



AWO Weser-Ems – an Werten orientiert

Geschäftsbericht für die Bezirkskonferenz 2024
AWO BEZIRKSVERBAND WESER-EMS E. V.



rund
8.000

Mitglieder

rund
4.200

Mitarbeiter*innen
in der Region

rund
1.700

ehrenamtlich
Tätige

rund
90

Ortsvereine

14

Kreisverbände

Inhalt

Das Präsidium und der Vorstand des AWO Bezirksverbands Weser-Ems e. V.	4–5
Vorwort	6–7
Berichte aus den Bereichen	8–51
Pflege und Wohnen im Alter	8–11
Kinder, Jugend und Familie	12–15
Sucht und Soziale Psychiatrie	16–19
WEWiD und WERKe	20–21
Rehabilitationsklinik Werscherberg	22–23
Tarifpolitik	24–25
Verbandliches	26–29
Personalpolitik und -entwicklung	30–34
Qualitätsmanagement	35
Inklusion	36
Gleichstellung und Vielfalt	37
Digitalisierung	38–40
Datenschutz	41
IT	42
Compliance	43
Baumanagement Energiemanagement	44–49
Freiwilligendienste (FSJ) Ehrenamt	50–51
Impressum	52



***Wer Hilfe braucht, um
sich selbst zu helfen,
kann immer zu uns
kommen.***



***Wer professionell und
engagiert betreut werden
will, kann auf die AWO
bauen.***



***Wer in Not gerät, kann
sich auf die Unterstützung
der AWO verlassen.***



***Wer kein Gehör
findet, kann stets mit der
AWO rechnen.***

Das Präsidium und der Vorstand des AWO Bezirksverbands Weser-Ems e. V.

Präsidium



Dr. Harald Groth
Vorsitzender



Dr. Lothar Knippert
Stellv. Vorsitzender



Ulla Groskurt
Stellv. Vorsitzende



Wolfgang Wulf
Stellv. Vorsitzender

Vorstand



Thomas Elsner
Vorsitzender



Christoph Fehringer
Kaufmännischer Vorstand



Thore Wintermann
Vorstand Verband/Politik

Vorwort

Gerade in Krisenzeiten ist die AWO für die Menschen in der Region da und setzt sich für soziale Teilhabe ein.

Ein junger Mann kämpft sich während des schneereichen Corona-Jahres 2021 zu Fuß durch einen Sturm zur Arbeit. Er ist bei einer AWO Einrichtung in Osnabrück für Menschen mit psychischen Erkrankungen beschäftigt. Der Schnee türmt sich am Straßenrand – Busse und Bahnen fahren seit dem frühen Morgen nicht mehr. Der Schichtwechsel steht um 6 Uhr an, die Kolleg*innen und Klient*innen warten auf ihn. Durchgefroren und mit 40 Minuten Verspätung erreicht er seinen Arbeitsplatz.

Die Freude ist groß, doch der junge Mann wiegelt ab: „Das ist doch meine Pflicht, ich kann Euch doch nicht allein lassen.“ In Zeiten multipler Krisen mit Coronafolgen, Angriffskriegen mitten in Europa, starken Migrations- und Fluchtbewegungen sowie der höchsten Inflation seit 70 Jahren stemmen sich Verbände der Wohlfahrt gegen vielfältige Herausforderungen. Zusätzlich beschwert wird die Arbeit durch einen zunehmenden Arbeitskräftemangel und eine oft schmalere werdende Refinanzierung der erbrachten Leistungen.

Das Soziale, so scheint es, wird angesichts der weltweiten Katastrophen zur freiwilligen Kür. Doch wer so denkt, irrt. Das Soziale hat die zentrale Aufgabe, die Folgen aller Krisen, die jede und jeden treffen können, abzufedern. Gleichzeitig sorgt eine funktionierende soziale Infrastruktur für Vertrauen in

das politische System. Wem in der Not geholfen wird, der weiß, dass er sich auf die Demokratie verlassen kann. Die Sozialwirtschaft ist die wichtigste Brandmauer gegen antidemokratische Kräfte, die – leider – an Stärke gewinnen.

Daher ist es an der Zeit, das Soziale auszubauen, zu festigen und auf stabile Füße zu stellen, um den sozialen Frieden in der Region Weser-Ems und die Kinder, Älteren, Frauen, Menschen mit Migrationserfahrung sowie Menschen mit spezifischen Förderbedarfen zu schützen und um auch in Zukunft dort die helfende Hand zu reichen, wo sie benötigt wird.

Dies ist die Philosophie der AWO Weser-Ems. Trotz der wachsenden Herausforderungen hat der Verband in den vergangenen Jahren seine Angebote aufrechterhalten und überdies kontinuierlich ausgebaut. Die Richtschnur bilden dabei stets die AWO Werte und die sozialen Rechte der Menschen in der Region. Die Bedarfe steigen kontinuierlich. Entsprechend werden die AWO Angebote sehr gut angenommen, und neue Konzepte etwa für die Bereiche der jungen Pflege und Wohnangebote, Seniorenwohnungen, der Jugendhilfe und Familienberatung erweitern das Portfolio sozialer Dienstleistungen. Neue AWO Standorte werden erweitert oder neu erschlossen.

Die über 4.200 AWO Mitarbeiter*innen in der stationären wie ambulanten Pflege, in der

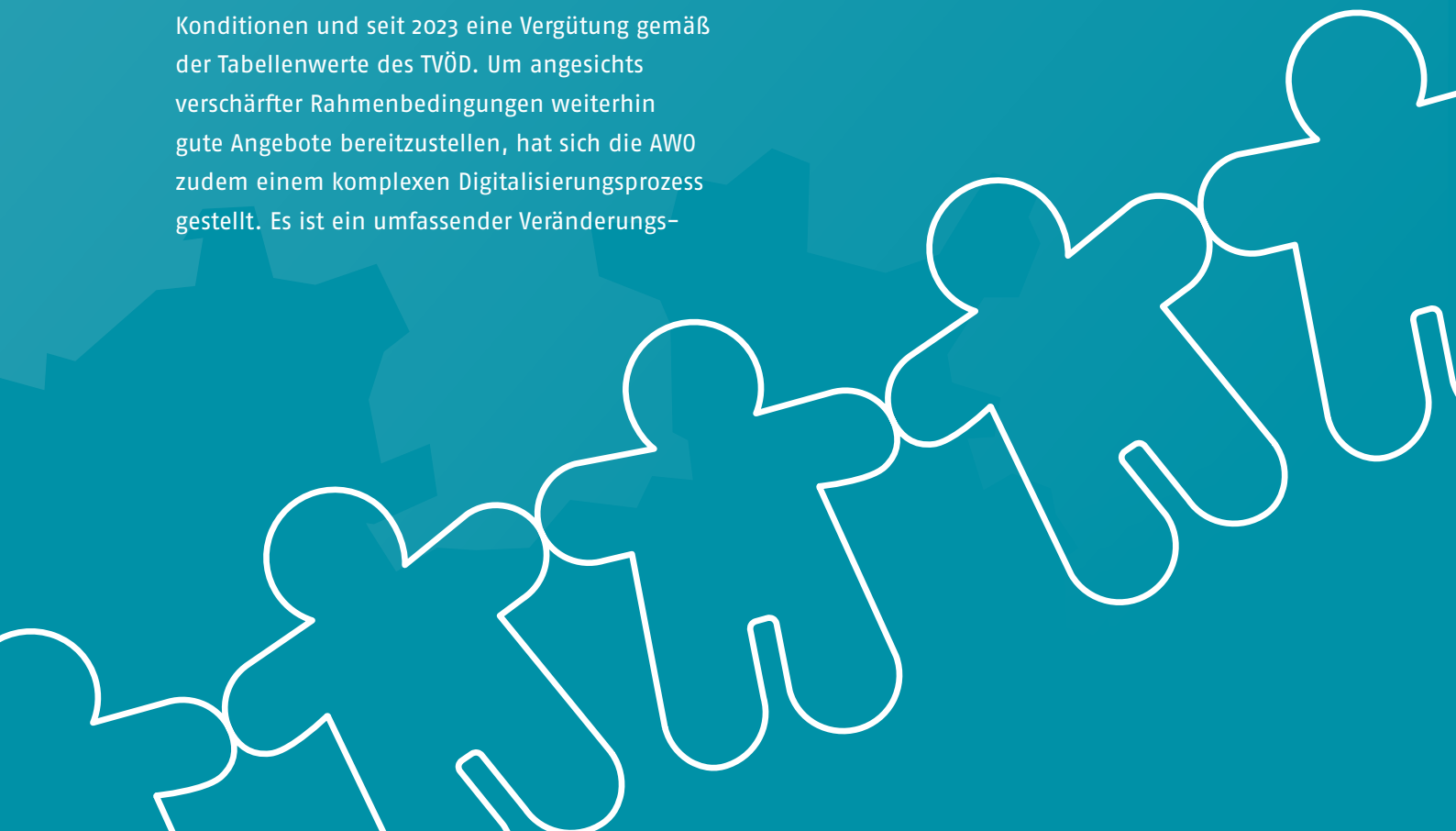
Sprachheilarbeit, in den Kitas, in den Beratungsstellen und in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe bilden den Herzschlag dieser lebendigen und sich kümmernden Organisation. Jeden Tag setzen sich die Kolleg*innen in den Einrichtungen dafür ein, soziale Unwucht ins Lot zu bringen. Sie ermöglichen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, bieten Rat sowie Unterstützung und zeigen Perspektiven für ein Leben in einer Gemeinschaft, die auf demokratischen Werten basiert. Dabei ist die AWO wie alle Mitbewerber*innen von einem wachsenden Arbeitskräftemangel betroffen. Gerade Stellen an Standorten in ländlichen Regionen sind schwer zu besetzen.

Hier steuert die AWO Weser-Ems gezielt gegen und bietet ihren Mitarbeiter*innen attraktive Konditionen und seit 2023 eine Vergütung gemäß der Tabellenwerte des TVÖD. Um angesichts verschärfter Rahmenbedingungen weiterhin gute Angebote bereitzustellen, hat sich die AWO zudem einem komplexen Digitalisierungsprozess gestellt. Es ist ein umfassender Veränderungs-

prozess, bei dem bereits weitreichende Veränderungen im Sinne einer agilen Organisation gemeistert wurden.

Auch die Arbeit der AWO Weser-Ems als starker Sozialverband mit seinen über 8.000 Mitgliedern ist angesichts der sozialen Lage kaum zu unterschätzen. Es kommt auf jede AWO Freundin und jeden AWO Freund an, denn die AWO Weser-Ems ist für viele Menschen in der Region ein Kompass, der in diesen schwierigen Zeit eine Richtung weist.

Die soziale Arbeit ist keine freiwillige Kür, sondern Pflichtaufgabe. Dies insbesondere für die AWO als Verband der Freien Wohlfahrtspflege. Wir werden die Menschen in unserem Land nicht allein lassen.





**In puncto Pflege setzt die AWO
Weser-Ems auf Ausbildung, um dem
Fachkräftemangel zu begegnen.**

Pflege und Wohnen im Alter

Unsere Bewohner*innen ebenso wie unsere Kund*innen sollen gut versorgt sein. Deshalb legen alle Mitarbeiter*innen größten Wert darauf, die Angebote und Leistungen stetig zu verbessern und weiterzuentwickeln.



Älteren Menschen bedarfsgerechte Hilfen anzubieten ist der AWO seit ihrer Gründung ein zentrales Anliegen. Über mehr als sechs

Jahrzehnte bietet die AWO Weser-Ems mit der Gesellschaft Wohnen und Pflegen vielfältige Angebote in puncto Pflege.

