AWO

Bezirksverband
Mittelrhein e.V.

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

GESCHÄFTSBERICHT 2008 – 2011

GRUNDSÄTZE ZUR VERBANDSPOLITIK DER AWO

beschlossen auf der AWO-Bundeskonferenz am 22. und 23. Juni 2007 in Magdeburg

GRUNDSATZ 1

Die AWO ist aus der deutschen Arbeiterbewegung hervorgegangen und in ihrer Entwicklung maßgeblich durch deren Werteorientierung geprägt. Die Werte der AWO sind Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit. Sie bieten den Menschen Orientierung für die eigene Lebensführung und die Gestaltung des Gemeinwesens. Die AWO ist ein zukunftsorientierter Mitgliederverband. Ihre Werte sind Grundlage ihres Handelns in der veränderten Welt des 21. Jahrhunderts. Diese Werte sind im Grundsatzprogramm der AWO festgelegt und für alle verbindlich, die in der AWO Verantwortung tragen. Die Beziehungen zwischen Sozialstaat und Freier Wohlfahrtspflege haben sich tief greifend verändert. Trotz kritischer Bedenken der AWO sind an die Stelle traditioneller Sozialpartnerschaft zunehmend Ordnungsprinzipien des Marktes getreten. Deshalb reformiert die AWO ihre Strukturen und Gestaltungsformen als Wohlfahrtsverband in der Gesellschaft.

GRUNDSATZ 2

Bürgerschaftliches Engagement ist ein wesentlicher Bestandteil lebendiger Demokratie. Dazu trägt die AWO seit ihrem Bestehen erheblich bei. Für das Selbstverständnis und die Zukunft der AWO ist bürgerschaftliches Engagement von zentraler Bedeutung. Die Motive und die Bereitschaft der Menschen, sich zu engagieren, haben sich gewandelt. Für die AWO bedarf es daher einer nachhaltigen Weiterentwicklung jener Formen, die ein selbstbestimmtes, mit den eigenen Interessen verknüpfbares bürgerschaftliches Engagement ermöglichen.

GRUNDSATZ 3

Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag. Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Dies gilt zunehmend auch im europäischen Zusammenhang und schließt internationale Verpflichtungen ein.

GRUNDSATZ 4

Der Erfolg der AWO ist nicht nur von der Qualität ihrer sozialen Arbeit abhängig, sondern wird auch von der Mitgliederstärke bestimmt. Zur Stärkung des Mitgliederverbandes muss die AWO quantitativ wachsen. Mitgliederzuwachs erhöht ihre politische Gestaltungskraft und ist Quelle personeller und finanzieller Ressourcen. Zusätzlich zu den Mitgliedern werden Förderer, die den Verband in seinen satzungsgemäßen Aufgaben unterstützen, zunehmend an Bedeutung für den AWO-Mitgliederverband gewinnen. Zur Gewinnung und Pflege von Mitgliedern und Förderern bedient sich die AWO moderner und professioneller Methoden.

GRUNDSATZ 5

Die AWO bekennt sich zum Jugendwerk als eigenständigem Kinder- und Jugendverband der AWO. Kinder und Jugendliche sollen durch gesellschaftliche Teilhabe ein demokratisches Bewusstsein entwickeln können. Die Förderung ihres Jugendwerkes ist deshalb ein wichtiges verbandsstrategisches Ziel der AWO. Mitglieder des Jugendwerks sollen für die Übernahme verantwortlicher Aufgaben in der AWO gewonnen werden.

GRUNDSATZ 6

Die AWO verfolgt gleichrangig verbands- und unternehmenspolitische Aufgaben. Die Entflechtung der Verantwortung für Führung und Kontrolle darf die Einheit der AWO nicht gefährden. Die AWO-Mitgliederverbände bleiben in der Gesamtverantwortung für die AWO-Unternehmenspolitik. Das bedeutet insbesondere die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die strategische Steuerung und Kontrolle der AWO-Betriebe. Dazu beschließt der Bundesausschuss einheitliche und am AWO-Leitbild orientierte Grundsätze zur Steuerung und Kontrolle des Unternehmensmanagements, auf die sich das jeweilige AWO-Unternehmen verpflichten soll („AWO-Unternehmenskodex"). Die AWO-Mitgliederverbände müssen durch ihre ehrenamtliche Arbeit mit den sozialen Betrieben vernetzt sein.

GRUNDSATZ 7

Dem AWO-Mitgliederverband müssen für die Wahrnehmung seiner originären Aufgaben die nötigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Zur Sicherstellung der notwendigen Ressourcen sind die betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit der AWO-Unternehmen/Unternehmensbereiche ebenso zu berücksichtigen wie die Erfordernisse des AWO-Mitgliederverbandes. Bei Entflechtung der Verantwortung muss eine Zuordnung der Refinanzierung der Aufgaben sowie eine verbindliche Regelung der Finanzverantwortung festgelegt werden. Insgesamt erfordert dies klare und transparente Finanzstrukturen.

GRUNDSÄTZE ZUR UNTERNEHMENSPOLITIK DER AWO

beschlossen auf der AWO-Bundeskonferenz am 22. und 23. Juni 2007 in Magdeburg

GRUNDSATZ 1

Auf der Grundlage der Werte der AWO, die im Grundsatzprogramm festgelegt sind, handelt das AWO-Unternehmensmanagement professionell, marktorientiert, wirtschaftlich, kundenorientiert und innovativ. Das AWO-Unternehmensmanagement stellt sich offensiv dem Wettbewerb im Markt der Sozialwirtschaft. Es nutzt dabei gezielt Wettbewerbsvorteile, die durch den Mitgliederverband und die Werteorientierung der AWO gegeben sind.

GRUNDSATZ 2

Für die Zukunftssicherung der AWO ist eine Neustrukturierung der verbandlichen und unternehmerischen Aufgaben erforderlich. Bei der Entscheidung über die Neustrukturierung sind sowohl die existenziellen Interessen und Aufgaben des AWO-Mitgliederverbandes als auch die strategischen Ziele der AWO für ihre Unternehmen/Unternehmensbereiche zu berücksichtigen. Die Organe des AWO-Mitgliederverbandes legen die strategische Grundausrichtung für ihre Unternehmen/Unternehmensbereiche fest und kontrollieren das Unternehmensmanagement. AWO-Mitgliederverband und AWO-Unternehmen/Unternehmensbereiche müssen wechselseitig ihre Kernaufgaben respektieren und sichern.

GRUNDSATZ 3

Erfolgreiches Bestehen im Markt der Sozialwirtschaft verlangt von der AWO eine fachlich geeignete Unternehmensorganisation und ein zielgruppenorientiertes Marketing.
Bei der Entscheidung über geeignete Modelle sind insbesondere unternehmens-, gemeinnützigkeits- und steuerrechtliche Bedingungen zu beachten.

GRUNDSATZ 4

Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Über die AWO-Qualitätsstandards und die Weiterentwicklung des QM-Verfahrens entscheidet der Bundesausschuss. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen. Nach Ablauf von Übergangsfristen sind nur zertifizierte, rechtlich selbständige AWO-Unternehmen berechtigt, das AWO-Signet zu führen. Die Verpflichtung auf das AWO-Qualitätsmanagement-System wird im AWO-Verbandsstatut festgeschrieben.

GRUNDSATZ 5

Der AWO-Mitgliederverband bleibt in der Regel Eigentümer seiner Immobilien, auch wenn die Führung der sozialen Betriebe in rechtlich selbstständigen Unternehmen organisiert ist. Damit wird das vom AWO-Mitgliederverband in der Vergangenheit geschaffene Eigentum geschützt. Der Eigentümerschutz ist Ausdruck der oft Jahrzehnte langen Anstrengungen der örtlichen AWO-Vorstände zum Aufbau einer sozialen Infrastruktur. Die Rechte und Pflichten als Eigentümer der AWO-Unternehmen nimmt der AWO-Mitgliederverband in der Gesellschafterversammlung und im Aufsichtsrat wahr.

GRUNDSATZ 6

Das AWO-Unternehmensmanagement handelt im Rahmen der strategischen Vorgaben des AWO-Mitgliederverbandes eigenverantwortlich nach qualitativen Grundsätzen. Die Eigenverantwortlichkeit der Unternehmensführung korrespondiert mit ihrer Haftung. Im Markt der Sozialwirtschaft ist die Führung der AWO-Unternehmen/Unternehmensbereiche nach wirtschaftlichen Kriterien erforderlich. Nur wirtschaftlich geführte soziale Betriebe können im Markt der Sozialwirtschaft bestehen und sich weiter entwickeln.

GRUNDSATZ 7

AWO-Unternehmen müssen sich einerseits an den Märkten der Sozialwirtschaft orientieren und andererseits eine regionale verbandspolitische Verankerung haben. Die regionale Verankerung trägt zur Stärkung des Verantwortungsgefühls und der inneren Verbundenheit des örtlichen AWO-Mitgliederverbandes mit den AWO-Unternehmen und ihren Betrieben bei. Innerhalb der Märkte der Sozialwirtschaft sollen die AWO-Mitgliederverbände der verschiedenen Verbandsebenen unternehmerisch zusammenwirken. Nur durch gemeinsames unternehmerisches Handeln ist Konkurrenz in den Reihen der AWO-Unternehmen zu vermeiden. Die Tätigkeit der AWO-Unternehmen muss mit der verbands- und kommunalpolitischen Arbeit des örtlichen AWO-Mitgliederverbandes vernetzt werden.

Der in der Satzung verankerte Gebietsschutz bleibt im Grundsatz erhalten. Konkurrenzsituationen zwischen AWO-Gliederungen und/oder AWO-Unternehmen (i. S. der Abschn. 4.4 und 4.5 des Grundsatzprogrammes) sind zu vermeiden, andernfalls einvernehmlich zu lösen. Für den Fall, dass in einem regionalen Schlichtungsverfahren kein Einvernehmen hergestellt werden kann, entscheidet eine vom Bundesausschuss auf Vorschlag des Bundesvorstandes zu berufende unabhängige „AWO-Kommission" in Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten.

6

VORSTAND UND GESCHÄFTSFÜHRUNG

Vorstand und Geschäftsführung der AWO Mittelrhein berichten über ihre Aktivitäten, über strukturelle Veränderungen des Bezirksverbandes und deren Folgen sowie über Strategien und Bündnisse.

24

SOZIALPOLITIK UND FACHARBEIT

Mit welchen sozialpolitischen Rahmenbedingungen setzt sich die AWO auseinander und wie wirkt sich das auf die fachliche Arbeit aus? Diese Fragen beleuchtet das Kapitel für alle wichtigen Arbeitsfelder der AWO Mittelrhein.

64

VERBANDSPOLITIK

Wie entwickelt sich der Mitgliederverband mit seinen Strukturen und Mitgliederzahlen? Was macht die Jugend bei der AWO Mittelrhein? Und welche Wege werden eingeschlagen, um Spenden und Stiftungsgelder für soziale Projekte zu akquirieren?

76

UNTERNEHMENSSPOLITIK

Ihre Rolle als Arbeitgeberin betrachtet die AWO Mittelrhein als zentrales Element ihrer Unternehmenspolitik. Was tut die AWO Mittelrhein, um die AWO-Werte bei ihren Beschäftigten und denen ihrer Tochtergesellschaften in der Praxis umzusetzen?

