grenze wurden organisiert. Gleichzeitig wurden Strukturen geschaffen, um geflüchtete Ukrainer*innen zu unterstützen. In Kooperation mit den Migrationsdiensten der AWO ermöglicht der Arbeitskreis den Ankommenden die Integration in die Gesellschaft. Neben Sprachkursen werden verschiedene Angebote im Freizeitbereich gemacht, von Kinderbetreuung über Gitarrenkurse bis hin zu Koch-Events und Fahrradtouren.



Das Leben gemeinsam gestalten im AWO EN Vicus Treff

Der Vicus Treff in Gevelsberg ist eine Tagesstätte für ältere Menschen mit Beeinträchtigungen, die im Ruhestand sind. Eine Besonderheit der Einrichtung besteht in der Projektarbeit. Die Gäste beschäftigen sich über einen längeren Zeitraum (meist einem Jahr) mit unterschiedlichen Themen und stellen diese der Öffentlichkeit vor.



So konnten sie Kompetenzen entwickeln und verschiedene inklusive Bildungsangebote nutzen: Sie gründeten einen inklusiven Chor, besuchten Konzerte und luden sogar zu einem inklusiven Weihnachtskonzert in ihrem Stadtteil ein. Auch wenn viele Aktivitäten durch die Coronabedingungen eingeschränkt waren, haben die Senior*innen im Vicus Treff einen Ankerplatz gefunden und sind digital in Kontakt geblieben.

Ehrenamtlicher Impflotsen-Dienst



Viele Hundert Anrufe – die Telefon-Hotline der ehrenamtlichen Impflotsen im Unterbezirk Ennepe-Ruhr stand in den ersten Monaten des Jahres 2021 kaum still. Voller Freude und Dankbarkeit nahmen Senior*innen aus dem gesamten EN-Kreis das Angebot der AWO an, Impftermine zu buchen und kostenlose Fahrten zum Ennepetaler Impfzentrum zu organisieren. Denn mit dem Online-Buchungssystem oder dem telefonischen Dienst zur Buchung der Impftermine fühlten sich viele ältere Menschen vollkommen überfordert.

Ehrenamtliche aus den Ortsvereinen und weitere Freiwillige, darunter ehemalige AWO-Mitarbeiter*innen im Ruhestand ebenso wie einige junge Geflüchtete, haben den Service möglich gemacht. Sie unterstützten viele verzweifelte Menschen, die sich in der Pandemie nicht zu helfen wussten. Einige übernahmen per Rufumleitung montags bis freitags daheim die Hotline, nahmen die Daten der Hilfesuchenden auf, buchten Impftermine und vereinbarten Fahrten zum Impfzentrum. Andere waren mit AWO-Fahrzeugen im gesamten Kreisgebiet unterwegs, um Senior*innen zu Hause abzuholen und zum Impfzentrum hin- und zurückzubringen. Weit über 300 Senior*innen haben die ehrenamtlichen Impflotsen zum Impfzentrum in Ennepetal gefahren. Rund 200 Termine im Impfzentrum wurden zuvor von den Helfer*innen gebucht. Insgesamt waren 32 Helfer*innen über Monate im Einsatz, davon 27 als Fahrer*innen und fünf an der Telefonhotline.

AWO EN hilft Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine

„Hand in Hand“ hieß ein Projekt der AWO Ennepe-Ruhr (EN) in Witten, das rund 100 Kinder und Jugendliche beim Ankommen in Deutschland begleitet hat. Ermöglicht hat dies ab September 2022 ein Jahr lang die Aktion Mensch mit rund 60 000 Euro aus der „Sonderförderung Ukraine: Hilfe für geflüchtete Menschen“. Die Kinder und Jugendlichen zu unterstützen, hieß gleichzeitig auch, den Müttern und nur vereinzelt mitgereisten Vätern zu helfen. Wohnungen, Möbel, Kleidung, Haushaltsutensilien – es fehlte ihnen nach der Flucht an allem. Die Projektmitarbeiterin, selbst Ukrainerin, vermittelte in andere Hilfsangebote, unterstützte bei der Schulanmeldung und bei der Suche nach Betreuungsplätzen in Kita und Offener Ganztagschule. Gerade letzteres war jedoch angesichts der ohnehin knappen Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen eine große Herausforderung.



Neben dem wöchentlichen Bastelangebot gab es für die Kinder und Jugendlichen jede Woche zwei altersgerechte Sprachkurse. Hier unterstützte auch der Jugendmigrationsdienst der AWO EN. Damit die Kinder und Jugendlichen ihr neues Lebensumfeld und die Freizeitmöglichkeiten kennenlernen konnten, wurden Ausflüge in die Stadtbibliothek, in Parks, Zoologische Gärten und Museen organisiert.

Nach Ende des Förderzeitraumes war der Hilfebedarf der ukrainischen Familien nach wie vor hoch. Mit Mitteln der Stadt Witten aus dem Stärkungspakt NRW konnte das Projekt bis Ende 2023 fortgesetzt werden.

Dreistellig! Das muss gefeiert werden

1923 wurde die AWO in Horst gegründet: 100 Jahre später besteht der AWO-Ortsverein Horst-Nord in Gelsenkirchen immer noch. Die Mitglieder feierten diesen Geburtstag, zu dem besondere Gäste gratulierten, darunter sogar die Enkelin der Mitbegründerin des Ortsvereins.



Erinnert wurde auch an die Anfangsjahre der AWO in Horst. Damals war der Wunsch groß, aktiv etwas gegen Hunger und Armut zu unternehmen und dies nicht den konfessionellen Wohlfahrtsorganisationen zu überlassen. So waren es überwiegend Frauen, neben einigen wenigen Männern, die sich vor 100 Jahren für die Gründung der AWO im Stadtteil einsetzten.

Die AWO Frauen nähten, sammelten und kochten für Menschen in Not. Unter verschiedenen Vorsitzenden (alles Frauen) dauern die Aktivitäten des Ortsvereins bis heute an.

Junge Migrant*innen mischen mit

Die Mitglieder der Gruppe MMM (Migrant*innen mischen mit) greifen Themen auf, die ihnen aus politischer und gesellschaftlicher Sicht wichtig sind. Sie engagieren sich beim Klimaschutz und wirken mit bei Aktionen gegen Homophobie, Sexismus, Rassismus und Antisemitismus. Sie kommen aus Syrien, Sri Lanka und Afghanistan und leben seit 3 bis 7 Jahren in Deutschland. Die meisten von ihnen haben hier ihre Kindheit oder Jugend verbracht. Sie selbst bezeichnen sich als eine Generation von Flüchtlingen, die sich noch auf einer Identitätssuche befindet und haben sich gemeinsam mit anderen jungen Geflüchteten ausgetauscht. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden mit Unterstützung der Projektleitung, Gudrun Tack, der Theaterpädagogin Dagmar C. Weinert und des Mediendesigners Holger Künemund medial aufbereitet und als Bühnenprogramm entwickelt. Das Stück begeisterte 2023 auf der Sozialkonferenz des Bundesverbandes in Leipzig und Mitte Juni auf der Veranstaltung „Bunt – bunter – Vielfalt“ der AWO Neckar-Odenwald.

Die Gruppe „MMM“ verfolgt mit ihrem Projekt „NUN SIND WIR HIER!“ das Ziel, Menschen zu erreichen, die noch nicht lange in Deutschland leben und die glauben, keine Perspektive zu haben, weil sie alles loslassen mussten.



Sie möchten Vorbilder sein und Mut machen, dass es kein einfacher Weg, aber zu schaffen ist!

Das Projekt wird gefördert durch das Landesprogramm „Gemeinsam MehrWert – Vielfältige Arbeit mit jungen geflüchteten Menschen“.

Café-Restaurant „Schnöggel“ in Iserlohn: Baudenkmal und kulinarisches Zentrum des Quartiers



In der historischen Keimzelle der Waldstadt Iserlohn, in Nachbarschaft zum historischen Zeughaus und zur Bauernkirche, befindet sich in einem aufwändig sanierten historischen Gebäude: Das Café-Restaurant Schnöggel. Die Idee, im sozialen Schmelztiegel der Iserlohrer Südstadt kulinarische und kreative Impulse zu setzen, ist zur Erfolgsgeschichte geworden.

Das Konzept, das vom Verein Iserlohn DenkMal e.V. gemeinsam mit der „Iserlohrer gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft“ und dem AWO-Unterbezirk Hagen-Märkischer Kreis entwickelt wurde, war ehrgeizig: Ein Problemquartier mit sozialen Schieflagen nach vorne bringen, einen guten Restaurationsbetrieb zu etablieren und dabei noch Menschen zielgruppengerecht unterstützen.

Zur positiven Stadtgestaltung trägt die AWO als soziales Wirtschaftsunternehmen und kulinarischer Arbeitgeber bei: Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit werden als Mitarbeitende in der nachhaltigen und hochwertigen Gastronomie geschult und eingesetzt. Neben Café und Restauration gibt es im Schnöggel besonders gestaltete Feier- und Festessen und auch kulturelle Angebote wie Kleinkunst und Musikveranstaltungen.

Gemeinsam für den Übergang aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt

AWORK, die virtuelle Organisationseinheit der AWO Siegerner Werkstätten, existiert bereits seit 2019. Die Schwerpunkte von AWORK bestehen darin, die Wunsch- und Wahlrechte der Beschäftigten zu stärken, die Entwicklung beruflicher Interessen auszubauen und die Förderung beruflicher und sozialer Kompetenzen zu verbessern. AWORK verfolgt das Ziel, interessierten Werkstattbeschäftigten durch individuelle Förderung und Qualifizierung, den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Das von AWORK eingesetzte und weiterentwickelte Instrument „Inklusionskonferenz“ intensiviert die Zusammenarbeit der regionalen Kooperationspartner. Akteure der Inklusionskonferenz sind Vertreter*innen des LWLs, der Arbeitsagentur, des Integrationsfachdienstes, die Reha Leitungen und die Werkstatträte. Die intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten der Konferenz hat dazu geführt, dass es steigende Übergänge aus der Werkstatt gibt.

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst konnte AWORK im Jahr 2021 fünf Mitarbeitende in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln, 2022 waren es vier weitere. Um diese Entwicklung weiter voranzutreiben, wurde die Schnittstellenarbeit zwischen AWORK, dem zentralen Berufsbildungsbereich (zBBB) und den Werkstätten intensiviert: Der zentrale Berufsbildungsbereich und die AWORK-Zentrale befinden sich unter einem Dach.

Für Menschen von Menschen: Beratung durch den AWO-Bürgerservice „Brückenbauer“

Wenn sich Menschen in einer schwierigen Lebenssituation befinden, steht der AWO-Bürgerservice „Brückenbauer“ mit Rat und Tat zur Seite. Und das auch bei scheinbar unlösbaren Problemen. Sei es bei Fragen zur Antragsstellung im Mietverhältnis, der „Übersetzung“ von unverständlich formulierten Dokumenten: Die Ehrenamtlichen im AWO Kreisverband Siegen-Wittgenstein/Olpe finden Lösungen oder vermitteln an die passenden Ansprechpartner*innen, Ämter oder Fachberatungsstellen. Das Angebot ist für die Ratsuchenden kostenlos, vertraulich und unkompliziert. Es richtet sich an alle Altersgruppen, Geschlechter und Nationalitäten.

Was 2011 als kleines Projekt begann, ist heute ein etablierter Bürgerservice mit zahlreichen Standorten in Siegen, Wittgenstein und Olpe. Mittlerweile engagieren sich zwölf Ehrenamtliche, um das niederschwellige Beratungsangebot für die Menschen vor Ort durchzuführen. Sie bieten entweder wöchentliche Sprechstunden an oder sind telefonisch erreichbar und vereinbaren dann individuelle Termine. Im Jahr 2022 wurde der Bürgerservice „Brückenbauer“ mit dem Lotte-Lemke-Engagementpreis des AWO-Bundesverbandes ausgezeichnet.



Projektstellen für neue Impulse im Mitgliederverband

Der Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen hat für seine ehrenamtlichen Gliederungen ein neues Angebot geschaffen: Ortsvereine können beim Unterbezirk einen Zuschuss für eine hauptamtlich besetzte Projektstelle beantragen. Diese*r hauptamtliche Mitarbeiter*in unterstützt dabei, ehrenamtliche Mitglieder, Angebote und Themen für neue Zielgruppen zu entwickeln, umzusetzen und so die öffentliche Wahrnehmung des Ortsvereins zu intensivieren. Die Unterstützung zielt darauf ab, neue ehrenamtliche Angebote zu verstetigen und neue aktive Mitglieder zu gewinnen. Das Projekt ist als Hilfe zur Selbsthilfe angelegt: Das Ehrenamt ist von Anfang an eng einbezogen und wird befähigt, die Angebote nach Beendigung des Projektes weiterzuführen.

In Münster wurde nach zweijähriger Projektlaufzeit ein positives Resümee gezogen. Die Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendwerk wurde intensiviert und gemeinsame Veranstaltungen wie ein historischer Stadtrundgang erfolgreich im städtischen Veranstaltungskalender verankert. Zusätzliche Angebote und neue Kooperationen führten neue Aktive und zahlreiche Gäste in die Begegnungsstätte des Ortsvereins.

Neue Impulse im Mitgliederverband werden durch weitere Projektstellen auch in den Ortsvereinen Lengerich (seit Mitte April 2023) und Bocholt (ab Oktober 2023) gesetzt.

AWO bildet Integrationsbegleiterinnen aus

Im Februar 2021 startete erstmals in Kooperation mit dem Jobcenter Kreis Coesfeld eine Schulung zur Kita-Integrationsbegleiterin. Geflüchtete Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte, die in ihrer Heimat bereits eine pädagogische Berufsausbildung absolviert haben, haben die Chance, sich zu Integrationsbegleiterinnen in Kindertagesstätten ausbilden zu lassen.

Insgesamt fünf Monate dauert die Zertifizierung samt dreiwöchigem Praktikum in einer Kita. Geschult wird von Montag bis Freitag, immer vormittags. Auf dem Stundenplan stehen viele pädagogische Inhalte. Die Teilnehmerinnen kommen aus Syrien, Afghanistan, Iran, Irak, dem Libanon oder der Türkei. Mit der abgeschlossenen Schulung erhalten die Frauen ein Zertifikat, mit dem sie sich bei Kindertageseinrichtungen oder auch im Offenen Ganztag bewerben können. Die Integrationsbegleiterinnen unterstützen die Fachkräfte bei der pädagogischen Arbeit und leisten dabei eine wertvolle Hilfe bei der Kommunikation mit Familien mit Zuwanderungsgeschichte.

Die Schulung ist ein Modellprojekt und wird vom NRW-Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration und der Auridis Stiftung gefördert. Träger der Maßnahme, die über das Jobcenter läuft, ist die rebeq GmbH, ein Tochterunternehmen des AWO Unterbezirks Münsterland-Recklinghausen. Die Schulung selbst wird durch den AWO Unterbezirk durchgeführt. Mit großem Erfolg, wie sich zeigt: Im Oktober startet der vierte Kurs in Coesfeld. Darüber hinaus findet in Münster bereits der zweite Kurs statt sowie in Marl und Bocholt der erste.





**Spitzenverband der
Freien Wohlfahrtspflege**

Abteilung Soziales: Strategische Entwicklungen in der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit fördert die soziale und gesellschaftliche Entwicklung von Menschen. Sie ermutigt und befähigt Menschen, eigenständig zu handeln und ihr Leben aktiv zu gestalten. Soziale Arbeit verfolgt den Abbau von sozialer Ungleichheit und tritt für eine gerechtere Gesellschaft ein. Hierbei geht es vor allem um die Bekämpfung von Armut, Diskriminierung und Ausgrenzung.

Die AWO Westliches Westfalen setzt sich auf breiter Ebene vielseitig für die Erreichung dieser Ziele ein. Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit – die Werte, welche die AWO seit ihrer Gründung vor mehr als 100 Jahren verfolgt, sind heute aktueller denn je.

Während sich die Soziale Arbeit schon immer mit einer permanenten Beeinflussung diverser Faktoren konfrontiert sah (gesellschaftliche Entwicklungen, politische Entscheidungen, etc.), brachte die Corona-Pandemie doch Herausforderungen mit, die als besonderer Ausnahmezustand bezeichnet werden können.

Soziale Arbeit lebt von den direkten Begegnungen mit Menschen, von einem Dialog auf Augenhöhe, von einem Miteinander „face-to-face“. All das war über eine lange Zeit

erheblich erschwert, zeitweise in Teilen sogar nicht möglich. Rückblickend kann die AWO Westliches Westfalen mit ihren engagierten Trägern feststellen, dass alle alles gegeben haben, um die Ziele und Werte nicht aus den Augen zu verlieren. Die AWO im Bezirk Westliches Westfalen hat sich als krisenfest bewiesen, sich nicht weg geduckt, hat konstruktiv improvisiert, da wo es nötig war und sich im Interesse der Menschen, für die sie Soziale Arbeit anbietet, mit voller Kraft eingesetzt – sowohl auf der Ebene des Spitzenverbandes als auch innerhalb der Gliederungen und unseren Einrichtungen.

Der Begriff der „Systemrelevanz“ prägte sich ein und stellte auch die Relevanz von Sozialer Arbeit unter ein spezielles „Scheinwerferlicht“. Es ging um die Relevanz von Berufen und Tätigkeiten, die eine derart bedeutende volkswirtschaftliche oder infrastrukturelle Rolle spielen, dass eine Aufrechterhaltung sichergestellt werden sollte.

Nicht viel später muss die AWO als Wohlfahrtsverband, Sozialverband und Arbeitgeberin feststellen, dass diese Erkenntnisse offenbar verblasst sind – zumindest auf der Seite der politischen Verantwortlichen. Denn drei Jahre später kämpft die AWO Westliches Westfalen um



die Existenz und Sicherstellung von Angeboten der Sozialen Arbeit. Massive Kürzungen auf der Bundesebene sowie erhebliche Finanzierungslücken auf Landes- und Kommunalen Seite erschweren die Umsetzung dessen, was so dringend benötigt wird. Soziale Arbeit trägt mit dazu bei, dass gesellschaftliche Wandlungsprozesse im Positiven mitgestaltet werden. Sie trägt mit dazu bei, dass Familien, Alleinerziehende, arbeitslose Menschen, Jugendliche und Kinder, etc. gestärkt werden und sich den Herausforderungen des Lebens resilient stellen können. Es geht um Empowerment und Partizipation auf ganzer Linie.

Soziale Arbeit gerät jedoch zunehmend unter Druck, muss sich immer wieder neu positionieren. Es geht hierbei nicht mehr um die Frage einer zunehmenden Ökonomisierung der Sozialen Arbeit inklusive der Fragen von Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Effektivität. Träger der Sozialen Arbeit sind Profis in der effizienten Ressourcennutzung. Es geht um die Frage, zu welchen Rahmenbedingungen Angebote der Sozialen Arbeit überhaupt noch vorgehalten werden können. Es gilt, die Qualität der Arbeit zu sichern und die Kompetenzen der Fachkräfte stetig weiterzuentwickeln, um den vielfältigen Aufgaben und Bedarfen der Menschen gerecht werden zu können.

Hierbei nicht außer Acht gelassen werden darf der Maßstab an sozialer Nachhaltigkeit, die es braucht, um die ökologischen Herausforderungen zu bewältigen. Soziale Arbeit kann dazu beitragen, Menschen für nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren und sie bei der Umsetzung von nachhaltigen Lebensstilen zu unterstützen.

Synergien erkennen, nutzen und stärken

Die AWO Westliches Westfalen ist, mit Blick auf ihr regionales Einzugsgebiet und die dazu gehörigen Einrichtungen, groß. Durch diverse Bezirks-Arbeitskreise und Dialog-Formate bringt der Spitzenverband der AWO Westliches Westfalen relevante Akteure*innen regelmäßig zusammen. Die Jahre der Pandemie haben den Blick für Netzwerke und Bündnisse weiter geschärft und dazu geführt, dass zusätzliche konstruktive Verbindungen geschaffen werden konnten. Es braucht Kollaboration und Vernetzung, um kreative neue Wege zu gehen. Sie kann auf kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit mit ihren Expert*innen der Gliederungen setzen.

Auch die Kooperation mit weiteren externen Expert*innen wurde innerhalb der letzten Jahre weiter intensiviert und ausgebaut, etwa auf der Ebene der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege und mit (Fach-)Hochschulen.

Die Soziale Arbeit ist im Sinne einer interdisziplinären Zusammenarbeit zunehmend auf das Zusammenwirken mit anderen angewiesen, um den komplexen Herausforderungen gerecht zu werden – auch im Kontext der Zunahme von Migration und Flucht steht die Soziale Arbeit vor großen Herausforderungen. Es gilt, Menschen mit Migrationshintergrund zu integrieren, ihnen bei der Bewältigung von traumatischen Erfahrungen zu helfen und kultursensible Unterstützungsangebote zu schaffen. Die AWO Westliches Westfalen forciert auch hierbei eine gute Abstimmung und Vernetzung unterschiedlicher professioneller Perspektiven.

Digitale Chancen

Die massiv fortschreitende Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie Menschen miteinander kommunizieren und Informationen austauschen. Die Soziale Arbeit muss sich an diese Veränderungen anpassen und digitale Angebote entwickeln, um Menschen zu erreichen und zu unterstützen. Aus diesem Grund hat die AWO Westliches Westfalen das Sonderprogramm der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ genutzt und das einjährige Projekt „Digitale Transformation gestalten – Digital Coaching“ für und mit den Trägern der Sozialen Arbeit realisiert.

Fazit: Das Projekt hat – aufbauend auf Bedarfsanalysen bei Mitarbeitenden und Kunden/ Teilnehmenden der AWO WW – viele Mitarbeitende geschult und so ihre digitalen Kompetenzen weiterentwickelt.

Das Angebot der sog. „Digital bytes“, also kleiner digitaler „Schulungs-Häppchen“, konnte nachhaltig und bewährt als fortlaufendes Angebot entwickelt werden. Das Konzept für digitale Beratung und Bildung steht in digitaler Form für den Einsatz zur Verfügung.

Es gilt auch zukünftig, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und gleichzeitig die Risiken (von künstlicher Intelligenz) und möglichen Auswirkungen auf Menschen in schwierigen Lebenslagen zu berücksichtigen.