Gemäß der AWO Werte geht es darum, älteren Menschen ein neues Zuhause zu geben, in dem

sie sich geborgen, angenommen und sicher fühlen können. Ob in den zahlreichen AWO Pflege-Einrichtungen im Weser-Ems-Raum oder bei der Versorgung in der eigenen Häuslichkeit durch unsere Ambulanten Pflegedienste – Bewohner*innen und Kund*innen sollen sehr gut versorgt werden. Überdurchschnittliches Engagement der Mitarbeiter*innen und die Bereitschaft, sich weiterzubilden, sichern diesen hohen Qualitätsstandard. So gelingt es, die Angebote und Leistungen im Bereich Altenpflege stetig zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Innovative Angebote im Bereich Junges Wohnen

Damit gute Pflege gelingt, braucht es Konzepte, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit

einem Pflegebedarf abgestimmt sind. Quartierslösungen bieten hier ideale Lösungen, um individuelle Pflegeangebote zu ermöglichen. So eröffnete die AWO mit dem Wohnpark Up Fehn in Großefehn, der AWO am Burggraben in Leer und der AWO Am Zwischenahner Meer im Rahmen von Quartierslösungen weitere hochmoderne Einrichtungen, die exakt auf die individuellen Bedürfnisse der Bewohner*innen ausgerichtet sind. Dabei beobachtet die AWO gesellschaftliche Entwicklungen sowie Veränderungen und kreiert abgestimmte Konzepte. Als neues Angebot am Standort in Großefehn ist daher das Junge Wohnen hinzugekommen. Bisher ist es gerade für junge Männer und Frauen, die pflegebedürftig sind, schwierig, eine angemessene Versorgung und Pflege zu finden. Die AWO geht mit dem Jungen Wohnen Großefehn auf diesen wachsenden Bedarf ein, um für jüngere Menschen eine abgestimmte Versorgung zu realisieren.

Angebote weiterzuentwickeln und möglichst breiten Bevölkerungskreisen zugänglich zu machen, bedeutet für die AWO durch eine aktive Verbandsarbeit und die Mitgestaltung der niedersächsischen Pflegepolitik politische Impulse zu geben. Dies beginnt in den Ortsvereinen und der Arbeit ihrer zahlreichen Mitglieder und setzt sich in vielen Gremien auf Landes- und Bundesebene fort.

Personalbemessung

Gute Pflege braucht einen guten Personalschlüssel. Die AWO begrüßt, dass ein neues Personalbemessungsinstrument für die vollstationäre Pflege entwickelt wurde. Die vollständige Umsetzung ist eine zentrale Forderung der AWO in Niedersachsen. Nach einer wissenschaftlich geleiteten Studie durch die Universität Bremen wurden die Personalschlüssel gemäß den jeweiligen pflegerischen Bedarfen ermittelt und über das SGB XI in Teilen umgesetzt. Dies nimmt die AWO Weser-Ems zum Anlass,



Überall im Weser-Ems-Raum findet sich das AWO Herz.

auch die Personalsituation in den stationären Einrichtungen weiter zu verbessern und die Personalausstattung im Rahmen der Vorgaben zu erhöhen. Aufgrund der Reform steigt der Bedarf an Pflegepersonal und wird sich in den kommenden Jahren weiter erhöhen. Dabei ist ein Qualifikationsmix gefragt: Die Studie hat aufgezeigt, dass unterschiedliche Qualifikationen zur Versorgung der pflegebedürftigen Menschen notwendig sind, um die jeweiligen Aufgaben in den Einrichtungen zu erledigen.

Ambulante Pflege

Im Bereich der ambulanten Pflege sehen wir uns mit großen Herausforderungen konfrontiert. Das Gros der pflegebedürftigen Menschen wünscht sich, den Lebensabend in der eigenen Häuslichkeit zu verbringen. So sind es häufig Angehörige, die die Pflege übernehmen. Der größte Anbieter an Pflegeleistungen ist daher das familiäre und

soziale Umfeld der pflegebedürftigen Menschen, da institutionelle Pflege oft fehlt. Die Bedarfslage wird daher verkannt und in den Pflegestatistiken nicht erfasst.

Somit wird das Ausmaß der fehlenden Versorgung nicht deutlich. Die AWO hat lange für die Erhaltung aller Ambulanten Dienste gekämpft, um eine Versorgung im ländlichen Regionen weiter sicherzustellen.

Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist dies leider nicht mehr möglich. Der wirtschaftliche Druck und die unzureichende Refinanzierung führten dazu, dass die AWO die Dienstleistung nicht an allen Standorten erhalten konnte.

**Kompetenz und Menschlichkeit
stehen im Mittelpunkt der Pflege.**



Ausbildung in der Pflege

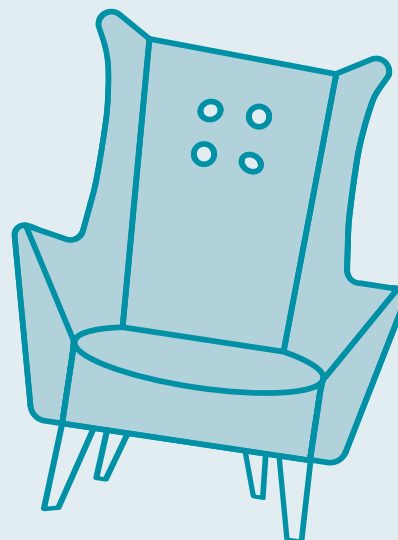
Mit einer umfassenden Reform wurden die drei Gesundheitsfachberufe zu einer generallistischen Pflegeausbildung zusammengefasst. Auszubildende erlangen künftig in diesem Bereich den Abschluss Pflegefachfrau /-mann. Diese neu konzipierte Ausbildung wurde im Jahr 2020 eingeführt, der erste Ausbildungsturnus endete im Jahr 2023. Die Ausbildungskonzepte wurden entsprechend den Anforderungen angepasst und teilweise neu erstellt. Auch das Konzept der Praxisanleitung musste aufgrund dieser Änderungen von der AWO reformiert werden. Die Auszubildenden absolvieren einen hohen Anteil an Fremdpraktika bei relevanten anderen Fachbereichen. Der flankierende theoretische Unterricht sorgt dafür, dass sich die Auszubildenden weniger in den Stammeinrichtungen befinden, als vor der Reform. Hier besteht Handlungsbedarf, und dies muss in den Konzepten unbedingt berücksichtigt werden, um den Kontakt zu den Auszubildenden zu erhalten. Aktuell werden durchschnittlich 50 bis 60 Auszubildende pro Jahrgang in den Einrichtungen ausgebildet.

Neben dem Bedarf an Pflegefachkräften steigt auch der Bedarf an ausgebildeten Pflegeassistentenkräften. Um auch hier der Nachfrage in den Einrichtungen gerecht zu werden, wurde in den Ausbildungskonzepten auch dieser Ausbildungsgang berücksichtigt und soll noch weiter ausgebaut werden. Momentan gilt es, bei diesem Projekt noch gesetzliche Hürden abzubauen.

Eine gute Ergänzung wird hier das für 2024 aufgebaute Angebot an dualen Studiengängen „Pflege“ in Niedersachsen sein, um den Fachkräften auch den Weg in akademische Felder zu öffnen und als Branche hiervon zu profitieren.



**AWO Mitarbeiter*innen in der Pflege
aus dem Bereich WuP.**





**Logopädie ist ein wichtiger Baustein
im Portfolio der Gesellschaft
Kinder, Jugend und Familie.**



Kinder, Jugend und Familie

Die AWO möchte für alle da sein, unabhängig von (sozialer) Herkunft, ethnischer und konfessioneller Zugehörigkeit und von klein auf. Bei ihr bleibt der Satz „Kinder sind unsere Zukunft“ also keine leere Floskel, sondern er wird mit Leben gefüllt – durch vielfältige Leistungen für Kinder, Jugendliche und Familien, die kontinuierlich den Bedürfnissen sowie den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Unterstützung für Familien, Kinder und Jugendliche – für alle Angebote gilt: Sie berücksichtigen die individuellen Bedürfnisse der Klient*innen. Sie lassen die Betroffenen aktiv mitgestalten – immer mit dem Ziel, ihnen Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Und sie entfalten ihre Schlagkraft durch ihre Vielfalt und die anerkannt hohe Qualität in den einzelnen Einrichtungen. Dass die AWO für ihre fachliche Kompetenz und Zuverlässigkeit geschätzt wird, zeigt sich in den vertrauensvollen und partnerschaftlichen Beziehungen, die zu den Leistungsträgern bestehen.

Von Anfang an gut betreut

Von diesen Vorteilen profitieren Frauen und Männer schon vor der Geburt eines Kindes. Denn eine Schwangerschaft kann mit Konflikten und Sorgen einhergehen. Dann ist ein sensibler Umgang mit den Betroffenen und ihrer Situation gefragt. Die Berater*innen der Schwangerschaftskonfliktberatung helfen mit wichtigen Informationen und viel Gespür zu allen Fragen in puncto Schwangerschaft, Adoption und auch zum Thema vertrauliche Geburt.

Im weiteren Verlauf kann die Erziehungsberatung helfen, mögliche Probleme im Alltag zu überwinden. Diese können früh eintreten, etwa wenn das Baby nicht aufhört zu schreien. Hier setzt die Schreibabyambulanz an und geht individuell auf die Situation von Eltern und Kind ein. Die heilpädagogischen Tagesstätten unterstützen Familien und deren Kinder, die Probleme mit ihrer sozialen Umwelt haben. Wenn zudem noch psychische Auffälligkeiten vorliegen, ist mitunter eine intensive stationäre Unterstützung nötig. Dabei schafft die Förderschule Werscherberg mit kleinen Klassen, innovativen Lernkonzepten und engagierten Pädagog*innen ein Klima, in dem es sich wieder gut lernen lässt. Kinder mit Förderbedarf werden unterstützt, indem sie im Rahmen der Frühförderung die notwendigen pädagogischen und therapeutischen Hilfen aus einer Hand erhalten. Bei sprachlichen Entwicklungsstörungen ist das logopädische Angebot stark nachgefragt. Je nach Schwere der individuellen Problematik können ambulante logopädische oder auch komplexe interdisziplinäre Leistungen sinnvoll sein. Wenn ambulante Sprachtherapie nicht ausreicht, besteht die Möglichkeit der Aufnahme in Sprachheilkindergärten und Sprachheilzentren, die einen geschützten Raum bieten, um Kindern mit Sprach- oder Sprechstörungen auf die individuellen Bedarfe zugeschnitten zu helfen. In Kooperation mit dem Evangelischen

Krankenhaus Oldenburg kümmert sich die AWO darum, dass auch die nächsten Generationen von Logopäd*innen gute Therapien anbieten. Seit dem Bestehen der Berufsfachschule für Logopädie wurden rund 800 Schüler*innen ausgebildet und mit ausgezeichneten Chancen in den Arbeitsmarkt vermittelt.

Passgenaue Unterstützung für Kinder, Jugendliche und Familien

Der Bedarf an Bildungs- und Betreuungsangeboten wächst. So hält die AWO für Kinder Krippen-, Regel- sowie Integrationsgruppen bereit. Der Bedarf an Integrationsplätzen steigt stetig. Um diesem gerecht zu werden, wird am neuen Standort KiTa Fliegerhorst in Oldenburg ab August 2024 eine Regelgruppe in eine Integrationsgruppe umgewandelt.

Für die Kommunikation mit den Sorgeberechtigten wird seit August 2023 in vielen Einrichtungen der Kindertagesbetreuung erfolgreich die Kikom-App genutzt. Mittels der neuen App werden z. B.



digitale Elternbriefe verteilt sowie Termine und tagesaktuelle Informationen bekannt gegeben. Die App wurde multilingual programmiert. So werden Informationen aus der jeweiligen AWO Einrichtung in der Sprache angezeigt, die Eltern auf ihren Smartphones nutzen. Sprachliche Barrieren können so überwunden und eine noch umfassendere Teilhabe von Kindern mit Migrationserfahrungen ermöglicht werden. Alle Gruppen in den Kitas und Sprachheilkindergärten sind bzw. werden mit iPads ausgestattet. Als wichtige Akteurin der Jugendhilfe hat die AWO am Standort Wilhelmshaven mit der Inklusiven Wohngruppe und den Wohnortnahen Erziehungshilfen (WEH) neue Angebote initiiert. Das Angebot der WEH richtet sich an Familien mit ihren Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren, die aufgrund von persönlichen und/oder sozialen Problemlagen Unterstützung bei der Versorgung, Pflege und Erziehung ihres Kindes/ihrer Kinder benötigen. Die Maßnahme besticht durch eine enge Verzahnung vom Leben in einer Hausgemeinschaft und einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung und der Möglichkeit, die Familien ambulant in der eigenen Wohnung zu betreuen.