INHALT

GRUSSWORT 4

VORSTAND UND GESCHÄFTSFÜHRUNG 6

NACHRUFE 22

SOZIALPOLITIK UND FACHARBEIT 24

Altenhilfe – Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen 26

Die Umsetzung in den Einrichtungen der AWO Mittelrhein 32

Frühkindliche Förderung 38

Migration und Integration – Die Arbeit der Integrationsagentur der AWO Mittelrhein 46

Migration und Integration – Projekte „Der Sommerberg" 52

Inklusion – Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung 54

Inklusion – Projekte „Der Sommerberg" 58

Antragswesen Stiftungen und Lotterien 62

VERBANDSPOLITIK 64

Mitgliederverband 66

Jugendverbandsarbeit 70

Spenden und Eigenmittelbeschaffung 72

UNTERNEHMENSSPOLITIK 76

Der Bezirksverband als Arbeitgeber 78

Soziale Betriebe bleiben AWO-Werteorientierung verpflichtet 78

Gemeinsam für ein effizientes und angenehmes Arbeitsklima 79

Lebenslanges Lernen: Fort- und Weiterbildungen der AWO Mittelrhein 81

Für mehr Familienfreundlichkeit 85

GRUSSWORT

// NRW-MINISTERPRÄSIDENTIN HANNELORE KRAFT

Herzlich grüße ich alle Delegierten und Gäste in Bonn-Bad Godesberg zur Bezirkskonferenz der Arbeiterwohlfahrt des Bezirksverbandes Mittelrhein e. V.

Für mich ist der erste Absatz des Artikels 20 unseres Grundgesetzes einer der wichtigsten Pfeiler unserer Gesellschaftsordnung: Das Sozialstaatsprinzip verpflichtet zu sozialer Gerechtigkeit, zum Abbau sozialer Unterschiede und zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards für alle Bürgerinnen und Bürger. Es ist Grundlage des sozialen Friedens. Wir alle wissen, dass der Staat all diese Aufgaben nicht allein schaffen kann. Er braucht dafür auch die Wohlfahrtsverbände. Ohne Solidarität und Nächstenliebe engagierter Menschen ist soziale Gerechtigkeit nicht möglich.

Das zivilgesellschaftliche Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege trägt damit wesentlich zum sozialen Frieden in unserem Land bei. Soziale Gerechtigkeit und gesellschaftlicher Fortschritt sind die Ideale der Arbeiterbewegung in Deutschland. Deshalb ist es wichtig, dass es mit der AWO eine starke Interessengemeinschaft gibt, die sich diesen Idealen verpflichtet fühlt und sie in der praktischen Arbeit Tag für Tag umsetzt. Die zahlreichen Beratungs- und Bildungseinrichtungen der AWO Mittelrhein bieten unterschiedlichste Dienstleistungen für Kinder und Familien, Senioren, Menschen mit Behinderung und Zuwanderer vor Ort an. Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten hier eng und gut zusammen. Ergänzt wird die hohe professionelle Qualität durch den Einsatz von engagierten Bürgerinnen und Bürgern.

Die AWO Mittelrhein ist ein wichtiger und geschätzter Partner der Landesregierung – als Arbeitgeber, Wirtschaftsfaktor und nicht zuletzt als Rat- und Impulsgeber! Sie beraten und treiben an – und das ist auch gut so!

Unser gemeinsames Ziel ist es, den sozialen Zusammenhalt in Nordrhein-Westfalen zu stärken. Wir wollen ein solidarisches, ein menschliches Land, in dem die Menschen gerne leben, sich sicher fühlen und wo sie die bestmöglichen Chancen bekommen. Es ist gut, den Bezirksverband Mittelrhein der Arbeiterwohlfahrt dabei an unserer Seite zu wissen.

Herzlich danke ich allen Mitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren tagtäglichen Einsatz. Selbst nach über 60 Jahren seit Gründung des Bezirksverbandes Mittelrhein ist das soziale Engagement ungebrochen. Und auch in diesem Jahr bietet die Bezirkskonferenz wieder eine hervorragende Plattform für den Austausch von Erfahrungen und die Planung künftiger Aktivitäten.

Ich wünsche Ihrer Konferenz einen guten Verlauf mit regen Diskussionen und Ergebnissen, die uns unserem gemeinsamen Ziel mit Herz und Hand näher bringen.

Hannelore Kraft

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

VORSTAND UND GESCHÄFTSFÜHRUNG

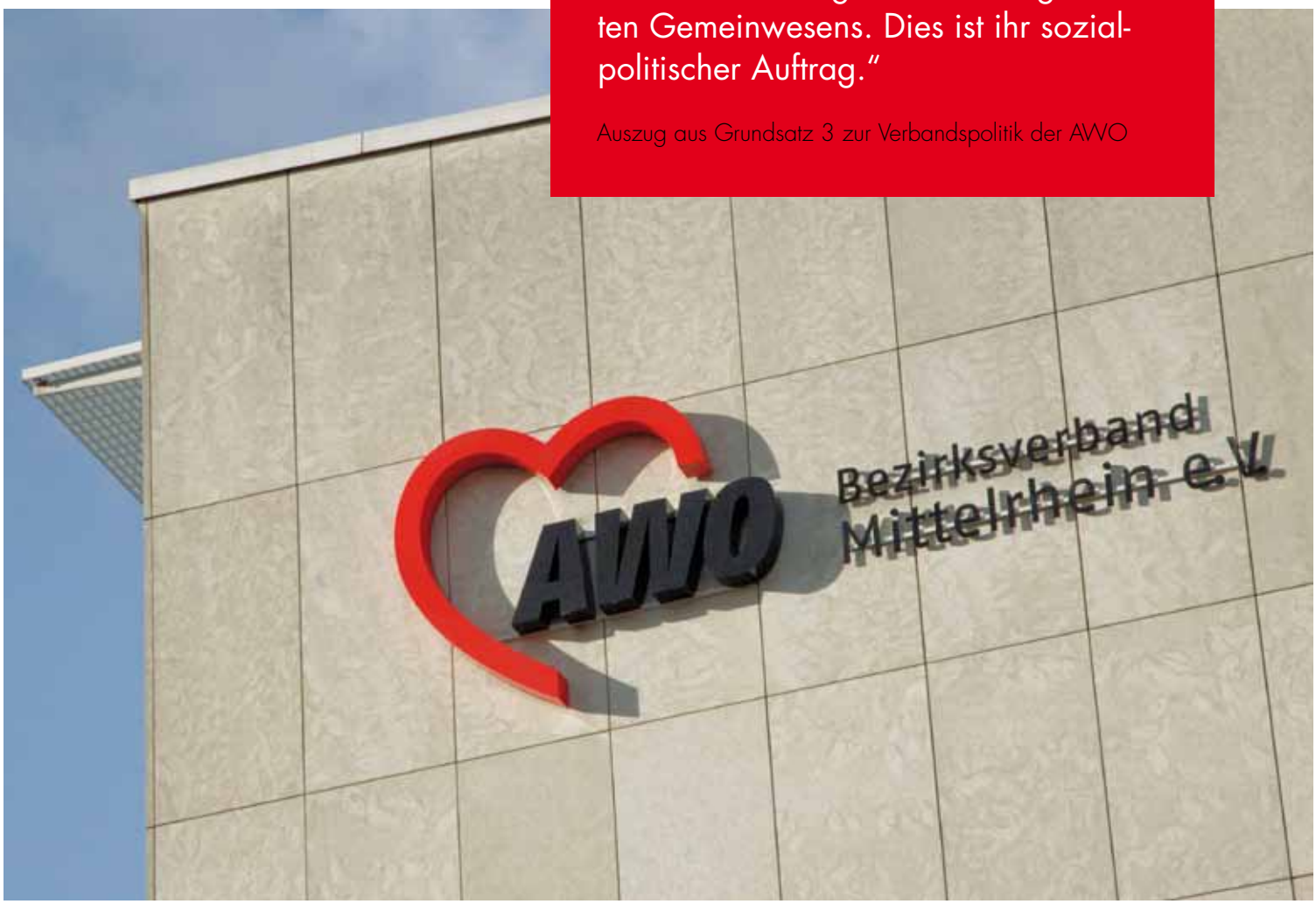
Vorstand und Geschäftsführung der AWO Mittelrhein berichten über ihre Aktivitäten, über strukturelle Veränderungen des Bezirksverbandes und deren Folgen sowie über Strategien und Bündnisse.

VORSTAND UND GESCHÄFTSFÜHRUNG

STOLZ AUF DIE TRADITION, DEN SOZIALPOLITISCHEN AUFTRAG IM FOKUS

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag."

Auszug aus Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO



Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

GESELLSCHAFT GESTALTEN – SOZIAL UND GERECHT

Als wir unsere letzte ordentliche Bezirkskonferenz im Jahre 2008 unter das Motto „Aus Tradition für die Zukunft" gestellt haben, geschah das mit Bedacht: 90 Jahre AWO in Deutschland, 60 Jahre AWO am Mittelrhein. Die AWO ist stolz auf ihre Tradition! Beide Jubiläen haben wir 2009 gemeinsam gefeiert.

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag." Das haben wir uns im Rahmen der Magdeburger Beschlüsse im Jahre 2007 als Grundsatz 3 der Verbandspolitik zum Auftrag gemacht.

Die fortschreitende gesellschaftliche Entsolidarisierung, die sich in einem Auseinandertreiben der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen mehr und mehr verfestigt und verstärkt, gibt Veranlassung, den sozialpolitischen Auftrag der AWO vermehrt in den Fokus zu rücken. Von daher haben wir unsere Bezirkskonferenz 2012 unter das Motto „Gesellschaft gestalten – sozial und gerecht" gestellt.

Dieser Auftrag richtet sich als gesellschaftlicher Akteur auch an uns selbst, sei es im Rahmen unserer sozialanwaltlichen Funktion, als politischer Mitgliederverband oder als Arbeitgeber. Dies werden wir nachfolgend immer wieder aufgreifen.

BERICHT ÜBER DIE JAHRE 2008 BIS 2011

Beate Ruland ist am 5. September 2009 im Rahmen einer Sonderkonferenz nach dem Tod von Walter Heckmann zur Vorsitzenden der AWO Mittelrhein gewählt worden. Damit ist sie neben Mine Härdle (Bezirksvorsitzende von 1949 bis 1955) die zweite Frau als Vorsitzende des Bezirksverbandes. Eine ausführliche Würdigung des Wirkens von Walter Heckmann erfolgt an anderer Stelle (siehe Seite 22). Unabhängig von dieser Sonderkonferenz bezieht sich dieser Bericht auf den Zeitraum seit der letzten ordentlichen Bezirkskonferenz, also auf die Jahre 2008 bis 2011.

AWO: 90 JAHRE IN DEUTSCHLAND UND 60 JAHRE AM MITTELRHEIN

Wie bereits angesprochen, wurden im Jahre 2009 zwei AWO-Jubiläen begangen: 90 Jahre AWO in Deutschland und 60 Jahre AWO am Mittelrhein.