Eingliederungshilfe – AWO sichert Teilhabe und Entfaltung

Die AWO setzt sich seit vielen Jahren für die soziale Inklusion und Unterstützung von Menschen mit Behinderung ein. Insbesondere im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) engagiert sich die AWO für die Eingliederungshilfe und Förderung der selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderung in NRW. Denn die AWO und ihr Fachverband für Teilhabe und Rehabilitation stehen dafür ein, dass alle Menschen mit und ohne Behinderung die Möglichkeit haben, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und sich individuell zu entfalten. Durch den Landesrahmenvertrag sollen die Grundlagen für eine bedarfsgerechte, personenzentrierte und qualitativ hochwertige Eingliederungshilfe in NRW geschaffen werden.

Landesrahmenvertrag

Der Landesrahmenvertrag in NRW wurde am 23.7.2019 in Düsseldorf unterzeichnet. Ziel ist es, die Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen stärker am Prinzip der Personenorientierung auszurichten. Der damit verbundene Teilhabemehrwert soll, auch mit Blick auf die UN-Behindertenrechtskonvention,

die Leistungsberechtigten möglichst schnell erreichen. Bislang befinden sich die Vertragspartner*innen in Verhandlungen zur Ausgestaltung von offenen Fragen. Die AWO setzt sich hier unentwegt für die weitere Konkretisierung der Vertragsinhalte ein, damit diese zeitnah umgesetzt werden.

AWO unterstützt die Landesinitiative Gewaltschutz NRW

In NRW sollen die Menschen in der Eingliederungshilfe und in den damit verbundenen Einrichtungen und Diensten besser vor Gewalt geschützt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es die Zusammenarbeit aller, die in der Eingliederungshilfe und in weiteren relevanten Bereichen Verantwortung tragen. Die AWO unterstützt die Landesinitiative Gewaltschutz NRW und hat sich mit diversen weiteren Akteuren dazu verpflichtet, für einen besseren Schutz vor Gewalt in Einrichtungen der Eingliederungshilfe einzutreten. Das Ziel ist, den Gewaltschutz in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe zu verbessern und die Eingliederungshilfe weiterzuentwickeln.

Gemeinsam stark in der Corona-Pandemie **Soziale Teilhabe – Leben mit der AWO**

Die Jahre 2020 bis Anfang 2023 waren für die Eingliederungshilfe eine sehr herausfordernde Zeit. Menschen mit Behinderungen gehören zur sogenannten vulnerablen Gruppe der Gesellschaft. Die AWO hat in allen Bereichen Wohnen und Arbeiten für den bestmöglichen Schutz der Menschen mit Behinderung gesorgt und sich für ihre Teilhabe trotz der Ausnahmesituation eingesetzt. Denn Menschen mit Behinderung hat die soziale Isolation besonders hart getroffen. Die gewohnte Tagesstruktur entfiel, die Werkstätten (WfbM) waren geschlossen und die soziale Teilhabe schwer aufrechtzuerhalten.

Der Bezirksverband hat die Interessen der Einrichtungen und Dienste sowie der Menschen gegenüber den Ministerien in NRW vertreten. Geltende Verordnungen wurden vom Bezirksverband äußerst kurzfristig für alle Einrichtungen und Diensten aufbereitet. Der Austausch der Einrichtungen und Dienste untereinander wurde per Videokonferenzen sichergestellt.

Im Mittelpunkt stand das Wohl der leistungsberechtigten Personen und der Mitarbeitenden, das mit der Umsetzung von Testkonzepten, Schutzmaßnahmen und Impfeempfehlungen einen zusätzlich hohen Organisations-, Personal- und Verwaltungsaufwand erforderte.

Aktuell leben über 1.250 Menschen mit unterschiedlicher Art und Schwere der Behinderung in den ambulanten Wohnformen des Verbandes. Die AWO-Unterbezirke, einschließlich der kooperativen Mitglieder, haben 33 besondere Wohnformen u.a. auch Wohnverbände mit mehreren Häusern aufgebaut. Dort leben 1.286 Menschen mit individuellen Unterstützungsbedarfen. Bei der personellen und räumlichen Ausstattung berücksichtigt die AWO stets die unterschiedlichen Bedürfnisse und Unterstützungsbedarfe der leistungsberechtigten Personen.

Fachtagungen und Fortbildungen

Zusätzlich zu den regelmäßigen Bezirksarbeitskreisen hat der Bezirksverband im Jahr 2020 für die AWO Westliches Westfalen und im Jahr 2022 federführend für die AWO NRW einen Fachtag ausgerichtet. Zum einen ging es um die Software in der Eingliederungshilfe und zum anderen um ein Kalkulationstool für das neue Leistungsmodell im Bereich der Sozialen Teilhabe im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes. Die Fachtagungen stießen auf große Resonanz.

Ergänzend zu den Fachveranstaltungen hat der Bezirk in jedem Jahr diverse Seminare und Fortbildungen für die Einrichtungen und Dienste im Bereich Soziale Teilhabe angeboten. Diese wurden auch während der Pandemie fortgesetzt, indem die AWO kurzfristig auf Online-Schulungen umgestellt hat. So konnten die Mitarbeiter*innen trotz Corona-Auflagen weiterhin geschult und weiterqualifiziert werden.

Das Lotte-Lemke-Bildungswerk bietet, in Abstimmung mit dem Fachverband Teilhabe und Rehabilitation des AWO Bezirksverbandes, die Qualifizierung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung an, welche etwa gelernte Handwerker zu Fachkräften in den Werkstätten ausbildet.

Neben dem Fachwissen über behinderungsbedingte Symptome werden auch soziale Kompetenzen gefördert sowie die Kommunikationsfähigkeit und personenzentrierte Sicht geschult. Seit 2020 wurden 30 Fachkräfte der AWO-Werkstätten weiterqualifiziert.



Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Derzeit bieten die Werkstätten des Bezirksverbandes folgende Plätze:

Münster/Westfalenfleiß GmbH gesamt	805
Hauptwerkstatt Kesslerweg	414
Gut Kinderhaus, Landwirtschaft	20
Zweigbetrieb Telgte	38
Zweigbetrieb Rudolf-Diesel-Straße	125
Zweigbetrieb Höltenweg	28

Abteilung für psychisch behinderte Menschen

ISM Industrieservice Münster	80
Rudolf-Diesel-Straße	88
Telgte	12

Siegener Werkstätten gesamt

Siegener Werkstätten gesamt	893
Netphen-Deuz	427
Wittgenstein/Erndtebrück-Schameder	120
Siegen	160

Abteilung für psychisch behinderte Menschen

STS-Siegener Technik Service	126
WTS-Wittgensteiner Technik Service	60

Dortmund gesamt

Dortmund gesamt	708
Hauptwerkstatt Lindenhorster Straße 38	485
Gewächshaus Lindenhorster Straße 38	12
Landwirtschaft Schultenhof	42
Leuthardstraße 13	12
Werkbereich Gartenbau	12
Haus Kunterbunt	12
Möllershof	12

Betriebsstätten für psychisch behinderte Menschen

Zentrum für therapeutisches Reiten	12
Balta-Halle	109

Ennepe - Ruhr gesamt

Ennepe - Ruhr gesamt	602
WfbM Asbeck	234
WfbM Stefansbecke	247

Abteilung für psychisch behinderte Menschen

WfbM Elektrotechnik	121
---------------------	-----

Gesamtzahl	3008
-------------------	-------------

Unterstützung des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt durch die WfbM

Im vergangenen Jahr haben die Träger der AWO-Werkstätten 17 Beschäftigten den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.

Weitere 34 Beschäftigte entschieden sich 2022 für eine Beschäftigung auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz/betriebsintegrierten Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. 74 weitere Beschäftigte haben die Arbeit in Außenarbeitsgruppen in angrenzenden Betrieben aufgenommen. Einzel- und Außenarbeitsgruppen ermöglichen eine Erprobung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit zusätzlicher „Vor-Ort-Unterstützung“ durch die Fachkräfte aus den Werkstätten. Diese Beschäftigungsformen bereiten den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor.

AWO-Inklusionsunternehmen

Der KV Siegen (AWO Inklusionsbetriebe GmbH-Hotel Fünf10), der UB Ennepe-Ruhr (Ruhr-Gewerk gGmbH), der UB Ruhr-Lippe-Ems (DasDies Service GmbH), der UB Münsterland-Recklinghausen (BÜRE gGmbH) und der UB Gelsenkirchen-Bottrop (AWO Service GmbH) sowie Westfalenfleiß (MDS GmbH-Münsteraner Dienstleistungsservice) haben insgesamt sechs Tochterunternehmen, die als Inklusionsunternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind. In diesen Unternehmen arbeiten zwischen 30-50% Menschen mit einer Behinderung, mit Menschen ohne Behinderung zusammen. Die AWO-Unternehmen sind etwa in den Branchen Garten-Landschaftsbau, Hotellerie, Gastronomie und Catering tätig. Außerdem werden Sozialkaufhäuser oder Radstationen betrieben.

Die Betriebe können einen Nachteilsausgleich für die Personen mit einer Schwerbehinderung beim LWL-Inklusionsamt Arbeit beantragen. Dieser dient dem Ausgleich der betriebswirtschaftlichen Nachteile, die durch die inklusive Zusammensetzung der Teams entstehen.

Die AWO fördert den Gedanken der Inklusion und setzt sich weiter für den Bestand und Ausbau von Inklusionsunternehmen ein. Auf der 5. LWL-Messe der Inklusionsunternehmen in Dortmund hat die AWO ihr Angebot vorgestellt. Die Messe ist einer der größten Treffpunkte in der Region für Inklusionsunternehmen und solche, die es werden wollen. An den AWO-Ständen konnten die Besucher*innen alles rund um das Thema Inklusion am Arbeitsplatz erfahren.

Um den Selbstwert der Beschäftigten zu stärken, haben die Beteiligten aktiv mittels Fernauslöser beim Erstellen der Gruppenfotos mitgewirkt. Zusätzlich führt ein QR-Code zu verschiedenen Videos, welche die Arbeit in den AWO-Werkstätten oder Interviews zeigen.

Auch für das Jahr 2024 wird wieder ein Kalender mit Fotoaufnahmen erstellt. Dieses Mal erweitert um weitere Einrichtungen und Dienste aus dem gesamten Bereich der Eingliederungshilfe.

Fotokalender der Werkstätten

Der AWO-Fachverband für Teilhabe und Rehabilitation und die Werkstätten lassen jährlich einen Kalender produzieren. Unter dem Motto „EinBlick ins Innere“ wurde der Kalender 2023 neugestaltet. Fördermittel der GlückSpirale ermöglichten die Zusammenarbeit mit einem Fotografen, der sowohl mit Bild- als auch mit Tonaufnahmen Momente aus dem Arbeitsleben der Menschen mit Behinderungen in den AWO-Werkstätten einfing.

Der Kalender soll einen Blick in die Werkstätten ermöglichen und die Bedeutung der WfbM als Arbeitsplatz (Teilhabe am Arbeitsleben) für Menschen mit besonderen Bedürfnissen verdeutlichen. Vorurteile gegenüber der WfbM als Rehabilitationseinrichtungen sollen abgebaut werden.

Werkstatttrat und Frauenbeauftragte

Die 34 gewählten Werkstattträt*innen vertreten die Interessen der Werkstätten Beschäftigten mit Behinderungen. Im Jahr 2021 wurden für weitere vier Jahre die neuen Interessenvertreter*innen gewählt. Anfang 2022 fand die Wahl der zwei AWO-Delegierten für die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte statt. Durchsetzen konnten sich die zwei Delegierten, die bereits seit über einem Jahrzehnt die Interessen der AWO-Werkstattbeschäftigten vertreten.

Einmal im Jahr bietet der Bezirksverband eine Fortbildung für die Werkstattträt*innen an. Die dreitägige Veranstaltung dient sowohl dem Austausch als auch der Schulung der Teilnehmer*innen, damit diese über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.

Die vier gewählten Frauenbeauftragten, der vier AWO Werkstätten, vertreten die Interessen der in den WfbM beschäftigten Frauen.



Das Freiwillige Soziale Jahr feiert 60. Jubiläum

Seit 1963 beteiligt sich die Arbeiterwohlfahrt am Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ). Diese besondere Möglichkeit zum Engagement richtet sich an junge Menschen im Alter zwischen 16 und 27 Jahren und bietet seit 60 Jahren Gelegenheit, sich ein Jahr in sozialen Arbeitsfeldern zu erproben und sich persönlich weiterzuentwickeln. 2011 löste der Bundesfreiwilligendienst (BFD) den ehemaligen Zivildienst ab und bietet seitdem eine weitere Möglichkeit, sich gesellschaftlich zu engagieren. Im BFD können neben den jungen Freiwilligen auch lebensältere Menschen über 27 Jahren tätig werden.

Ziel: Freiwillige für die AWO gewinnen

Aktuell verrichten rund 250 junge Menschen einen Freiwilligendienst im Bezirksverband. Die vielfältigen Einsatzgebiete in den Gliederungen und Seniorenzentren bieten die Möglichkeit, unterschiedliche Bereiche der sozialen Arbeit kennenzulernen. Das Engagement sowie die begleitende Bildungsarbeit stärken die jungen Menschen in ihrer Entwicklung und wecken das Interesse für gesellschaftspolitische Themen. Sie erleben Selbstwirksamkeit und Wertschätzung, das stärkt die Bereitschaft, sich auch später für die Gesellschaft zu engagieren.

In ihren Einsatzstellen überzeugen die Freiwilligen mit frischem Wind und Motivation. Sie



unterstützen das hauptamtliche Personal und können sich zu geeigneten Nachwuchskräften entwickeln und/oder sich ehrenamtlich längerfristig engagieren.

FSJ – Für alle?!

Auch weiterhin wird die AWO Westliches Westfalen mit ihren Angeboten bewusst breite Zielgruppen ansprechen und ihre Konzepte auf heterogene Lerngruppen sowie bildungsferne Zielgruppen ausrichten. Diese sind in den Freiwilligendiensten noch stark unterrepräsentiert.

Politische Bildung als Schwerpunktthemen in der Seminararbeit bereichern inhaltlich die





Seminare wie auch die Praxisprojekte der Freiwilligen. Die Themen schlagen die Brücke in die Lebens- und Arbeitswelt der Freiwilligen und dienen zudem als Zugänge zu den Werten und der Geschichte der AWO.

Freiwilligendienste in der Pandemie

Während der Pandemie wurden alle Arbeitsbereiche vor die Herausforderung gestellt, sich unter den Bedingungen der Krise neu aufzustellen. Für den Fachbereich Freiwilligendienste bedeutete das die Umstellung auf digitale Kommunikation untereinander und mit den Einsatzstellen und Freiwilligen. Hauptaugenmerk lag auf den Seminarveranstaltungen, die von reinen Präsenzveranstaltungen auf ein digitales Format umgestellt werden mussten. Digital neu erlernte Tools haben seitdem einen großen Stellenwert in der täglichen Arbeit gefunden. Die persönlichen Begegnungen, der Erfahrungsaustausch und das Erleben eines Miteinanders sind dennoch unerlässlich in der Beratungs- und Bildungsarbeit.

Die Pandemie ist auch an den Freiwilligen nicht spurlos vorbei gegangen. Es ist festzustellen, dass über die AWO vermehrt junge Menschen in den Freiwilligendiensten begleitet werden, bei



denen psychische Beeinträchtigungen zu spüren sind. Über den Bezirksverband sowie über die Praxisanleitungen in den Einrichtungen wurde eine intensive pädagogische Begleitung sichergestellt, um die jungen Menschen für ihren weiteren Weg zu stärken.

Fachkräftemangel wird auch spürbar in den Freiwilligendiensten

Nach der Pandemie haben viele soziale Einrichtungen noch stärker als zuvor mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen. Das betrifft auch den Freiwilligendienst, denn Einrichtungen können oftmals die Begleitung in der Praxis personell nicht gewährleisten. Die Zahl an angebotenen Plätzen für Freiwillige geht zurück, obgleich der Freiwilligendienst eine hervorragende Möglichkeit darstellt, jungen Menschen die Berufe der Sozialen Arbeit näher zu bringen und neue Fachkräfte für die Zukunft zu gewinnen. 50 % der Freiwilligen verbleiben dauerhaft im sozialen Bereich, machen eine Ausbildung oder ein Studium oder engagieren sich ehrenamtlich.

Freiwilligendienste stärken

Statt die Freiwilligendienste aufgrund ihrer Relevanz auch politisch zu stärken, treffen die Kürzungen auf Bundesebene auch diesen Bereich in erheblichem Umfang. Im Gegensatz dazu wird trotzdem immer wieder die Debatte um einen Pflichtdienst in Deutschland angerissen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Land zu stärken.

Die AWO engagiert sich weiterhin für die Stärkung der Freiwilligendienste und unterstützt eine Reihe von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen, u.a. die Petition der Freiwilligen Marie Beimen. Die Petition „Freiwilligendienst stärken“ wurde bundesweit und trägerübergreifend unterstützt und erreichte mit 100.512 Stimmen das Quorum, um vor dem Petitionsausschuss der Bundesregierung gehört zu werden.

Für die AWO Westliches Westfalen sind die Freiwilligendienste aus vielen sozialen Bereichen nicht mehr wegzudenken und eine besonders wirkungsvolle Form bürgerschaftlichen Engagements. Die strukturellen Rahmenbedingungen sind unbedingt zu verbessern und die Anreize zu stärken, um sowohl mehr Einsatzfelder, als auch mehr junge Menschen generieren zu können.

Arbeitsmarktpolitik und Jugendsozialarbeit

Arbeitsmarktpolitik ist in Deutschland eines der zentralsten Politikfelder. Das System ist hoch komplex und befindet sich in einem dynamischen Umbruch. Sämtliche aktuellen Herausforderungen erfordern einen ganzheitlichen Ansatz der Arbeitsmarktpolitik, der verschiedene Maßnahmen wie aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildungsförderung, regionale Entwicklung und soziale Teilhabe kombiniert.

Zum 1. Januar 2023 löste das Bürgergeld das Arbeitslosengeld II ab. Mit seiner Einführung hat die Bundesregierung eine große Sozialreform auf den Weg gebracht: Menschen im Leistungsbezug sollen sich stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche konzentrieren können. Ziel ist vor allem eine nachhaltige, dauerhafte Vermittlung der Menschen.

Die AWO Westliches Westfalen gestaltet diese Prozesse mit und setzt sich auf unterschiedlichen Ebenen dafür ein, die soziale und berufliche Teilhabe von Menschen nachhaltig zu sichern. Die Corona-Pandemie stellte den Arbeitsmarkt, Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und insbesondere die Menschen selbst vor enorme Herausforderungen. Das Instrument des Kurzarbeitergeldes wurde als Krisenintervention genutzt, um Personal halten und gleichzeitig das Überleben eines Unternehmens sichern zu können. Nicht nur aus der Perspektive von arbeitssuchenden Menschen, sondern auch von vielen Arbeitnehmer*innen ging es um existenzielle Fragen. Diese Phase stellte eine hoch brisante Ausnahmesituation dar.

Darüber hinaus wurden neue Instrumente installiert, wie etwa die ganzheitliche Betreuung nach §16k SGB II, die sowohl beratende als auch begleitende Aufgaben beinhaltet und das häusliche und sozialräumliche Umfeld der Menschen mitberücksichtigt – einen Ansatz, den die AWO sehr begrüßt.

Mit Einführung der Ausbildungsgarantie über das sog. Weiterbildungsgesetz werden stärker die jungen Menschen in den Blick genommen, die trotz Bemühungen „außen vor“ bleiben und bislang keinen Ausbildungsplatz gefunden haben – sie bekommen nun ein Recht auf eine außerbetriebliche Ausbildung. Aus Sicht der AWO ein überfälliger Schritt, den es nun optimal umzusetzen gilt.

Über den Fachbereich Arbeitsmarktpolitik/Jugendsozialarbeit sowie den Fachverband Arbeitsmarktpolitik/Jugendsozialarbeit werden die Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der AWO Westliches Westfalen unterstützt, beraten und begleitet.

Über den neu gegründeten Bezirks-Arbeitskreis „Digitalisierung“ konnten hohe Synergieeffekte geschaffen werden, um Beratungs- und Bildungsangebote auf digitale Formate umzustellen und neue, digitale Ansätze zu entwickeln.

Es wurden zahlreiche Schulungen angeboten, die nach Bedarfsabstimmung mit den Fachkräften der Träger konzipiert und organisiert wurden. U.a. die Themen Bürgergeld, Vergaberecht, Projektentwicklung, BWL-Grundlagen, Teams stärken und Generationsmodelle stießen auf großes Interesse.

Die AWO setzt sich dafür ein, dass insbesondere die Stimmen derjenigen gehört werden, die keine Lobby in der Gesellschaft haben. Mit den zwei digitalen Fachtagen „Solidarität ist unsere Stärke! Alleinerziehende nicht alleine lassen!“ und „Wirksame Beratungsarbeit für Alleinerziehende – worauf es jetzt ankommt!“ machte sich die AWO etwa für die Belange Alleinerziehender stark.



Das neu ausgeschriebene ESF-Landesprogramm „Beratungsstellen Arbeit“ wurde eng begleitet und u.a. über die Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege NRW (LAG FW NRW) mit einem landesweiten, digitalen Expert*innen Workshop „Alles unter einem Dach“ sowie einem Positionspapier unterstützt.

An weiteren Positionspapieren und Veranstaltungen über den Arbeitsausschuss Arbeit/Arbeitslosigkeit der LAG FW NRW wurde mitgewirkt: U.a. eine Positionierung zum Thema



„Leiharbeit ist teuer und schwächt die Sozialsysteme“, ein digitaler „Polit-Talk – Arbeit für alle! Perspektiven in der Arbeitsmarktpolitik“ im Vorfeld der Bundestagswahlen 2021 sowie ein Eckpunktepapier zur Zwischenbewertung und Weiterentwicklung des Teilhabechancengesetzes. Mit den beiden Instrumenten des Teilhabechancengesetzes „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ werden die Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert. Die Entfristung des Teilhabechancengesetzes war aus Sicht der AWO eine logische

und dringend benötigte Konsequenz, um Langzeitarbeitslosigkeit wirkungsvolle Mittel entgegenzusetzen.

Der Europäische Sozialfonds (ESF+) ist ein wichtiger Baustein bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Gemeinsam über die LAG FW NRW setzt sich die AWO im ESF-Begleitausschuss und EFRE-Begleitausschuss NRW ein und trägt so dazu bei, die nötige Beteiligung der Zivilgesellschaft bei der Programmierung und Umsetzung der europäischen Strukturfonds in NRW sicherzustellen.