Spatenstich KiTa Fliegerhorst.



Unsere inklusiven Wohngruppen an den Standorten Wilhelmshaven und Bad Salzdetfurth bieten Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren, die aufgrund einer problembelasteten häuslichen Situation nicht mehr in ihren Herkunftsfamilien leben können, einen sicheren Ort und verlässliche Strukturen in beheimateter Atmosphäre. Ziele der Leistung sind u. a. die (Aus-)Bildung neuer oder veränderter psychischer, sozialer und kognitiver Grundlagen als Basis für die Entwicklung von Selbstwert und die (Re-)Integration in die Herkunftsfamilie. Die Einrichtungen sind örtlich und fachlich an die Sprachheilzentren angegliedert, so dass die AWO ihre Expertise aus dem Sprachheilbereich in die Arbeit einbringen und damit auch Kindern, die zusätzlich noch die Diagnose einer komplexen Sprach-, Sprech- und Kommunikationsstörung haben, umfassende Förderung und Therapie bieten kann.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden von Familien sind für die AWO essentiell. Mütter sind durch den Alltag mit seinen vielfältigen Anforderungen häufig stressbelastet. Zudem haben viele Familien noch mit den Langzeitfolgen der Corona-Pandemie zu kämpfen. Umso wichtiger ist es, Müttern und ihren Kindern durch entsprechende Angebote Unterstützung anzubieten und das Angebot von Mutter-Kind-Kliniken nachhaltig zu stärken. Das Lotte-Lemke-Haus in Esens/Bensersiel bietet einen Ort zum Durchatmen und um neue Kraft zu schöpfen, damit die kleinen und großen Herausforderungen des täglichen Lebens wieder besser gemeistert werden können.

Schutzkonzepte –

„Wir handeln verantwortlich!“

Die AWO ist sich ihrer besonderen Verantwortungen gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeiter*innen bewusst. Alle drei Gruppen gilt es zu schützen, um Grenzverletzungen und Gewalterfahrungen durch Dritte zu verhindern.



Gerade im ländlichen Raum sind die AWO Angebote ein wichtiger Pfeiler einer gleichberechtigten Entwicklung von Kindern.

Trotz eines ausgefeilten QM-Prozesses und stetiger Sensibilisierung in Bezug auf das Thema, ist ein hundertprozentiger Schutz nicht möglich. Die Implementierung eines Schutzkonzeptes hilft, dass Einrichtungen Schutz- und Kompetenzorte werden, die über verlässliche Strukturen und Handlungsleitlinien verfügen, um Grenzverletzungen und Gewalt möglichst zu verhindern bzw. in Problemsituationen eingesetzt zu werden.

Die Implementierung sowie Optimierung von Schutzkonzepten für alle Einrichtungen der AWO KJF erfolgte auf Grundlage der 2011 vom Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in

privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ veröffentlichten Leitlinien und orientierte sich an den Bausteinen und Prozessen des Deutschen Kinderschutz Landesverbands Niedersachsen e. V.

Auch im Bereich Kinderbetreuung zeigt sich immer mehr ein gravierender Fachkräftemangel. Hier schlägt die AWO den Einsatz Praxisintegrierter Ausbildung (PIA) und die landesweite Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vor. Ebenso sollten mehr Möglichkeiten geschaffen werden Quereinstiege in den Kita-Betrieb zu erlauben, um die Einrichtungen verlässlich offen zu halten.



Besondere Wohnform
in Osnabrück-Sutthausen

Sucht und Soziale Psychiatrie

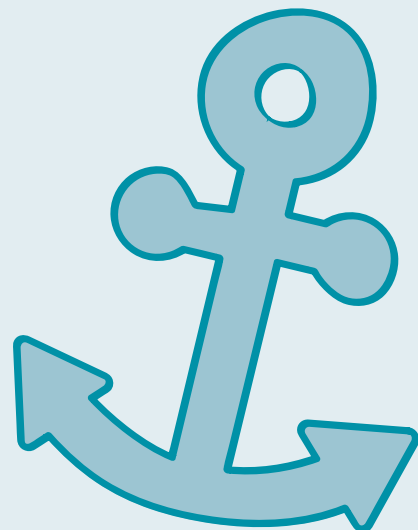
Menschen mit psychischer Erkrankung und/oder seelischer Behinderung bietet die AWO Trialog Weser-Ems soziale Dienstleistungen an. Warum „Trialog“? Weil Betroffene, Angehörige und professionelle Helfer*innen gleichermaßen einbezogen sein sollen.

Im Mittelpunkt der sozialpsychiatrischen Arbeit stehen Assistenzangebote, die die soziale Teilhabe von Menschen mit einer (seelischen) Behinderung fördern und nachhaltig verbessern. Hierzu gehören aus dem Fachbereich Soziale Teilhabe differenzierte Teilhabeangebote der



Behinderung richtet. Das Ziel ist die selbstbestimmte Lebensführung mit Hilfe individueller und abgestimmter Assistenzleistungen. Neben den Angeboten der Psychosozialen Assistenz stehen für Menschen mit einer wesentlichen und nachgewiesenen seelischen Behinderung und entsprechendem Bedarf die sozialpsychiatrischen Wohnangebote der AWO Trialog zur Verfügung. Diese besonderen Wohnformen unterhält die AWO an den Osnabrücker Standorten Sutthausen und Schölerberg, am Interimsstandort Georgsmarienhütte, in Schlichthorst sowie in Rastede. Die besonderen Wohnformen ermöglichen Klient*innen, in einer offenen Umgebung zu leben. Ferner erhalten sie dort personenzentrierte Assistenzleistungen, um ihre individuellen Ziele zu erreichen. Mit den Angeboten zur Tagesstruktur bieten diese Einrichtungen den Klient*innen Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten an. Hier haben Klient*innen unterschiedlichste Möglichkeiten der Beschäftigung bzw. zum Erhalt lebenspraktischer Fertigkeiten.

Psychosozialen Assistenz im Bereich Wohnen an den sechs Standorten der Städte Delmenhorst, Oldenburg, Osnabrück sowie der Landkreise Ammerland, Oldenburg und Osnabrück. Die Psychosoziale Assistenz ist ein aufsuchendes bzw. mobiles Angebot, das sich an Menschen mit einer psychischen Erkrankung und seelischen



Teilhabe am Arbeitsleben – Arbeit und Beschäftigung

Um ganzheitliche Leistungen für Menschen mit einer Beeinträchtigung anbieten zu können, richten sich Angebote des Fachbereichs „Arbeit und Beschäftigung“ an Menschen, die AWO Beratungs- und Vermittlungsangebote wie „AuVschwung“, Jobcoaching und Jobbegleitung auf Zuweisung des Jobcenters in Anspruch nehmen.

Ein erfülltes Arbeitsleben ist für viele Menschen mit Behinderungen nicht selbstverständlich. Hier setzen die Angebote der AWO Trialog Integrationsfachdienste an. Diese helfen bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Menschen mit einer Schwerbehinderung werden darin bestärkt, eine möglichst dauerhafte Arbeitsstelle zu suchen, aufzunehmen und zu sichern. Die AWO berät auch Arbeitgeber*innen.

Drogenberatung und Prävention – Fachstelle Sucht

Ein weiteres Handlungsfeld der AWO Trialog Weser-Ems ist die Drogenberatung und -prävention. Seit Jahrzehnten eine feste Anlaufstelle in Delmenhorst ist die Drogenberatungsstelle (drob). Sie unterstützt und begleitet alkohol-, medikamenten- und drogenabhängige Frauen und Männer. Auch bei Internetabhängigkeit bietet die AWO Unterstützung an und hat dazu ein innovatives (Beratungs-)Programm entwickelt. Menschen sollen in ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden. Dabei setzt die drob auf umfassende Beratungs- und Präventionsangebote. Um Zugangsschwellen abzubauen, sind diese zum Teil auch online möglich. Das Ziel dieser Leistungen besteht darin, die Betroffenen so zu stärken und zu festigen, dass sie ihr Leben weitgehend selbstständig und selbstbestimmt führen können.



**Die Besondere Wohnform
für Menschen mit psychischen
Erkrankungen in Schlichthorst.**

Leitgedanke ist stets der Trialog

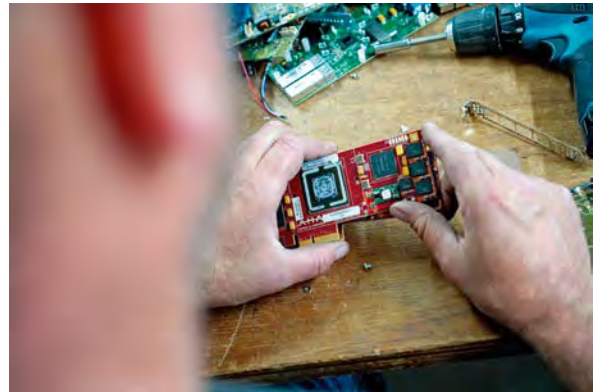
Egal, um welche Form der Unterstützung es geht: Der Trialog ist stets Leitgedanke der AWO Weser-Ems. Damit ist gemeint, dass alle Beteiligten bei einer psychischen Krise oder Erkrankung bzw. in der psychiatrischen Versorgungsplanung einbezogen werden – die psychisch erkrankten Menschen selbst, die Angehörigen der Betroffenen und die professionellen Helfer*innen verhandeln und diskutieren gleichberechtigt ihre Interessen. Dabei werden individuelle Eigenarten und das Selbstbestimmungsrecht berücksichtigt.

Grundsätzlich stehen die Stärken und Fähigkeiten der hilfesuchenden Menschen im Vordergrund, sie werden als Expert*innen in eigener Sache gesehen. Damit löst die AWO ihren sozialpolitischen Anspruch der Inklusion ein. Dazu zählt ebenso, eine hochwertige sozialpsychiatrische Versorgung zu gewährleisten: Die Mitarbeiter*innen nehmen regelmäßig an fachlichen Weiterbildungen teil. Bei der AWO arbeitet somit ein multiprofessionelles Team, zu dem etwa Sozialpädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Erzieher*innen, Fachpflegekräfte oder Ergotherapeut*innen gehören. Nicht zuletzt ist der Verband bestrebt, die Psychiatrie zu demokratisieren – ein Anspruch, der in der Zusammenarbeit mit dem gemeindepsychiatrischen Verbund und durch die Mitarbeit in regionalen psychosozialen Gremien verfolgt wird.

Sozialreform – Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes

Im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes sind/wurden die folgenden Projekte umgesetzt bzw. befinden sich in Bearbeitung:

1. Bei dem Projekt „Teilhabe gestalten!“ (2021–2026) handelt es sich um ein innovatives Organisationsentwicklungskonzept. Dabei geht es um die inhaltliche Umsetzung der Forderungen des Bundesteilhabeg-



Interne Tagesstruktur:

AZAV zertifizierte Werkstatt Schlichthorst.

gesetzes. Gemeinsam mit den Klient*innen sollen neue Teilhabeformate erprobt und die Dienstleistungen inhaltlich weiterentwickelt werden. Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit in Balance zu halten, ist dabei die besondere Herausforderung! Das Projekt hat eine Laufzeit von fünf Jahren (bis 2026). Beteiligt sind die besonderen Wohnformen und die Dienste der Psychosozialen Assistenz. Im Auftrag der Geschäftsführung leitet Tatjana Borejko, Referentin für Soziale Teilhabe, das Projekt. Als Projektkoordinatorin steuert Anna Dierks die freigestellten Teilprojektleitungen in den Einrichtungen und Diensten und begleitet die Projektleitungen mit ihren Teams vor Ort. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet.

2. An dem im September 2023 abgeschlossenen Projekt „Teilhabe XXL“ (2020–2023) unter Leitung des AWO Bundesverbandes war die AWO Trialog mit der Wohnanlage Günter-Storck-Schlichthorst eine von acht teilnehmenden Einrichtungen in Deutschland. Das von der Aktion Mensch geförderte Projekt hatte das Ziel, die Teilhabe im Quartier, die Sozialraumorientierung, für Menschen mit Behinderung zu verbessern und ganz konkrete Ansätze – auch zum Nachmachen – zu entwickeln.