Die 90-Jahr-Feier im August 2009 in Dortmund war sicherlich ein verbandlicher Höhepunkt. Unter den rund 50.000 Besucherinnen und Besuchern des zweitägigen Straßenfestes befand sich auch eine stattliche Mittelrhein-Delegation. Aber auch durch Info-Stände war die AWO am Mittelrhein präsent. So präsentierte sich etwa der Bezirksverband durch das Institut zur interkulturellen Öffnung. Eine äußerst engagierte Street-Soccer-Mannschaft aus dem Marie-Juchacz-Zentrum hat bei allen Teilnehmerin-

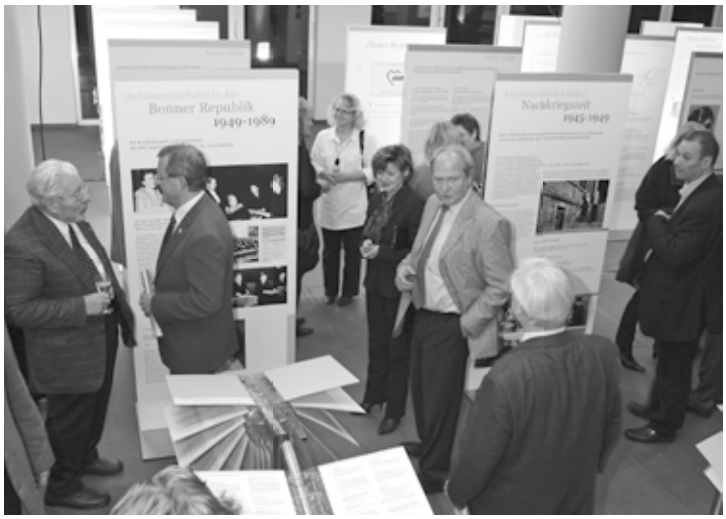
nen und Teilnehmern des Turniers einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Aber auch die integrative Fahradwerkstatt des Kreisverbandes Bonn/Rhein-Sieg fand nicht nur bei Fahrradfahrerinnen und Fahrradfahrern reges Interesse. An dieser Stelle nochmals unser Dank an die Organisatorinnen und Organisatoren des Festes aus dem Westlichen Westfalen!

Die aus Anlass des Jubiläums vom Bundesverband erstellte, umfassende Wanderausstellung „90 Jahre Arbeiterwohlfahrt" hat der Bezirksverband im November 2010 im Kalk-Karree der Kölner Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Mit einer Festveranstaltung am 6. November 2009 beging der Bezirksverband seinen 60. Geburtstag. Der Festvortrag von Franz Irsfeld, der umfassend auf das Werden der AWO am Mittelrhein einging, endete mit den Worten: „Sie (die AWO, d. Verf.) hat neue Konzepte (…) zur Linderung von Armut und Ausgrenzung in unserer Gesellschaft entwickelt. Und das wird auch in Zukunft so sein – davon bin ich überzeugt." Eine abschließende Gesprächsrunde mit verdienten langjährigen AWO-Mitgliedern verdeutlichte insbesondere den „Jüngeren", mit welchem Herzblut und unter welch schwierigsten Bedingungen die AWO entstanden ist.

Im Rahmen dieser Veranstaltung haben wir die Aktion „AWO-Paket gegen Armut" – in Anlehnung an die CARE-Pakete nach 1945 – zugunsten der AWO Rheinlandstiftung gestartet. Näheres hierzu finden Sie in Kapitel „Spenden und Eigenmittelbeschaffung" (siehe Seite 72).

// IM NOVEMBER 2010 PRÄSENTIERTE DIE AWO MITTELRHEIN DIE WANDERAUSSTELLUNG „90 JAHRE ARBEITERWOHLFAHRT" IN KÖLN-KALK.



VERBANDS-ENTWICKLUNGEN

MITGLIEDERSCHWUND SETZT SICH GEBREMST FORT

Die Zahl der Mitglieder der AWO am Mittelrhein ist laut Zentraler Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) im Berichtszeitraum um 1.706, das heißt um 6,39 Prozent zurückgegangen. Trotzdem hält der Bezirk Mittelrhein bundesweit den dritten Rang der mitgliederstärksten Bezirksverbände. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Mitgliederschwund trotz zum Teil erheblicher Bemühungen – wenn auch gebremst – fortsetzt.

Durch den erstmals 2010 vom Bundesverband veröffentlichten „Bericht zur Mitgliederentwicklung" sind vergleichende Analysen ermöglicht worden. Erste Auswertungen sind geeignet, tradierte Annahmen zu den Gründen des Mitgliederschwundes zumindest zu hinterfragen.

Den Ortsvereinen gelingt es immer häufiger nicht, Ehrenamtliche zur Führung des Vereins zu finden. Erste Ortsvereine lösen sich auf – ohne Nachfolgeorganisation. Es entstehen erste weiße Flecken auf der AWO-Landkarte. Trotzdem ist die Situation bei den Kreisverbänden sehr unterschiedlich. Es gibt deutliche Ausnahmen von der Regel.

Der Fachausschuss „Sozial- und Verbandspolitik" hat stets ein zweigleisiges Vorgehen favorisiert: Förderung der Mitgliederwerbung durch aktive Kreisverbände einerseits, Erarbeiten von Möglichkeiten der strukturellen Veränderungen andererseits. Wegen der Einzelheiten der umfangreichen Aktivitäten hierzu wird auf das Kapitel „Mitgliederverband" verwiesen (siehe Seite 66).

AWO MITTELRHEIN SETZT UNTERNEHMENSKODEX UM

In Fortsetzung der Magdeburger Beschlüsse aus dem Jahr 2007 ist die Reform der Verbandsstruktur auf der Bundeskonferenz in Berlin 2008 weiter vorangetrieben worden. Nach einem teilweise kontroversen jahrelangen Diskussionsprozess ermöglicht der Konferenzbeschluss nunmehr auch die Möglichkeit, die Verantwortlichkeiten in einer Gliederung nach

dem sogenannten „Präsidialmodell" zu organisieren. Ziel der geführten Diskussion war die Trennung von Aufsicht und Leitung, wie dies nunmehr auch der ebenfalls von der Bundeskonferenz beschlossene AWO Unternehmenskodex vorsieht.

Der Bezirksvorstand hat die Anwendung des AWO Unternehmenskodex für sich und seine mehrheitlich im Eigentum des Bezirksverbandes befindlichen Tochtergesellschaften am 30. Oktober 2009 beschlossen und setzt diesen um. Der Umsetzungsempfehlung des Bezirksvorstands sind die Kreisverbände bisher mehrheitlich nachgekommen.

ZUSAMMENSCHLUSS VON KREISVERBÄNDEN

Bereits 2006 begann die AWO am Mittelrhein intern eine intensive Diskussion zu ihrer Organisationsstruktur mit dem Ziel, größere und effizientere Organisationseinheiten zu schaffen. Nachdem sich bereits 2006 die Kreisverbände Bonn und Rhein-Sieg zusammengeschlossen hatten, folgten 2009 Euskirchen und Rhein-Erft sowie Oberberg und Rhein-Berg, sodass es nunmehr am Mittelrhein noch acht statt wie bisher elf Untergliederungen gibt. Die Zusammenschlüsse fanden statt vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Überlegungen, aber auch mit der Absicht, die AWO als Mitgliederverband in den jeweiligen Regionen zu stärken.

Die Kreisverbände Aachen-Stadt und Aachen-Land haben auch vor dem Hintergrund der Städteregion Aachen einen Strukturprozess verbindlich in die Wege geleitet.

// DER VORSTAND DER AWO MITTELRHEIN 2011 MIT SEINER VORSITZENDEN BEATE RULAND (1. REIHE, 2. V. L.) UND DEM GESCHÄFTSFÜHRER ANDREAS JOHNSEN (1. REIHE, MITTE)

DER VORSTAND 2008 BIS 2011

Vorsitzende	Walter Heckmann († 19. April 2009) Beate Ruland (seit September 2009)
Stellvertretende Vorsitzende	Franz Irsfeld Beate Ruland (bis September 2009) Franz-Josef Windisch (seit September 2009)
Beisitzerinnen und Beisitzer	Adelbert Aÿ (bis Januar 2010) Klaus-Werner Dittrich Hans-Peter Göbbels (seit Mai 2009) Rolf Kaltenhäuser († 17. September 2010) Hans-Josef Krawanja Helga Kühn-Mengel (seit März 2011) Hans Mettig Wilfried Pfeiffer Dieter Pritzsche Achim Reddmann Donata Reinecke Karl Schultheis MdL Johannes Veith Franz-Josef Windisch (bis September 2009)
Revisorinnen und Revisoren	Hans Brepols († 22. März 2012) Axel Heiner Dabitz (seit Mai 2009) Karl-Ernst Forisch (seit März 2009) Marlies Fücker (bis Dezember 2008) Paul Staeck (bis März 2009)

JUNGE MENSCHEN FÜR DIE AWO BEGEISTERN

Einhergehend mit den Magdeburger Beschlüssen, die in Grundsatz 5 die Stärkung des Jugendwerkes postulieren, hat der Bezirksvorstand die AG „Jugendverbandsarbeit" ins Leben gerufen. Diese wird vom stellvertretenden Vorsitzenden, der zum Jugendbeauftragten des Vorstandes berufen worden ist, geleitet. Die AG hatte unter seiner Federführung und der Beteiligung der Jugendbeauftragten der Kreisverbände sowie des Bezirksjugendwerks das Ziel, Wege zu finden, wie junge Menschen für Jugendwerk und AWO zu begeistern sind. Als Schwerpunkte wurden Ansätze praktischer Jugendverbandsarbeit anhand von Good-Practice-Beispielen, Möglichkeiten der finanziellen Förderung sowie Inhalte der Bundesinitiative „Junge Menschen aktiv in die AWO" vorgestellt und engagiert erörtert. Eine Handreichung für die praktische Arbeit vor Ort soll erstellt werden.

In diesen Zeitraum fällt auch die erneute Gründung eines aktiven und gesunden Jugendwerkes in der Städteregion Aachen, die durch die Kreisverbände Aachen-Stadt und Aachen-Land aktiv gefördert worden ist.

SOZIAL- UND FACHPOLITISCHE BÜNDNISSE

„Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen."

Auszug aus Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO

FORDERUNGEN ZUR LANDTAGSWAHL 2010

Die AWO handelt als politischer Wohlfahrtsverband in Umsetzung des verbandspolitischen Grundsatzes 3 ihrer Grundsätze und Eckpunkte.

Der Bezirksverband agiert hierzu in seinen Netzwerken, einerseits als Teil des AWO-Gesamtverbandes, andererseits um in strategischen Partnerschaften die Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen und die eigenen knappen Ressourcen effizienter einzusetzen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der AWO NRW (AWO LAG) ist hierzu ein schlagkräftiges Werkzeug. Unter der Überschrift „NRW zukunftsfähig machen! Den Sozialstaat stärken!" hat sie eigene Forderungen im Rahmen des Landtagswahlkampfes 2010 erhoben.