Die Situation für Träger im arbeitsmarktpolitischen Bereich spitzt sich zunehmend zu. Mit dem Ziel der Wirtschaftlichkeit hat die Bedeutung des Preises einer Maßnahme als Zuschlagskriterium im Vergabeverfahren zunehmend an Relevanz gewonnen. Diese „Preispolitik“ treibt tarifgebundene Träger wie die AWO in die Enge, obwohl diese über die entsprechende Kompetenz, nachhaltige Personalentwicklung und etablierte regionale Netzwerkstrukturen verfügt. Sog. „pop-up-Strukturen“ mit prekären Beschäftigungsverhältnissen und keiner adäquaten Vernetzung werden zu oft durch solche Verfahren gefördert. Gemeinsam mit der LAG Freie Wohlfahrtspflege hat die AWO deshalb erneut das Thema „Qualität und Beschaffung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“ aufgegriffen. In einem Workshop – gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, der G.I.B. und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) – wurden Lösungsvorschläge erarbeitet, Arbeitsmarktdienstleistungen als Teil der Daseinsvorsorge im Gesamtsystem zu betrachten und zu behandeln.

Im „Europäischen Jahr der Jugend“ sollte Jugendlichen nach über zwei Jahren Corona endlich wieder eine stärkere Stimme gegeben werden. Ein Ziel, das auch die AWO mit unterstützte. Im Vorfeld der NRW-Landtagswahl 2022

wirkte sie bei der Veranstaltung „Jugend braucht Chancen“ mit. Politiker*innen kamen dort mit jungen benachteiligten Menschen ins Gespräch.

Partizipation junger Menschen sollte permanent mitberücksichtigt und adressatengerecht realisiert werden. Im Zuge der Neuaufstellung des Kinder- und Jugendförderplans NRW (2023–2027) organisierte die AWO mit der Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit NRW (LAG JSA NRW) ein Beteiligungsgespräch mit mehreren jungen Menschen aus ganz NRW im zuständigen Ministerium. Dieses Dialog-Format zeigte, wie wichtig es ist, junge Menschen einzubeziehen, die individuell beeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind.

Insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene stellte die Corona-Pandemie vor große Herausforderungen – ihre Lebens- und Bildungsräume sowie ihre Möglichkeiten zur Teilhabe wurden massiv eingeschränkt. Psychische Beeinträchtigungen nahmen nachweislich zu und junge Menschen, die von Armut und Ausgrenzungen betroffen waren, gelangten noch weiter ins Abseits. Die Einrichtungen der Jugendsozialarbeit und der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstärkten ihre aufsuchenden Ansätze, improvisierten und entwickelten Lösungen, um den jungen Menschen dennoch



weiterhin Unterstützungs-, Beratungs- und Freizeitangebote unterbreiten zu können.

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine verschärfte Verunsicherungen, Ängste und Armutsfolgen.

Die AWO Westliches Westfalen ergriff auch vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen mehrere Maßnahmen:

- Für die Einrichtungen der Jugendsozialarbeit und Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) wurde gemeinsam mit den Trägern jeweils ein Rahmen-Schutzkonzept speziell für beide Arbeitsfelder entwickelt.
- Mit der Gründung des Fachverbands der offenen Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit der AWO und des Jugendwerkes in NRW konnten auch Netzwerkstrukturen im Sinne der jungen Menschen deutlich gestärkt werden.
- In Kooperation mit dem AWO Bundesverband und dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. wurde das Pilotprojekt „Armuts-sensibles Handeln in der Jugendarbeit“ durchgeführt.
- Es wurden mehrere digitale Austauschforen für Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit und den Umgang mit dem Krieg in den Einrichtungen organisiert.
- Durch diverse Arbeitsformate wurden die Träger der Jugendsozialarbeit und OKJA ermutigt und gestärkt, die Digitalisierung in den Angeboten stärker aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Mit Hilfe des Modellprojekts CONCEPTOPIA wurde eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Medienkonzepts gegründet. Darüber hinaus bot die digitale Programmreihe „Jugendsozialarbeit digital“ in Kooperation mit der LAG JSA NRW zahlreiche Impulse für die Praxis.

Die AWO blickt mit großer Sorge auf die aktuellen Pläne der Bundesregierung hinsichtlich der erheblichen Mittelkürzungen innerhalb des SGB II. Wie sich der Bereich der Arbeitsmarktpolitik weiter entwickeln wird, ist leider mit vielen Fragezeichen versehen.



Der angekündigte Wechsel der Zuständigkeit für die Betreuung, Beratung und Förderung von jungen Menschen unter 25 Jahren wurde von der AWO scharf kritisiert. Ab 2025 sind nicht mehr Jobcenter für sie zuständig, sondern die beitragsfinanzierten Agenturen für Arbeit (SGB III). Die AWO Westliches Westfalen setzt sich dafür ein, dass eine ganzheitliche Betreuung gewährleistet wird und wichtige, vor allem auch individualisierte Angebote fortgesetzt werden können.



Kinder, Jugend und Familie: Entwicklung in der Kindertagesbetreuung

„Kinder sind unsere Zukunft“ – das ist für die AWO der zentrale Blickwinkel. Kinder und deren Eltern werden in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege von kompetenten Fachkräften betreut, gebildet und erzogen. Der Anspruch der Eltern auf eine verlässliche Betreuung und Verbindlichkeit für eine Vereinbarung von Familienarbeit und Beruf, nimmt die AWO sehr ernst. Etwa 50% der gesamten Plätze im Bezirk sind Ganztagsplätze. Auch ungewöhnliche Randzeitenbetreuung wird angeboten und der Bedarf der Eltern immer wieder abgefragt.

Die Träger im westlichen Westfalen betreiben 350 Kindertageseinrichtungen, 7 Kindertagespflegebüros und ca. 10 Großtagespflegestellen für bis zu neun Kinder. Die Qualität der pädagogischen Arbeit wird permanent durch Fachberatung, Austauschformate der regelmäßigen Bezirks-Arbeitskreise und ein innovatives Fortbildungskonzept weiterentwickelt. Die Gebäude werden kontinuierlich saniert und erweitert.

Die AWO-Träger rufen Investitionsmittel des Landes ab. Seit 2008 wurden mindestens 70 Millionen Euro an Fördermitteln bewilligt und eingesetzt. Der Ausbau von Plätzen und der Umbau wegen der zunehmenden Aufnahme

von Kindern unter drei Jahren erforderten weitere Maßnahmen, wie z.B. temporäre Modulbau-Kitas. Allerdings stößt der Ausbau von Plätzen gerade in den Großstädten des Ruhrgebietes aufgrund von Grundstücks- und Bauproblemen oft an Grenzen.

Das Kinderbildungsgesetz NRW (KiBiz) wurde 2020 novelliert. Es führte zu Verbesserungen in der Finanzierung z.B. Freistellung von Leitungen, Förderung von Ausbildungen und Fachberatung aufgrund von Bundesmitteln aus dem „Gute-Kita-Gesetz“. Auch wurde ein weiteres beitragsfreies Kita-Jahr für Kinder zwei Jahre vor der Einschulung eingeführt. Die AWO und Wohlfahrtsverbände sehen aber weiterhin große Finanzierungslücken u.a. bei der Refinanzierung von Personalkosten durch Tarifsteigerungen, bei den Sachkosten und gestiegenen Anforderungen an Verwaltung und Instandhaltung der Einrichtungen. Auch der Eigenanteil, den Träger nach dem Gesetz zu leisten haben, ist eine Paradoxie angesichts eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz. Aktuell und zukünftig kommen große Herausforderungen wegen der Inflation und Tarifsteigerungen auf die Träger zu, die nur durch ein Rettungspaket aufgefangen werden können. Diese politischen Forderungen unterstützt die AWO mit allen Mitteln.

Kinderschutz und Partizipation

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen ist für die AWO eine unverzichtbare Verpflichtung. Aufgrund von verschiedenen gesetzlichen Neuregelungen sind alle Träger von Jugendhilfemaßnahmen verpflichtet, Schutzkonzepte zu erarbeiten und ständig zu überprüfen. Ein Meldesystem der Landesjugendämter wurde ausgebaut. Die AWO erarbeitete gemeinsam mit der Fachebene der Gliederungen das institutionelle Rahmenschutzkonzept für Kinder und Jugendliche. Auf dieser Grundlage setzen die Dienste und Einrichtungen eigene Konzepte um und binden sie in ihre Konzeptionen ein. Der Fachbereich „Kinder, Jugend und Familie“ des Bezirksverbands begleitet die Träger und Einrichtungen intensiv bei der Entwicklung und bietet viele Fortbildungen und Prozessberatungen an.

Das Rahmenschutzkonzept wurde 2022 überarbeitet und aktualisiert und wird in der zweiten Auflage veröffentlicht. Verfahren der Intervention bei vorliegenden oder vermuteten Kinderschutzfällen sind verbindlich festgelegt. Der AWO ist die Selbstverpflichtung des Fachpersonals ein zentrales Anliegen, was zur Sicherheit im Umgang mit Vermutungen und erkennbaren Tatsachen beiträgt.

Darüber hinaus werden die Kitas, OGS und andere Jugendhilfeeinrichtungen unterstützt, Partizipationsmöglichkeiten der Kinder und Jugendlichen in Form von Beschwerdeverfahren, Teilhabemöglichkeiten und Parlamenten einzurichten. Ein großer Fachtag 2020 eröffnete den umfangreichen Beratungsprozess.

Demokratieerfahrungen und die Sensibilisierung für Vielfalt und Diversität bleiben ein fachlicher Schwerpunkt. Seit Jahren bildet die AWO „Fachkräfte für Interkulturalität“ fort und bietet Beratung für Einrichtungen an, die Kinder von geflüchteten Familien betreuen.



Corona-Pandemie und die Folgen

Mehr als zwei Jahre Corona-Pandemie waren eine Herausforderung für alle Beteiligten. Verordnungen sowohl im Schulbetrieb als auch in der Kindertagesbetreuung, die sich manchmal im Wochenrhythmus änderten, mussten schnell kommuniziert und umgesetzt werden. Schließungen von Einrichtungen, Hygienemaßnahmen, Trennung der Kinder in Teilgruppen, Ausschluss von Erwachsenen und damit der Eltern in den Kitas und viele weitere Maßnahmen forderten die Leitungen und das Fachpersonal in höchstem Maße. Die Auswirkungen auf die seelische und körperliche Gesundheit von Kindern und Jugendlichen können in Studien verfolgt werden und wirken bis heute nach.

Die Normalität im Alltag der Betreuung von Kindern konnte nach und nach hergestellt werden. Weiterhin bleiben bei vielen Kindern und Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigten und Fachkräften große Verunsicherungen und Ängste. Diese werden durch neue Probleme, ausgelöst durch die Energiekrise und Inflation in Folge des Krieges in der Ukraine, weiter gestärkt. Eltern wünschen sich Verlässlichkeit in der Betreuung und eine gewohnte Angebotspalette.



Offener Ganzttag und das Ganztagsförderungsgesetz

Ab dem Jahr 2026 wird es das lange eingeforderte Recht eines Grundschulkindes auf Betreuung über den ganzen Tag (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) geben. Das Gesetz wurde 2022 verabschiedet. Große Unterschiede in den Ländern sind festzustellen. Auch in NRW gibt es aktuell nur für ca. 50 % aller Schulkinder einen Betreuungsplatz, ein Ausbau von Plätzen ist unabdingbar. Es wird mit einer Nachfrage ab 2026 von 70–80 % aller Familien gerechnet. Die Kommunen warten auf Bundesmittel für Investitionsförderungen. Viele Standorte platzen aus allen Nähten, vor allem hinsichtlich der Mittagessenversorgung. Gemeinsame Raumkonzepte müssen mit den Schulleitungen und Lehrer*innen erarbeitet werden.

Die AWO ist ein bedeutender Akteur in diesem Arbeitsfeld. Mit 220 Offenen Ganztagschulen, vielen Über-Mittag-Betreuungsangeboten und Maßnahmen im Sekundarstufe I-Bereich, sind die Träger für die Kommunen ein wichtiger Partner. Besonders ärgerlich sind deshalb Ausschreibungsverfahren in den Kommunen, die Trägerschaften unter Druck setzen bzw. zu Trägerwechseln führen mit allen Konsequenzen für Personal, Wirtschaftlichkeit und etablierten Netzwerkstrukturen. Die AWO kritisiert diese Praxis immer wieder und ließ eine Studie zur rechtlichen Einordnung erstellen. Allerdings sind Kommunen in der Ausgestaltung von Vergabeverfahren sehr eigenständig und unterschiedlich, so dass sich ein Verbot von Ausschreibungen nicht durchsetzen lässt.

Der Bezirk begleitet die Träger vor allem mit Blick auf die finanzielle Auskömmlichkeit. Die

Zuwendungen sind unzureichend und unterscheiden sich in jeder Kommune. Die Qualität der Betreuung und das Angebot sind sicherzustellen und zugleich eine große Herausforderung. Darüber hinaus stellt der gravierende Fachkräftemangel die Träger vor eine weitere zentrale Aufgabe, um eine fachlich gute Personalsituation sicher zu stellen.

Die Erarbeitung eines Ausführungsgesetzes des Landes zum GaFöG wird intensiv begleitet und mit eigenen Forderungen für die Qualität der Betreuung untermauert. Die AWO entwickelte ein „Positionspapier zur Gestaltung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung im Primarbereich“. Landesinitiativen, Gremien und Öffentlichkeitskampagnen der Freien Wohlfahrtspflege werden maßgeblich mitgestaltet und umgesetzt.

Projektkoordination „Ausbildung & Qualifizierung“

Zum 01.09.2020 wurde über den Fachverband die Projektstelle Qualifizierung (Kita/OGS) eingerichtet, um das Thema Fachkräftegewinnung sowie Professionalisierung der Fachkräfte in der Zusammenarbeit von Bezirk und den Gliederungen zu fördern. Mit der Projektkoordinatorin steht den Gliederungen eine Ansprechperson zur Verfügung, die Projekte und Vorhaben entwickelt und begleitet sowie Kooperationsbestrebungen (z.B. mit Hoch- und Fachschulen) unterstützt. Zu Projektbeginn wurden zwei neue Bezirks-Arbeitskreise gegründet, die auf strategischer und operativer Ebene eine Vernetzung der Gliederungen untereinander und mit dem Bezirk sicherstellen. Gemeinsam wurde auf Jobmessen und Aktionstagen die AWO als Arbeitgeberin beworben.





Für Quereinsteigende in das Arbeitsfeld Kita und OGS erfüllt die Projektkoordinatorin eine umfangreiche Beratungsfunktion. Sie arbeitet an den Schnittstellen und kann Interessierte in die richtigen Maßnahmen bzw. an die richtigen Ansprechpersonen weitervermitteln.

Nach der Öffnung der KiBiz Personalverordnung für Quereinsteigende, wurde die 160-Stunden-Qualifizierung „Z.I.E.L.“ konzipiert, die im Sommer 2023 bereits in den dritten Durchgang startet. Das Konzept steht zudem den Bildungswerken der Unterbezirke zur Verfügung. Aktuell entsteht eine Fortbildungsmaßnahme für die Kita-Helfer*innen und das weitere, nicht-pädagogische Personal in Kitas.

In Bezug auf das Thema Ausbildung wurde die Zertifikatsfortbildung für Praxisanleiter*innen (entstanden im ESF-Projekt „Mehr Männer und Frauen in Kitas“ 2019) zu einem Gesamtkonzept („AWO Kita & OGS – Wir sind Ausbildungsort“) erweitert, welches neben der einzelnen Praxisanleitung, auch die Leitungs- und Teamebene verstärkt in den Blick und die Verantwortung nimmt.

Insgesamt konnte das Portfolio der Fortbildungen ausgebaut werden, welches den Einrichtungen über das Lotte-Lemke-Bildungswerk zur Verfügung steht.

Inklusion: Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung

Die inklusive Betreuung aller Kinder ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal der AWO Kindertageseinrichtungen. Der Auftrag des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) und der

Abschluss des Landesrahmenvertrages zum 01.01.2020 hatte Neuregelungen zur Folge, die in den letzten Jahren in den Kitas und Frühförderstellen umgesetzt wurden. Der laufende Prozess und die Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag werden auch von der AWO auf Landesebene mitgestaltet. Aus diesem Grund sind mehrere Expertinnen mit dem Bereich betraut, um allen Beteiligten bestmögliche Bedingungen zu schaffen und die Inklusion von Kindern voranzubringen.

Dass die Umsetzung des BTHGs nun den individuellen Teilhabebedarf eines jeden Kindes in den Vordergrund rückt, bedeutet eine große und komplexe Umstellung: sowohl auf der Seite der Landschaftsverbände als auch auf der Seite der Wohlfahrtsverbände. Die Antragstellung der Inklusionsleistungen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Eltern, den Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtung und weiteren Akteuren der Inklusionslandschaft. Die Verzahnung dieser Akteure und Interessen wird von der AWO gefördert und begleitet, damit Inklusion von Kindern ganzheitlich betrachtet wird.

Mit der Einführung der sog. Basisleistung II im Landesrahmenvertrag sollte der längst überfällige Paradigmenwechsel im Bereich der reinen heilpädagogischen Kindertageseinrichtungen eingeleitet werden. Weg von isolierten heilpädagogischen Kitas am Stadtrand hin zu einer Inklusion aller Kinder – nach dem Motto „Jedes Kind in jede Kita“. Hier gelang es den Landschaftsverbänden und der Freien Wohlfahrt bisher leider nicht, eine den Bedarfen entsprechende Leistung zu verhandeln. Jedoch ist es der AWO wichtig, die Träger der heilpädagogischen Einrichtungen und deren Mitarbeitende zu unterstützen, um für die Kinder und deren Familien einen wertschätzenden und fördernden Inklusionsrahmen zu schaffen.

Die Änderung der Finanzierung der Frühförderstellen – weg von den Kommunen und hin zu den Landschaftsverbänden – zog Verhandlungen auf Landesebene mit sich, die noch andauern. Qualifizierungsangebote für die Fachkräfte trugen in der Praxis zum Abbau von Barrieren bei. So gewährleistet die AWO eine qualitativ hochwertige Betreuung und Förderung von Kindern mit Behinderung bzw. Teilhabebedarf.

Die Teilhabe von Schulkindern durch Begleitung im Schulalltag oder im Ganztags ist ein weiteres Arbeitsfeld, das durch verbändeübergreifende und interne Verhandlungen weiterentwickelt wird.

Migration: Beratung, Unterstützung und Empowerment



Im Themenfeld Migration ist die AWO sowohl als Trägerin praktischer sozialer Arbeit, als auch als politische Akteurin aktiv. Im Fokus stehen dabei insbesondere die passgenaue Unterstützung von Menschen für ihre individuelle Lebensgestaltung sowie die Stärkung des gesellschaftlichen Miteinanders.

Die AWO bietet Beratung für verschiedene Zielgruppen, Unterstützungen beim Spracherwerb, bei Aus- und Weiterbildung sowie auch (niedrigschwellig) mit Blick auf Integration, Teilhabe und interkulturellen Austausch.

Im Zeitraum des Geschäftsberichtes war die Arbeit durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen – vor allem auf die Beratungsangebote – geprägt. Hier hat sich die AWO als verlässliche Partnerin gezeigt, deren Angebote im Rahmen der Möglichkeiten weiterhin in Präsenz aufrechterhalten werden konnten.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Zunahme von Migrations- und Fluchtbewegungen in die Bundesrepublik Deutschland und die damit verbundenen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen – nicht zuletzt durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine.

Aktivitäten im Sozialraum, Ankommen & Antidiskriminierung

Die landesgeförderten Programme „Integrationsagenturen“ und „KOMM-AN NRW – Teil III“ arbeiten seit Jahren etabliert im Sozialraum und unterstützen Migrant*innen und auch Institutionen mit passgenauen Projekten und Vorhaben im alltäglichen Miteinander. Besonders im Zentrum der Arbeit stehen dabei die Förderung und Stärkung von Bürgerschaftlichem Engagement.

Im Programm „Integrationsagenturen“ findet die Arbeit an zwölf Standorten statt. Im Programm „KOMM-AN NRW – Teil III“ sind es insgesamt drei Standorte.

Seit dem Jahr 2020 erweitern an drei Standorten die landesgeförderten „Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit“ das Angebot der Migrationsdienste im Bezirk. Die Servicestellen unterstützen institutionelle Strukturen in der Sensibilisierung hinsichtlich Diskriminierung, stehen aber – je nach inhaltlicher Ausrichtung – auch von Diskriminierung betroffenen Menschen als Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung.

Darüber hinaus stellen auch die neun Interkulturellen Zentren und die zahlreichen niedrigschwelligen Integrationsvorhaben unverändert wichtige Instrumente der Migrationssozialarbeit der AWO Westliches Westfalen dar.

Flüchtlingsberatung

Im Rahmen des Landesprogramms „Soziale Beratung von Geflüchteten“ bietet die AWO in allen Teilbereichen des Programms Beratung mit verschiedenen Schwerpunkten an. Zielgruppe sind Migrant*innen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus. Einen wichtigen Teilbereich bilden die Psychosozialen Zentren (PSZ), welche an den drei Standorten Dortmund, Münster und Siegen Geflüchtete dabei unterstützen, Flucht- und Kriegserlebnisse aufzuarbeiten.

Auf Grund der ab 2020 eingeführten neuen Richtlinie und den damit verbundenen verschlechterten Rahmenbedingungen haben sich einige Träger aus der Flüchtlingsberatung zurückgezogen. Aktuell wird das Programm „Soziale Beratung von Geflüchteten“ an zehn verbliebenen Standorten umgesetzt.

Migrationsberatung

Unter den zugewanderten Menschen war die Altersgruppe zwischen 12 und 27 Jahren stark vertreten. Erfahrungsgemäß werden hier passgenaue Angebote benötigt, da sich die Lebensrealität oftmals von Erwachsenen unterscheidet. Kernaufgaben des bundesgeförderten Jugendmigrationsdienstes (JMD) sind nicht nur die individuelle Integrationsförderplanung, sondern auch die speziell auf eine junge Zielgruppe abgestimmte sozialpädagogische Beratung und Begleitung. Besonders in Gruppenangeboten können die jungen Migrant*innen ihre sprachlichen und sozialen Kompetenzen ausbauen.

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) bietet an 21 Standorten lösungsorientierte Unterstützung in individuellen Lebenssituationen. Dies geschieht durch Einzelfallberatung oder aber auch durch ein strukturiertes Case Management. Dabei steht die Begleitung vor, während und nach den vom „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF) geförderten Integrationskursen im Vordergrund.