Das Team der Großküche
in Roffhausen.

WEWiD und WERKe

Intern wie extern immer hochwertig – in den Einrichtungen der AWO Weser-Ems werden täglich soziale Dienstleistungen auf höchstem Qualitätsniveau erbracht.

Auf den ersten Blick vielleicht nicht ersichtlich, tragen zwei wichtige Komponenten zum Gelingen bei: hygienisch einwandfreie Räumlichkeiten und eine hochwertige kulinarische Versorgung. Für die AWO Weser-Ems übernehmen diese wichtigen Aufgaben die Gesellschaften

WEWiD und WERKe. In den Bereichen Gemeinschaftsverpflegung (AWO Kochen mit Herz) sind 27 und in der Reinigung (WERKe) rund 300 Mitarbeiter*innen im Einsatz.

Am Standort in Roffhausen ist jüngst eine hochmoderne Großküche entstanden, die höchsten Ansprüchen in Bezug auf die Versorgung der AWO Einrichtungen sowie der externen Kund*innen entspricht. Selbstverständlich: Das kulinarische Angebot umfasst auch eine Vielzahl spezieller Diätformen. Eine stolze Zahl: Pro Tag werden mehr als 2.500 Mahlzeiten in der hochmodernen „cook & chill“-Küche in Roffhausen nach neuesten Erkenntnissen der



Ernährungsphysiologie hergestellt. Auch weitere Produktionsstandorte bereiten Speisen nach höchsten Standards zu. Mit verschiedenen individuellen Menülinien werden Kund*innen in den Bereichen Senior*inneneinrichtungen, Schulen und Kindergärten sowie Mitarbeiter*innen bedient. Ihren Qualitätsanspruch erfüllt die AWO durch hochwertige Leistung, die auf Prozessen und Organisationsstrukturen fußt, die umfassend erarbeitet wurden und sich über Jahre bewährt haben.

AWO WERKe

Die AWO WERKe GmbH erbringt Dienstleistungen mit rund 300 Mitarbeiter*innen in der Glas- und Gebäudereinigung in nahezu allen Einrichtungen und Diensten der AWO Gruppe Weser-Ems. Durch optimale und ressourcenschonende Prozesse sollen Werte erhalten bleiben und ein sauberes Umfeld geschaffen werden, in dem sich Kund*innen und Mitarbeiter*innen gleichermaßen wohlfühlen. Dabei wird streng darauf geachtet, dass inzwischen nahezu ausschließlich ökologisch nachhaltige Reinigungsmittel verwendet werden. Die hohe Qualität der Dienstleistung wird durch den engagierten Einsatz unserer qualifizierten Mitarbeiter*innen gesichert.



AWO Rehabilitationsklinik für Kinder und Jugendliche mit Kommunikationsstörungen.

Rehabilitationsklinik Werscherberg

Das Behandlungsangebot der Klinik orientiert sich insgesamt an einem ganzheitlich ausgerichteten Behandlungsansatz, der neben der spezifischen Sprachtherapie ergänzt wird durch heilpädagogische, bewegungstherapeutische und psychologische Angebote in Einzel- und Gruppentherapie. Eltern als Begleitpersonen werden durch Beratung und Schulung in den Therapieprozess einbezogen. Seit der letzten Klinikerweiterung 2016, bei der die Platzzahl von 93 auf 123 erhöht wurde, konnte die weiterhin steigende Nachfrage an

Behandlungsplätzen nicht abgedeckt werden. In den Jahren 2017 bis 2019 stieg die Anzahl der Kostenzusagen weiter kontinuierlich an und lag in jedem Jahr deutlich über der Kapazität von 123 Plätzen. Daher erhöhte sich die Wartezeit auf einen Behandlungsplatz auf über ein Jahr. Nach Gesprächen mit der DRV Braunschweig-Hannover als federführendem Kostenträger wurde dann entschieden, die Klinik erneut zu erweitern. Um einen spürbaren Effekt zu erzielen, entstand der Plan, die Kapazität um 48 Plätze zu erhöhen. Trotz der Pandemie konnte im Mai 2020 die Erweiterung feierlich eröffnet



werden. Acht neue Wohneinheiten für Patienten sowie Gebäude für Therapie, den medizinischen Bereich, Schule sowie Freizeiteinrichtungen konnten in Betrieb genommen werden. Die Gesamtinvestition lag bei 13,5 Millionen Euro. Die Aufnahmekapazität konnte auf 166 Plätze erhöht werden. Die Zahl der Mitarbeiter*innen stieg zu diesem Zeitpunkt auf 260 an. Aufgrund der deutlich geringeren Nachfrage im Bereich Aufnahme von Kindern ohne Begleitperson wurde dieses Behandlungsangebot zum Juni 2020 beendet und die frei werdenden Kapazitäten ebenfalls für das Kerngeschäft „Aufnahme von Kindern mit Begleitperson“ genutzt. Aktuell wird ein Ersatzneubau für die in die Jahre gekommenen Wohneinheiten geplant. Mit dieser Maßnahme ist die Qualifizierung der Wohneinheiten abgeschlossen. Die Fertigstellung ist für 2026 geplant.

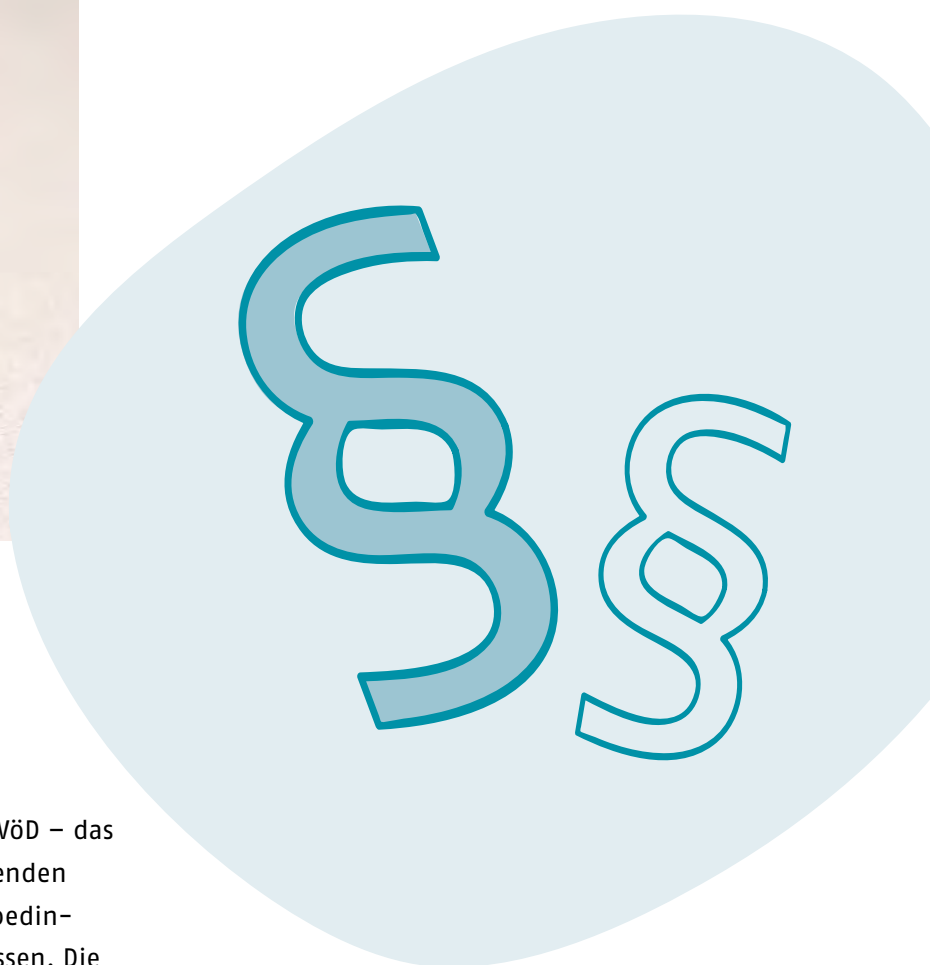




Tarifpolitik

Mit der Gehaltsabrechnung Mai 2023 wurde rückwirkend zum April 2023 eine neue Entgeltordnung eingeführt, die sich sehr stark an der des TVöD orientiert. Alle Beschäftigten wurden hierzu neu eingruppiert. Damit konnte der letzte Schritt zur Angleichung der Vergütungsniveaus bezogen auf die Tabellenwerte des TVöD erreicht werden.

Das neue System löste die bisherige Entgeltordnung gemäß BMT-AW II ab, die seit 1977 in der AWO zur Anwendung kam. Mit dem Switch der Systeme ist die Vergleichbarkeit zu den Entgelttabellen des TVöD hergestellt. Wie bei jedem Systemwechsel gab und gibt es auch in diesem Zusammenhang noch notwendige Anpassungsprozesse. Im Sinne der betrieblichen Zusammenarbeit werden in einem Verfahren noch bestehende Unwägbarkeiten im Dialog ausgeräumt. Ziel bleibt weiterhin die jeweils zeitnahe Über-



nahme der aktuellen Regelungen des TVÖD – das Wohl der jeweils betroffenen Mitarbeitenden immer im Blick, soweit es die Rahmenbedingungen und tariflichen Strukturen zulassen. Die Tarifpartner haben eine Evaluation des Prozesses vereinbart und werden die bisherigen Erkenntnisse in den anstehenden Tarifverhandlungen im Frühjahr 2024 einfließen lassen. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Betriebsräten und Arbeitgeberseite ruht auf einem Fundament der gegenseitigen Wertschätzung und Achtung zum Wohle des gesamten Verbandes.



Verbandliches

Die sozialen Unwuchten in Deutschland und im Weser-Ems-Raum verstärken sich. Multiple Krisen wie die Folgen der Corona-Pandemie, Inflation, Fachkräftemangel, Klimawandel sowie der völkerrechtswidrige Angriff Russlands auf die Ukraine und der Krieg im Nahen Osten stellen Wohlfahrtsverbände vor nie geahnte Herausforderungen.

Die Krisen betreffen mittlerweile nicht mehr nur die schwächsten Menschen der Gesellschaft, sondern dringen weit bis in ihre Mitte vor. Entsprechend ergeben sich neue und dringliche Handlungsfelder für den AWO Bezirksverband Weser-Ems.

Vor diesem Setting muss die AWO mit Ausfallzeiten und Erkrankungen sowie einer Abwendung vom Arbeitsmarkt durch Stundenreduktion umgehen. Diese liegen auf einem bisher unbekannten, hohen Niveau. Ein Teufelskreis aus Arbeitskräftemangel sowie Ergebnisausfällen in der sozialen Branche ist die Folge.

Als Brandbeschleuniger wirkt sich die seit zwei Jahren merklich angezogene Inflation aus und fordert jede*n Einzelne*n und insbesondere soziale Unternehmen aufgrund von Kostensteigerungen bei Personal und Sachgütern. Zugleich erschweren steigende Zinsen die Aufnahme von Kapital für entstehende Lücken oder neue Investitionen.

Ein Blick auf die gesamtwirtschaftliche Lage verdeutlicht die Problematik: so erlebt Deutschland eine bisher unterschätzte Infrastrukturkrise, die

aus den zu geringen öffentlichen Investitionen der letzten 30 Jahre resultiert. Ob in Schulen, bei Autobahnen, Gleisen oder Fernmeldenetzen: Überall wurde aus der Substanz heraus gelebt. Der Effekt sind immense Investitionsstaus, die nicht gelöst wurden und zu Verteilungskämpfen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren führen. Das Soziale wird dabei oft übersehen und marginalisiert.

Dabei erzeugt der soziodemografische Wandel einen stetig wachsenden Bedarf an sozialen Angeboten. Zugleich bedingt diese gesteigerte Nachfrage eine weitere Verknappung und einen regelrechten Wettbewerb um Arbeitskräfte. Wobei die kommenden Verrentungswellen der Generation der Babyboomer noch bevorstehen. Die Situation am Arbeitsmarkt wird sich daher in der kommenden Dekade nicht entspannen. Es wird Sozialverbände wie die AWO große Anstrengungen kosten, das Soziale in Relation mit dem voranschreitenden Klimawandel zu setzen. Es geht um Konzepte zur sozio-ökologischen Gerechtigkeit und Teilhabe, die von der AWO Weser-Ems wesentlich mitgestaltet werden müssen.