Aber auch unter dem Dach der Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (LAG FW), 2008 und 2009 unter dem Vorsitz der AWO Westliches Westfalen, wurde der Landtagswahlkampf mit der Aktion „40 Fragen – 40 Antworten" sozialpolitisch begleitet. Hierzu wurden alle Landtagsfraktionen mit Fragen aus den unterschiedlichen Feldern der Sozialpolitik konfrontiert, deren Antworten synoptisch aufgearbeitet, kritisch kommentiert und unter Nutzung u. a. der neuen Medien kommuniziert.

BEKÄMPFUNG DER KINDERARMUT

Aber auch nicht formalisierte neue Bündnisse wurden gesucht und begründet. Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund NRW, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, dem Deutschen Kinderschutzbund und dem Paritätischen wurde federführend durch den Bezirk Niederrhein für die AWO LAG das Bündnis zur Bekämpfung der Kinderarmut ins Leben gerufen. Das „Memorandum gegen Kinderarmut" mit dem daraus hergeleiteten „Sofortprogramm NRW zur Bekämpfung der Kinderarmut" traf in der Öffentlichkeit auf ein breites Interesse. Mit dem Fachkongress „Eine Pflicht zur Prävention – Die Hilfen vom Kopf auf die Füße stellen" im Oktober 2011 hat das Bündnis das Thema mit der Forderung nach der Schaffung von Präventionsketten weiterentwickelt. Das Bündnis besteht fort und soll erweitert werden.

An dieser Stelle sei lediglich beispielhaft auf übergreifende Aktivitäten hingewiesen. Zu den einzelnen Arbeitsfeldern wie Altenhilfe, Migration, frühe Förderung etc. wird auf die folgenden ausführlichen Berichte der jeweiligen Fachbereiche verwiesen.

KOMMUNIKATIONS-STRATEGIEN

ZEITUNGEN VOR ORT STATT AWO MAGAZIN

Das Interesse an der Mitgliederzeitung „AWO Magazin" hatte in den letzten Jahren so stark abgenommen, dass die Funktion einer Mitgliederzeitung nicht mehr erfüllt wurde. Auch aus wirtschaftlichen Gründen hat der Bundesverband Anfang 2011 das „AWO Magazin" eingestellt. Damit stellte sich die Frage nach einer einheitlichen verbandlichen Kommunikationsstruktur.

Auf bezirklicher Ebene hat sich der Fachausschuss Sozial- und Verbandspolitik schon beginnend vor der Berichtszeit unter Hinzuziehung der Kreisverbände damit auseinandergesetzt, mit welchen Kommunikationsmitteln die AWO ihre Mitglieder erreicht. Modelle anderer Bezirksverbände erwiesen sich als nicht übertragbar. Einzelne Kreisverbände vertrieben sehr erfolgreich eigene Mitgliederzeitungen, andere waren nicht aktiv.

// PUBLIKATIONEN DER KREISVERBÄNDE

// „AWO ANSICHT" – DIE NEUE ZEITSCHRIFT DES AWO BUNDESVERBANDES

Folgende Kompetenzzuordnungen wurden festgehalten:

- Das einzelne Mitglied möchte Informationen über „seine" AWO vor Ort. Das können aufgrund der bestehenden Strukturen nur die Kreisverbände realisieren.
- Die Erstellung durch die Kreisverbände soll durch Zulieferungen anderer Ebenen unterstützt werden.
- Die Öffentlichkeitsarbeit der Bundes- und Bezirksebene soll zur Verbesserung des AWO-Images vermehrt genutzt werden.

Mittlerweile gibt die Mehrzahl der Kreisverbände eigene Publikationen heraus, die sämtliche Mitglieder erreichen.

Auf Bundesebene konnte erreicht werden, dass ein Redaktionsservice noch 2012 online gehen wird mit einem Artikel- und Bilderdienst, der für den Verband nutzbar sein wird. Dieser soll durch bezirkliche Infos ergänzt werden.

Die Einbeziehung der elektronischen Medien einschließlich sozialer Netzwerke wird angesichts steigender Internetaffinität auch älterer Menschen die Herausforderung der nächsten Jahre werden.

Seit Anfang 2011 gibt der Bundesverband „AWO Ansicht" heraus. „AWO Ansicht" versteht sich nicht als Mitgliederzeitung, sondern als Image-Träger vor allem mit sozialpolitischer Zielrichtung insbesondere für unsere politischen Partner auf den jeweiligen Ebenen.

// AWO MITTELRHEIN – JOURNALISTENPREIS 2011:
DIE PREISTRÄGERINNEN UND PREISTRÄGER

NEUE CD-LINIE FÜR DIE AWO MITTELRHEIN

Zur Sicherstellung eines einheitlichen Erscheinungsbildes der AWO nach außen hat sich der Bezirksverband der neuen CD-Linie des Bundesverbandes im Oktober 2010 angeschlossen und in der Bürokommunikation vollständig umgesetzt, in anderen Bereichen geschieht dies „bei sich bietender Gelegenheit".

AWO | Bezirksverband Mittelrhein e.V.

// DAS NEUE LOGO DER AWO MITTELRHEIN

DER AWO MITTELRHEIN – JOURNALISTENPREIS 2011

Erstmals schrieb der Bezirksverband im Jahr 2011 den AWO Mittelrhein – Journalistenpreis aus. Ausgezeichnet werden Autorinnen und Autoren für herausragende publizistische Leistungen in der lokalen Berichterstattung über soziale Themen im Bereich der AWO Mittelrhein. Ziel ist die Sensibilisierung des öffentlichen Bewusstseins für Armut und soziale Ausgrenzung mithilfe von:

- Information durch die Medien über soziale Notlagen und Missstände,
- Anregung des Interesses der Öffentlichkeit an sozialen Themen und Sozialpolitik,
- Aufzeigen möglicher Hilfssysteme und Alternativen,
- Verringerung der sozialen Ausgrenzung durch Auseinandersetzung mit Vorurteilen gegen Menschen in sozialen Schieflagen,
- Förderung des anwaltschaftlichen und investigativen Journalismus.

Damit soll zum einen das soziale Engagement der Medien gefördert, aber auch die mediale Vernetzung und der Bekanntheitsgrund der AWO Mittelrhein gefördert werden.

Nach anfänglichen Anlaufschwierigkeiten hat sich das Konzept als erfolgreich erwiesen. Im medialen Umfeld hat die AWO Mittelrhein damit derzeit ein Alleinstellungsmerkmal.

Die neu entstehenden Netzwerke werden durch die im Berichtszeitraum neu geschaffene Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit betreut.

VOM UNTERNEHMENSTRÄGER ZUM DIENSTLEISTER

INNERVERBANDLICHE ENTFLECHTUNG

Der Bezirksverband hat – wie geplant – im Jahre 2009 mit den beiden letzten Ausgliederungen auf die „AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH" (GesA) diesen Prozess erfolgreich beendet. Das Marie-Juchacz-Zentrum verbleibt u. a. aus gemeinnützigkeitsrechtlichen Erwägungen dauerhaft in Trägerschaft des Bezirksverbandes, wird aber im Wege eines Geschäftsbesorgungsvertrages durch die GesA namens und für Rechnung des Bezirkes geführt. Damit ist die „innerverbandliche Entflechtung" im Sinne des Grundsatzes 2 der Grundsätze und Eckpunkte zur Unternehmenspolitik der Magdeburger Beschlüsse – soweit gemeinnützigkeitsrechtlich möglich – realisiert.

Die 100-prozentige Tochtergesellschaft des Bezirksverbandes „AWO Betriebsgesellschaft für soziale Einrichtungen mbH" (BSE) war im Rahmen des Sozialpsychiatrischen Zentrums in Köln-Kalk Trägerin der Tagesstätte „allerhand". Diese ist zum Jahresende 2009 auf den Sommerberg übertragen worden. Ziel war eine Bündelung der Angebote unter einem rechtlichen Dach. Die BSE wird jetzt liquidiert.

Somit ergibt sich nunmehr folgende Struktur der AWO Mittelrhein:

GESAMTDARSTELLUNG „KONZERN AWO MITTELRHEIN"

VORSTAND

GESCHÄFTSFÜHRUNG GESCHÄFTSSTELLE

Einrichtungen der AWO Mittelrhein
- Marie-Juchacz-Zentrum, Köln
- Tageseinrichtung für Kinder, Hürth

AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH
- Seniorenzentrum Saaler Mühle, Bensberg
- Hermann-Koch-Seniorenzentrum, Düren
- Seniorenzentrum Düren-Gürzenich
- Seniorenzentrum Dieringhausen
- Walter-Heckmann AWO Senioren- und Sozialzentrum Herzogenrath
  - Haus Merkstein
  - Haus Ritzerfeld
- Seniorenzentrum Niederzier
- Alfred-Delp-Altenzentrum, Troisdorf
- Seniorenzentrum Am Königsbornpark, Waldbröl
- Altenzentrum Weilerswist
- Rudi-Tonn-Altenzentrum, Hürth

Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH Kinder-, Jugend-, Familien- und Behindertenhilfe

Phönix Der Sommerberg Gesellschaft für Jugendhilfe und Sozialarbeit mbH

BSE AWO Betriebsgesellschaft für soziale Einrichtungen mbH i. L.

DSE Dienstleistungen für soziale Einrichtungen GmbH

Eltern- und SeniorenService AWO Mittelrhein GmbH

WO AWO DRAUFSTEHT ...

Unabhängig von der rechtlichen Verfasstheit muss Folgendes sichergestellt sein: „Wo AWO draufsteht, muss auch AWO drin sein". Zudem müssen der Sommerberg und die GesA zum Bezirk aus steuerlichen Gründen in einem sogenannten Organverhältnis stehen. Das setzt voraus, dass der Organträger (der Bezirksverband) seinen unternehmerischen Willen unter Beachtung der Rechte der jeweiligen Geschäftsführung durchsetzen kann.

Diese Verantwortung nimmt der Konzern-Vorstand, der mit dem BGB-Vorstand des Bezirks identisch ist, wahr. Auf der hauptamtlichen Ebene geschieht dies durch die Konferenz der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer.

Gemäß Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik sind daher alle ausgegliederten AWO-Sozialunternehmen zum AWO-Qualitätsmanagement verpflichtet.

Dies haben wir in Bezug auf die Altenhilfe schon vor dem Berichtszeitraum erfüllt. Für den Sommerberg wird eine Gruppenzertifizierung im Herbst 2013 erfolgen. Damit kommen wir den Vorgaben der Magdeburger Beschlüsse vollumfänglich nach.

„Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen."

Auszug aus Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik der AWO

AWO UNTERNEHMENSKODEX AUCH FÜR TÖCHTER

Ebenfalls auf der Grundlage der Magdeburger Beschlüsse (Grundsatz 6 Verbandspolitik) hat der Bezirksvorstand – wie bereits erwähnt – den AWO Unternehmenskodex für sich und seine Tochtergesellschaften beschlossen.