Der Beratungsalltag im Rahmen der Bundesprogramme „Jugendmigrationsdienst (JMD)“ und „Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)“ war im Zeitraum 2020 bis 2022 ebenfalls durch die Pandemie geprägt. Die Beratungsstellen der AWO waren auch hier für die Klient*innen – teilweise auf kreative Art und Weise – weiterhin erreichbar. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass in diesem Zeitraum viele Behörden als Anlaufstelle für die Klient*innen schwer bis gar nicht verfügbar waren, stellten die Beratungsstellen der AWO eine wichtige und konstante Unterstützung dar.

Seit dem Jahr 2021 wird in NRW das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) umgesetzt. Ein Teil dieses Landesvorhabens ist das KIM Case Management. Diese Beratungsstellen, die teilweise auch bei den Trägern der AWO angesiedelt sind, stellen eine Ergänzung der Angebote von JMD und MBE dar. In vielen Kommunen bestehen dazu Handlungskonzepte, die eine Synergie der bestehenden bundesgeförderten und der neuen landesgeförderten Beratungsstruktur absichern.

Prävention und Empowerment

Das präventiv ausgerichtete Landesprogramm „Wegweiser“ wird an zwei Standorten im Bezirk Westliches Westfalen weiter durchgeführt und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des gewaltbereiten Salafismus.

Die bundesgeförderten „Respekt Coaches“ fördern ausgehend von ihren Standorten in Dortmund, Gevelsberg, Hagen, Lüdenscheid, Lippstadt, Soest, Hamm, Herne und Bochum die Vermittlung von Demokratie-, Medien- und Pluralitätskompetenz an verschiedenen Kooperationsschulen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Seit dem Jahr 2023 wird das Angebot durch das bundesgeförderte Modellvorhaben „Mental Health Coaches“ an den Standorten Gevelsberg und Herne ergänzt. An besonders belasteten Kooperationsschulen kümmern sich die Coaches darum, Resilienz zu stärken und weitere Gesundheitsaspekte zu thematisieren.

Um Migrantinnen bei der gesellschaftlichen Teilhabe zu unterstützen, werden im Programm „Migrantinnen einfach stark im Alltag“ (MiA) an

vier Standorten Frauenkurse angeboten. Gefördert werden diese klassischen niederschweligen Empowerment Angebote vom „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF). Des Weiteren förderten das BAMF im Rahmen des Bundesprogramms „Gesellschaftlicher Zusammenhalt vor Ort, vernetzt, verbunden“ (BGZ) an zwei Standorten jeweils ein Projekt zur gesellschaftlichen und sozialen Integration von Zugewanderten.

Integration als Prozess: Ausblick und Herausforderungen

Die Beratungsarbeit in der Migration war im Berichtszeitraum geprägt von aktuellen Ereignissen wie der Coronapandemie, den Folgen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine und einer allgemein wieder stark angestiegenen Zuwanderung. Die Beratungsstellen stehen vor der Herausforderung einem stetig wachsenden Beratungsbedarf nachzukommen. Die sozial-räumlichen Angebote sehen sich in diesem Zusammenhang mit immer stärker werdenden Vorbehalten und Ängsten in der Gesellschaft konfrontiert. Problematisch ist hier vor allem die deutlich erkennbare Ungleichbehandlung verschiedener Gruppen geflüchteter Menschen.

Den insgesamt hohen Anforderungen an eine qualitativ hochwertige und nachhaltige Migrations- und Integrationsarbeit stehen eine immer weniger auskömmliche Refinanzierung der Angebote sowie ein permanent steigender bürokratischer Aufwand gegenüber. Eine auskömmliche Refinanzierung ist dabei vor den spürbaren Auswirkungen des Fachkräftemangels von wesentlicher Bedeutung.

Integration ist ein dauerhafter Prozess, der nur mit etablierten, passgenauen und langfristig angelegten Angeboten gelingen kann. Gelingende Integration ist wiederum die Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Akzeptanz von Zuwanderung.

Die AWO wird sich in ihrer Migrationsarbeit weiter für ein solidarisches Miteinander und den Abbau von Ressentiments einsetzen. Ziel ist der Erhalt und der anforderungsgerechte Ausbau starker und auskömmlich refinanzierter Strukturen zur Ermöglichung von Teilhabe und Chancengleichheit.

Social-Media-Kampagne: Integration – das können wir!

Unter dem Slogan „Integration – wir können das!“ wurde im Jahr 2022 in zeitlicher Nähe zur Landtagswahl eine mehrwöchige Social-Media-Kampagne durchgeführt. Mit verschiedenen Motiven wurden einzelne Gesichter hinter der erfolgreichen Migrations- und Integrationsarbeit der AWO im Westlichen Westfalen hervorgehoben. Ziele waren die Erhöhung der Sichtbarkeit, die Hervorhebung der Stärken der AWO-Migrationsfachdienste und die Wertschätzung von dafür verantwortlichen Personen. Eine Fortsetzung ist für die Zukunft fest eingeplant.





Ein offenes Ohr in allen Lebenslagen: Beratungsstellen im Westlichen Westfalen

Schwangerschaftskonfliktberatung

Bis zum 18. Juli 2022 war der Paragraph 219a ein Tatbestand des deutschen Strafrechts, womit ein freier Zugang zu Informationen über die konkreten Möglichkeiten eines Abbruchs und die „Werbung“ für Schwangerschaftsabbrüche von Ärzt*innen unter Strafe stand.

Am 24. Juli 2022 beschloss der Deutsche Bundestag die Aufhebung des Paragraphen. Das sind notwendige Fortschritte für die Selbstbestimmung der Frau gewesen und nichtsdestotrotz bleibt der Schutz des ungeborenen Lebens bestehen.

AWO Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen haben sich seit der Covid-19-Pandemie digitalisiert. In den Krisenzeiten erkannten die Fachkräfte die neuen Potentiale der unterschiedlichen Erreichbarkeit. Über die neuen digitalen

Möglichkeiten können Familien die Beratung sowohl in der Stadt als auch auf dem Land wahrnehmen. Das Angebotsspektrum zur Familienplanung, Verhütung und Sexualität birgt nun dadurch auch neue Chancen der vielseitigeren Spezifizierung an den Standorten.

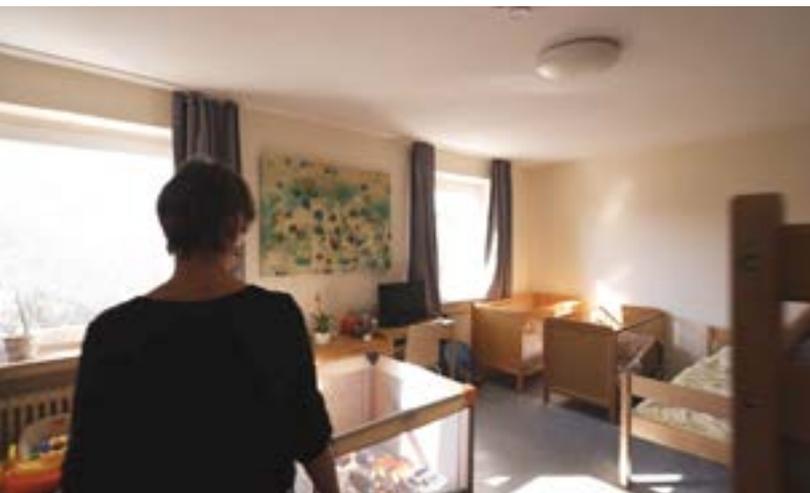
Die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen und die wirtschaftliche Situation haben Familien in den vergangenen Jahren vor viele Probleme gestellt. Die eingeschränkte Erreichbarkeit der Ämter und Dienste hat viele zusätzlich verunsichert. Der Anstieg des vielschichtigen Beratungsbedarfs bestätigt die prekäre Situation.

Frauenhäuser

Nach dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) im Jahre 2018 hat das Bundesfamilienministerium ab Mitte 2023 eine Koordinierungsstelle vorgesehen.

Die qualitative Weiterentwicklung des Schutzes für alle Frauen (mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen, wohnungslose Frauen, u.a.), die von Gewalt bedroht oder betroffen sind, soll mit der Einrichtung der Koordinierungsstelle unter Einbezug der Vertreter*innen der Fraueninfrastruktur erfolgen.





Die Istanbul-Konvention wurde u.a. von 2022 bis 2024 mit dem Bundesinvestitionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ umgesetzt. Ziel war der Ausbau, die Sanierung oder der barrierefreie Umbau von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen bei häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt.

Ab dem 15. April 2023 besteht die Möglichkeit, eine weitere Fachkraftstelle für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen in Frauenhäusern zu beantragen.

Es sind weitere beträchtliche Bedarfe zu den Schwerpunkten „Digitale Gewalt“ und zum „Sorge- und Umgangsrecht nach Häuslicher Gewalt“ zu beobachten.

Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatung

Im Zuge der Covid-19-Pandemie und der steigenden Inflation leben Familien zunehmend unterhalb der Armutsgrenzen. Die Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstellen im Bezirk Westliches Westfalen verzeichnen den Anstieg des Beratungs-, Unterstützungs- und Begleitungsbedarfes.

Mit wirksamer Öffentlichkeitsarbeit und jährlichen Aktionswochen der Schuldnerberatung sensibilisiert das Fachpersonal rund um die Themen Prävention, Unterstützung und Regulierung bei Zahlungsschwierigkeiten.



Um die Nöte und Bedarfe der ver- und überschuldeten Menschen optimal zu bündeln, wird bis 2025 eine Zusammenlegung der Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstellen in Nordrhein-Westfalen angestrebt.

Familienberatung

Paar- und Lebensberatungsstellen, Familienberatungsstellen, eine Fachberatungsstelle für Krisenintervention und Suizidprävention und eine psychologische Beratungsstelle unterhält die AWO in Meinerzhagen, Münster-Coerde und Dortmund. Die Beratungsstellen bieten je nach Spezialisierung Beratungsangebote für Einzelne, Paare und Familien in existenziellen Themen, darunter Suizid, Mobbing, Gewalt, Scheidung und Trauer.

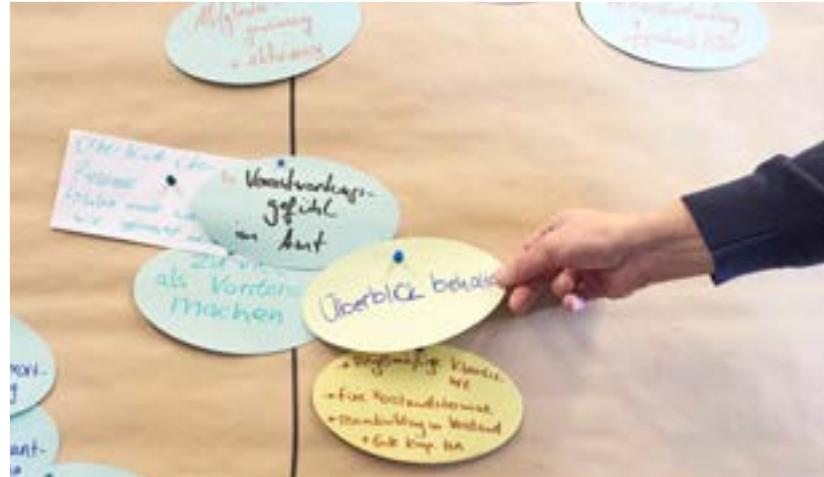


Fachkräftemangel: 2024 steht im Zeichen eines „Themenkoloss“

Der Fachkräftemangel hat mittlerweile alle Bereiche der Sozialen Arbeit erreicht. Auch wenn es der AWO vielerorts noch gut gelingt, motivierte Nachwuchskräfte und begeisterte Fachkräfte zu gewinnen, so stellen sich zunehmend Herausforderungen ein, die konkrete Maßnahmen erfordern.

Die Werte und Leitsätze der AWO wirken hierbei nicht als „Selbstläufer“: Die Auswahl und Spannweite an Arbeitsplätzen im sozialen Sektor sind so groß wie noch nie.

Der demographische Wandel beeinflusst den Arbeitsmarkt enorm: Die Generation der „Babyboomer“ geht sukzessive in den Ruhestand, die jüngeren Generationen X+Y „halten die Augen und Ohren offen“, sodass häufigere Arbeitgeberwechsel zu den Berufsbiografien dazu gehören. Die Generation Z bringt neue Werte und eine neue Haltung in die Arbeitswelt.



Gründe genug, sich dem „Themenkoloss“ Fachkräftemangel gezielt aus Perspektive der AWO Westliches Westfalen für alle Bereiche der Sozialen Arbeit zu widmen. In enger Abstimmung mit den Gliederungen wurde eine Programmreihe entwickelt, welche die „Schwarmintelligenz“ der AWO Westliches Westfalen in den Fokus rücken wird: „WANTED: Fachkräfte“ startete 2024 zu den Themen Fachkräfte halten und binden, Ausbildung & Qualifizierung, Leadership und Generationsmodelle sowie Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland.





Sozialunternehmen



Ziel erreicht: Personalwesen im Bezirk optimiert

Das bezirksübergreifende Ziel, ein modernes Personalwesen zu leben, stand und steht sowohl in den vergangenen Jahren als auch aktuell im Fokus. Trotz Steinen, welche der AWO vor allem durch Corona in den Weg gelegt wurden, konnte ein großes Teilziel erreicht werden: die Optimierung der Personalabrechnung.

Der Startschuss zum Projekt fiel im Zuge der Geschäftsführerkonferenz im Jahr 2019, auf der es sich zum Ziel gesetzt wurde, kürzere interne Wege zu ermöglichen und die eigenen Personalprozesse zu optimieren. Somit wurde das Projekt „Optimierung der Personalabrechnung“ unter der Leitung des Bezirksverbandes ins Leben gerufen.

Ausgangslage war die zentrale Abwicklung der gesamten Entgeltabrechnung über den Bezirksverband. Diese sollte dahingehend optimiert werden, schrittweise in die Unterbezirke übertragen zu werden. Die Umsetzungsphase begann im Januar 2020 in den drei Pilot-Unterbezirken Ennepe-Ruhr, Ruhr-Lippe-Ems und Münsterland-Recklinghausen. Im Laufe des Jahres folgten die weiteren Unterbezirke Gelsenkirchen-Bottrop, Dortmund und Hagen-Märkischer Kreis. Im Januar 2021 schlossen sich dann der Unterbezirk Ruhr-Mitte und der Kreisverband Siegen-Wittgenstein an. Seit Juni 2021 sind alle genannten Unterbezirke

sowie der Kreisverband in die eigenständige Entgeltabrechnung übergegangen, sodass das Projekt erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

Durch die neue Verteilung der ursprünglichen Aufgaben der Personalsachbearbeitung im Bezirk wurden, parallel zum Projektverlauf in den Unterbezirken, auch in diesem Bereich Umstrukturierungen vorgenommen. Das Team „Anwendungsberatung und Qualitätssicherung“ steht seitdem allen Unterbezirken bei Personalabrechnungsthemen unterstützend zur Seite und sorgt in enger Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen vor Ort für einen reibungslosen Ablauf der Abrechnung in den Unterbezirken. Das Team der „Systemsteuerung Loga“ hat sich ebenfalls neu aufgestellt und unterstützt durch bedarfsorientierten Support.

Nach Projektabschluss ist auch der Unterbezirk Hochsauerlandkreis-Soest Ende 2022 in die dezentrale Abrechnungsstruktur übergegangen, sodass seit März 2023 alle Unterbezirke erfolgreich eigenständig abrechnen.

Dank der Flexibilität aller Beteiligten wurde der positive Projektverlauf durch die Pandemie wenig bis gar nicht beeinflusst. Es wurden neue Wege gefunden, auch digital gut zusammenzuarbeiten und Informationen für jeden zugänglich zu machen.

Erweiterung der Funktionen der Software LogaAll-in

Nach der erfolgreichen Optimierung der Personalabrechnung folgte die Planung der Modularerweiterung der bestehenden Software Loga Web. Diese wird seit 2009 im Bezirk genutzt, um rund 23.000 Personalfälle abzurechnen (Stand September 2023). Nach langjähriger erfolgreicher Nutzung ist es das Ziel, aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung von Geschäftsprozessen im Personalwesen, die gesamte Bandbreite des modernen HR-Managements für alle Organisationen des Verbandes verfügbar zu machen. Dies beinhaltet im ersten Schritt die Transformation auf die „P&I LogaAll-in“ Systemumgebung.

Voraussetzung dafür, P&I LogaAll-in zu nutzen, war die Durchführung einer verlustfreien Übernahme aller bisher gespeicherten Daten in die P&I-Cloud. Die einzelnen Module sind miteinander vernetzt, wodurch Daten stets in Echtzeit systemübergreifend zur Verfügung stehen. Alle Prozesse finden demnach in P&I LogaAll-in statt und externe Schnittstellen sind überflüssig. Der abgesicherte und webbasierte Zugang ermöglicht es, an jedem Standort auf die Daten zuzugreifen.

LogaAll-in bietet nicht nur klassische Personalprozesse von der Lohn- und Gehaltsabrechnung über die Abwicklung von Reisekosten bis hin zu Personalplanung oder Zeitmanagementprozessen an. Mit Funktionen wie etwa der elektronischen Personalaktenführung, digitaler Bewerberverwaltung sowie vertiefenden Analyse- und Berichtsmöglichkeiten deckt LogaAll-in alle Personalprozesse für ein modernes Personalwesen ab.

Um die Vielfalt an Optionen zu priorisieren und eine für alle Beteiligten passende Umsetzung zu planen, wurde im Sommer 2022 eine Projektsteuerungsgruppe gebildet, deren Koordination durch den Bezirk erfolgt. Die Steuerungsgruppe setzt sich aus Teilnehmenden aus allen Unterbezirken sowie dem Bezirksverband zusammen und wird kontinuierlich durch eine extern beratende Projektleitung unterstützt. Bis zum Ende des Jahres 2022 haben bereits mehrere Workshops und Schulungen zu neuen Modulen sowie individuelle Einzelberatungen in den Unterbezirken stattgefunden.

Die erste Funktion, welche bis zum Sommer 2023 bei den Projektbeteiligten erfolgreich eingeführt wurde, ist die des „Stellenplans“.

Der nächste große Schritt wird die Einführung der Funktion „Zeitwirtschaft“ sein. Begonnen wird mit drei Pilot-Unterbezirken: Ruhr-Mitte, Ruhr-Lippe-Ems und Ennepe-Ruhr. Nach Abschluss der beiden genannten Module folgt die Einführung der digitalen Personalakte – ein spannendes Großprojekt in den Jahren 2023/2024.

Bezirksprozesse im Wandel

Der in der Bezirksgeschäftsstelle begonnene Weg zur Optimierung der vorhandenen Prozesse und Strukturen wird seit 2019 durch das Projekt „Prozesse und Strukturen“ aktiv gefördert und begleitet. Mit der seitdem bedarfsgerecht erfolgenden Erfassung der Geschäftsprozesse wird das Ziel verfolgt, als Arbeitgeberin und Unternehmen den stetigen Herausforderungen, der sich verändernden Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Jede Prozess- und Strukturoptimierung steht dabei nicht nur für den Anspruch, Effizienz und Zukunftsfähigkeit zu erreichen, sondern gleichzeitig die AWO-Werte nachhaltig einzubinden und zu leben.

Seit Projektbeginn hat sich durch die Prozess-erarbeitungen abteilungsübergreifend ein grundlegendes Prozessverständnis bei den Mitarbeiter*innen eingestellt. Es wird gemeinschaftlich an den Projektzielen gearbeitet. So verbesserten sich die Qualität der internen Prozesse, die Schnittstellenzusammenarbeit und der fachliche Austausch. Aktuell liegt der Projektfokus vorrangig auf der Begleitung laufender Prozessveränderungen im Kontext von Softwareeinführungen, sodass mit vereinten Kräften spürbare Qualitätsverbesserungen in unternehmensweiten Arbeitsabläufen und Strukturgegebenheiten erreicht werden.

Köpfe in der Pflege nach Tätigkeitsbereich

Der Pflegebereich nimmt bei der AWO im westlichen Westfalen einen besonderen Stellenwert ein. Insgesamt sind (Stand September 2023) über 6.300 Mitarbeiter*innen beim Bezirksverband Westliches Westfalen im Pflegebereich tätig.

Die Diversität ist in diesem Bereich sehr hoch: In der Pflege arbeiten Mitarbeiter*innen aus über 80 verschiedenen Nationen von Eritrea bis Venezuela.

Rund 31 % der Mitarbeiter*innen in der Pflege sind Pflegeassistent*innen, gefolgt von Pflegefachkräften, die 25 % ausmachen.

18 Prozent aller Mitarbeiter*innen sind in der Hauswirtschaft im Einsatz. 9 % sind Auszubildende. 11 % arbeiten in der Betreuung und die restlichen 6 % in der Verwaltung oder als Hausmeister*in.

AWO ist weiblich

Insgesamt arbeiten 23.000 Menschen beim Bezirksverband. Der Mittelwert der Altersverteilung liegt bei 43 Jahren, 82 Prozent der Mitarbeitenden sind weiblich.



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

**Bewirb Dich in 2 Minuten
mit Sprache + Smartphone**



SCANNEN. SPRECHEN. JOB.

Neues Tool: Bewerber*innen bitte zum Diktat

Durch die Chatfunktion Talk'n'Job wird seit 2023 eine einfache und moderne Bewerbungsmöglichkeit angeboten, bei der die Hürden so niedrig wie möglich sind. Hierzu folgen die Bewerber*innen einer Verlinkung in der entsprechenden Stellenausschreibung und werden in drei einfachen Schritten durchs Programm geführt.

Per Diktierfunktion können nun die wichtigsten Informationen wie Abschlüsse und Erfahrungen ins Programm eingesprochen werden.

Die Umwandlung in einen Text erfolgt automatisch. Diese Möglichkeit, ohne Anschreiben, Lebenslauf und Arbeitszeugnisse mit der AWO in Kontakt zu treten, vereinfacht den Bewerbungsprozess enorm.

AWO nimmt die Challenge an: Jetzt auch TikTok & Insta

Soziale Medien wie TikTok und Instagram reduzieren die Hürden für eine Kontaktaufnahme zu potenziellen Bewerber*innen. Durch Einblicke in die Seniorenzentren und in den Arbeitsalltag der Beschäftigten vor Ort, wird spielerisch und humorvoll über die Einstiegsmöglichkeiten, sowie die Berufsbilder bei der AWO informiert.



Bezirk steigert seine Bekanntheit

Eye-Catcher im öffentlichen Raum machen die AWO bekannter – auch bei potentiellen Bewerber*innen. Mit Großflächenplakaten an viel befahrenen Straßen sowie Werbung im ÖPNV bewirbt sich die AWO bei Menschen, welche offen für einen Jobwechsel sind.