Diese Situation verlangt eindeutig nach tiefgreifenden Investitionen in die soziale Infrastruktur des Landes. Kernaufgaben des Sozialen sind die Abfederung all dieser Krisenerscheinungen und der Erhalt von Vertrauen in das politische System. Das Soziale ist die entscheidende Brandmauer gegen Demokratiefeindlichkeit und namentlich gegen den Rechts- und Linksextremismus. Wenn Menschen in Not im Alltag merken, dass ihnen Angebote und Rechte zur

Verfügung stehen und tatsächlich in der eigenen Kommune auch verfügbar sind, erleben sie das bestehende demokratische System als produktiv und wertvoll. Haben sie keinen Zugriff auf Hilfestellungen und soziale Angebote in ihrer jeweiligen Krisensituation, verlieren sie das Vertrauen und wenden sich vermehrt antidemokratischen Kräften zu.

Die passende Antwort auf diesen Mechanismus sollten verstärkte Mittelallokationen in den sozialen Sektor im Rahmen der öffentlichen Haushaltsplanungen sein. Dies ist bisher nicht der Fall. Auf Bundesebene wurden spürbare Kürzungen für die Bereiche Migration/Integration und Freiwilliges Soziales Jahr diskutiert. BAGFW, AWO und andere haben hierauf mit bundesweiten Kampagnen und der Ansprache vieler politischer Entscheidungsträger*innen reagiert. Der vielfältige Einsatz und das große Engagement haben sich ausgezahlt – die drohenden Kürzungen konnten aufgehoben werden. Allerdings brauchen wir zeitnah massive weitere Investitionen in Bildung und Soziales, um das Vertrauen der Menschen in die Demokratie zurückzugewinnen.



Auf Landesebene ist das Credo der Haushälter*innen, dass die Förderkulissen im sozialen Bereich stabil gehalten und Lücken der Bundesförderung durch Niedersachsen geschlossen werden. Auch dies ist jedoch eine indirekte Kürzung. Die Inflation erzeugt Tarifdruck. Dies bedeutet – je nach Laufzeit der Tarifrunden – eine wirkende Refinanzierungslücke von fünf bis sechs Prozentpunkten, wenn die Refinanzierung des jeweiligen Dienstes einfach stabil gehalten wird. Der erwähnten Brandmauer werden damit Stück um Stück Steine herausgerissen – sie bröckelt. Immerhin konnte erreicht werden, dass die Lücke der Landesförderung zwischen Sport und Wohlfahrt – momentan 9 Millionen Euro pro Jahr (Sport 31 Millionen, Wohlfahrt 22 Millionen) – wieder diskutiert wird und im Frühjahr 2024 per Gesetz wieder geschlossen werden soll. Die Regierung McAllister hatte vor Jahren den Gleichklang beider Förderungen auseinanderdividiert. Die aktuellen Regierungsfaktionen wollen diese Ungerechtigkeit beheben. Dies wäre ein großer Erfolg für die gesamte Wohlfahrt in Niedersachsen.

Auf kommunaler Ebene erleben wir wie in vielen Jahren vorher, dass insbesondere soziale Pflichtaufgaben, die in den allermeisten Fällen langfristig für die Entlastung der Haushalte sorgen würden, aus Kostengründen abgelehnt werden. Dies trifft auf Unverständnis seitens der Freien Wohlfahrt. Dies gilt ebenso für die gesamte Philosophie der mitzubringenden Eigenanteile, teils sogar für kommunale Pflichtaufgaben, wie zum Beispiel bei Regel-Kindertagesstätten in Oldenburg. Die AWO Weser-Ems fordert die Politik auf, dieses Manko in den Blick zu nehmen. Mit aller Kraft wird sich der Verband für eine auskömmliche Refinanzierung einsetzen, um weiterhin vielfältige soziale Angebote für die Menschen in unserer Region anbieten zu können. Es geht um nicht weniger, als um den sozialen Frieden in unseren Städten und Kommunen.



Im Austausch – Auszubildende bei der AWO Weser-Ems mit dem AWO Vorstandsvorsitzenden Thomas Elsner und dem Vorsitzenden des Präsidiums Dr. Harald Groth.



AWO Einrichtungen



Nahezu flächendeckende Versorgung

Von Nordhorn im Südwesten bis Hemmoor im Nordosten erstrecken sich die Kreisverbände sowie die Einrichtungen des AWO Bezirksverbands Weser-Ems e. V.. Details zu den einzelnen Einrichtungen finden sich auf der Webseite www.awo-ol.de unter „Unsere Standorte“.

-  AWO Einrichtungen
-  Kreisverbände



Personalpolitik und -entwicklung

*Bei der AWO Weser-Ems sind rund 4.200 Mitarbeiter*innen in über 80 Einrichtungen und Diensten beschäftigt. Der Verband ist sich seiner sozialen Verantwortung als Arbeitgeber sehr bewusst. Die AWO Gruppe möchte beste Bedingungen schaffen, damit die Mitarbeiter*innen zufrieden sind und es auch langfristig bleiben.*

Die AWO Weser-Ems als Arbeitgeberin: Dass die Menschen, die für die AWO arbeiten, gesund, motiviert und zufrieden sind, ist ein hohes Gut und zugleich erklärtes Ziel des Verbands. Insbesondere in Zeiten, in denen die Anforderungen an die Quantität und Qualität der Arbeit steigen, die Belegschaften älter werden und der Fachkräfte- sowie Personalmangel spürbar wird,



Während der vergangenen Jahre wurde daher der Bereich Personal und Personalmarketing sukzessive ausgebaut. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Digitalisierung im Bereich der Personalarbeit, um Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten. Ein erfolgreiches Beispiel ist dafür etwa die Umstellung der Gehaltsabrechnungen auf ein digitales Abrechnungsformat mittels P&I Loga. Seit November 2023 stehen daher die Gehaltsabrechnungen für die Mitarbeiter*innen des Elisabeth-Frerichs-Hauses in Oldenburg sowie für die Vereins-Mitarbeiter*innen an allen weiteren Standorten im Weser-Ems Raum digital zur Verfügung und sind im AWO Weser-Ems Intranet abrufbar.

Die Gewinnung von Personal wird in den kommenden Jahren ein zentraler Baustein der Tätigkeit der Personalabteilung. Zur Personalgewinnung wurde ein umfängliches Konzept entwickelt, dass die unterschiedlichen Zielgruppen und Heterogenität der Bewerber*innen berücksichtigt und adressiert. In diesem Zusammenhang wurde mit der Abteilung Marketing eine entsprechende Karrierewebsite umgesetzt, der Auftritt bei Jobmessen wurde neu konzipiert

besteht eine der wichtigsten Aufgaben darin, gute Mitarbeiter*innen zu gewinnen, zu binden und langfristig gesund und engagiert zu halten. Denn die Beschäftigten sind der Schlüssel zu einem erfolgreichen und leistungsfähigen Unternehmen. Für die AWO, die sich mit der Pflege, Beratung, Betreuung und Versorgung von Menschen beschäftigt, gilt das in ganz besonderem Maße.



sowie die Aktivität auf Business Netzwerken wie XING und LinkedIn forciert. Ziel ist es, über neue Kanäle und mit neuen Formen der Ansprache künftige Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu binden.

Ausbildung bei der AWO

Die AWO Weser-Ems bildet seit Jahrzehnten konsequent und kontinuierlich junge Menschen in verschiedenen Berufen aus. Warum? Ganz einfach: weil sie ihrer Verantwortung für die berufliche Bildung von Jugendlichen nachkommen möchte. Und weil sie ein großes Interesse daran hat, Mitarbeiter*innen zu beschäftigen, die die Einrichtungen „aus dem Effeff“ kennen, also genau wissen, worauf es in den Einrichtungen und Diensten ankommt. Denn eine gründliche und umfassende Ausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der AWO. Um den Vorsprung gegenüber Mitbewerber*innen zu halten, passt sie die Lehrmethoden und Ausbildungsinhalte immer wieder neuesten

Erkenntnissen und Standards an. So bietet die AWO Weser-Ems auch die Möglichkeit eines Dualen Studiums mit dem Schwerpunkt Soziale Arbeit an. Der Anspruch ist dabei zum einen, die Grundlage für den Berufserfolg und die Zufriedenheit aller Mitarbeiter*innen zu schaffen. Zum anderen sichert eine hochwertige Ausbildung den Erfolg des Unternehmens, basiert er doch auf dem Können, der Erfahrung und der Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter*innen. Was ihre berufliche Zukunft anbelangt, stehen den Auszubildenden zahlreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten offen. Flankierend zur reinen Ausbildung ist bei der AWO Weser-Ems ebenfalls ein Duales Studium möglich.



**Auf Jobmessen
präsent.**



Viele Führungskräfte der AWO Gruppe Weser-Ems stammen aus den eigenen Reihen. Ihre Devise ist nicht umsonst: Die AWO ist immer auf der Suche nach starken Persönlichkeiten, die sich mit ihr entwickeln möchten. Übrigens profitieren AWO Mitarbeiter*innen von zahlreichen Benefits, wie einer Sonderzahlung, Altersvorsorge, Berufsunfähigkeitsversicherung, flexibler Arbeitszeit, Vermögenswirksamen Leistungen, Fortbildungen, JobRad, Firmenfitness und Vielem mehr.

Mit der im Jahr 2023 erfolgten Überleitung in Anlehnung an den TVÖD-Entgelttabellen will sich die AWO Weser-Ems weiterhin als attraktive Arbeitgeberin in der Region positionieren. Auch die Gesundheitsvorsorge soll weiter gefördert werden. Zum 1.1.2024 wird allen Mitarbeiter*innen die Gesundheitsplattform „machtfit“ angeboten.

Eine umfassende Fort- und Weiterbildung fördert sowohl die fachliche wie auch die persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden – die Personal- und Organisationsentwicklung des AWO Bezirksverbandes Weser-Ems ermög-

audit berufundfamilie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Bestandteil der AWO Unternehmensphilosophie. Verständnis und Akzeptanz für die familiären Belange der Mitarbeiter*innen werden gezielt gefördert. Ob die Kinderbetreuung oder die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen, die AWO kommt ihren Mitarbeiter*innen bei der Bewältigung dieser Aufgaben mit Gleitzeitmodellen, Mobiles-Arbeiten-Regelungen und der Möglichkeit, als Führungskraft in Teilzeit zu arbeiten, sowie mit der Option zur Ausbildung in Teilzeit entgegen. Die Ziele und Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Lebensqualität der Beschäftigten und somit ihre Zufriedenheit kontinuierlich steigen. Dies wurde im Jahr 2009 durch das „audit berufundfamilie“ bestätigt. Die Zertifizierung wurde in den Folgejahren wie auch im Jahr 2022 nochmals bekräftigt.

licht daher den Teilnehmenden gezielt vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten, die sie in aktuellen oder auch künftigen beruflichen Situationen nutzen können. Vor allem für leitende Mitarbeitende wurde die Seminarreihe „FührungskRAFT“ entwickelt. Sie bildet die Grundlage für das Führungsverständnis aller so Angesprochenen in den Gesellschaften des AWO Bezirksverbandes Weser-Ems. Die Seminarmodule stehen in direktem Zusammenhang mit den Führungsgrundsätzen, die auch in die Konzeptionen mit den Referent*innen einfließen.

Ziele dieser Qualifizierungsreihe sind die Sicherstellung eines konzernweiten einheitlichen Führungsverständnisses, aber auch die Stärkung der eigenen Führungs- und Handlungskompetenz in ihrer Rolle sowie die Vermittlung fachpraktischer Kenntnisse für die tägliche Führungsarbeit. Supervisionen und Coachings runden das Angebot für Führungskräfte, vollständige Teams und weitere Mitarbeitende ab.



Das Team der Personal- und Organisationsentwicklung.

Qualitätsmanagement

Unterstützend, zielorientiert, praktikabel, effektiv und nachvollziehbar – diese Attribute bilden die Grundlage einer gesellschaftsübergreifenden Qualitätspolitik, die allen Beteiligten klare Leitplanken stellen kann.