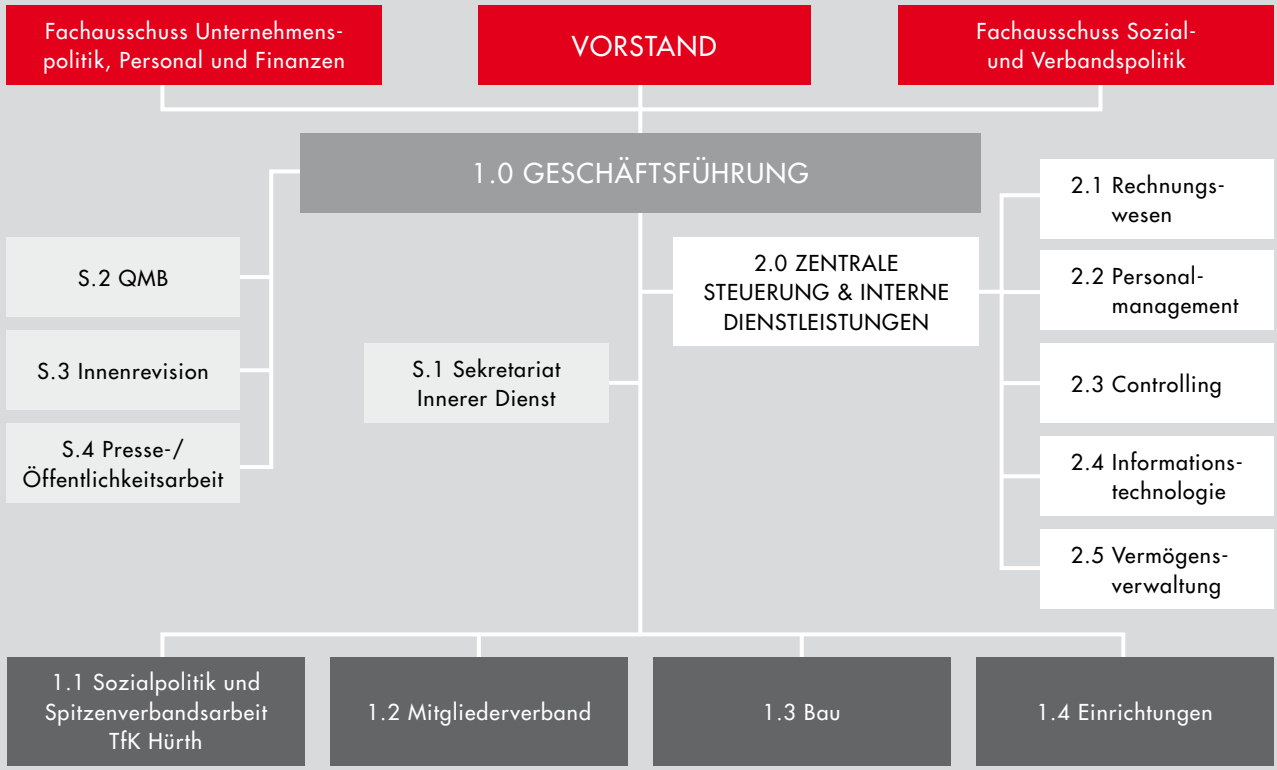
Mit dem AWO Unternehmenskodex sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Zusammenarbeit von Aufsicht und Führung beschrieben. Daneben sind ethische und rechtliche Verhaltensnormen und ehren- und hauptamtlicher Verantwortungsträger beschrieben und die erforderliche Transparenz nachprüfbar sichergestellt.

Mit der vollständigen Umsetzung der oben beschriebenen Unternehmensstruktur haben sich die Aufgaben der Geschäftsstelle verändert. Vom Unternehmensträger ist sie zum Dienstleister geworden. Dem wurde durch die Umstrukturierung ab 2010 verstärkt Rechnung getragen. Der Dienstleistungsbereich ist unter der Leitung der institutionalisierten stellvertretenden Geschäftsführung konzentriert worden, die Leitungsstrukturen sind verschlankt worden.

„Die AWO-Mitgliederverbände bleiben in der Gesamtverantwortung für die AWO-Unternehmenspolitik. Das bedeutet insbesondere die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die strategische Steuerung und Kontrolle der AWO-Betriebe. Dazu beschließt der Bundesausschuss einheitliche und am AWO-Leitbild orientierte Grundsätze zur Steuerung und Kontrolle des Unternehmensmanagements, auf die sich das jeweilige AWO-Unternehmen verpflichten soll (‚AWO Unternehmenskodex').“

Auszug aus Grundsatz 6 zur Verbandspolitik der AWO

ORGANIGRAMM BEZIRKSGESCHÄFTSSTELLE DER AWO MITTELRHEIN



// HOMEPAGE DER KAMPAGNE

// DAS ZERTIFIKAT BERUF*UND*FAMILIE

DIE AWO ALS ARBEITGEBERIN

Auch wenn der quantitativ größte Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr beim Bezirksverband selbst beschäftigt ist, ist es Aufgabe der AWO und damit des Bezirksverbandes, in Zusammenwirken mit den beherrschten Tochterunternehmen die Umsetzung der AWO-spezifischen Werte im Verhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sichern. Hinzu kommt, dass in Zeiten eines sich anbahnenden Fachkräftemangels entsprechende Strategien von den Tochtergesellschaften zu Recht eingefordert werden.

BESCHÄFTIGTE DER AWO MITTELRHEIN
und ihrer Tochterunternehmen zum 31.12.2011

AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V.	425
AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH	1.297
Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH	584
Dienstleistungen für soziale Einrichtungen GmbH	182
Gesamt	2.306

Hierzu hat es im Berichtszeitraum umfängliche Aktivitäten gegeben:

- Abschluss des ersten faktischen Flächentarifvertrages durch den Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV) mit Geltung für nahezu alle AWO-Gliederungen in NRW ab dem 1. Januar 2008. Damit war es dem AGV erstmals nach Aufgabe der Tarifhoheit durch den Bundesverband gelungen, mit ver.di zu einem landesweit einheitlichen Tarifwerk zu kommen.
- Durchführung der eigenständigen gemeinsamen Kampagne des Bezirks und der Kreisverbände mit dem Titel „www.mindestlohn-garantiert.de" unter Einsatz einer eigenen Homepage und Großflächenwerbung im Frühjahr 2009. Hierdurch haben wir aktiv die Verhandlungen um einen gesetzlichen Mindestlohn in der Pflege unterstützt, die im Sommer 2010 zu einem Ergebnis geführt haben.
- Abschluss eines Vertrages mit der „Eltern- und SeniorenService Mittelrhein GmbH" als Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vermittlung familienunterstützender Maßnahmen durch den Bezirksverband, den Sommerberg und die GesA.
- Anerkennung als familienfreundliches Unternehmen durch Verleihung des Zertifikats „beruf*und*familie" (2009) an den Bezirksverband, den Sommerberg und die GesA.
- Teilnahme an dem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Personalentwicklungs-Projekt „Das Gold in den Köpfen: Nachwuchs fördern, Vielfalt stärken", gemeinsam mit dem Bezirk Niederrhein. Ziel des Projektes, das Anfang 2010 startete, ist die Förderung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund mit dem Schwerpunkt Altenhilfe.
- Verstärkung der internen Qualifikation zur Gewinnung von Fachkräften aus den „eigenen Reihen" in der Altenhilfe. Intensivierung interner Fort- und Weiterbildungen.
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Zeitwertkonten im Dezember 2011. Damit haben der Bezirksverband und die GesA bundesweit als erster AWO-Verband Zeitwertkonten eingeführt. Hierdurch soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, länger gesund zu arbeiten, indem aus bestimmten Anlässen oder als „Auszeit" Arbeitsunterbrechungen möglich gemacht werden. Das stellt zum heutigen Zeitpunkt de facto ein Alleinstellungsmerkmal dar.
- Die Ausbildungszahlen des Bezirkes und der GesA konnten trotz Wettbewerbsnachteilen in der Altenpflege kontinuierlich gesteigert werden.
- Zum einen bieten wir den Auszubildenden eine tariflich vereinbarte gute Ausbildungsvergütung, zum anderen legen wir Wert auf eine qualifizierte hochwertige Ausbildung. Auf die Schulung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsbeauftragten (95 zum 31.12.2011) legen wir Wert.
- Als persönliche Wertschätzung und Motivationsförderung führen wir für alle Azubis seit 2010 einen Auszubildendentag durch, an dem die Vorsitzende und der Geschäftsführer obligatorisch teilnehmen.

// DER AZUBI-TAG 2010

ANZAHL AUSZUBILDENDE

	2008	2009	2010	2011
Bezirksverband	11	12	13	14
GesA	59	62	81	91
Insgesamt	70	74	94	105

WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Finanzierung der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege durch das Land NRW marginalisiert sich Jahr für Jahr. Nachdem sie Anfang des Jahrtausends um zweimal 20 v. H. gekürzt worden war, ist sie nunmehr bei weiter wachsenden Aufgaben seit fast zehn Jahren nicht mehr erhöht worden, was faktisch einem weiteren Absinken entspricht.

Die Konzessionseinnahmen aus dem Spiel 77, aus denen u. a. die Freie Wohlfahrtspflege über den Landeshaushalt Zuwendungen erhält, waren bis 2010 stetig rückläufig. Nunmehr ist eine Stabilisierung festzustellen. Die weitere Entwicklung ist in Anbetracht der Rahmenbedingungen der Lotterien in keiner Weise seriös vorhersagbar. Zudem partizipiert der Bezirk Mittelrhein als einziger Bezirksverband in NRW nur von Teilen der Zuwendung, da diese zur Finanzierung der Kreisverbände überwiegend an diese weitergeleitet werden. Die Rückgänge haben wir solidarisch getragen.

Umso mehr sind wir auf Projektmittel angewiesen, wie beispielsweise aus dem Europäischen Sozialfonds im Projekt „Das Gold in den Köpfen". Eigenmittelanteile sind jedoch stets zu erbringen.

In Anbetracht sinkender Mitgliederzahlen geht der Ertrag aus den Mitgliedsbeiträgen ebenso zurück.

Die für die Tochtergesellschaften erbrachten Dienstleistungen wie Personalmanagement, Finanzbuchhaltung, IT-Services etc. werden diesen in Rechnung gestellt und stellen mittlerweile neben den noch im Bezirk befindlichen Zweckbetrieben und den langfristig vereinbarten Pachten die größten Posten der Bilanz dar.

Von daher ist der Bezirksverband mittelbar abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg insbesondere der großen Tochtergesellschaften GesA und Sommerberg.

Deren Steuerung obliegt den jeweiligen Geschäftsführungen und unterliegt der strategischen Steuerung und Kontrolle der Aufsichtsräte (siehe Seite 79). Die sehr aussagekräftigen Lageberichte der GesA seit 2006 sind unter www.awo-gesa.de einsehbar. Weitere Informationen zum Sommerberg finden sich unter www.awo-der-sommerberg.de.

DER SOMMERBERG

AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen

// DIE VORSITZENDE DER AWO MITTELRHEIN BEATE RULAND MIT IHREN STELLVERTRETERN FRANZ IRSFELD (RE.) UND FRANZ-JOSEF WINDISCH (LI.) SOWIE DEM GESCHÄFTSFÜHRER ANDREAS JOHNSEN (MI.)