LIEBE AUF DEN ERSTEN BLICK?

NA KLAR GIBT ES DIE!

SCANNEN - BEWERBEN - DURCHSTARTEN

Pflege-assistent*in (m/w/d)

Pflegefach-assistent*in (m/w/d)

Pflegefachkraft (m/w/d)

Tel. 02359/662-1
el-kierspe@awo-www.de
Haunerbusch 19-21
58566 Kierspe

AWO Seniorencentrum Kierspe

1000 Stellenausschreibungen jährlich

Als interner Dienstleister für 59 Seniorenzentren veröffentlicht der Bezirk im Jahr durchschnittlich 1000 Stellenausschreibungen auf der Stellenbörse „AWO Jobs“, u. a. für die Bereiche Pflege, Hauswirtschaft, Sozialer Dienst und Verwaltung. „AWO Jobs“ bietet direkte Verlinkungen zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Plattformen Indeed, XING und LinkedIn. Nach Bedarf werden zudem Anzeigen kostenpflichtig auf StepStone oder in Printmedien geschaltet. Alle veröffentlichten Stellenausschreibungen sind darüber hinaus auf der Bezirks-Homepage awo-www.de unter der Rubrik „Stellenangebote“ aufgeführt, sowie auf

den jeweiligen Homepages der Seniorenzentren. Auch die AWO-Tochtergesellschaften werden tatkräftig bei der Rekrutierung von Hilfs-, Fach- und Führungskräften unterstützt.

Rekrutierung von ausländischen Fachkräften

Um Pflegefachkräfte zu gewinnen, geht die AWO neue Wege und sucht im Ausland. Dabei wurden bereits 20 Mitarbeiter*innen aus den Balkanländern rekrutiert, weil in den vergangenen vier Jahren ein gut funktionierendes Netzwerk zu den dortigen Kooperationspartner*innen, Sprachschulen und Ämtern aufgebaut werden konnte. Die entsprechenden Prozesse innerhalb des Bezirksverbands wurden ebenfalls etabliert. Die ausländischen Pflegefachkräfte werden bei der Wohnungssuche, den Behördengängen, den Eintrittsformalitäten sowie bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikation seitens der Personalgewinnung unterstützt. Mit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erhofft sich die AWO eine Beschleunigung bei der Ausstellung der Arbeitsvisa und der Anerkennungsverfahren.

Einer für alle: Fachbereich Personalgewinnung

Neben der Rekrutierung von Pflegefachkräften für alle AWO-Seniorenzentren ist der Fachbereich Personalgewinnung dafür zuständig, Fachkräfte für die Bezirksgeschäftsstelle in Dortmund zu rekrutieren. In enger Abstimmung mit den Fachbereichen erarbeitet die Personalgewinnung die gewünschten Stellenausschreibungen mit den Anforderungsprofilen und wählt die geeigneten Recruiting-Kanäle. Die Personalgewinnung versteht sich als interner Dienstleister, d. h. sie führt die Vorauswahl der Bewerbungseingänge durch, nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil und entscheidet gemeinsam mit dem Fachbereich bzgl. Einstellung oder Absage. Dadurch wird sichergestellt, dass der Recruiting-Prozess in allen Abteilungen einheitlich und zügig abgewickelt wird und die arbeits- und tarifrechtlichen Vorgaben umgesetzt werden. Mit knapp 40 Einstellungen im Jahr 2022 hat die Personalgewinnung maßgeblich dazu beigetragen, den „Strukturwandel“ in der Bezirksgeschäftsstelle voranzutreiben.



Willkommen bei der AWO – Ankommen trotz Pandemie

Die Begrüßung neuer Kolleg*innen ist ein wichtiger Bestandteil eines gelungenen Starts bei der AWO Westliches Westfalen.

So wurde durch die Personalentwicklung im Jahr 2019 erstmals das „Begrüßungscafé“ für neue Mitarbeitende eingeführt.

Ankommen, Kennenlernen und Netzwerken waren die Schwerpunkte der Veranstaltung.

Nach durchweg positiven Resonanzen, gefolgt von einer pandemiebedingten einjährigen Pause, ist es der Personalentwicklung gelungen, das Begrüßungscafé erfolgreich fortzusetzen.

Die Strukturen und Werte der AWO sowie deren Diversität haben sich neben dem gemeinsamen Austausch als weitere, essenzielle Themen-schwerpunkte etabliert.

Damit verbunden gehören nun auch andere Abteilungen und Bereiche wie die Verbands-politik oder die Verantwortlichen des Projekts „Zukunft mit Herz gestalten“ zum Veranstaltungsprogramm. Die Personalentwicklung wird diese Veranstaltung in den kommenden Jahren zunehmend etablieren.

Herausforderung der digitalen Generation

Die digitale Transformation prägt zunehmend unsere Arbeitswelt. Die neue Generation von Mitarbeitenden bringt frischen Wind und digitale Kompetenzen mit, die die AWO Westliches Westfalen herausfordern und bereichern.

Mit flexiblen Schulungen und Weiterbildungen wird sichergestellt, dass alle Teams die

erforderlichen Fähigkeiten entwickeln, um in der digitalen Ära erfolgreich zu sein.

Dabei spielt die Förderung von Soft Skills wie kritischem Denken, Kommunikation und Teamarbeit eine zentrale Rolle, um eine ganzheitliche Entwicklung zu gewährleisten.

Die enge Zusammenarbeit mit Expert*innen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen, vor allem in der Ausbildung, wird bei dieser Entwicklung von großer Bedeutung sein.

Personalentwicklung in den Seniorenzentren

Mit der Schaffung einer weiteren Stelle in der Personalentwicklung speziell für den Bereich Pflege wird es zukünftig um folgende Frage gehen: Wie können (zukünftige) Mitarbeitende bestmöglich auf veränderte Rahmenbedingungen und Organisationsentwicklungsprozesse vorbereitet und in ihrer individuellen Kompetenz gestärkt werden?

Dabei wird die spezifische Entwicklung von Angeboten rund um das Thema Personalentwicklung für Leitungs- und Führungskräfte und (zukünftige) Mitarbeitende der Pflege zum Schwerpunkt.

**Sei wie du bist:
Diversity Management im Bezirk**

Ob Gendersternchen oder Gleichstellung, soziale Herkunft, Religion, sexuelle Vielfalt, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten oder Nationalität – im Bezirksverband werden diese Themen seit 2019 im Diversity Management diskutiert. Vielfalt im Bezirksverband heißt dann, die Menschen so willkommen zu heißen, wie sie sind und dafür zu sorgen, dass sich alle willkommen fühlen.

Grundsätzlich geht es im Diversity Management darum, die Vielfalt der Mitarbeiter*innen sichtbar zu machen, um Bedarfe zu erkennen und um antidiskriminierend arbeiten zu können. Es geht darum, lang gewachsene Verbands- und Unternehmensstrukturen zu überprüfen und zu hinterfragen. Anschließend können Strukturen geschaffen werden, die gesellschaftliche Vielfalt insgesamt genauer abbilden.

Im ESF-geförderten „Rückenwind+“-Projekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ am Modellstandort Westliches Westfalen wurde deshalb seit Oktober 2019 ein konkretes Diversity-Konzept für die erfolgreiche Umsetzung in der sozialwirtschaftlichen Praxis entwickelt.

Dabei fällt Führungskräften in ihrer Rolle als Vorbildern ein besonderer Stellenwert zu. Eine essenzielle Frage war es, was vielfaltssensible Führung eigentlich ist und wie diese umgesetzt werden kann.



Nach Beendigung des Projektes im August 2022 geht die Arbeit weiter, denn der strukturierte Umgang mit Vielfalt ist für die AWO, auch auf dem Weg als weiterhin zukunftsfähiges Sozialunternehmen, unerlässlich.

Um das Thema bezirkswweit zu verankern, lud der Bezirk 2022 und 2023 zu Fachtagen ein. Allein 2023 trafen sich unter dem Motto „Wir I(i)eben Vielfalt“ rund 100 Kolleg*innen aus dem westlichen Westfalen, um sich auszutauschen.





Das Lotte-Lemke-Bildungswerk der AWO: kompetent, modern und digital

Das Lotte-Lemke-Bildungswerk (LLB) befindet sich im Lucy-Romberg-Haus in Marl und versorgt den AWO Bezirk Westliches Westfalen seit seiner Gründung und Anerkennung als zertifizierte Bildungseinrichtung mit einer umfangreichen Angebotspalette. Das achtköpfige Team – bestehend aus fünf Pädagoginnen und drei Verwaltungskräften – stellt unter der Leitung von Ursula Burke jährlich an die 500 Bildungsveranstaltungen zur Verfügung, sowohl für die Altenpflege als auch für die Eingliederungshilfe, den Bereich Kinder-Jugend-Familie und das Ehrenamt. Mit ca. 5000 Teilnehmer*innen pro Jahr ist das LLB einer der größten Anbieter in der Region.

Qualifizierungen zur Pflegedienst- oder Wohnbereichsleitung, zur Gerontopsychiatrischen Fachkraft, zur Praxisanleitung, etc. sorgen dafür, dass sich die Führungs- und Fachkräfte des Bezirksverbandes gut aus- und weiterbilden können. Mit ca. 170 Inhouse-Schulungen pro Jahr sendet das LLB auf Wunsch auch seine Dozent*innen in die Pflegeeinrichtungen, um Mitarbeitende vor Ort fachlich und persönlich weiterzubilden.

Das breite Angebotsspektrum des Bildungswerks konnte auch während der Pandemie aufrechterhalten werden. Dank digitaler Bildungsformate und flexibler Unterrichtsgestaltung konnten wichtige Qualifikationen und Pflichtfortbildungen weiterhin durchgeführt werden. Das Thema Digitalisierung von Unterricht und Kommunikation hat einen positiven Aufschwung erfahren – so auch im LLB. Das Team bildet sich und seine freiberuflichen Dozent*innen ständig fort, um digital gut aufgestellt zu sein.

Ein neuer Internetauftritt entstand 2021, moderne Digiboards sind mittlerweile in allen Seminarräumen vorhanden, und seit 2022 gibt es eine digitale Lernplattform für Teilnehmer*innen und Dozent*innen, um das Lernen und die Kommunikation über den Präsenzunterricht hinaus zu vertiefen. Diese Plattform

entstand während des Projekts „Keine Frage des Alters: Digitale Welten einfach erkunden und nutzen“, das durch die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW im Rahmen des Förderprogramms „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ gefördert und im Lotte-Lemke-Bildungswerk durchgeführt wurde.

In einem gemeinsamen Kraftakt mit der Pflegeschule Marl, mit der sich das LLB die Räumlichkeiten teilt, wurden 2022 alle Seminarräume, Büros, Flure und Gemeinschaftsräume renoviert und modern ausgestattet, so dass eine angenehme Lern- und Arbeitsatmosphäre entstanden ist.



Im Zuge einer Resilienzoffensive für die Weiterbildungslandschaft in NRW 2023 entstand das Projekt „Ausbalanciert durch Weiterbildung – resilient und zukunftsorientiert“, das vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft gefördert wird. Das LLB-Team hat unter zahlreichen Bewerbern den Zuschlag bekommen und nimmt gemeinsam mit fünf weiteren Bildungseinrichtungen am Projekt teil, um die eigene Resilienz zu prüfen und Veränderungsprozesse anzustoßen, damit auch in Zukunft gesund und ressourcenorientiert gearbeitet wird.

Thematisch am Puls der Zeit zu sein, ist ein permanenter Anspruch des LLB. So steht das Team stets im engen Austausch mit der Personalentwicklung des Bezirksverbandes, mit den Regionalleitungen sowie den Führungskräften der AWO-Einrichtungen. Die Programmhefte erscheinen weiterhin jeweils im Oktober für das Folgejahr, so dass interessierte Einrichtungen und Teilnehmer*innen frühzeitig auswählen und planen können.

www.lotte-lemke-bildungswerk.de

Zufriedene Kund*innen an erster Stelle

Der AWO Bezirk Westliches Westfalen e.V. ist die größte rechtlich eigenständige Gliederung der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland und einer der großen Anbieter sozialer Arbeit. Sein Zweck und sein Betätigungsschwerpunkt ergeben sich aus seiner Satzung und den Richtlinien der Arbeiterwohlfahrt und erstrecken sich im Grundsatz auf alle Bereiche der sozialen Arbeit. Die Tätigkeit des Bezirks liegt mit insgesamt 59 Seniorenzentren, einem Bildungswerk und einer Altenpflegeschule mit mehreren Außenstellen, schwerpunktmäßig im Bereich der stationären Altenpflege.

Darüber hinaus unterhält und vermietet der Bezirk 1.203 Altenwohnungen sowie Kureinrichtungen in Zingst, Büsum, auf Norderney, Norden-Norddeich, Winterberg und Altastenberg und Gästehäuser für Senioren auf Norderney sowie in Körbecke-Möhnesee.

Die AWO Westliches Westfalen hat als sehr großes Sozialunternehmen ein klares Ziel: Sie will ihre Kund*innen Tag für Tag zufrieden stellen. Die Kund*innen erwarten hochwertige Leistungen zu einem vorgegebenen oder vereinbarten Preis. Diesen Anspruch zu erfüllen kann nur gelingen, wenn der Verband als effiziente Organisation aufgestellt ist, bzw. sich zu dieser weiterentwickelt.

Jeder Prozessfehler oder Prozessbruch führt automatisch zu einer geringeren Leistung oder zu erhöhten Kosten. Es gilt daher, diesen Dienstleistungsgedanken auch intern zu schärfen und auszubauen. Dienstleistung beginnt nicht erst dort, wo man auf Kund*innen trifft, sondern findet ihren Anfang in allen Prozessstrukturen, weil es dort immer Leistungsempfänger*innen und Leistungserbringer*innen gibt. Wenn es dort hakt, dann hakt es auch bei den Kund*innen.

Prozessdenken als Erfolgsfaktor

Obwohl die vergangenen Jahre politisch von operativ kurzfristigen und sich häufig konterkarierenden Maßnahmen geprägt wurden, hat und wird die AWO das o. a. Ziel unter erschwerten Bedingungen weiterverfolgen. Grundvoraussetzung dafür ist der ständige Ausbau bzw. die Weiterentwicklung einer prozessorientierten

IT-Infrastruktur sowie den damit verbundenen IT-Anwendungen.

Hierfür wurden und werden nicht unbeträchtliche Mittel zur Verfügung gestellt, die in großen Teilen, wie etwa im Pflegesatz, unverständlicherweise nicht refinanziert sind. Dies ist paradox, da heute keine leistungsfähige Senioreneinrichtung ohne entsprechende IT-Infrastruktur kundenorientiert betrieben werden kann. Wichtig dabei ist aber für uns als Sozialunternehmen das Verständnis in der Mitarbeiterschaft, dass es sich hierbei nicht um IT-Projekte, sondern um Business-Projekte handelt. Dieses Selbstverständnis, das es seit Jahrzehnten in Wirtschaftsunternehmen gibt, ist in Sozialunternehmen aufgrund des fehlenden Prozessdenkens nur gering ausgeprägt. Es ist aber ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Gegenwart und Zukunft.

Blick aufs große Ganze: Sozialwirtschaft steht Preissteigerungen machtlos gegenüber

Die vergangenen Geschäftsjahre wurden maßgeblich von den Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Kriegs geprägt. Zum Thema Corona gab es eine Vielzahl von Rettungsschirmen. Dies gilt für die Entwicklung seit Mitte 2022 in der Form nicht mehr. Den dramatischen Preisentwicklungen – durch langjährige expansive Geldpolitik und der künstlichen Verknappung von Wirtschaftsgütern befeuert – steht die Sozialwirtschaft machtlos gegenüber. Dies gilt auch für den verständlicherweise verbundenen Anstieg der Gehaltsstruktur im Jahr 2023 und den folgenden Jahren.

Da Wohlfahrtsunternehmen, anders als die Privatindustrie, im Grunde genommen auch keine ausreichenden Gewinne machen dürfen, fehlen in diesem Fall die Rücklagen, um solche Belastungen zu kompensieren. Dies gilt darüber hinaus und noch einmal verstärkt für die verständlichen Anstrengungen zum Klimaschutz, die aber finanziell exorbitant hoch sind, für die bei Wohlfahrtsunternehmen aber keinerlei eigene Mittel zur Verfügung stehen.

Zentrales Thema: Personalmangel

Unabhängig von den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich die branchenbezogenen nicht wesentlich verändert. Das zentrale Thema ist und bleibt die Personalverfügbarkeit. Diese gilt für den gesamten Sozialbereich, wobei der Bezirk auf einem guten Weg ist und die angestoßenen Maßnahmen der vergangenen Jahre Erfolge zeigen.

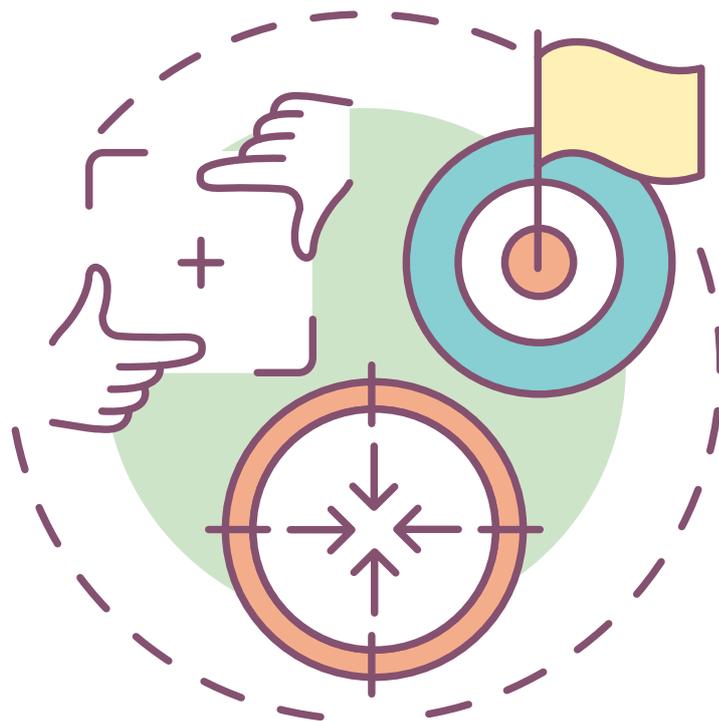
In den kommenden Jahren wird es wieder weitreichende Reformen geben, so etwa das neue Personalbemessungsverfahren in der Pflege. Am 30. Juni 2020 wurde das Projekt zur Entwicklung und Erprobung eines Personalbemessungsverfahrens für Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI (PeBeM) abgeschlossen. Empfohlen wird ein Verfahren zur Ermittlung eines einrichtungsindividuellen Personalmix für vollstationäre Pflegeeinrichtungen.

Grundlage für die Berechnung ist die Bewohnerstruktur der Pflegeeinrichtungen nach Pflegegraden. Nach dem vorgeschlagenen Personalbemessungsverfahren werden zukünftig mehr Pflegefachpersonen und mehr qualifizierte Pflegehilfs- und Assistenzpersonen, insbesondere mit einer landesrechtlich geregelten Helfer- oder Assistenz Ausbildung in der Pflege (Qualifikationsniveau QN3) in vollstationären Pflegeeinrichtungen benötigt.

Dabei werden die pflegerischen Aufgaben nach dem geltenden Pflegebedürftigkeitsbegriff kompetenz- und qualifikationsorientiert den beruflich Pflegenden zugeordnet. Damit können Pflegenden die Aufgaben wahrnehmen, die ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechen. Pflegefachpersonen werden dabei mehr in ihrer Fachlichkeit wahrgenommen.

Nach den Empfehlungen des Berichts sollen sie mit Blick auf die Vorbehaltsaufgaben nach § 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) den Pflegeprozess steuern, verstärkt koordinierende Aufgaben und in komplexen Versorgungssituationen auch die pflegerische Versorgung selbst übernehmen.

Zu den Aufgaben der Pflegefachpersonen gehört es auch, die Pflegehilfs- und Assistenzpersonen in die pflegerische Versorgung einzubinden. Pflegehilfs- und Assistenzpersonen sollen



weniger komplexe Pflegesituationen übernehmen und damit die Pflegefachpersonen entlasten.

Nunmehr gilt es, die Ergebnisse des PeBeM-Projekts in die Praxis zu übertragen. Ziel ist es, auf dieser Basis bundeseinheitliche, verbindliche Maßstäbe für eine Personalbemessung zu etablieren und eine Konvergenz der bisher unterschiedlichen Stellenschlüssel in den einzelnen Ländern zu erreichen.

Die AWO begrüßt diesen Ansatz, weil er differenzierter auf die erforderliche Fachlichkeit für die vielfältigen Aufgaben eingeht. Insgesamt wird die Personalknappheit dies allerdings nicht reduzieren können, sondern es ist eine weitere Verschärfung zu befürchten. Denn das größte Risiko birgt der Bereich der Energiekosten.

Auch im Bereich der Lebensmittel, bei Wäsche oder in der Unterhaltsreinigung (deutlicher Anstieg des Mindestlohns) muss die AWO enorme Preissprünge verkraften.

Bauliche Maßnahmen werden aufgrund der erhöhten Nachhaltigkeitsanforderungen ebenfalls deutlich teurer – unabhängig davon, dass es für energetische Maßnahmen oftmals keine entsprechenden Materialien gibt.

Rund um Energie: Kompetenz-Center im Verband installiert

Seit Anfang 2022 hat der Bezirk ein Energie-Kompetenz-Center im Verband installiert, was sich nicht nur mit dem Thema Energiebeschaffung befasst, sondern auch mit der Ermittlung und Prüfung von energetischen Maßnahmen aufgrund der angestrebten Klimaneutralität.

Die ersten vorliegenden Ergebnisse zeigen exorbitante Mehrkosten im Millionenbereich, die ein Wohlfahrtsverband ohne staatliche Mittel, wie einen neuen aber anders orientierten Schutzschirm oder deutlich höheren Förderungen, nicht auffangen kann.

Die auf Basis der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst auch für die freien Träger erkennbaren deutlich steigenden Personalkosten werden insbesondere das Jahr 2024 belasten.

Die Tarifierhöhungen, die sich dann zwischen 11 % und 13 % bewegen, müssen sofort zum Zeitpunkt der Gültigkeit durch die öffentliche Hand bzw. die Pflegekassen refinanziert werden und nicht wie nach der bisherigen Logik mit einem Zeitverzug von 12 bis 18 Monaten.