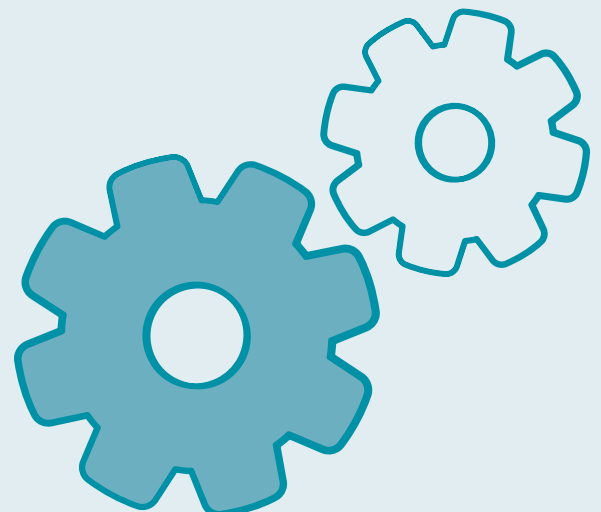
Historisch gewachsene, ganz unterschiedliche QM-Dokumentationen sollen derart zusammengeführt werden, dass sie aktuell Mitarbeitenden im Arbeitsalltag eine einfache und strukturierte Stütze bieten.

Hierbei kann die Einbeziehung von Erfahrungswerten und Kenntnissen der Mitarbeitenden und der Betriebsräte zur Verbesserung der Arbeitsqualität, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsabläufe beitragen – all das stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor für das Qualitätsmanagement dar. Die gesellschaftsübergreifende Ausgestaltung und strategische Weiterentwicklung erfolgt durch den Vorstand und auf Konzernebene durch die Steuerungsgruppe Qualitätsmanagement.

Dazu gehört beispielsweise die Einführung und Verwendung einer geeigneten, dem harmonisierten QM-System entsprechenden Software, die mittelfristig zum Einsatz kommen soll. Weitere Prozesse zur gesellschaftsübergreifenden QM-

Harmonisierung schließen sich an. Bereits jetzt konnten viele nicht mehr benötigte Prozesse und Formulare komplett aus dem Arbeitsalltag der Mitarbeitenden entfernt werden: Denn die immer noch sehr umfangreiche Qualitätsmanagement-Dokumentation – vor allem in den QM-Handbüchern der Gesellschaften – wird kontinuierlich überprüft und fortlaufend unter anderem in Arbeitsgruppen signifikant verschlankt.

Zu den wesentlichen Zielen des dauerhaften QM-Prozesses gehören dabei (neben der Mitwirkung an Verbesserungen beim Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz) die fortwährend bedarfsgenaue Ermittlung und Realisierung der Kundenanforderungen, die Sicherstellung einer ausgeprägten Kundenorientierung, aber auch Erhalt und Steigerung des Unternehmenserfolges, so beispielsweise durch Aufrechterhaltung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Dazu zählt zweifellos auch die stete Optimierung der bereichsübergreifenden und interdisziplinären Zusammenarbeit.





Inklusion wird bei der AWO Weser-Ems gelebt. Eine Referentin sensibilisiert für das Thema.

Inklusion

Möglichst barrierefrei in jeglichem Bezug: Inklusion ist Menschenrecht, entsprechend muss sie auch in der Arbeitswelt verankert sein.

Da sich die AWO Weser-Ems als Wohlfahrtsverband in der besonderen Verantwortung sieht, Inklusion zu leben, aber auch um der UN-Behindertenrechtskonvention im wahrsten Sinne gerecht zu werden, hat der Bezirksverband Ende 2022 eine hauptamtliche Inklusionsbeauftragte bestellt, jüngst auch eine Inklusionsvereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat abgeschlossen.

Die Inklusionsbeauftragte verantwortet derweil die Gleichstellung und Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gegenüber Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, vertritt sie und steht auch beratend wie unterstützend in allen Fragen der Beschäftigung zur Seite. Dies schließt die Förderung entsprechender Zuschüsse, die Bewertung der Beschäftigungspflichtquote bis hin zur Planung und Implementierung geeigneter Maßnahmen von der Ausstattung über Konzeptionierungen bis zur verbandsweiten Sensibilisierung für das Thema ein.

Gleichstellung und Vielfalt

Jahr für Jahr werden die AWO Weser-Ems wie auch ihre Gesellschaften und Dienste diverser. Das belegen nicht nur die regelmäßigen Gleichstellungsberichte, sondern auch die Nachfrage zum Thema „Umgang mit Diversität“.

Egal ob Bewohner*innen, Klient*innen oder Mitarbeitende – Vielfaltskompetenzen spielen eine wichtige Rolle für eine wertschätzende Einrichtungs- und Unternehmenskultur. Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt widmet sich daher diesem Themenfeld insbesondere in Workshops mit Führungskräften und Betriebsräten vor Ort wie auch durch das reguläre Angebot für Mitarbeitende im Rahmen des Fortbildungsprogramms. Für den Schwerpunkt „Liebe und Sexualität in der Pflege“ wurde eigens ein öffentlicher Fachtag in Oldenburg organisiert, dem sich ein halbes Jahr später ein digitales „Follow-Up“ anschloss. Ziel war es, diesem häufig tabubesetzten Thema fachlich zu begegnen,

Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und eine offene und klare Gesprächskultur im Hinblick auf den Wunsch nach Liebe, Nähe, Intimität und Sexualität der Bewohner*innen zu schaffen. Zudem wurden Mitarbeitende für den Umgang mit Bewohner*innen, die sich der queeren Gemeinschaft zugehörig fühlen, gestärkt, damit sie ihre geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung aus Angst oder Scham nicht verstecken müssen.

Daran knüpft auch das Projekt „Regenbogen 3.0“ an. Hierbei handelt es sich um ein neues Angebot der offenen Altenhilfe in Oldenburg für queere Senior*innen. LGBTQ*-Personen werden dabei unterstützt, neue Lebensformen im Alter auszuloten sowie einen sicheren Raum für Veranstaltungen und Vernetzung zu erfahren. Queeren Senior*innen soll so ein diskriminierungsfreies Umfeld geschaffen werden, damit der dritte Lebensabschnitt selbstbestimmt und barrierefrei erfolgen kann.



Beauftragte für Gleichstellung
und Vielfalt –
Katharina Garves.

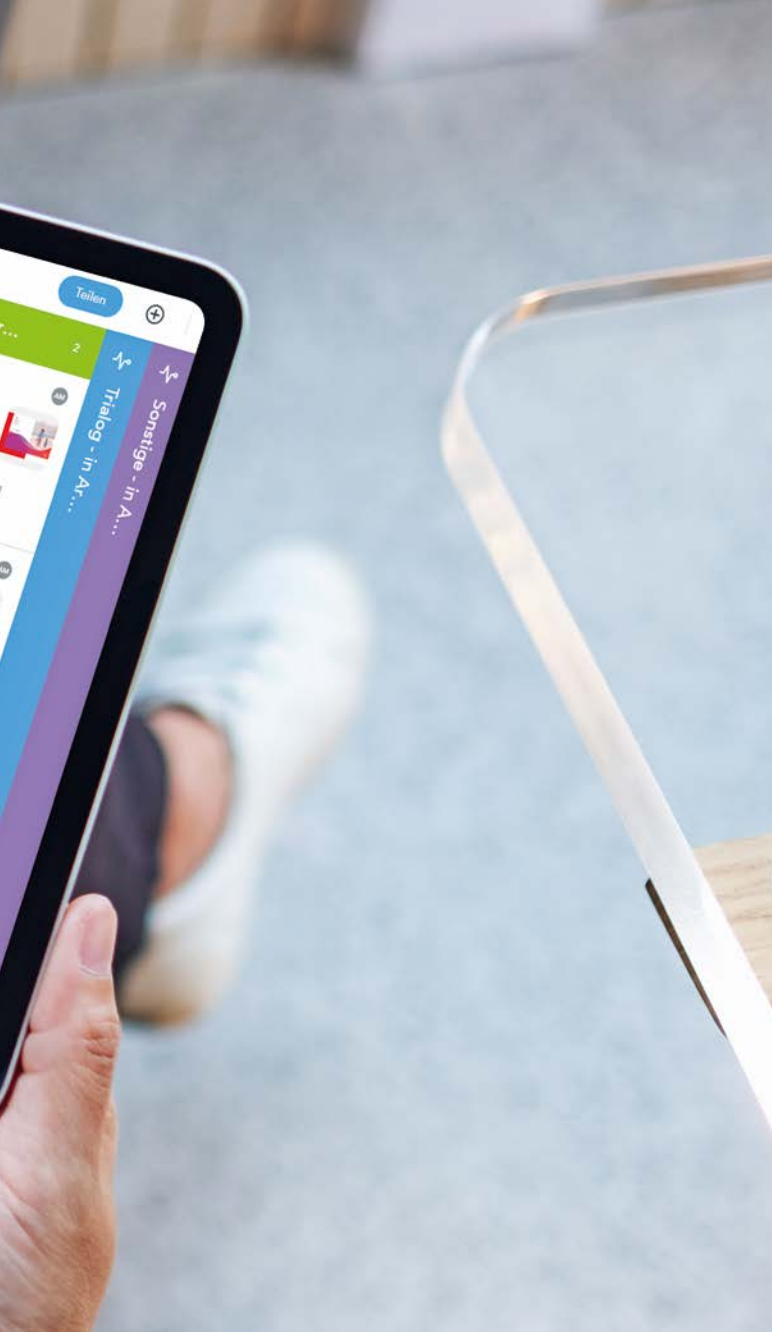


Die AWO Weser-Ems hält
mit der Digitalisierung Schritt.

Digitalisierung

Mit „MediFox“ ist ein neues Abrechnungs- und Verwaltungssystem wie auch zur Pflegedokumentation für die stationäre Altenhilfe erfolgreich eingeführt worden – trotz der enormen gesellschaftlichen, aber auch ganz persönlichen Herausforderungen der Pflegekräfte während der Pandemie.

Dies schließt die Ausgabe und Nutzung von Tablets in den Einrichtungen ein. Aktuell bindet nun die Einführung einer Dienstplanung sowohl in der stationären Altenpflege als auch in den besonderen Wohnformen der Dialog die Kräfte. Überhaupt lag der Fokus in den vergangenen Jahren auf der Einführung von Softwareprodukten, um Abläufe in allen Fachbereichen zu vereinfachen und zu modernisieren. Beispielsweise wurde das Projektmanagement- und Kollaborationstool „MeisterTask“ konzernweit



bereits in Regelkindergärten via Tablets zur Kommunikation mit den Eltern genutzt, eine Verwaltungssoftware namens „Little Bird“ steht in den Startlöchern) oder auch eine QM-Software. Letztere wird das QM-Handbuch ablösen und ermöglichen, Prozesse, Checklisten und weitere Formulare einfacher zu finden und anzuwenden. Damit mittelfristig, bis voraussichtlich 2025, alle Rechnungen digital eingehen und automatisiert zur Bearbeitung weitergeleitet werden können, wird ein elektronischer Rechnungsworkflow auf den Weg gebracht.