AUSBLICK

Die Umsetzung der 2018 in Kraft tretenden verschärften Anforderungen des Landespflegegesetzes an die stationäre Altenhilfe treffen Bezirk und Betreibergesellschaft in gleichem Maß. Neben den bereits umgesetzten und noch umzusetzenden baulichen Maßnahmen, die einen weiteren Investitionsaufwand erfordern, wird es dort, wo bauliche Anpassungen nicht sinnvoll oder wirtschaftlich vertretbar sind, zu Kapazitätsanpassungen, d. h. Angebotsreduzierungen kommen. Um den Marktanteil weiterhin zu halten und übergeordnete Dienste, die in der Regel in Trägerschaft des Bezirks sind, weiterhin wirtschaftlich führen zu können, bedarf es eines weiteren quantitativen Ausbaus. Dieser ist entweder durch den Bezirk oder durch Investoren zu finanzieren.

Die AWO ist ein starker Anbieter qualitativ hochwertiger Dienstleistungen. Dabei wird sie unabhängig davon, ob das Angebot durch einen Ortsverein, Kreisverband, den Bezirk oder eine ausgegliederte AWO-Gesellschaft erbracht wird, als „AWO" wahrgenommen. Es gibt Beispiele guter Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen, aber auch Beispiele verbesserungsfähiger Koordination.

Wenn die Angebote der AWO als einheitlich und umfassend durch die Öffentlichkeit wahrgenommen werden sollen, Reibungsverluste oder gar gegenseitige Konkurrenz vermieden werden soll, bedarf es abgestimmter Angebote vor Ort. Das Nebeneinander etwa ambulanter und stationärer Angebote verschiedener AWO-Träger entspricht der dezentralen AWO-Struktur. Ein mögliches Defizit zu anderen zentral organisierten Trägern müssen wir durch erhöhte Koordination vor Ort ausgleichen. Die mögliche Einbeziehung bürgerschaftlich Engagierter in den Ortsvereinsstrukturen kann aber auch unsere Stärke sein! Diese AWO-Netzwerke weiterhin zu spinnen und zu verfestigen, ist eine Aufgabe, die sicherlich über die nächsten vier Jahre hinausreicht.

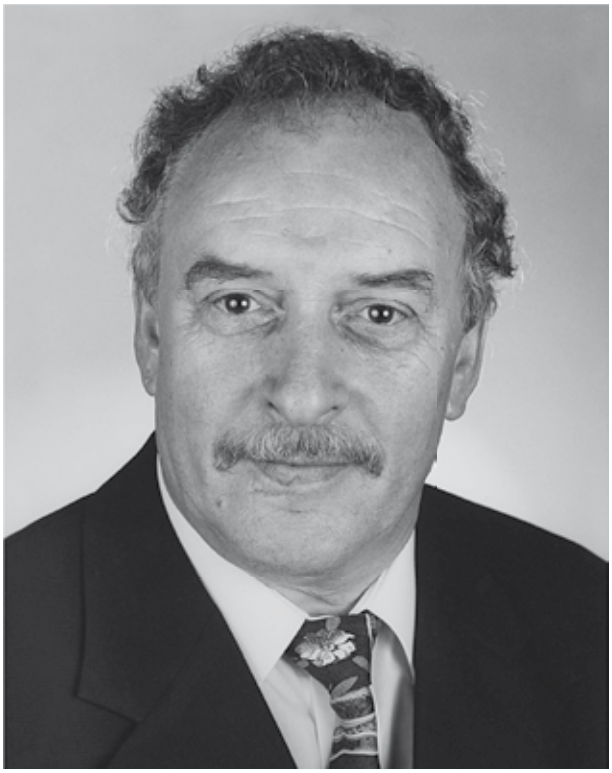
In den letzten vier Jahren ist viel geschehen. Vorstand und Geschäftsführung haben in vertrauensvoller Zusammenarbeit die Richtung vorgegeben. Umgesetzt – und damit mit Leben gefüllt – haben dies andere. Allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, externen Partnern und allen, die die AWO Mittelrhein in ihrem Wirken unterstützt haben, sagen wir Dank.

Beate Ruland

Beate Ruland

Andreas Johnsen

Andreas Johnsen



// WALTER HECKMANN
VORSITZENDER DER AWO MITTELRHEIN VON 1996–2009

WALTER HECKMANN

* 29. September 1942 † 19. April 2009

Am 19. April 2009 verstarb der langjährige und bis zu seinem Tod amtierende Vorsitzende der AWO Mittelrhein nach schwerer Krankheit im Alter von 66 Jahren. 13 Jahre, von 1996 an, lenkte Walter Heckmann als Bezirksvorsitzender die Geschicke der AWO Mittelrhein.

Welche Lücke er hinterlassen hat und wie groß die Trauer um seinen Verlust ist, zeigte sich auf der zentralen Trauerfeier der Arbeiterwohlfahrt am 9. Mai 2009 im Marie-Juchacz-Zentrum in Köln-Chorweiler. Trauergäste aus dem gesamten Bundesgebiet und AWO-Repräsentantinnen und -Repräsentanten der Bundes-, Landes- und Bezirksebene nahmen Abschied von Walter Heckmann.

Als Weggefährten und Freund, der sich zeit seines Lebens „der Tradition der Arbeiterbewegung und ihren Idealen verbunden sah", würdigte Franz Irsfeld, stellvertretender Vorsitzender der AWO Mittelrhein, den Verstorbenen in seiner Rede. Das Engagement für die AWO als Anbieter sozialer Dienstleistungen und auch für die AWO als Mitgliederverband sei Walter Heckmanns Lebensaufgabe über Jahrzehnte bis zu seinem Tod gewesen. Das verdiene Anerkennung und Hochachtung.

Sowohl der Vorsitzende des Präsidiums des AWO Bundesverbandes, Wilhelm Schmidt, als auch der Vorsitzende des Vorstandes des AWO Bundesverbandes, Rainer Brückers, waren zur Trauerfeier nach Köln gekommen. Auch die Landesarbeitsgemeinschaft der AWO in NRW war vertreten, unter anderem mit deren Vorsitzendem Gunder Heimlich.

Am 29. September 1942 in Eschweiler geboren, wurde Walter Heckmann bereits 1962 Mitglied der AWO. Von Beginn an war er auf allen Ebenen des Verbands ehrenamtlich aktiv: als Vorsitzender des Ortsvereins Dürwiß ebenso wie als Vorsitzender des Kreisverbandes Aachen-Land und als Vorsitzender des Bezirksverbandes Mittelrhein.

Dem Vorstand der AWO Mittelrhein gehörte er insgesamt 31 Jahre an. 1978 erstmals in den Vorstand gewählt, war er ab 1989 zunächst stellvertretender Vorsitzender und ab 1996 Vorsitzender des Vorstandes. Unter seiner Führung trug die AWO Mittelrhein den in den letzten Jahren zum Teil gravierend veränderten gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen Rechnung und stellte ihre Zukunfts- und Wandlungsfähigkeit unter Beweis.

Für sein großes ehrenamtliches Engagement in der Arbeiterwohlfahrt und seinen unermüdlichen Einsatz für soziale Gerechtigkeit wurde er mit dem Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland sowie mit der Verdienstmedaille der Arbeiterwohlfahrt ausgezeichnet. In ehrender Erinnerung an ihn wurde die AWO-Altenhilfeeinrichtung in Herzogenrath am 24. April 2010 umbenannt in „Walter-Heckmann AWO Senioren- und Sozialzentrum Herzogenrath".

Die Arbeiterwohlfahrt war für Walter Heckmann geistige Heimat. Die Menschen in der AWO waren ihm eine zweite Familie. Sein Einsatz in der AWO für und mit Menschen war ihm nicht nur Pflicht und Verpflichtung, sondern auch Herzenssache.

Sein Einsatz für Grundwerte wie Solidarität und Gerechtigkeit ist uns Verpflichtung, die Zukunft unseres Bezirksverbandes in seinem Sinne weiterzuentwickeln.

Die AWO Mittelrhein wird Walter Heckmann ein ehrendes Andenken bewahren.

ROLF KALTENHÄUSER

* 5. Januar 1951 † 17. September 2010

Im Alter von 59 Jahren verstarb am 17. September 2010 der Beisitzer im Vorstand der AWO Mittelrhein, Rolf Kaltenhäuser.

1989 in die Arbeiterwohlfahrt eingetreten, wurde Rolf Kaltenhäuser Mitte der 1990er Jahre Vorsitzender des AWO Ortsvereins Kaster-Königshoven. Im Jahr 2000 wurde er in den Vorstand des AWO Kreisverbandes Rhein-Erft e. V. gewählt. Bei der Vereinigung der AWO Kreisverbände Rhein-Erft e. V. und Euskirchen e. V. im Juni 2009 wurde Rolf Kaltenhäuser zum stellvertretenden Vorsitzenden des neu geschaffenen Regionalverbandes Rhein-Erft & Euskirchen e. V. gewählt. Zudem war Rolf Kaltenhäuser Aufsichtsratsmitglied der AWO Seniorenzentren im Erftkreis GmbH.

Die AWO Mittelrhein wird Rolf Kaltenhäuser ein ehrendes Andenken bewahren.

HANS BREPOLS

* 16. Januar 1943 † 22. März 2012

Im Alter von 69 Jahren verstarb am 22. März 2012 der Revisor der AWO Mittelrhein, Johann Brepols.

Johann Brepols, von seinen Freundinnen und Freunden bei der AWO Hans genannt, wurde 1998 Mitglied der Arbeiterwohlfahrt. Revisor der AWO Mittelrhein war er seit dem 5. Juni 2004. Seiner Aufgabe als Revisor ging Hans Brepols mit großer Einsatzbereitschaft und Fachkompetenz nach.

Der ehemalige Bürovorsteher und Bankangestellte, geboren in Aachen, lebte im Bergheimer Stadtteil Quadrath-Ichendorf. Er engagierte sich vielfältig, so auch im örtlichen Verein für Geschichte und Heimatkunde.

Die AWO Mittelrhein wird Hans Brepols stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

SOZIALPOLITIK UND FACHARBEIT

Mit welchen sozialpolitischen Rahmenbedingungen setzt sich die AWO auseinander und wie wirkt sich das auf die fachliche Arbeit aus? Diese Fragen beleuchtet das Kapitel für alle wichtigen Arbeitsfelder der AWO Mittelrhein.

Altenhilfe
- Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen 26
- Die Umsetzung in den Einrichtungen der AWO Mittelrhein 32

Frühkindliche Förderung 38

Migration und Integration
- Die Arbeit der Integrationsagentur der AWO Mittelrhein 46
- Projekte „Der Sommerberg“ AWO Betriebsgesellschaft mbH 52

Inklusion
- Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung 54
- Projekte „Der Sommerberg“ AWO Betriebsgesellschaft mbH 58

Antragswesen Stiftungen und Lotterien 62

ALTENHILFE

DIE SOZIALPOLITISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN

DAS PFLEGEWEITERENTWICKLUNGS-GESETZ TRITT IN KRAFT

Im Juli 2008 wurde das Pflegeweiterentwicklungsgesetz wirksam. Das neue Bundesgesetz sieht neben der schrittweisen Anhebung der ambulanten Sachleistungen, des Pflegegeldes und der stationären Leistungen bis zum Jahr 2012 folgende weitere wesentliche Änderungen vor:

- die Einführung von Qualitätsprüfungen und Pflegetransparenzvereinbarungen für den ambulanten und den stationären Bereich;
- Leistungsverbesserungen für demenzkranke Menschen in der ambulanten und der stationären Betreuung;
- die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in der Pflege.