Die bisherige Refinanzierungssystematik kann nur bei Inflationsraten bzw. Tarifsteigerungen von deutlich unter 3 % funktionieren – wie es in der Vergangenheit der Fall war.

Die o. a. Ausführungen greifen ab dem Jahr 2023, so dass dann von zukünftigen Verlusten ausgegangen werden muss, da die jetzigen

Unternehmensergebnisse diesen Mehraufwand nicht auffangen können.

Das Kerngeschäft des Bezirks ist zukunftssträftig und interessant, allerdings aktuell mit mehreren Risiken behaftet, die aber in einem gemeinsamen Konsens der Pflegekassen, der Politik und der Träger gut gelöst werden können.

Es bieten sich darüber hinaus vielfältige Chancen in der Weiterentwicklung dieses Geschäftsfeldes. Auch wenn der Gesetzgeber mit dem Grundsatz „ambulant vor stationär“ die ambulante pflegerische Versorgung bevorzugt unterstützt, wird die vollstationäre Pflege auch in der Zukunft eine wesentliche und unverzichtbare Versorgungsform auf dem Pflegemarkt sein. Darüber hinaus wird die AWO auch den Weg bis zum stationären Aufenthalt zukünftig intensiver und leistungsfähiger begleiten.

Ausblick

Aufgrund der genannten Rahmenbedingungen, Perspektiven und Maßnahmen geht der Bezirk Westliches Westfalen nach befriedigenden Geschäftsjahren für die Jahre ab 2023 von einer schwierigen bzw. problematischen wirtschaftlichen Entwicklung aus.



Deutlich steigenden Personalkosten werden insbesondere das Jahr 2024 belasten.

IT-Serviceprozesse werden performanter

Den Benutzern zu ermöglichen, sich optimal mit dem Fachbereich zu verbinden und Support zu erhalten, ist ein kontinuierliches Ziel. Mittels eines Supportportals soll den Kolleg*innen eine zentrale Anlaufstelle für Informationen, Ressourcen und Support angeboten werden.

Die Supportprozesse werden dadurch auf folgende Weise verbessert:

Verbesserte Effizienz und Effektivität

Das Userportal kann die Effizienz und Effektivität von Supportprozessen verbessern, indem es den Kolleg*innen die Möglichkeit bietet, sich selbst zu helfen. Benutzer können häufig gestellte Fragen (FAQs), Anleitungen und andere Ressourcen durchsuchen, um Probleme zu lösen, ohne einen Supportmitarbeitenden kontaktieren zu müssen. Dies kann die Wartezeiten für Supportanfragen verkürzen und die Gesamtzahl der Supportanfragen reduzieren.

Erhöhte Kundenzufriedenheit

Das Userportal kann die Kundenzufriedenheit verbessern, indem es Benutzern eine bequemere und personalisierte Supporterfahrung bietet. Die Mitarbeiter*innen können Informationen und Ressourcen rund um die Uhr abrufen und Supportanfragen über eine Vielzahl von

Kanälen stellen, etwa über das Internet, das Telefon oder per E-Mail. Dies kann dazu beitragen, dass Benutzer*innen sich besser betreut fühlen.

Verbesserte Datenerfassung

Das Userportal kann die Datenerfassung verbessern, indem es dem Fachbereich IT Informationen über die Nutzung von Supportressourcen und die Zufriedenheit der Benutzer*innen liefert. Diese Daten können verwendet werden, um Supportprozesse zu verbessern und die Kund*innenzufriedenheit weiter zu steigern.

Zahlen & Fakten

Der Fachbereich IT betreut derzeit folgende technische Systeme:

EDV-Arbeitsplätze (PCs)	2.330
EDV-Arbeitsplätze (ThinClients)	982
Mobilgeräte	3.104
EDV-Benutzer	5.042
Telefonanlagen	84
Server im Rechenzentrum	99

(Stand: August 2023)

ISB – Drei Buchstaben, ein Ziel: Cyberangriffe abwehren

Die Geschäftsprozesse, das äußere Umfeld und die Informationstechnik der AWO unterliegen einem stetigen Wandel. Dafür sind neben neuen Gesetzen und Verordnungen auch neue Bedrohungen verantwortlich: Die Gefahr von Cyberangriffen, also gezielten Angriffen auf die IT-Infrastruktur der AWO.

Für den Erfolg der AWO ist eine funktionsfähige und sichere Verarbeitung von Daten eine

wesentliche Voraussetzung:

Der vertrauliche, vollständige und sofortige Zugriff auf Daten muss jederzeit möglich sein. Erfolgreiche Cyberangriffe könnten für die AWO somit existenzielle Konsequenzen bedeuten.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, hat die AWO die Stabsstelle des Informationssicherheitsbeauftragten (ISB) eingeführt. Der ISB koordiniert die Sicherheit der Daten und

IT-Systeme als zentrale Stelle. Ziel ist es, eine systematische Einführung der Informationssicherheit in alle Bereiche der AWO zu gewährleisten.

Dazu wird ein Managementsystem für Informa-

tionssicherheit (ISMS) eingeführt. Das ISMS enthält technische und organisatorische Vorgaben, um die Informationssicherheit zu verbessern. Durch die Umsetzung dieser Vorgaben wird das Sicherheitsniveau der AWO zukünftig weiter gesteigert.

Daten, Daten, Daten – aber sicher!

Der Datenschutz ist ein Thema, das in der heutigen digitalen Welt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Mit der zunehmenden Vernetzung und dem Austausch von persönlichen Daten ist es wichtig, dass diese Daten geschützt werden und nicht in falsche Hände geraten. Der Datenschutz hat die Aufgabe, die Privatsphäre und die persönlichen Daten der Menschen zu schützen. Durch die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen können Unternehmen und Organisationen das Vertrauen der Menschen gewinnen und sicherstellen, dass ihre Daten sicher sind. Es ist wichtig, dass jeder Einzelne sich seiner Rechte bewusst ist und darauf achtet, wie seine Daten verwendet werden.

Die Aufgaben des Datenschutzes sind u.a., rechtliche Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und weiterer Gesetze und Bestimmungen umzusetzen. Dazu gehört etwa die Beratung der Fachbereiche bei der Anschaffung, Umsetzung und Auditierung von Software, Hardware und Projekten/Prozessen.

Die Datenschützer*innen im Bezirk

Der Konzern-Datenschutzbeauftragte (DSB) überwacht und koordiniert alle datenschutzrelevanten Aktivitäten. Zwei Datenschutz-Manager entlasten ihn bei der Umsetzung des Datenschutzes. 34 Datenschutz-Koordinator*innen aus den AWO Unterbezirken und Fachbereichen tragen die Umsetzung in die Gliederungen. 102 Multiplikator*innen, davon viele, die in den Seniorenzentren tätig sind, informieren den Datenschutzbeauftragten über die in ihrem Bereich aufgetretenen Fragen.

Alle Personen vom DSB bis zu den Datenschutz-Koordinator*innen sind zertifizierte Fachkräfte für Datenschutz.

Zwischen 2020 und 2023 sind insgesamt 1550 Aufgaben im Bereich Datenschutz angefallen. Dabei wurden 78 Datenschutzpannen gemeldet, von denen 14 als meldepflichtig bei der Aufsichtsbehörde eingestuft wurden. Die Kommunikation und der Meldeweg der Datenschutzpannen wird gut umgesetzt und die Meldungen erfolgen zeitnah.

Es gab 11 Auskunftersuche und 3 Beschwerden gegen den Bezirk bei der Aufsichtsbehörde. Diese wurden fristgerecht abgeschlossen. Es wurden über 150 Anwendungen gesichtet, 100 Auftragsverarbeitungsverträge von Dienstleister*innen überprüft und 13 Stellungnahmen zu Prozessen und Projekten abgegeben.

Im Bereich Schulungen wurden seit 2020 insgesamt 38 Personen durch die DEKRA ausgebildet und es wurden vier externe Buchungen über das Lucy-Romberg-Haus vorgenommen. Darüber hinaus wurden über 150 interne Schulungen durchgeführt, um die Beschäftigten für Datenschutzthemen in ihren Fachbereichen zu sensibilisieren. 22 Schulungen, speziell für die Datenschutz-Koordinator*innen, wurden als Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt.

In Zukunft sollen Gesamtkonzepte für die verschiedenen Fachbereiche erstellt werden. Die Umsetzung der Compliance-Anforderungen der DS-GVO und weitere Regelungen stehen ebenfalls im Vordergrund. Ein großer Bestandteil ist dabei die Unterstützung der IT und des Informationssicherheitsbeauftragten bei der Umsetzung des Projekts CISIS12.

AWO Immobilien: Die Treder GmbH verstärkt den Bezirk

Die Coronazeit wirkte sich auch auf die AWO Immobilien GmbH aus, die seit dem 09.12.2020 als 100-prozentige Tochter der Versorgungs GmbH, welche 100-prozentige Tochter des Bezirksverbandes ist, gehört und zunächst als Treder GmbH firmierte. Die Umbenennung in „AWO Immobilien GmbH“ erfolgte 2023.

So konnten 2022 nicht alle Aufträge in der gewohnten Form bearbeitet werden. Zum einen, weil die Seniorenzentren nur eingeschränkt zugänglich waren und zum anderen, weil der Beschaffungsmarkt ausgelastet war. Daher konnten nicht immer Firmen für die erforderlichen Leistungen gefunden und beauftragt werden. Trotzdem ist es gelungen, Leistungen in Höhe von annähernd 20 Millionen für Instandhaltungsaufwendung zu beauftragen.

Im Bereich „Planen und Bauen“ wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 Bauvolumen in einer Größenordnung von annähernd 28 Millionen Euro bearbeitet. Manche Vorplanungen verschieben sich allerdings in die kommenden Jahre, wieder andere Planungen werden nicht weiterbearbeitet. Der Grund liegt zumeist darin, dass sich Vorgaben oder strategische Ausrichtungen während des Planungsprozesses verändert haben.

Durch die personelle und strategische Umstrukturierung des Bereichs „Wohnen“ ergeben sich immer mehr positive Entwicklungen. Nach einer sehr aufwendigen Bestandsaufnahme aller zur Verfügung stehenden Zahlen und Fakten ist der Bezirksverband nun auf einem professionellen Weg. Gerade in diesem Bereich wird sich die Einführung von SAP sehr schnell als Stützpfiler der Daten und deren Verarbeitung erweisen.

Zur Verbesserung von Führung und Ansprechbarkeit wurden die drei Geschäftsbereiche der ehemaligen Treder GmbH mit jeweils einem zuständigen Geschäftsführer versehen.

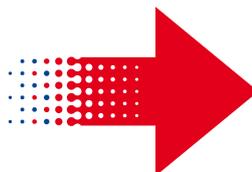
Die erforderlichen Leistungen werden an zwei Standorten erbracht: Der Bereich „Planen und Bauen“ wird aus Gladbeck gesteuert. Die Bereiche „Instandhaltung“ und „Wohnen“ werden in Dortmund verantwortet. Ein wichtiges Projekt für die Zukunft bleibt weiterhin der Ausbau einer gemeinsamen, beide Standorte umfassenden Plattform für den Austausch von Informationen.

Zur Bearbeitung der Aufgaben, aus der sich abzeichnenden Energiekrise, wurde ein Energiekompetenzzentrum eingerichtet, das sich in Zukunft mit diversen Fragen befassen wird: etwa zur nachhaltigen Energieverwendung, den vorhandenen Einsparpotentialen, der technischen Ertüchtigung der Bestandsimmobilien sowie der Bündelung von Energieeinkäufen.

Die AWO Immobilien GmbH beschäftigt sich darüber hinaus – in enger Abstimmung mit den entsprechenden Fachbereichen – damit, vorhandene Standorte auszubauen und zu entwickeln, bzw. ist aktiv in die Suche nach neuen Standorten eingebunden.

Als Leitfaden werden hier die Ziele des Bundesverbandes sowie der Bundesregierung zugrunde





gelegt, Gebäude klimaneutral umzubauen und zu gestalten. Während der Geschäftsbereich „Planen und Bauen“ die baulich-technische Bewertung durchführt, fertigt der Fachbereich „Wohnen“ die Marktanalyse des Standortes und die wirtschaftliche Betrachtung des jeweiligen Objekts an.

Der Umsatz wird durch verschiedene Größen beeinflusst. So unterliegen wir innerhalb des Wirtschaftsjahres starken Umsatz- und Ergebnisschwankungen, da wir zum einen durch den Rahmenvertrag konstante Kosten und Erträge generieren können und zum anderen die Abrechnungen der Ingenieurleistungen auf Basis der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) als Gebührenordnung einfließen lassen.

Die Abrechnungszeiträume ergeben sich durch die erbrachten Leistungsabschnitte, die die AWO Immobilien GmbH nur begrenzt steuern kann. Hier liegen die zeitlichen Abfolgen zunächst einmal bei den behördlichen Genehmigungen und darüber hinaus bei den weiterführenden Entscheidungen des Auftraggebers sowie der organisatorischen Abwicklung während der Bauphase. Dadurch ist die AWO-Tochter im laufenden Prozess ständig gezwungen,

Umsatzzahlen den Entscheidungsmechanismen regelmäßig anzupassen.

Im ersten Quartal konnte die Treder GmbH im Bereich der Ingenieurleistungen – neben kleineren Bauvorhaben etwa für den Unterbezirk Ruhr-Mitte – im Wesentlichen Ingenieurleistungen zur Wiederherstellung des Martha-Müller-Seniorenzentrums in Hagen-Hohenlimburg abrechnen.

In der Wirtschaftsplanung für 2023 sind die möglichen Leistungsergebnisse aus der HOAI-Abrechnung mit eingeflossen. Wenn sich im weiteren Verlauf des Jahres die Planungen für die in Vorbereitung befindlichen Projekte weiter umsetzen lassen, könnte das angestrebte Jahresergebnis die zu erwartenden Mehrkosten der tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen auffangen.

Weiterhin konnte die Treder GmbH einen externen Berater gewinnen, der daran mitarbeitet, die zukünftigen Ziele bzw. die Ausrichtung zu formulieren, Entscheidungshilfen für die Geschäftsführung vorzubereiten und an der Bewertung des Immobilienbestands mitwirkt. Auf dem Weg zu einer größeren Professionalität wurden freigewordene Stellen fachspezifisch neu besetzt. Personalveränderungen halten sich ansonsten im üblichen Rahmen, anstehende Veränderungen wurden erkannt und werden in der zukünftigen Personalplanung berücksichtigt.



Barrierefreies Wohnen an der Kreuzkirche,
Goldregenstraße in Marl, Baujahr 2022



Die AWO Servicedienste GmbH

Hinter der Bezeichnung AWO Servicedienste GmbH verbirgt sich die 1984 gegründete AWO-Tochtergesellschaft, die bisher unter AW Versorgungs GmbH firmierte. Der Grund für die Umbenennung liegt darin, dass sie namentlich besser und eindeutiger an die AWO gebunden ist. Zudem soll auch die Ausweitung der Servicedienstleistungen auf die Unterbezirke deutlich gemacht werden.

Zum Aufgabenspektrum gehören:

- die Beschaffung von Lebensmitteln, Verbrauchsgütern und Ausstattungsgegenständen
- der Betrieb des Bildungszentrums Herdecke
- Dienstleistungen im Bereich Arbeitssicherheit
- die Vermietung von zwei Seniorenzentren

Die AWO Servicedienste GmbH ist seit 2023 gemeinnützig.

Kaufmännischer Bereich

Der kaufmännische Bereich der AWO Servicedienste GmbH sorgt für einen optimierten Beschaffungsprozess von Verbrauchs- und Investitionsgütern, indem er mit Herstellern und Lieferanten bestmögliche Preise und Konditionen aushandelt, gemeinsam mit Fachleuten aus dem Bezirksverband Qualitätsstandards für alle Produktgruppen festlegt und die Einkaufsbedingungen vorgibt.

Von den dadurch erzielten Einsparungen und Qualitätsverbesserungen profitieren vor allem die Bewohner*innen und Gäste in den Senioren- und Kureinrichtungen.

Seniorenzentren

Neben der Versorgung der Seniorenzentren und Kureinrichtungen mit Verbrauchs- sowie Investitionsgütern tritt die AWO Servicedienste GmbH auch als Vermieterin zweier Sozialimmobilien an den Bezirksverband auf.

Die Seniorenzentren in Unna und Bottrop-Fuhlenbrock werden inklusive der Ausstattung zum Betrieb stationärer Pflege vermietet.

Tochtergesellschaften

Das Dienstleistungsangebot der AWO Servicedienste GmbH wird ergänzt durch zwei Tochtergesellschaften:

AWO Immobilien GmbH

Die AWO Immobilien GmbH ist aus dem der AWO langjährig geschäftlich verbundenen Architekturbüro Treder hervorgegangen, das Ende 2020 als hundertprozentige Tochter übernommen wurde. Das Büro bringt seine baufachliche Expertise in die Themen Neubau/Umbau und Instandhaltung ein und hat zusätzlich ein kaufmännisches Immobilienmanagement aufgebaut, das die Verwaltung der etwa 1.200 AWO-Mietwohnungen professionell betreibt und zu einem zukunftsfähigen Wohnungswirtschaftszweig der AWO im westlichen Westfalen weiterentwickelt.

aw-culinawo Service GmbH

Mit einer Geschäftspartnerin aus dem Reinigungs- und Cateringgewerbe betreibt die AWO Servicedienste GmbH das Tochterunternehmen aw-culinawo Service GmbH, dessen Mehrheitsgesellschafterin (60 Prozent) sie selbst ist.

Diese Gesellschaft erbringt Dienstleistungen u.a. im Bereich Hauswirtschaft, Gebäudereinigung und Hausmeistertätigkeiten. Die Leistungen werden von den Seniorenzentren, Bildungseinrichtungen und Verwaltungsstellen des Bezirks sowie der Tochtergesellschaft AW Kur- und Erholungs GmbH in Anspruch genommen.

Culinawo: Die AWO-Tochter wächst

Sich im AWO-Konzern als zuverlässiges und kompetentes Unternehmen bei der Erbringung von infrastrukturellen Dienstleistungen zu positionieren, ist das große Ziel der Konzerntochter aw-culinawo-service GmbH.

Im Jahr 2007 wurde im Bereich Catering der Grundstein der Tochtergesellschaft gelegt. Ab dem Jahr 2018 wurden die Aufgaben um die Bereiche Unterhaltsreinigung, Hausmeisterdienste und im ersten Halbjahr 2023 auch um DGUV (Deutsche gesetzliche Unfallverhütung) V3-Prüfungen erweitert, also um die Prüfung von elektrischen Betriebsmitteln, die in den Einrichtungen benutzt werden.

Orientiert an den unternehmerischen Zielen des Bezirksverbandes wurden intensiv Strategien entwickelt, um vorhandene Strukturen zu optimieren und neu zu organisieren. Auch wenn sich praktisch keine Personalwechsel in der operativen Tätigkeit ergeben haben, bestand eine der größten Herausforderungen in den emotionalen Bindungen der Akteur*innen in den Einrichtungen.

Heute ist die aw-culinawo-service GmbH im AWO-Konzern klar positioniert und stellt sich strategisch und operativ den Anforderungen an die Erbringung von hochwertigen Dienstleistungen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Abhängigkeiten.

Rahmenbedingungen wie der demographische Wandel, die Überalterung der Gesellschaft und der veränderte Arbeitsmarkt stellen eine besondere Herausforderung dar, der sich die aw-culinawo-service GmbH stellen muss. Die Entwicklung von neuen, teils ungewohnten, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen angepassten Arbeitszeiten oder auch die Integration zugezogener Menschen aus anderen Kulturkreisen sind wesentliche Maßnahmen, um sich an den Arbeitsmarkt anzupassen.

Zahlen & Fakten

Es werden 3 Dienstleistungsbereiche abgebildet. In den 3 Dienstleistungsbereichen, Catering, Unterhaltsreinigung und Hausmeisterdienste sind aktuell 750 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Das Catering wird an 7 Cateringstandorten erbracht. Davon in 5 Seniorenzentren, einer Kurklinik und einer Mitarbeitendenkantine. Insgesamt 110 Mitarbeiter*innen versorgen etwa 450 Bewohner*innen und ca. 160 Patient*innen.

Die Unterhaltsreinigung findet an 160 Standorten statt. Zu einem großen Teil werden die Tätigkeiten für die Wohnungen und Seniorenzentren des Bezirksverbandes und für die Einrichtungen des Unterbezirks Ruhr-Mitte erbracht. In dem größten Dienstleistungssektor der aw-culinawo-service GmbH sind ca. 600 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Die Hausmeisterdienste teilen sich in zwei wesentliche Aufgabenbereiche auf: in die haustechnischen Dienste und in den Bereich der DGUV V3-Prüfungen.

Die haustechnischen Dienste werden aktuell an 26 Standorten von 44 Mitarbeiter*innen geleistet.

Die jährlichen DGUV V3 – Prüfungen erfolgen an 68 Standorten und werden durch zwei Mitarbeitende erbracht.



AW Kur und Erholung: Projekte, Visionen und eine Schließung

Der Bezirksverband unterhält mit seiner Tochtergesellschaft, der AW Kur und Erholung, sieben Vorsorgekliniken für Menschen in Erziehungs- und Pflegeverantwortung. Fünf Kur- und Gesundheitsberatungsstellen vermitteln Familien, innerhalb der Arbeiterwohlfahrt und der Strukturen der Freien Wohlfahrtspflege, in die für sie passgenauen Kuren. Das „Hus up Dün“ auf Norderney ergänzt das Unternehmensportfolio. Die Unterstützung belasteter Menschen hat für die AWO vor allem in Krisenzeiten einen hohen ideellen Wert. Drei Kliniken haben sich auf die Zielgruppe Mutter-Kind spezialisiert und sind jeweils Mitglied im Müttergenesungswerk (MGW).

Die beiden Kliniken „Haus am Meer“ in Zingst und die „Kurklinik Baltic“ in Großenbrode mussten das Müttergenesungswerk leider vor einigen Jahren verlassen, als deren Konzepte weiterentwickelt wurden hin zu Maßnahmen für Männer und Frauen in gemeinsamen Kuraufenthalten. Sowohl das familientherapeutische Konzept in Zingst, als auch die Angebote für Eltern mit pflegebedürftigen

Kindern in Großenbrode erfreuen sich großem Zulauf und einer hohen Akzeptanz bei den Gesetzlichen Krankenkassen.

AWO-Kurkliniken schon bald im Müttergenesungswerk?