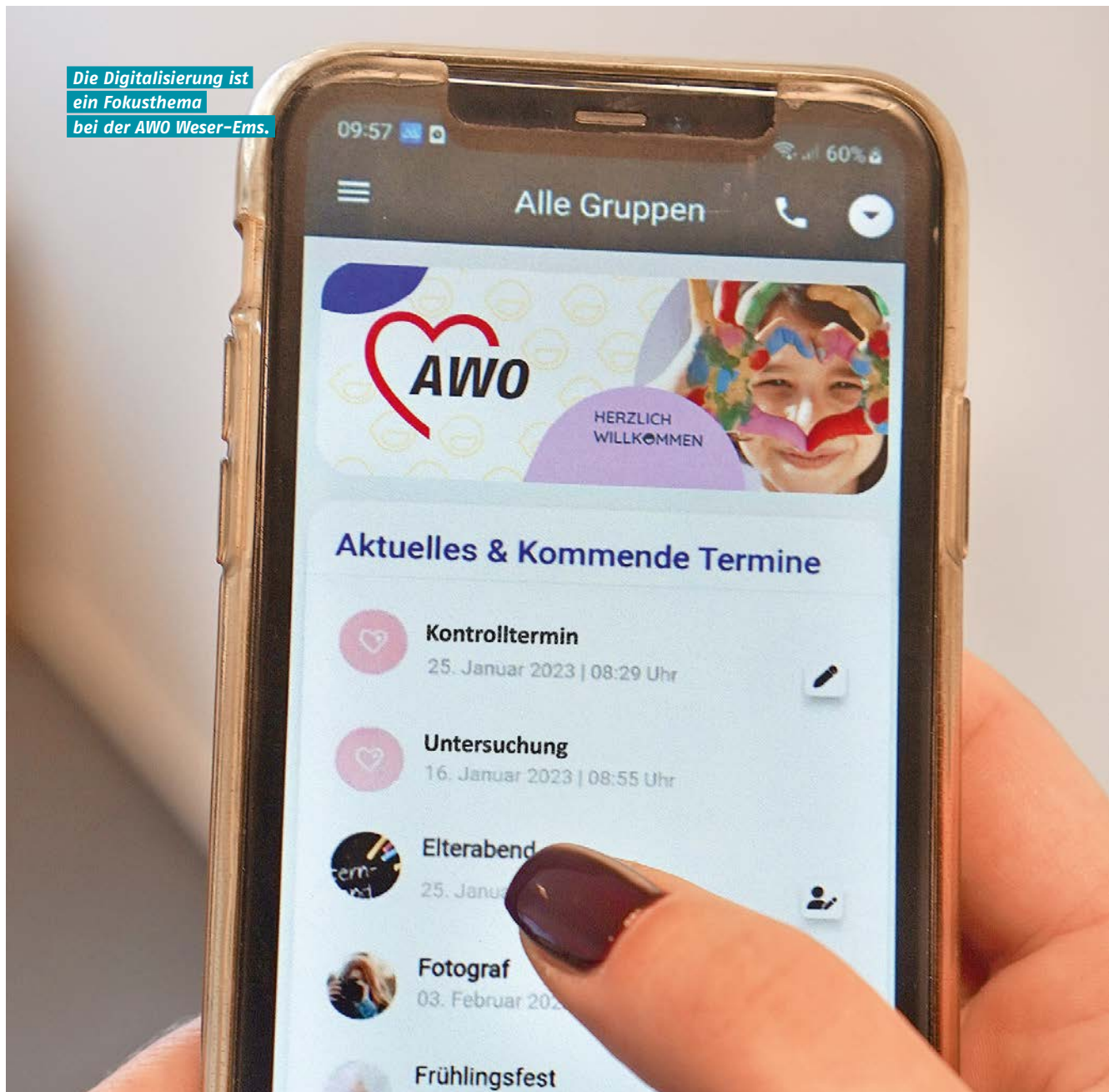
ausgerollt; aber auch das im Jahr 2022 mit der Vertrauensstelle Herzenssache eingeführte Online-Beratungstool wird nun in den weiteren Beratungseinrichtungen bei KJF implementiert. Keine Zukunftsvisionen, sondern konkrete Optimierungsmaßnahmen werden auch in vielen anderen Bereichen der AWO Weser-Ems bereits umgesetzt oder eingeleitet. Hierzu zählen unter anderem die Gremiensoftware Allris (die dem Präsidium eine digitale und in Echtzeit erfolgende Vorbereitung von Gremienterminen ermöglicht), die Kita-App „Kikom“ (sie wird



Darüber hinaus ist die AWO aktuell Teil eines vom BMBF geförderten Digitalprojektes namens „ZEIT“ und dabei Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis. Freiwillig teilnehmende Senior*innen aus AWO Einrichtungen unterstützen hier geleitet unter anderem bei der Erprobung von „Virtual Reality“, um zu erforschen, wie und welche Technologie bestmöglich die Kommunikation zwischen älteren und jüngeren Menschen auf Distanz stärken und so Einsamkeit entgegenwirken kann.

Apropos: Auch die Verbesserung der internen Kommunikation im gesamten Bezirksverband, hier die Themen Zusammenarbeit und Infrastruktur, rückt für die nächsten Jahre verstärkt in den Fokus. Dazu gehören auch die Optimierung der Infrastruktur und die Erhöhung der Bandbreiten in den Einrichtungen, um das volle Potenzial der vorhandenen Software nutzbar zu machen.

Die Digitalisierung ist
ein Fokusthema
bei der AWO Weser-Ems.



Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten unterliegt strengen Regelungen. Dies betrifft in besonderem Maße die Klient*innen und Bewohner*innen unserer Einrichtungen sowie Kinder und Jugendliche, die unsere KiTas, Sprachheilzentren oder Jugendhilfe-Einrichtungen besuchen. Die stets richtige Balance zwischen gesetzlichen Anforderungen und praktikabler Umsetzung zu finden – hier also mit Augenmaß zu agieren – ist dauerhafte Herausforderung für den Datenschutzbeauftragten und ein Projektteam. Aktuell wird bei der AWO Weser-Ems ein sogenanntes „Datenschutzmanagementsystem“, kurz: DPMS, eingeführt. Diese cloudbasierte Software bietet effektive Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Einrichtungs- wie Abteilungsleitungen und erfüllt zudem die Rechenschafts- und Nachweispflicht nach Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Im neuen Datenschutzmanagementsystem der AWO Weser-Ems werden künftig alle gesetzlich geforderten Angaben und Dokumente zentral gespeichert und verwaltet. Neben der Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen sind

die größtmögliche Vertrauensbildung und die Förderung eines positiven Images weitere nicht zu unterschätzende Vorteile.

Dabei gilt: Die Vorgaben zum Datenschutz müssen von der gesamten Organisation gelebt werden – auch wenn sie sich beständig verändern. Bei der AWO Weser Ems mit über 4.200 Mitarbeiter*innen an zahlreichen Standorten im Nordwesten ist dies eine erhebliche Herausforderung. Daher ist im neuen Datenschutzmanagementsystem ein E-Learning-System integriert, mit dem der stete Wissenstransfer und Information auf aktuellem Stand ermöglicht wird. Datenschutzkonformes Handeln kann sich so weiter bis zur vollständigen Akzeptanz und vorurteilsfreien Umsetzung verfestigen.



Datenschutz bei der AWO Weser-Ems: ein wichtiges Thema.



IT bei der AWO Weser-Ems.

IT

Die Anforderungen der Digitalisierung sind enorm – ohne eine entsprechende Infrastruktur sind die Implementierung verbindender Schnittstellen und stützender Software, damit auch dringend nötige Erleichterungen für den modernen Arbeitsalltag, kaum umsetzbar. Die IT arbeitet daher intensiv an einer Optimierung der Breitbandversorgung in den angeschlossenen Einrichtungen des Bezirksverbands, aber auch an der W-LAN-Abdeckung ebenda. Dies geschieht in einem aufwendigen und überdies kostenintensiven Prozess, da Datenleitungen innerhalb der Gebäude erneuert oder erst geschaffen werden müssen.

Angesichts über 2.000 zu betreuender Notebooks und PCs, rund 1.900 Telefonen im System, über 100 für unterschiedlichste Anwendungen

und Dienste zu betreibender Server, mehr als 600 Mobilgeräten in der Verwaltung und über 460 verankerten Druckern handelt es sich hier um eine herausfordernde Situation. Denn die 14 Mitarbeiter*innen erbringen über 120 verschiedene IT-Serviceleistungen, hinzu kommen durchschnittlich 500 Tickets und über 300 Hotline-Anrufe pro Monat, die parallel abgearbeitet werden müssen.

Mit Blick auch auf zukünftige Anforderungen der Digitalisierung werden derzeit außerdem über 50 Projekte mit verschiedenen Internetprovidern parallel bearbeitet. Um die Kommunikations- und Zusammenarbeitsdienste sowie Digitalisierung zu erweitern, wird im gesamten Konzern „Microsoft 365“ implementiert.

Compliance

Die Einhaltung von Gesetzen, aber auch selbst auferlegten Regeln und Richtlinien, ist ein wertvolles Gut – insbesondere für einen Wohlfahrtsverband.

Eine stete Anpassung und Reaktion beispielsweise auf gesellschaftspolitische Veränderungen sichern den Bezirksverband nach innen wie außen ab und garantieren Verlässlichkeit. Entsprechend wurde die Richtlinie zur Korruptionsprävention (Antikorruptions- und Vergaberichtlinie) für den Bezirksverband Weser-Ems und seiner Tochtergesellschaften überarbeitet, auch eine Revision der internen Richtlinien vorgenommen. Verstöße gegen diese Compliance-Vorschriften und internen Richtlinien lagen dem Compliance-Komitee bis Redaktionsschluss nicht vor.

Im Juni 2023 wurde überdies eine Hinweisgeber-Richtlinie für alle Beteiligten beschlossen. Sie soll sogenannten „Hinweisgebern“ – also Mitarbeitenden, die bestimmte Rechtsverstöße in Unternehmen erkennen und monieren, damit

einen Beitrag zur Aufdeckung und Ahndung interner Missstände leisten – nachweisbar Schutz bieten und die notwendigen Einrichtungen zur Erteilung der Hinweise nachhaltig sicherstellen. Neben der Referentin „Recht & Compliance“ sind der Datenschutzbeauftragte und die Gesellschaft KJF („Herzessache“) mit ihren jeweiligen Hinweisgebersystemen involviert. Nicht zuletzt wurde das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im vergangenen Geschäftsjahr umgesetzt – hier sollen insbesondere auch Vertragspartner gemeldet werden, die sich (mutmaßlich) nicht an gesetzliche Vorgaben halten. In diesen wie weiteren Fällen gilt es, regelmäßig alle Regelungen auf Praxistauglichkeit zu überprüfen und eine Überbürokratisierung zu vermeiden, denn letztere erschwert die Akzeptanz von Compliance-Regelungen.



Referentin für Recht & Compliance.



Baumanagement / Energiemanagement

*Die Arbeiterwohlfahrt hat auf ihrer Bundeskonferenz 2021 ihr Bekenntnis zu den Pariser Klimaschutzzielen sowie zu den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bekräftigt. Sie hat vor diesem Hintergrund das Ziel formuliert, für all ihre Einrichtungen und Dienste noch vor dem Jahr 2040 eine Klimaneutralität zu erreichen.**

Bei der AWO-Gruppe Weser-Ems nehmen wir diese Herausforderung, soziale und ökologische Belange in Einklang zu bringen, an. Seit der ersten Zertifizierung unseres Energiemanagement-Systems im Jahr 2016 konnten zahlreiche Maßnahmen und Projekte umgesetzt werden:

**Quelle: Ziel- und Maßnahmenplan der AWO zum Klimaschutz, November 2023*



AWO am Burggraben.
Der Neubau am
Standort in Leer.