DER WEG ZUM „PFLEGE-TÜV“: MEHR TRANSPARENZ UND KUNDENFREUNDLICHKEIT?

Seit Mitte 2009 werden stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste im Rahmen von Qualitätsprüfungen des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherungen untersucht und benotet. Basis dieser Prüfungen sind eigens dafür entwickelte Transparenzkriterien. Um Angehörigen und Betroffenen die Auswahl einer geeigneten Pflegeeinrichtung oder eines Pflegedienstes zu erleichtern, werden die Ergebnisse dieses „Pflege-TÜVs“ anschließend im Internet veröffentlicht.

Eine Veröffentlichung der Bewertungen der Pflegeeinrichtungen ist im Zuge des neuen Gesetzes eindeutig festgelegt. Damit diese Veröffentlichungen nach wie vor umgesetzt werden können, wurden die Pflegetransparenzvereinbarungen für den ambulanten und den stationären Bereich vom Dezember 2008 in den Erhebungsbogen des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse eingearbeitet. Auch die Qualitätsprüfungsrichtlinien und die Vorbereitung auf die EDV-technische Umsetzung sind im Zuge dessen entsprechend angepasst worden.

Der Prüfungskatalog der stationären Pflege beinhaltet nun folgende Qualitätskriterien:

- Pflege und medizinische Versorgung,
- Umgang mit demenzkranken Menschen,
- soziale Betreuung und Alltagsgestaltung,
- Wohnen, Verpflegung, Hauswirtschaft und Hygiene.

Der Grad der Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner wird in einer eigenen Befragung festgestellt.

Allerdings wurde schnell erste Kritik an diesem Verfahren laut: Da die Durchschnittsnoten der Pflegetransparenzberichte immer besser wurden, begann eine massive Diskussion in der Öffentlichkeit. Neuverhandlungen auf Bundesebene scheiterten jedoch bislang.

2010 fand darüber hinaus eine wissenschaftliche Evaluation der Pflegetransparenzvereinbarungen für den ambulanten und stationären Bereich statt, die zu folgenden Ergebnissen kam:

- Es liegen weder national noch international wissenschaftliche Erkenntnisse zu ähnlichen Transparenzsystemen vor, die sich als kurzfristige Alternative zum bisherigen Verfahren anbieten würden.
- Die Überarbeitung der Notenfindung, also die Anpassung der gesamten Berechnungssystematik, u. a. auch unter Berücksichtigung von Risikokriterien, ist dringend erforderlich.
- Die Schlussfolgerungen des wissenschaftlichen Projektes „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung der Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe" gilt es zu prüfen und ggf. zu integrieren.

MEHR LEISTUNGEN FÜR DEMENZKRANKE MENSCHEN

Die von der Öffentlichkeit häufig geäußerte Kritik, die Pflegeversicherung würde sich allein an somatischen Krankheiten orientieren und die Belange demenziell erkrankter Menschen ganz außer Acht lassen, hatte in der Vergangenheit stark zugenommen. Daraufhin wurden zwei Gesetzesänderungen vorgenommen, die zum Ziel haben, die Situation von demenzkranken Menschen deutlich zu verbessern. So erhalten Betroffene mit einer sogenannten eingeschränkten Alltagskompetenz, die noch zu Hause wohnen und leben, je nach Schwere der Einschränkung anstelle der bisherigen 460 Euro jährlich 100 bzw. 200 Euro monatlich. Mit diesen neuen finanziellen Mitteln haben Demenzkranke die Möglichkeit, zusätzliche Betreuungsleistungen von zugelassenen Anbietern in Anspruch zu nehmen. Dies können sowohl spezielle Betreuungsangebote von ambulanten Pflegediensten oder Tageseinrichtungen sein als auch Betreuungsleistungen von geschulten ehrenamtlichen Kräften, die zur Entlastung der pflegenden Angehörigen beitragen.

In der stationären Pflege erhalten die Einrichtungen Zuschläge für diesen Personenkreis. In Nordrhein-Westfalen z. B. beträgt dieser Zuschuss seit 2010 monatlich103,50 Euro. Einrichtungen können so zusätzlich Betreuungsassistentinnen und -assistenten einstellen, die eine intensive Betreuung demenzkranker, psychisch kranker und geistig behinderter Heimbewohnerinnen und Heimbewohner gewährleisten.

Diese Betreuungsleistungen werden in Richtlinien exemplarisch skizziert. Sie umfassen eine Vielzahl von kreativen und lebenspraktischen Angeboten wie z. B. Malen und Basteln, handwerkliches Arbeiten oder leichte Gartenarbeiten, das Füttern und Pflegen von Haustieren, gemeinsames Kochen und Backen, die Anfertigung von Erinnerungsalben, Singen, Musizieren und vieles mehr. Aber auch Aktivitäten wie Brett- und Kartenspiele, die Begleitung bei Spaziergängen und Ausflügen oder der Besuch von Gottesdiensten, von Kultur- oder Sportveranstaltungen gehören zu den Aufgabenfeldern der neuen Betreuungskräfte.

Diese Angebote haben sich mittlerweile im ambulanten und im stationären Pflegebereich etabliert. Sie sind zu einem festen Bestandteil der Betreuungsstruktur der Dienste und Einrichtungen geworden.

DIE WEITERENTWICKLUNG DER QUALITÄTSSICHERUNG IN DER PFLEGE

Seit Juni 2011 sind die überarbeiteten Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität und die Qualitätssicherung sowie für die Entwicklung eines internen Qualitätsmanagements in der ambulanten bzw. vollstationären Pflege nach dem Sozialgesetzbuch XI in Kraft. Diese gehen an vielen Stellen über die bisherigen gesetzlich vorgeschriebenen Maßstäbe und Grundsätze hinaus. Gleichzeitig enthalten sie wichtige Klarstellungen von Teilaspekten, die vorher nicht berücksichtigt waren.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Verbindlichkeit der Maßstäbe und Grundsätze für die zugelassenen Pflegeeinrichtungen sowie für die Pflegekassen konkretisiert wurden. Demnach sind die festgelegten Maßstäbe und Grundsätze auch bei allen weiteren Vereinbarungen nach dem SGB XI zu beachten, insbesondere bei Versorgungsverträgen, Rahmenverträgen und Pflegesatzvereinbarungen sowie auch bei den Pflegetransparenzvereinbarungen und den Qualitätsprüfungsrichtlinien. Damit wird der untrennbare Zusammenhang zwischen Qualitätsanforderungen und der finanziellen Ausstattung von Pflegeeinrichtungen deutlich herausgestellt.

VERTRÄGE IN NORDRHEIN-WESTFALEN AUF DEM PRÜFSTAND

Durch das Pflegeweiterentwicklungsgesetz wurden einzelne Paragrafen inhaltlich und redaktionell verändert. Daher war es auch auf Landesebene notwendig, bestehende Verträge zu überarbeiten. Beide Grundsatzausschüsse in NRW nahmen dies zum Anlass, nicht nur redaktionelle oder gesetzlich neu bedingte Änderungen einzuarbeiten, sondern generell die bisherigen Regelungen auf den Prüfstand zu stellen. Bislang konnten jedoch keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen festgelegt werden, der Abstimmungsprozess dauert weiter an.

DAS WOHN- UND TEILHABEGESETZ IN NRW: ZUM SCHUTZ DER WÜRDE IN PFLEGEEINRICHTUNGEN

2009 wurde das bundesweit geltende Heimgesetz durch das Wohn- und Teilhabegesetz abgelöst. Zum Hintergrund: Der Bund hatte die Gesetzgebungskompetenz, trotz massiver Proteste seitens der Verbände auf Bundesebene, im Rahmen der Föderalismusreform an die Länder abgegeben. Jedes Bundesland entwickelte daraufhin ein eigenes Gesetz für den Bereich der stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen. In Nordrhein-Westfalen heißt dieses neue Gesetz Wohn- und Teilhabegesetz, kurz WTG.

Zum Zweck des neuen Gesetzes heißt es:

> „Dieses Gesetz hat den Zweck, die Würde, die Interessen und die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger in Betreuungseinrichtungen zu schützen und die Einhaltung der dem Betreiber ihnen gegenüber obliegenden Pflichten und ihre Rechte zu sichern. Es soll die Transparenz über das Wohnen, die Abläufe und Angebote in Betreuungseinrichtungen fördern, das selbstbestimmte Leben der Bewohner und deren Mitwirken und Mitbestimmung in der Betreuungseinrichtung unterstützen und zu einer besseren Zusammenarbeit aller zuständigen Behörden beitragen. Die zuständigen Behörden sollen sich bei der Anwendung von Rechtsvorschriften von der Lebenswirklichkeit älterer Menschen, pflegebedürftiger volljähriger Menschen und volljähriger Menschen mit Behinderung leiten lassen."
>
> § 1 Abs. 1 WTG

Die zentralen Inhalte des Gesetzes beziehen sich demnach auf

- den Erhalt und die Förderung der Selbstständigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner,
- den Schutz ihrer Intimität und Privatsphäre,
- die bedürfnisorientierte Pflege und Betreuung,
- die umfassende Beratung der Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörigen zu Fragen rund um das Thema Pflege und Betreuung,
- den wertschätzenden Umgang miteinander,
- die Unterstützung in der Ausübung der kulturellen und religiösen Wünsche sowie
- die Sorge für ein würdevolles Sterben in der Einrichtung.

EIN GESETZ MIT NEUER PHILOSOPHIE

Die praktische Umsetzung des WTG, ein Gesetz mit neuer Philosophie und neuer Schwerpunktsetzung, hatte erhebliche Auswirkungen auf die alltägliche Arbeit in den Pflegeeinrichtungen. Das damals noch zuständige NRW-Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bezeichnete das Gesetz als ein „lernendes Gesetz". Dies bedeutete, dass alle, die von dem Gesetz berührt waren, bei seiner Umsetzung und Evaluation in einen ständigen Austausch miteinander treten mussten.

Mittlerweile hat die Landesregierung weitere 35 Erlasse zu einzelnen Vorschriften des Gesetzes als verwaltungsinterne Erläuterungen erarbeitet, die es ebenfalls zu beachten gilt. Sie dienen Einrichtungen und den Behörden als Auslegungshilfe, entfalten jedoch keine Bindewirkung.

Ebenfalls neu ist der Rahmenprüfkatalog, nach dem die Behörden die Einhaltung der Vorschriften des WTG überprüfen. Methodisch orientiert sich der Katalog nach wie vor an den ordnungsrechtlichen Anforderungen. Darüber hinaus erfolgt aber auch eine Beurteilung der am Prüfungstag vorgefundenen Betreuungssituation. Dabei werden die folgenden acht Kriterien anhand von 78 Leitfragen abgefragt und überprüft:

- Auswahl der Betreuungseinrichtung,
- Wohnqualität der Betreuungseinrichtung sowie der Zimmer,
- Verpflegung,
- Gemeinschaftsleben und Alltagsgestaltung,
- personelle Ausstattung der Betreuungseinrichtung,
- pflegerische und soziale Betreuung,
- Bewohnerrechte,
- Qualität der Kundeninformation.