Die AWO bedauert es, dass sich diese wertvollen Angebote bisher nicht mit den geschlechter-spezifischen und nicht mehr zeitgemäßen Qualitätskriterien des MGW vereinbaren ließen. Die neue Geschäftsführerin des Müttergenesungswerkes Yvonne Bovermann zeigt sich allerdings gesprächsbereit, die verschiedenen Konzepte für Mütter, Väter und pflegende Angehörige unter dem Dach des MGWs zu vereinen und auch die Angebote der AW Kur und Erholung aufzunehmen. Dies gilt auch für die beiden Kliniken in Winterberg und Altastenberg (Sauerland), in denen pflegende Angehörigen, teils in Begleitung demenzerkrankter Pflegebedürftiger und auch „Young Carern“ unter 30 Jahren eine stärkende Auszeit vom Pflegealltag nehmen können.

In NRW beteiligt sich die AWO am Aufbau gesundheitsfördernder Strukturen für pflegende Angehörige durch verschiedene Projekte. Bereits in 2019 wurde gemeinsam mit einem Caritasverband die Trägerschaft im Landesprogramm „Kurberatung für pflegende Angehörige“ übernommen – gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Die damit verbundene Qualifizierung von 125 Beratungsstellen für pflegende Angehörige erfolgte in den Jahren 2020 bis 2022.

2023 ist das Projekt „Prävention und Rehabilitation für pflegende Angehörige“ (PuRpA) ausgelaufen, das im Auftrag der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW durchgeführt wurde.

Es hat zwei Ziele verfolgt:

Zum einen die Erarbeitung eines zielgruppenspezifischen Musterkonzeptes für Kliniken und zweitens den Aufbau eines Case-Managements für pflegende Angehörige. Dringend benötigte Versorgungsstrukturen sind gerade dabei zu entstehen.

Durch unsere Lobbyarbeit konnte die AWO im vergangenen Jahr einen großartigen Erfolg erzielen:

Ab dem 01.07.2024 werden die Kosten für die Unterbringung und Pflege von pflegebedürftigen Begleitpersonen während einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme von der Pflegekasse übernommen. Bisher müssen die Leistungen der Verhinderungs- und Kurzzeitpflege genutzt werden, die durch die „Kur“ in der Regel vollständig aufgebraucht werden, sodass keine Mittel mehr für Krankenhausaufenthalte, Urlaub oder andere Sondersituationen übrigbleiben. Für viele Pflegenden ist der finanzielle Aspekt ein Hemmnis, das zwischen ihnen und der dringend benötigten gesundheitsfördernden Auszeit steht. Daher profitieren sowohl die Betroffenen als auch die beiden einzigen Vorsorgekliniken für pflegende Angehörige in Trägerschaft der AW Kur und Erholung von der Gesetzesänderung.

Die intensive Arbeit am Thema Vorsorge und Rehabilitation für pflegende Angehörige über die eigenen Kliniken hinaus, hat deutlich gemacht, dass es eine hohe Nachfrage und einen großen Bedarf an weiteren passgenauen Angeboten zur Entlastung von pflegenden Angehörigen gibt. So fehlt es etwa für Eltern pflegebedürftiger Kinder mit Behinderung, die diese Kinder ihr gesamtes Leben lang versorgen, dramatisch an Kliniken. Deshalb hat die AW Kur auch während der Pandemie die Platzkapazität weiter ausgebaut.

AWO schließt Kurklinik wegen Großbaustelle

Schweren Herzens hat die AWO Ende 2023 das Kurhaus Baltic in Großenbrode geschlossen – ein Haus für Eltern mit pflegebedürftigen Kindern. Grund für die Aufgabe des Standorts ist der Bau des Fehmarnbelt-Tunnels zwischen Fehmarn und Dänemark. Dieser erfordert erhebliche Änderungen in der Verkehrsführung, was zu einem erhöhten Verkehrsaufkommen rund um die Klinik führt. Zudem ist eine ICE-Trasse in unmittelbarer Nähe geplant, wodurch die Lärmbelastung ebenfalls steigen würde.

Die auf Jahre angelegte Bautätigkeit würde den Kurbetrieb und den Therapie- und Erholungswert der Umgebung wesentlich beeinträchtigen. Sowohl die AWO selbst als auch Familien, Mitarbeitende, Kostenträger und Beratungsstellen haben diesen – leider unvermeidlichen – Schritt sehr bedauert.

Seit 1971 war die Kurklinik in Trägerschaft des AWO Bezirks Westliches Westfalen. Am 20. September 2023 schloss sie endgültig ihre Türen. In den vergangenen 10 Jahren besuchten über 20.000 Menschen die Klinik.





Schnapp's Hof: arbeiten, feiern oder erholen am Möhnesee

Das gemütliche Gästehaus liegt direkt am Möhnesee. Gruppen zum Tagen, Arbeiten und Erholen und auch private Gäste sind an 365 Tagen im Jahr dort willkommen.

Feste und Feiern mit bis zu 40 Personen richtet der Schnapp's Hof ebenfalls aus.

Seit 2020 steht das Haus unter einer neuen Leitung. 2021 wurden zwei zusätzliche Doppelzimmer geschaffen, so dass nun 4 Doppelzimmer, 16 Einzelzimmer und 1 Appartement für 4 Personen zur Verfügung stehen.

Mit Fertigstellung im ersten Quartal 2023 ist ein zusätzlicher Tagungsraum mit direktem Blick und Zugang zum See entstanden, der mit modernen Möbeln und neuester Technik ausgestattet ist. Er kann mit bis zu 18 Personen genutzt werden.

Der bereits bestehende Tagungsraum im Erdgeschoss bietet Platz für bis zu 25 Personen. Bis Ende 2023 wurde das Haus mit einem leistungsstarken WLAN ausgestattet.

Der Schnapp's Hof soll nachhaltiger werden. So wurden die Bäder der Gästezimmer mit neuen Präsenzmeldern und Ökoduschen

ausgestattet. Die Küchenabfälle werden vom hiesigen Landwirt abgeholt, der diese für seine Biogasanlage aufbereitet.

Den Arbeitsbeginn der neuen Hausleitung prägte die Pandemie. Mitte Mai 2020 musste das Haus schließen. Ein Jahr später, im Mai 2021, durfte wieder geöffnet werden.

2021 konnte dennoch eine Belegung von 41 % erreicht werden. Im Jahr 2022, dem ersten Jahr ohne Pandemieeinfluss, erzielte der Schnapp's Hof eine Belegung von insgesamt 69 %.

Im Vergleichsjahr 2019 vor Corona lag die prozentuale Belegung bei 32 %.



Tagen mit Blick auf den Möhnesee





Wohnen und Leben im Alter



Die Flickschusterei in der Pflege muss ein Ende haben

Viel zu lange war es um die pflegerische Versorgung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Herausforderung zu still geworden. Sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Politik.

Erst mit der Bewältigung der COVID 19 Pandemie und ihren immer noch kräftezehrenden Folgen bekam die Pflege die gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Anerkennung, die sie schon immer und lange verdient hat.

Alles andere als erfreulich für alle Betroffenen sind die aktuellen Herausforderungen und Nachrichten um die Pflege. Viele Pflegebedürftige klagen zu Recht über die unzureichenden Leistungen der Pflege- und Krankenversicherungen bei stetig ansteigenden Eigenanteilen und eigenen Kostenübernahmen.

Pflegende Angehörige fühlen sich mit ihren Sorgen und Nöten im Stich gelassen, erschöpft und völlig überlastet. Der anhaltende Mangel an ausgebildeten und qualifizierten Pflegekräften gefährdet zunehmend das professionelle Angebot und die Qualität der pflegerischen Versorgung.

Was wir alle jetzt brauchen, ist eine konsequente und mutige Politik, die den Pflegenotstand als gesamtgesellschaftliches Problem aufzeigt und begreift. Pflegebedürftigkeit darf kein Armutsrisiko sein. Es bedarf handfester Strukturen, um Eigenanteile überschaubar und kalkulierbar zu begrenzen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ausbildung in der Pflege dürfen nicht zu stetig steigenden finanziellen Mehrbelastungen der Pflegebedürftigen werden.

Die Flickschusterei muss ein Ende haben. Die Pflege braucht eine grundlegende Struktur- und Finanzierungsreform – und zwar bald.

Es wäre für uns alle eine Katastrophe, wenn Pflegebedürftige nicht mehr professionell versorgt und pflegende Angehörige aufgeben müssten.

Die Pflege wird digital

Die Pflegedokumentation zählt neben der direkten Pflege am Menschen zu den Hauptaufgaben. Sie umfasst vielfältige Aspekte wie etwa die Darstellung und Umsetzung des Pflegeprozesses, die Nachvollziehbarkeit pflegerischer Handlungen und Entscheidungen sowie die Erfüllung rechtlicher Anforderungen, um Risiken und negative Folgen für die Pflegebedürftigen zu vermeiden. Die Pflegedokumentation erhält durch geforderte Qualitätsaspekte immer mehr Bedeutung, vor allem in digitaler Form. Die vielen Vorteile und Chancen, die ein EDV-gestütztes Pflegedokumentationssystem bietet, werden aber nur ausgeschöpft, wenn sie von den Anwender*innen beherrscht wird.

Mit der Einführung der CGM Sozial P&D Pflegedokumentation verfolgt der Bezirksverband folgende Ziele:

- **Alle Anwender*innen kennen die Grundfunktionen und können diese einsetzen.**
- **Die Leitungen der Seniorenzentren sind u.a. damit vertraut, Kennzahlen sowie einrichtungsinterne Auswertungen und Statistiken zu erheben.**
- **Die Pflegedokumentation ist vollständig und erfüllt die qualitativen Anforderungen des Trägers, der externen Prüfinstanzen sowie die gesetzlichen Vorgaben.**

Chancen

Mit der Einführung einer computergestützten Pflegedokumentation gelingt es, durch gezielte Optimierung und Verknüpfung von Arbeitsabläufen, den Einsatz personeller Ressourcen in den Seniorenzentren und insbesondere in den Kernprozessen der Pflege und Betreuung zu verbessern.

Formulierungshilfen ermöglichen die Verwendung einer einheitlichen Fachsprache. Gegenüber der konventionellen handschriftlichen Pflegedokumentation steigt durch die Verwendung von Pflichtfeldern die Vollständigkeit der Pflegedokumentation.

Durch das konsequente Verknüpfen bereits erhobener Daten und die ständige Verfügbarkeit der Dokumentation für alle beteiligten Berufsgruppen, wird der Informationszugriff verbessert und der zeitliche Aufwand verringert. Die Lesbarkeit der pflegerischen Eintragungen ist durch das einheitliche Schriftbild wesentlich

verbessert worden. Die Darstellung des pflegerischen Verlaufs sowie der einzelnen Phasen des Pflegeprozesses wird durch die Verknüpfung der Dateneingaben und Filterfunktionen erheblich verbessert.

Großprojekt: Einführung der Pflegedokumentation

Das Projekt umfasst die Implementierung der digitalen Pflege-Software in 59 Seniorenzentren. Derzeit (Stand September 2023) sind 31 Seniorenzentren mit rund 3000 Mitarbeiter*innen an 300 Tagen geschult worden. Die Schulungen finden regional im Verbund statt. Dies bedeutet kurze Wege und einen geringeren Personalausfall.

Die Steuerung der Implementierung, die fachliche Weiterentwicklung der Software samt Administration sowie der Support, sind im Fachbereich für Pflege und Qualität verankert. Für die technische Umsetzung ist das Referat EDV zuständig. Der Support umfasst nicht nur die zentrale Erreichbarkeit, sondern vielmehr auch den Support vor Ort – vor allem in der Implementierungsphase. Das Projekt wird voraussichtlich bis Frühjahr 2025 abgeschlossen sein.

Digitales Angebot wird weiterwachsen

Das digitale Angebot des Bezirksverbandes wird wachsen: So werden beispielsweise DiGAs (Digitale Gesundheitsanwendungen) und DiPAs (Digitale Pflegeanwendungen) in Form von Apps Einzug halten.

Der Einsatz einer digitalen Dienstplanungssoftware ist nicht nur zeitgemäß, sondern wird eines der digitalen Schwerpunktthemen in den nächsten Jahren sein. Gerade im Kontext der neuen Personalbemessung ist dies ein wichtiger Baustein im Change-Prozess.



Martha-Müller-Seniorenzentrum in Hagen: Durch die Flut zerstört, dann komplett saniert

Durch die verheerende Flutkatastrophe im Juli 2021 wurde das Martha-Müller-Seniorenzentrum in Hagen-Hohenlimburg vollständig zerstört.

Durch den vorbildlichen Einsatz der Mitarbeitenden und der örtlichen Hilfskräfte wurde verhindert, dass Menschen zu Schaden kamen. Der Umzug der Bewohnerinnen und Bewohner in umliegende Einrichtungen erfolgte reibungslos.

Es verging einige Zeit, bis die eigentliche Sanierung beginnen konnte, da das Gebäude vom Keller bis zur Decke mit Schlamm gefüllt war, der durch die Wassermassen eingedrungen war. Es dauerte fast neun Monate, das Gebäude zu entkernen und vom Schlamm zu befreien, bevor mit den eigentlichen Sanierungsarbeiten begonnen werden konnte.

Seit Mitte des Jahres 2023 sind die Arbeiten in einer entscheidenden Phase. Um das Gebäude für die möglichen Herausforderungen der Zukunft zu rüsten, werden gleichzeitig bauliche und technische Neuerungen vorgenommen.

Nach Abschluss der Restaurierung wird die Einrichtung etwa über eine Wärmepumpe verfügen und CO₂-neutral mit Energie versorgt. Es werden auch bauliche Veränderungen an der Lüftungsanlage vorgenommen.

Darüber hinaus wird das Seniorenzentrum mit einem WLAN-Ausbau fit für das digitale Zeitalter gemacht.

Die Eröffnung ist für April 2024 geplant.

Alte Berginspektion: Seniorenzentrum vereint Moderne und Nostalgie

Mitte Juli 2020 öffnete in Waltrop auf dem Gelände des ehemaligen Käthe-Engel-haupt-Seniorenzentrums eine neue, moderne Einrichtung ihre Türen:

In Erinnerung an die geschichtsträchtige Vergangenheit des Areals, wurde es „Alte Berginspektion“ genannt.

Der Bau zollt dem historischen Erbe der Region seinen Tribut: Das Eingangsportale der historischen Berginspektion wurde rekonstruiert, Türanlage und Geländer als Originale eingebaut. Nach rund zwei Jahren Bauzeit – und einigen Rückschlägen wie einem großen Wasserschaden – wurde die Alte Berginspektion mitten in der Pandemie eröffnet.

Das Seniorenzentrum bietet 80 stationäre Pflegeplätze. Auf dem Gelände sind zudem 25 seniorengerechte Wohnungen und 18 barrierefreie Wohneinheiten entstanden.

Insgesamt war die Gesamtfläche des Umbaus rund 7300 Quadratmeter groß.

Mittlerweile arbeiten rund 63 Mitarbeiter*innen im Seniorenzentrum. Zudem ist die Einrichtung vollbelegt (Stand September 2023).





Berta-Schulz-Seniorenzentrum in Herne

Herzlich willkommen in der großen AWO-Familie!

Anfang Januar 2023 hat das Berta-Schulz-Seniorenzentrum in Herne offiziell seine Türen geöffnet. Die ersten Bewohner*innen zogen bereits einen Tag später in die Einrichtung, die insgesamt 80 Pflegeplätze auf einer Fläche von rund 5000 Quadratmetern bietet.

Eingebunden ist das Seniorenzentrum in ein lebendiges Quartier in Wanne-Eickel, das

Teilhabe ermöglicht und in dem keine Lange- weile aufkommt. Der AWO Unterbezirk Ruhr- Mitte hat dort eine Kita eröffnet, sodass der Austausch zwischen Alt und Jung gesichert ist. Das Seniorenzentrum bietet helle, großzügige Einzelzimmer mit bodentiefen Fenstern, und ein geselliges Miteinander in familiären Struk- turen. Die offizielle Eröffnung fand im Septem- ber 2023 im Rahmen eines Sommerfestes statt.



Seniorenzentrum „Alte Berginspektion“ in Waltrop

Coronapandemie: Plötzlich war nichts mehr normal

Die Pandemie hat gezeigt, dass wir trotz eines hochentwickelten Gesundheitssystems nicht ausreichend auf ein pandemisches Geschehen vorbereitet sind bzw. waren.

Dies betrifft in besonderem Maße auch die pflegerische Versorgung. Bei der Entwicklung von Lösungsansätzen für das bundes- und landesweite Krisenmanagement, wurde allzu oft die pflegerische Dimension vernachlässigt. Diesem Aspekt begegnete die AWO im westlichen Westfalen, indem hier alle Vertreter*innen des multiprofessionellen Teams einbezogen wurden. Somit standen nicht nur hygienische Aspekte im Vordergrund, sondern vielmehr die Fragestellung: Was bedeutet das Infektionsgeschehen für unsere Bewohner*innen? Und: Wie gelingt es trotz maximaler Prävention, Quarantänemaßnahmen und Kuration, Teilhabe, Kontakt und vor allem Kommunikation zu ermöglichen?

Weitere Herausforderung war die Beschaffung und Abrechnung von Testmaterial und die Versorgung der Seniorenzentren mit Schutzmaterial wie Schutzkitteln und FFP2-Masken. Allein durch den Fachbereich Pflege und Qualität wurden 3.700 Baumwollmasken, 11.500 OP-Masken, 10.000 FFP1-Masken, 22.000 FFP2-Masken sowie 20.000 Schutzkittel verteilt und entsprechend kommissioniert.

Die Coronapandemie erzeugte allein in NRW ca. 79 Coronaschutzverordnungen, ca. 60 Coronamantel- und Änderungsverordnungen, ca. 40 Corona-Test- und Quarantäneverordnungen, 7 Teststrukturverordnungen nebst 36 Allgemeinverfügungen. Diese mussten zeitnah umgesetzt und im Bezirk kommuniziert werden.

Mit Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht, zum 16. März 2022, galt es strategisch vorzugehen. Zum einen standen Aufklärung und Prävention im Vordergrund.

Zum anderen mussten die gesetzlichen und hygienischen Grundlagen in allen Einrichtungen des westlichen Westfalens umgesetzt werden. Die geplanten ersten Impfungen waren für Januar 2022 vorgesehen, standen aber eher zur Verfügung.

Durch schnelles Handeln einiger Einrichtungen und Impfteams wurde bereits Weihnachten mit den ersten Impfungen in den Seniorenzentren begonnen.

Unter den gesetzlichen Vorgaben war dies eine große Herausforderung. Als Hilfe erwies sich die App „Tante Laura“, die es den Menschen ermöglicht, dass der Kontakt zu Freund*innen und Angehörigen mit Bildern, Videos etc. aufrechterhalten bleibt.



AWO | Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

Tante Laura

Ich fühle mich nicht mehr allein

Tante Laura zieht bei der AWO ein:
Neues Projekt sichert den digitalen Draht zur Familie

Ein Projekt gegen das Alleinsein

Spontan ein Lächeln schicken, ein Bild oder einen Guten-Morgen-Gruß – dass die Menschen in den AWO Seniorenzentren in Kontakt mit ihren Angehörigen bleiben, ist der AWO eine Herzensangelegenheit. Deshalb startet der Bezirk ein neues Projekt und setzt „Tante Laura“ in ausgewählten Einrichtungen ein. Vorerst als Pilotprojekt.

AWO Ambulant GmbH – Pflegedienst Bottrop

Die AWO Ambulant GmbH versorgte in den vergangenen Jahren durchschnittlich 111 Pflegebedürftige pro Monat in der häuslichen Krankenpflege, der Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung. Der bezirkseigene Pflegedienst beschäftigt rund 11 gut ausgebildete Pflege-mitarbeitende, die von zwei Mitarbeiterinnen in der Verwaltung unterstützt werden.

Besonders prägend war die Auswirkung der Corona-Pandemie auf die Arbeit der Mitarbei-tenden.

Durch stets neue Vorgaben des Bundes und des Landes NRW musste die Arbeit der Pflegekräfte entsprechend der Coronaschutzverordnung, Infektionsschutzgesetze und den jeweiligen Schutzmaßnahmen angepasst werden.

Auch die Anforderungen der Test- und Qua-rantäneverordnung gekoppelt mit dem Impf-status der Mitarbeitenden, brachten viel Unsicherheit und eine deutliche Mehrbelastung mit sich.

Nach drei Jahren Corona-Pandemie und durch die hohe Inflation hat sich die Nachfrage des Pflegedienstes deutlich verändert.

Aufgrund der steigenden Kosten reduzieren die Pflegebedürftigen zum Teil die eingekauften Pflegeleistungen im SGB XI, um das Pflegegeld zum Beispiel für Lebensmittel und gestiegene Energiekosten einzusetzen.

Der Anteil der erbrachten SGB V-Leistungen in der häuslichen Krankenpflege zeigte hingegen eine Steigerung. Auch das Bedürfnis nach Beratung zeigt einen Aufwärtstrend.

Die ungeklärte Finanzierungsfrage in der häuslichen Krankenpflege stellt eine deutliche Belastung für den Pflegedienst dar.

Die AWO setzt sich vehement für eine Anerken-nung der stark gestiegenen Personalkosten im Rahmen der aktuellen Vergütungsverhandlung ein.

Eine weitere Herausforderung stellt der Arbeits-kräftemangel dar. An einigen Punkten führt dieser dazu, dass die Versorgung nicht mehr sichergestellt ist.



AWO berät und entscheidet mit: Arbeitsausschüsse

Der „Arbeitsausschuss Pflege, Gesundheit und Alter“ der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW (LAG FW) hat sich in den vergangenen vier Jahren wöchentlich mit dem Ministerium zum Thema „Corona und die daraus resultierenden Verordnungen“ ausgetauscht und darüber hinaus die Versorgungsstrukturen sowohl im stationären, teilstationären als auch im ambulanten Bereich sichergestellt. Schwerpunkte des Ausschusses waren die Themen:

- **Leiharbeit in der Pflege**
- **Pflegeausbildung**
- **Umsetzung Personalbemessung in der Pflege**

Diese wurden in die entsprechenden politischen Gremien transportiert und diskutiert.

Leiharbeit

Im Rahmen der Landtagswahl fand am 15.09.2022 eine Fachtagung der LAG FW zum Thema „Gute Pflege sichern! Heute und in Zukunft!“ in Schwerte statt. Landespolitiker*innen diskutierten mit Vertreter*innen der Pflege, die aus Einrichtungen und Diensten aus ganz NRW angereist waren. Aus dieser Fachtagung resultierte u. a. ein Hintergrundgespräch zur Problematik der „Leiharbeit“, das im Juni 2023 im Landtag mit den landespolitischen Sprecher*innen des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales geführt wurde. Dort wurden die massiven Auswirkungen auf die Träger und das Pflegepersonal erläutert und mögliche Lösungsansätze diskutiert.