Maßnahmen im Ideenpool

> 400 Vorschläge (seit 2016)

Umgesetzte Ideen

> 200 Maßnahmen (seit 2016)

Kosten der realisierten Maßnahmen

1,48 Millionen Euro (seit 2016)

Einsparung Primärenergie pro Jahr

4.700 MWh (Basisjahr 2016)

CO₂-Reduzierung

959 Tonnen CO₂ pro Jahr (Basisjahr 2016)

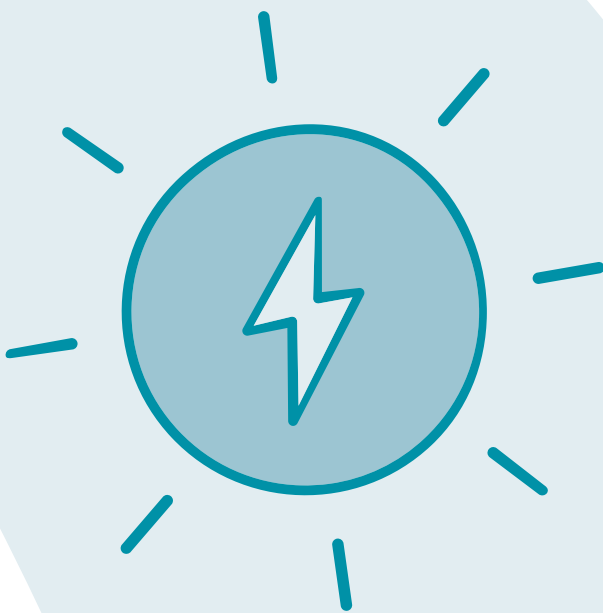


Energiemanagement

Von den bislang über 400 Vorschlägen für ein effizienteres Energiemanagement sind bis heute bereits mehr als die Hälfte umgesetzt worden – und das mit durchschlagendem Erfolg: Mit Blick auf das Ausgangsjahr 2016 und damit der ersten Zertifizierung des Energiemanagement-Systems konnten so in den vergangenen sieben Jahren fast 7.000 Tonnen Kohlenstoffdioxid und 32.000 MWh eingespart werden. Auch wenn der Strombedarf in den kommenden Jahren durch den vermehrten Betrieb von Elektrofahrzeugen stellenweise zunehmen wird, sinkt gleichermaßen der Einsatz von fossilen Brennstoffen. Die AWO Weser-Ems hat sich der Herausforderung, soziale und ökologische Belange in Einklang zu bringen, gestellt – und scheint damit auf einem sehr guten Weg, wie das jüngste

Energie-Audit (DIN 16247) aus dem September 2023 bestätigt. Um die auch vom AWO Bundesverband bekräftigten Klimaziele zu erreichen, hat die AWO Weser-Ems in den zurückliegenden Jahren zahlreiche energetische Optimierungen vorgenommen. Dazu gehören insbesondere der Austausch von Heizungs- und Umwälzpumpen gegen Hocheffizienzpumpen, die Errichtung von Photovoltaikanlagen auf dem Pauline-Ahlsdorff-Haus in Wilhelmshaven sowie bei der Rehabilitationsklinik Werscherberg, unter anderem aber auch der Einsatz weiterer Blockheizkraftwerke als Interimslösung bis zur energetischen Sanierung der verbliebenen Gebäude. Und auch wenn die schrittweise Umstellung der Beleuchtung auf LED geringere Einsparungen bringt als berechnet – im Sinne des Arbeitsschutzes muss in der Folge die Lichtqualität optimiert werden –, ist sie ein weiterer Schritt auf dem Weg Richtung Klimaneutralität.

Äußerst positiv wirkt sich da beispielsweise die Inbetriebnahme der Ersatzneubauten in Rostrup, Großefehn, Leer sowie der neuen Zentralküche in Roffhausen aus; hier konnte der Heizwärmebedarf gegenüber den Altbauten erheblich reduziert werden. Diese Gebäude wurden mit Blick auf die Refinanzierung nach KfW-55 Standard gebaut. Aktuelle Neubauten werden hingegen grundsätzlich nach dem KfW-40 Standard – also nahe an Passivhaus-Werten und ganz ohne Einsatz fossiler Energieträger – geplant und mit einer Kombination aus Wärmepumpe, Photovoltaikanlage und Erdwärme versorgt. Beim aktuell geplanten Neubau für Osnabrück-Schölerberg kommt zudem ein sogenannter Eisspeicher zum Einsatz. Dieser entzieht im Winter dem umgebenen Erdreich Wärme und bildet dabei sukzessive eine erhebliche Menge Eis, im Sommer kann mittels dieser Eismasse die Fußbodenheizung dann zur Kühlung desselben eingesetzt werden. Eine energetische Sanierung von Bestandsbauten war bisher nicht vorgesehen, weil der konzept-





tionelle Bedarf sich bei den aktuell priorisierten Standorten nicht darstellen lässt. Eine Ausnahme bildet dabei das frühere Pflegeheim in Großefehn. Der Altbau wurde für Junges Wohnen sowie Betreutes Wohnen umgebaut und dabei auch energetisch ertüchtigt.

Die mit diesem Jahr gültige gesetzliche Verpflichtung, ein Energiemanagementsystem nach DIN 50001 einzuführen, stellt aufgrund des administrativen Aufwands alle Beteiligten vor eine große Herausforderung. Es ist davon

auszugehen, dass mit der geplanten Einstellung zweier Klima-Manager*innen das Augenmerk auf eine ganzheitliche Betrachtung der Klimaziele fallen wird und damit ein umfassendes Umweltmanagement-System installiert werden kann.

Baumanagement

Rund 30 Millionen Euro hat die AWO Weser-Ems in der jüngeren Vergangenheit in den Bau und die Projektierung von zukunftsweisenden Neubauten mit Lebens- und Betreuungsräumen für junge wie ältere Menschen und damit auch in Arbeitsplätze investiert. Weitere Projekte mit einem Volumen von rund 23 Millionen Euro werden zurzeit geplant.

So können beispielsweise seit Mitte 2022 täglich 2.500 Essen in der neuen Produktionsküche in Roffhausen produziert werden (5,3 Mio. Euro). In Großefehn wurden derweil perfekte Voraussetzungen für ganz unterschiedliche Wohnbedarfe geschaffen: Neben dem Umbau des früheren Altenwohncentrums zu einer Wohnanlage für Betreutes und Junges Wohnen wurde nur einen Kilometer entfernt der Ersatz-

bau, unser neuer Wohnpark „Up Fehn“, für Senior*innen eröffnet. Allein in Großefehn haben wir somit in den letzten Jahren rund 12,7 Millionen Euro investiert. Eine ähnlich hohe Investition (11,6 Mio. Euro) floss auch gen Leer – hier in eine Pflegeeinrichtung mit 96 Plätzen und sechs Seniorenwohnungen. Mehr noch: Auf dem Gelände ist die Errichtung von Krippe und Kita bereits mitgedacht. Eine Umsetzung des vielversprechenden „Jung & Alt“-Konzeptes könnte mittelfristig erfolgen.

Apropos: Weitere AWO Leuchtturmprojekte werfen schon jetzt ihre Schatten voraus. Auf dem ehemaligen Oldenburger Fliegerhorst wird bereits Mitte 2024 eine fünfgruppige KiTa in Holzrahmenbauweise eröffnet (6,3 Mio. Euro). Das Gebäude wird in der hocheffizienten Passivhausbauweise errichtet. Am Schölerberg indes

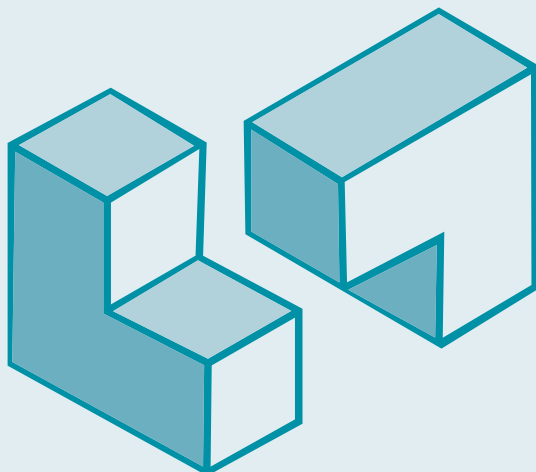
Spatenstich der KiTa Fliegerhorst in Oldenburg.



soll dann bereits der Spatenstich zu einem noch größeren Projekt mit einem Gesamtvolumen von rund 17,5 Millionen Euro erfolgt sein. Das Wohngebäude mit 99 Einzelappartements sowie ein zugehöriges Kompetenzzentrum mit tagesstrukturierenden Angeboten sollen 2026 in Betrieb genommen werden. Dieses komplexe Vorhaben wird energetisch mittels eines innovativen Eisspeichers, einer Photovoltaikanlage und einer Wärmepumpe versorgt. Mit diesem System lassen sich die Gebäude im Sommer sogar kühlen – weitestgehend ohne Einsatz fossiler Energie. Ebenfalls in Planung befinden sich zwei energieeffiziente KfW-40-Neubauten für das Sprachheilzentrum Wilhelmshaven – inbegriffen sind dort konzeptionell durchdachte Räumlichkeiten für einen sechsgruppigen Sprachheilkindergarten sowie zwei Wohngebäude für Jugendgruppen. Die Realisierung dieser Planung könnte bei entsprechender Freigabe schon 2025 beginnen. Last but not least wird für die Rehabilitationsklinik Werscherberg die Option eines größeren Ersatzbaus für die ältesten Wohnhäuser der Klinik projiziert, um auch zukünftig den Anforderungen des Kostenträgers gerecht zu werden.



**Neubauten der stationären Pflege der AWO
Weser-Ems der jüngsten Zeit an den
Standorten Bad Zwischenahn und Großefehn
sowie die neue Großküche in Roffhausen.**





Freiwillig engagiert,
beim FSJ und BFD.

Freiwilligendienste (FSJ) | Ehrenamt

Die Menschen, die sich in den letzten Jahren für und in einem Freiwilligendienst engagierten, sahen sich auch 2023 erneut Herausforderungen gegenüber, die durch schwierige Rahmenbedingungen gesetzt wurden. Die Nachwirkungen der Corona-Krise und enge öffentliche Haushalte mussten organisatorisch gemeistert werden.

Zahlreiche Bildungsangebote konnten trotzdem wieder in Präsenz durchgeführt werden. Der deutsch-französische Austausch unter dem Titel „Meine Zukunft in Europa“ erfuhr eine erfolgreiche Neuauflage von der 25 junge Menschen beider Länder langfristig profitieren werden. Das niedersächsische Modellprojekt „FSJ in der Pflege“, mit dessen Durchführung die AWO Weser-Ems betraut ist, erfreute sich einer

höheren Nachfrage als im Jahr zuvor. Einer guten Interessenvertretung der AWO bundesweit ist es zu verdanken, dass die vormals geplanten Kürzungen der Mittel für die Freiwilligendienste von fast 40 Prozent für den kommenden Zyklus abgewendet werden konnten. Um langfristig Planungssicherheit zu erlangen, bleibt es eine der Herausforderungen, weiterhin darauf einzuwirken, dass die Mittel künftig verstetigt werden.

Die Pandemie und auch der Angriffskrieg auf die Ukraine, mit allen sich daraus ergebenden Folgen, wirken sich massiv auf die Einsatzbereitschaft der jungen Generation aus – in einer Zeit, in der die demographische Entwicklung eigentlich ein wachsendes Engagement der jungen Generation benötigt.

Ehrenamt

Um auf das sich veränderte Engagementverhalten besser reagieren zu können, wurde eine Stelle für die Koordination des Ehrenamtes geschaffen. Erstmals eingerichtet galt es zunächst, Grundlage für künftige Handlungsschritte zu schaffen. Überdies gibt es bereits gelebte Kooperationen mit der Wirtschaft. Das Projekt „Sozial ganz nah“, in dem 38 Auszubildende der LzO ihre Projekte in acht Einrichtungen der AWO Weser-Ems durchgeführt haben, ist beispielhaft.

Mit der Rügenwalder Mühle konnte im Jahr 2023 ein weiteres regional ansässiges Unternehmen für ein Kooperationsprojekt hinzugewonnen werden. Durch die Möglichkeit der Freistellung von Mitarbeiter*innen aller Standorte für ein Engagement in den Einrichtungen der AWO entsteht ein für alle Beteiligten gewinnbringendes Projekt.



Freiwilligendienste
bei der AWO Weser-Ems.



AWO BEZIRKSVERBAND WESER-EMS E. V.

Klingenbergstraße 73
26133 Oldenburg
Telefon: 04 41/48 01-0
info@awo-ol.de

Weitere Infomationen im Web:
www.awo-ol.de

IMPRESSUM

Herausgeber und V.i.S.d.P.: Thore Wintermann, Vorstand Verband und Politik, AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V. • Redaktion: Thore Wintermann, Vorstand Verband und Politik, in Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen aus Verein und Tochtergesellschaften • Bildmaterial: AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V., stock.adobe.com: xartproduction (S. 21) // Farknot Architect (S. 38) • Gestaltung: Stockwerk2 Agentur für Kommunikation, www.stockwerk2.de, Oldenburg • Korrektorat: Mediavanti Content // Concept // Communication, www.mediavanti.de, Oldenburg • Druck: müllerдитzen Druckmanufaktur am Meer, www.muellerditzen.de, Bremerhaven • 2401:350