Pflegeausbildung

Der Arbeitsausschuss hat sich mit der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe befasst, die den zunehmenden Personalmangel in allen Sektoren erläutert.

Die Pflegeausbildung ist wichtig, um die vorhandenen Strukturen in der Pflege zu erhalten. Daher ist es erforderlich, dass die Ausbildungsplätze für die Pflegeberufe weiter ausgebaut werden.

Aufgrund des Lehrkräftemangels, der erschwerten Situation bei der Praxisanleitung und weiteren Faktoren, ist eine ausreichende Anzahl von Ausbildungsplätzen nicht gegeben und der notwendige Personalaufwuchs ist nicht realisierbar. Darüber hinaus bietet die Pflegeversicherung lediglich eine sehr rudimentär finanzierte Ausbildung. Die Investitionskosten sowie die landesrechtlich geregelten Pflegefachassistentenausbildungen werden nicht berücksichtigt. Pflegeschulen können zwar Fördermittel beantragen, um die jahrelange Unterfinanzierung auszugleichen, jedoch können diese aufgrund von Verzögerungen seitens der Genehmigungsbehörden nicht fristgerecht beantragt oder verausgabt werden. Zudem stellen sie keine dauerhafte Finanzierung der Ausbildungsinfrastruktur sicher, da sie an die Haushaltslage des Landes geknüpft sind.

Auch die Etablierung der generalistischen Assistenz Ausbildung hat gezeigt, dass es wesentliche Herausforderungen gibt.

Beispielsweise geht die fehlende Finanzierung zu Lasten der ausbildungswilligen Träger und damit der Pflegebedürftigen und Nutzer*innen.

Diese entsprechenden Ausführungen hat der Arbeitsausschuss im Rahmen einer Sitzung des Landesausschusses Pflege und Alter antragsstellend eingebracht.

Umsetzung Personalbemessung in der Pflege

Zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens wurden sowohl Gespräche mit dem MAGS als auch mit Vertreter*innen der Selbstverwaltung geführt, um die notwendigen Voraussetzungen, die Implementierung sowie die Finanzierung zu klären. Die LAG FW setzt sich dafür ein, das Personalbemessungsverfahren möglichst vollständig umzusetzen. Daraus folgt, dass eine erhebliche Mehrpersonalisierung insbesondere im Bereich zusätzlicher Assistenzkräfte notwendig wird. Dementsprechend müssen Ausbildungskapazitäten gesichert und neu geschaffen werden. Der geforderte Personalmix mit den verschiedenen Qualifikationsniveaus erfordert erhebliche Organisations- und Personalentwicklungsprozesse. Darüber hinaus

muss der landesrechtliche Rahmen geschaffen werden, um die Ablösung der Fachkraftquote im Sinne der neuen Gesetzgebung umzusetzen. Um diese notwendigen Strukturen und Abstimmungen abzustimmen, hat der Arbeitsausschuss die Installation einer AG Personalbemessung angestoßen.

Grundsatzausschüsse: Gemeinsam für die Pflege – ambulant und stationär

- **Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG):** Im Rahmen dieses Gesetzes konnten die vollstationären Einrichtungen ab dem 01.01.2021 Vergütungszuschläge, die von der Pflegekasse zu tragen waren, für zusätzliches Personal im Pflegehilfskraftbereich vereinbaren. Eine wesentliche Zielrichtung war, Ausbildungen im Bereich Assistenz- oder Helferausbildungen zu fördern.

- **Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG):** Angestoßen durch das sogenannte Rothgang-Gutachten bedeutet das GVWG die grundlegendste personelle Umstellung im stationären Bereich seit Einführung der Pflegeversicherung. Damit sind weitreichende Veränderungen verbunden: Insbesondere bei der Organisation und Strukturierung des Personaleinsatzes, bei der gesetzlichen Fachkraftquote und bei der Refinanzierung von Mehrpersonal. Hierzu waren viele Details zu diskutieren, abzustimmen und landesrechtlich festzulegen. Die neuen Anforderungen werden die stationäre Pflege in den nächsten Jahren tiefgreifend strukturell verändern. Die Entscheidungen zur Umsetzung werden in den Grundsatzausschüssen getroffen.

Grundsätzlich wird sich das Verhandlungsgeschehen ab dem 01.07.2023 durch neue Rahmenbedingungen deutlich verändern. Zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens (PeBeM) wurden u.a. Gespräche mit dem MAGS geführt, um Fragen zur Implementierung und zur Finanzierung zu klären.

- **Rettungsschirm zum Ausgleich der Pandemiebedingten finanziellen Belastungen der Pflegeeinrichtungen:** Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, die wegen der Pandemie mit außerordentlichen Aufwendungen und Mindereinnahmen zu kämpfen

hatten, die nicht anderweitig finanziert wurden, bekamen diese aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung erstattet. Der Erstattungszeitraum belief sich vom 01.03.2020 bis zum 30.06.2022. Diese Erstattungen haben sich als ein wesentlicher Faktor erwiesen, dass Einrichtungen die Versorgung ihrer Bewohner*innen während der Pandemie aufrechterhalten konnten.

- **Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG):** Um Pflegebedürftige bei den Eigenanteilen zu entlasten, wurde im März 2023 das PUEG erlassen. Menschen mit den Pflegegraden 2 bis 5 erhalten in der vollstationären Pflege ab dem 01.01.2024 einen erhöhten Leistungszuschlag zum Eigenanteil. Die Höhe des Zuschlags ist abhängig von der Verweildauer.

- **Digitalisierung:** Bis 01.07.2025 ist der Anschluss aller Pflegeeinrichtungen und ambulanten Dienste an die Telematikinfrastruktur (TI) verpflichtend. Sie vernetzt alle Akteure des Gesundheitswesens und gewährleistet den sicheren Austausch von Informationen. Verordnungen können zukünftig direkt beim Arzt digital ohne lange Fahrt- und Wartezeiten angefordert werden. Auch die Beschäftigtennummer ist im Rahmen der Digitalisierung verpflichtend eingeführt worden, um Leistungen gegenüber den Kranken- und Pflegekassen abrechnen zu können. Die AWO unterstützt die Bestrebungen durch die Digitalisierung, Arbeitsprozesse zu verschlanken, um somit die Pflegekräfte von aufwendigen Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

- **Refinanzierungsverfahren der Ausbildungskosten der Pflegefachassistenz im ambulanten Bereich:** Mit Einführung der generalistischen Pflegefachassistentenausbildung wurde eine neue Systematik der Refinanzierung der Ausbildungskosten aufgestellt. Pflegedienste, die die Ausbildung zur Pflegefachassistenz anbieten, erheben zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung für Auszubildende einen Ausbildungsaufschlag auf den vereinbarten Basispunktwert des Pflegedienstes. Durch diese Systematik entsteht jedoch ein Wettbewerbsnachteil für die auszubildenden Pflegedienste, da sie durch den zusätzlichen Ausbildungsaufschlag teurer werden. Die AWO setzt sich für eine bessere Refinanzierung der Ausbildungskosten und einen zusätzlichen und refinanzierten Einsatz von Praxisanleitern ein.

AWO-Pflegesschulen: Generalistik erfolgreich gemeistert!

Zugegeben: Die neue Pflegeausbildung – die so genannte Generalistik – hatte einige Anlaufschwierigkeiten. Sowohl die Träger der praktischen Ausbildung als auch die Pflegeschulen standen zunächst vor der großen Herausforderung, sich umzustellen.

Mittlerweile ist dies erfolgreich gelungen: Seit dem Jahr 2020 bietet der Bezirk die Ausbildung „Pflegefachfrau/-mann“ nach dem Pflegeberufgesetz und ab dem Jahr 2021 zusätzlich die in NRW landesrechtlich geregelte einjährige „Ausbildung zum*zur generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistent*in“ an.

Ende 2022 beendeten zunächst die letzten Altenpfleger*innen ihre Ausbildung bei der AWO Westliches Westfalen. Die rund 140 Pflegefachkräfte wurden mit einer großen Party in Gelsenkirchen verabschiedet.

Im März 2023 folgten die Absolvent*innen der Generalistik:

Der erste Ausbildungskurs beendete an der AWO-Pflegeschule in Marl mit einer kleinen Schülerinnenzahl die Ausbildung. Ein halbes Jahr später ließen 120 Pflegefachfrauen und -männer und 40 Pflegefachassistent*innen die Korken knallen: Sie feierten in Kamen ihre Abschlüsse.

Insgesamt bilden die Pflegeschulen des Bezirksverbands in Marl, Gelsenkirchen, Kamen, Gevelsberg, Bochum und Dortmund für und mit den AWO-Seniorenzentren und weiteren Kooperationspartnern anderer Träger aktuell 510 Pflegefachfrauen und -männer und 100 Pflegefachassistent*innen aus (Stand: August 2023).

Davon werden 60 % in den stationären Pflegeeinrichtungen der AWO ausgebildet: Das sind insgesamt 435 Pflegefachfrauen und -männer sowie 90 Pflegefachassistent*innen. Einige wenige von ihnen besuchen Pflegeschulen anderer Träger, weil die Entfernung zu einer AWO-Pflegeschule zu groß ist.

Die Ausbildungsverordnung zur Pflegefachassistentenz bietet in § 10 (3) die Möglichkeit für langjährig in der Pflege Beschäftigte, lediglich durch die Teilnahme an der staatlichen Abschlussprüfung die Qualifikation „Pflegefachassistent*in“ zu erwerben. Gemeinsam mit den Seniorenzentren und dem Lotte-Lemke-Bildungswerk haben die AWO-Pflegesschulen bisher rund 60 Personen auf die Prüfung vorbereitet und ihnen damit die Qualifikation ermöglicht. Diese ist ein wichtiger Schritt zur Sicherung des Personals im Sinne der neuen Personalbemessung und in Zeiten des Arbeitskräftemangels in der Pflege.

Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger, Menschen für die Pflege zu gewinnen und sie auszubilden und weiter zu qualifizieren.

Leider zeichnet sich ab, dass die generalistische Ausbildung häufiger abgebrochen wird als die ursprüngliche. Deswegen hat die AWO ihre Auszubildenden im Frühjahr 2023 zum Fachtag „Deine Stimme in der AWO-Pflegeausbildung zählt“ eingeladen. Dort hatten die Berufseinsteiger*innen die Gelegenheit, über ihre Erfahrungen sowohl in der theoretischen Ausbildung in den Pflegeschulen als auch in der praktischen Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen zu berichten.



Aus den vielen ehrlichen und konstruktiven Rückmeldungen ist das Projekt „Ausbildungsabbrüche senken und Übernahmequote steigern“ entwickelt worden. Mit unterschiedlichen Maßnahmen sollen die Pflegeauszubildenden in Theorie und Praxis besser begleitet werden, um frühzeitig zu verhindern, dass sie die Ausbildung abbrechen. Zudem soll die Übernahme nach der Ausbildung gesichert werden.

Eine der größten Herausforderung bei der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung war es, anerkannte Lehrkräfte für die Pflegeschulen zu gewinnen. Insgesamt konnten 15 Lehrer*innen für die AWO-Pflegeschulen gewonnen werden.

Mittlerweile unterrichten 42 hauptamtliche Lehrkräfte an den sechs Standorten. Unterstützt werden sie von freiberuflichen Dozent*innen, die mit jeweils sehr unterschiedlichen Stundenumfängen tätig sind.

Diese neuen Beschäftigten hat die AWO gefragt, ob und wie die Einarbeitung noch verbessert werden kann und welche Aspekte für die Aufnahme und den Verbleib an den Pflegeschulen wichtig sind. Die Gewinnung der neuen Lehrkräfte ist demnach aus zwei Gründen gut gelungen:

1. Das gute Konzept der Lucy-Romberg-Pflegeschulen und die enge Zusammenarbeit der Teams an den einzelnen Standorten.
2. Die neue Ausstattung der Pflegeschulen, die dank des NRW-„Investitionsprogramms für Pflegeschulen“ möglich war.

Mit diesen Mitteln wurde für alle Schulstandorte ein gemeinsames Design entwickelt und die Unterrichts- und Sozialräume mit modernem Mobiliar eingerichtet.

So entstand eine lernfördernde, wertschätzende und kommunikative Umgebung. Die Theorie- und Praxisunterrichtsräume unterstützen das gemeinsame und das selbstorganisierte Lernen.

Für die Mitarbeiter*innen wurden zudem rückschonende Büromöbel angeschafft.



Neu ausgestatteter Unterrichtsraum unserer Pflegeschule in Kamen

K L I M A N E U T R A L

Warum klimafreundlich pflegen?

Auf der AWO Bundeskonferenz im Juni 2021 wurde als zentrales Ziel die Klimaneutralität vor 2040 festgelegt. Im März 2022 beschloss der AWO Bundesausschuss einen entsprechenden Maßnahmenkatalog.

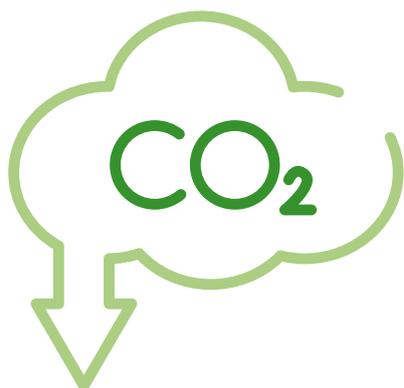
Bundesweit werden rund 790.000 Menschen in Pflegeeinrichtungen vollstationär betreut (Statistisches Bundesamt 2022). Dies entspricht etwa 1 % der deutschen Bevölkerung – Tendenz steigend. Das Erreichen des Klimaschutzziels bedeutet für stationäre Pflegeeinrichtungen, dass durchschnittlich 87 % der Emissionen einzusparen sind. Daher ordnet die AWO diesen Dienstleistungssektor als bedeutendes Handlungsfeld im Klimaschutz ein.

Vom Modell- zum Verbundprojekt: „klimafreundlich pflegen – überall!“

Schon von 2018 bis 2020 hat die AWO mit bundesweit 40 Einrichtungen im Rahmen des Pilotprojekts Ansätze für klimafreundliches Verhalten in der Pflege entwickelt und erprobt. Die seither gesammelten Erfahrungen und Daten werden nun in dem bundesweiten Verbundprojekt „klimafreundlich pflegen – überall!“ gemeinsam mit fünf Landes- und Bezirksverbänden und 90 stationären Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe reflektiert, ausgebaut und in die Breite getragen. Hierbei sind nicht nur Häuser der Arbeiterwohlfahrt, sondern auch einige wenige Einrichtungen externer Träger beteiligt.

Über den Zeitraum von drei Jahren (2021 – 2024) wird das Vorhaben im Zuge der Nationalen Klimaschutzinitiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert.

Fünf Regionalstellen betreuen und begleiten die am Verbundprojekt beteiligten Einrichtungen intensiv.



Regionalkoordination West

Der Bezirk stellt eine Regionalkoordination und begleitet insgesamt 16 Seniorenzentren in der Region West (NRW). Teilnehmende aus dem westlichen Westfalen:

- Hermann-Görlitz-Seniorenzentrum, Bergkamen
- Heinrich-König- Seniorenzentrum, Bochum
- Ernst-Löchelt-Seniorenzentrum, Bottrop
- Seniorenwohnstätte Eving, Dortmund
- Wolfgang-Glaubitz-Seniorenzentrum, Hamm
- Wally-Windhausen-Seniorenzentrum, Herten
- Seniorenzentrum Ibbenbüren/Weberstraße, Ibbenbüren
- Seniorenzentrum Ibbenbüren/Klosterstraße, Ibbenbüren
- Richard-Winkel-Seniorenzentrum, Lennestadt

In einem ersten Schritt wurden individuelle CO₂-Fußabdrücke für die Einrichtungen erhoben und analysiert.

Auf Basis dieser Bilanz erarbeiten die Teams jeder Einrichtung unter Anleitung der Regionalkoordinatoren individuelle Maßnahmen, die über den Projektzeitraum umgesetzt und abschließend bewertet werden.

Gemeinsam gilt es herauszufinden, wie:

- **Bewohnende und Mitarbeitende in den Veränderungsprozess eingebunden werden können**
- **Pflegequalität in einem gleichbleibend hohen Maß sichergestellt wird**
- **Klimaschutz im Pflegealltag wirkungsvoll und realistisch umgesetzt werden kann**

Die Handlungsfelder reichen von der Energieversorgung des Hauses über den Ressourcenverbrauch und das Vermeiden von Abfällen bis hin zu Fragen einer umweltfreundlicheren Gestaltung der täglichen Verpflegung. Darüber hinaus ist die Sensibilisierung aller beteiligten Akteure für die Wirksamkeit von Klimaschutzmaßnahmen essenziell.

Laut BMUV (2020) ist ein Anteil von 15 % der CO₂-Emissionen pro Kopf auf Ernährung zurückzuführen. In der stationären Altenpflege wiederum ist die Speiseversorgung verantwortlich für rund 45 bis 55 % der Gesamtemissionen und steht somit im Mittelpunkt vieler Aktivitäten. *Muster-Seniorenzentrum, Stand 2022, Quelle: NiNo-nino-nachhaltigkeit.de*

So ergänzten einige Einrichtungen das Speiseangebot schrittweise unter Berücksichtigung der Wünsche der Bewohner*innen um gesunde, vegetarische Komponenten.

Ausblick: CO₂-Fußabdruck für alle Seniorenzentren

Künftig werden für alle stationären Pflegeeinrichtungen im westlichen Westfalen im 3-Jahres-Zyklus CO₂-Fußabdrücke erstellt, ausgewertet und anschließend Maßnahmen abgeleitet. So wird langfristig Klimaschutz verankert und Emissionen dauerhaft reduziert.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



NATIONALE KLIMASCHUTZ INITIATIVE



Fachbereich Hauswirtschaft: Projekt gegen Lebensmittelverschwendung

Jährlich werden weltweit laut Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1.3 Milliarden Tonnen essbare Lebensmittel unnötig weggeworfen. Gleichzeitig leiden mehr als 800 Millionen Menschen an Hunger.

Deutschland hat sich 2019 mit der „Nationalen Strategie zur Reduzierung der Lebensmittelverschwendung“ verpflichtet, der weltweiten Verschwendung entgegenzutreten.

Einen Beitrag, Lebensmittelabfälle zu vermeiden, hat der Bezirk Ende 2021 gemeinsam mit sechs ausgewählten Seniorenzentren in einem Projekt geleistet. Ziel ist es, Lebensmittelabfälle zu reduzieren, um globale Ressourcen zu schonen.

Im Rahmen des Projektes wurden Informationen zu Aufkommen, Zusammensetzung und Wertigkeit von Lebensmittelabfällen sowie deren Entsorgungsgründe erhoben. Abfallmessungen sind die grundlegenden Voraussetzungen zur Orientierung.

Aus den Ergebnissen wurde gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen ein Maßnahmenkatalog erarbeitet. Anschließend wurde Bilanz gezogen.

1 Tonne Lebensmittelabfälle gespart

Die Maßnahmen zeigten in den teilnehmenden Seniorenzentren unterschiedlich große Erfolge: Die Menge der Lebensmittelabfälle konnte je nach Projekthaus zwischen 17 und 37 % reduziert werden. Im Durchschnitt wurden die Lebensmittelabfälle um 22 % reduziert. Das entspricht einer Einsparung von mehr als einer Tonne.

Das Projekt hat gezeigt, dass selbst durchgeführte Abfallmessungen die Potenziale zur Reduzierung der Lebensmittelabfälle für die Mitarbeiter*innen deutlich machen. Das Messen hat die Menge der Abfälle sichtbar gemacht und die Motivation bei allen Beteiligten deutlich erhöht, diese zu reduzieren.

Ausblick: Langfristiges Abfallmonitoring

Auf Grundlage des Projektes wurde ein Prozess erarbeitet, um Lebensmittelabfälle für alle Seniorenzentren dauerhaft zu reduzieren.

Somit wird sich die AWO im westlichen Westfalen zukünftig und nachhaltig mit der Problematik der Lebensmittelabfälle auseinandersetzen und einen wesentlichen Beitrag zur Schonung der Ressourcen leisten.

Impressum

Herausgeber:

Arbeiterwohlfahrt
 Bezirksverband Westliches Westfalen e.V.
 Kronenstraße 63 - 69
 44139 Dortmund
 Telefon 0231 5483 - 0
 Telefax: 0231 5483 - 209
 Email: info@awo-ww.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Jörg Richard V. i. S. d. P.

Redaktion:

Katrin Mormann

Konzept und Gestaltung

Puy Yeu Sandau, Catrin Trorlicht

Bildnachweise:

S. 6 Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen, S. 7 NRW SPD, Jens von Zoest, S. 15 Rudolf,
 S. 19 Christopher Becker, Theater Löwenherz, S. 22 - 23 Alexander Völkel, Jörg Richard,
 S. 30 - 33 Bezirksjugendwerk der AWO WW, Gregor Schwind, S. 34 - 40 UB Ruhr-Lippe-Ems,
 UB Ennepe-Ruhr, UB Gelsenkirchen/Bottrop, UB Hagen/Märkischer Kreis, UB Hochsauerland-Soest,
 KV Siegen-Wittgenstein-/Olpe, UB Münsterland-Recklinghausen (Oliver Mau), S. 44 - 47 Bernd Henkel

stock.adobe.com:

Titelseite/5/13/41/65/85 ©tai111, S. 48 ©jocsitoeroe, S. 51 ©Kzenon, S. 52 ©Marco2811,
 S. 62 ©sulit.photos, S. 63 ©Prostock-studio, S. 66 ©peterschreiber.media, S. 68 ©xyz+/@Thomas R.,
 S. 69 ©Zhenia, S. 70 ©ink drop, S. 74 ©bsd studio, S. 75 ©bluedesign, S. 76 ©arthead, S. 77 ©j-mel,
 S. 78 ©ARMY PICCA, S. 81 ©AA+W, S. 86 ©MQ-Illustrations, S. 87 ©BillionPhotos.com, S. 90 ©Peter,
 S. 91 ©lightpoet /©rcx, S. 94 ©Edler von Rabenstein, S. 96 ©blende11.photo/@YEVHENIA, S. 98 ©Christian

Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt,
 beim AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e.V.

Das Copyright für die Bilder auf den Seiten 15, 62, 63 und 64
 liegt beim AWO Bundesverband e.V./Frank Schinski.

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier.

Stand: Frühjahr 2024