Die Beschäftigung zusätzlicher Betreuungskräfte für demenzkranke Bewohnerinnen und Bewohner erschwerte die Neuberechnung der Fachkraftquote in den Einrichtungen. Hier sank die Quote auf unter 50 Prozent.

Angedacht war auch hier, die erhobenen Prüfergebnisse, ähnlich wie die Transparenzberichte, im Internet zu veröffentlichen. Davon hat man aufgrund der öffentlichen Kritik an den Transparenzkriterien jedoch Abstand genommen. Unter Federführung des „neuen" Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter findet nun eine Evaluation des WTG und des Prüfkataloges statt. Möglicherweise wird der Geltungsbereich neu definiert und die Prüfkriterien den unterschiedlichen Wohn- und Betreuungsformen angepasst.

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag. Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Dies gilt zunehmend auch im europäischen Zusammenhang und schließt internationale Verpflichtungen ein."

Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO

PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG FÜR TRÄGER: DIE ELEKTRONISCHE HANDREICHUNG

Die Altenhilfefachreferate der AWO Mittelrhein und des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln entwickelten 2010 gemeinsam eine elektronische Handreichung, um Träger von Diensten und Einrichtungen bei der Umsetzung des WTG in die Praxis zu unterstützen.

Die Handreichung ist ähnlich wie eine Loseblattsammlung aufgebaut. Sie bietet einen ersten Blick in den Gesetzestext und stellt die wesentlichen Inhalte der jeweiligen Normen verständlich dar. Durch eine Suchfunktion können Inhalte schnell gefunden werden. Auch zahlreiche Praxistipps und Hilfestellungen, Erlasse und weitere Unterlagen wie z. B. Musterschreiben, Gesetzestexte, Empfehlungen und Stellungnahmen bietet die Handreichung. Außerdem beinhaltet sie die Vorschriften des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes, das die heimvertraglichen Inhalte festlegt.

Diese erste gemeinsame Aktivität der beiden Verbände wurde auf der Fachebene in NRW durchweg positiv aufgenommen.

DAS WOHN- UND BETREUUNGSVERTRAGSGESETZ

Mit dem Inkrafttreten des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes im Oktober 2009 wurde eine Anpassung der Verträge der vollstationären Einrichtungen, der Kurzzeitpflege und der Tagespflege notwendig. Mit dem neuen Gesetz entfiel zudem die bisherige Rechtsgrundlage zur Beteiligung des Heimbeirates an den Pflegesatzverhandlungen. Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege empfehlen daher, die bisherige Praxis der Beteiligung mit Hinblick auf die Partizipations- und Teilhabemöglichkeiten beizubehalten, um so die Bewohnerinnen, die Bewohner und die Bewohnerbeiräte auch künftig angemessen zu beteiligen.

Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz Einrichtungen vor Vertragsabschluss zu umfangreichen Informationen: Die Verbraucherin und der Verbraucher sollen schon vor Abschluss des Vertrages das Leistungsangebot des Unternehmens erkennen und angemessen bewerten können.

Einrichtungen müssen nun vor Vertragsabschluss informieren über:

- Ausstattung und Lage des Gebäudes,
- im Angebot enthaltenen Leistungen,
- veröffentlichte Qualitätsprüfungen.

DAS LANDESPFLEGEGESETZ IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Bei einer beachtlichen Zahl der vollstationären Pflegeeinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege in NRW ist die Anpassung an die Anforderungen des Landespflegegesetzes noch nicht abgeschlossen. Im Bereich der AWO Mittelrhein verfügen zurzeit 42 Prozent aller vollstationären Einrichtungen über eine Abstimmungsbescheinigung und erfüllen so nach dem Landesgesetz den Standard der Verordnung über die allgemeinen Grundsätze der Förderung von Pflegeeinrichtungen. Hier wird u. a. ausgeführt, dass bei einem Neubau vollstationärer Einrichtungen ein Angebot von höchstens 80 Pflegeplätzen einzuhalten ist. Der Einzelzimmeranteil muss dann immer bei mindestens 80 Prozent liegen. Dies gilt auch bei Umbau- und Modernisierungsfragen.

Die Gründe für die deutliche Zahl der noch nicht mit der Verordnung konformen Einrichtungen sind vielfältig. Entscheidend sind u. a. die unzureichenden Rahmenbedingungen des Landespflegegesetzes. Insbesondere die Abschreibungsquoten bzw. die Laufzeiten, die Übergangsfrist 2018, die Baukostenobergrenzen sowie die Flächenvorgaben je Platz bzw. Zimmer stehen nach wie vor in der Diskussion.

DIE UMSETZUNG IN DEN EINRICHTUNGEN DER AWO MITTELRHEIN

AUDITPROZESSE: GEMEINSAM FÜR EINE GUTE QUALITÄT IN DER PFLEGE

In allen Seniorenzentren der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbh, der 100-prozentigen Tochter der AWO Mittelrhein, sowie im Marie-Juchacz-Zentrum, dessen Träger die AWO Mittelrhein unmittelbar ist, führen externe Qualitätsbeauftragte gemeinsam mit internen Auditorinnen und Auditoren regelmäßig Prozessaudits durch. Zusätzlich werden im Auditprogramm die Überprüfungen der Speisenversorgung und Lebensmittelhygiene, des Gebäudemanagements und der Pflegevisiten geplant. Hierbei wird der Schwerpunkt auf die Risikobewertung der einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner sowie auf die Qualitätsforderungen des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherungen gelegt.

Durch diese kontinuierliche Überprüfung und Bewertung konnten die bisherigen festgestellten Mängel durch die Festlegung von neuen Maßnahmen in Form von neu gestalteten Prozessabläufen erheblich reduziert werden. Dies hatte zur Folge, dass die Ergebnisse aus den externen Prüfungen positiv ausfielen. Anhand der Auditberichte werden Verbesserungen bzw. Abweichungen festgestellt, die dann in Form eines Maßnahmenverfolgungsplans weiterverfolgt werden. Für die weitere kontinuierliche Qualitätssicherung wurden im Jahr 2011 weitere interne Auditorinnen und Auditoren geschult. Durch die oben genannten Überprüfungen konnte das Fehleraufkommen deutlich verringert werden.

„Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Über die AWO-Qualitätsstandards und die Weiterentwicklung des QM-Verfahrens entscheidet der Bundesausschuss. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen. Nach Ablauf von Übergangsfristen sind nur zertifizierte, rechtlich selbständige AWO-Unternehmen berechtigt, das AWO-Signet zu führen. Die Verpflichtung auf das AWO-Qualitätsmanagement-System wird im AWO-Verbandsstatut festgeschrieben."

Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik der AWO

„Auf der Grundlage der Werte der AWO, die im Grundsatzprogramm festgelegt sind, handelt das AWO-Unternehmensmanagement professionell, marktorientiert, wirtschaftlich, kundenorientiert und innovativ. Das AWO-Unternehmensmanagement stellt sich offensiv dem Wettbewerb im Markt der Sozialwirtschaft. Es nutzt dabei gezielt Wettbewerbsvorteile, die durch den Mitgliederverband und die Werteorientierung der AWO gegeben sind."

Grundsatz 1 zur Unternehmenspolitik der AWO

DIE EINFÜHRUNG DER ELEKTRONISCHEN PFLEGEDOKUMENTATION

Die Einführung der EDV-gestützten Pflegedokumentation war 2011 ein wichtiger Schwerpunkt. So konnte das Verfahren im Seniorenzentrum Saaler Mühle und im Rudi-Tonn-Altenzentrum erfolgreich eingeführt werden. Das Ergebnis: Die Einrichtungen konnten eine sichere und aussagekräftige Pflegedokumentation führen und den Pflegeprozess sicherstellen. Dazu berücksichtigt das neue System alle rechtlichen und pflegewissenschaftlichen Anforderungen.

Die Einführung der EDV-gestützten Pflegedokumentation unter Betreuung einer Projektbegleitung ist in weiteren Einrichtungen der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH und im Marie-Juchacz-Zentrum geplant.

MEHR BENUTZERFREUNDLICHKEIT BEI QUALITÄTSMANAGEMENT-SYSTEMEN

Das Qualitätsmanagementsystem wurde dank einer neuen EDV-Benutzeroberfläche für alle Einrichtungen der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH und dem Marie-Juchacz-Zentrum visuell ansprechender und bedienungsfreundlicher gestaltet. Die Handhabung wurde deutlich verbessert. Alle Altenhilfeeinrichtungen sind jetzt miteinander vernetzt, d. h., dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun Zugriff auf aktuelle Handbücher und Dokumente haben. Auch eine Suchmaschinenfunktion wurde eingerichtet.

PFLEGE MIT ZUKUNFT: ERFOLGREICHE BAUPROJEKTE, MODERNISIERUNGS- UND SANIERUNGSMASSNAHMEN

DAS SENIORENZENTRUM SAALER MÜHLE

15 Jahre nach seiner Eröffnung erhielt das Seniorenzentrum Saaler Mühle in Bergisch Gladbach 2010 dank umfangreicher Sanierungs- und Umbauarbeiten ein modernes und zeitgemäßes Aussehen. Insgesamt 1,7 Millionen Euro wurden investiert. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Bodenbeläge wurden erneuert, Aufenthaltsbereiche mit neuen Möbeln ausgestattet, das Dach saniert und die Fassade in frischen Farben gestrichen.

Aus den Wohnbereichen sind nun lichtdurchflutete, hochwertige Räume mit integrierten Wohnküchen entstanden, die den Bewohnerinnen und Bewohnern einen neuen Lebensmittelpunkt bieten. Eine durchdachte Farbgestaltung der Räume unterstützt die pflegebedürftigen Menschen optimal bei der Orientierung im Haus. Auch Maßnahmen zur Brandschutzsicherung sowie die gesamte Beleuchtung sind erneuert worden.

Selbst der hauseigene Friseursalon wurde berücksichtigt: Er ist aus dem Kellergeschoss in neue Räumlichkeiten ins Erdgeschoss umgezogen. Nun liegt er in unmittelbarer Nähe von Eingangshalle, Cafeteria und dem ebenfalls frisch renovierten Tagespflegebereich.

Zum Schutz von desorientierten Bewohnerinnen und Bewohnern wurde im Außenbereich ein elektronisches Meldesystem installiert. Über dieses können Pflegekräfte informiert werden, sobald eine Bewohnerin oder ein Bewohner das Grundstück verlässt. Voraussetzung ist jedoch eine Zustimmung der Bewohnerinnen und Bewohner zum Meldesystem.

DAS RUDI-TONN-ALTENZENTRUM

Nachdem 2009 der Eingangsbereich, die Cafeteria und die Flurzonen des Rudi-Tonn-Altenzentrums in Hürth renoviert und umgestaltet wurden, folgte ein Jahr darauf die Sanierung der Bewohneraufenthaltsräume, die alle eine integrierte Wohnküche erhielten. Dank der hochwertigen technischen Ausstattung der Küchen können hier nun Mahlzeiten zubereitet werden. Pflegekräfte können so noch intensiver und spontaner auf die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner eingehen. Die Investition von etwa einer Million Euro hat der gesamten Einrichtung eine wohnlichere Atmosphäre verschafft.

Für 2012 ist geplant, die Beleuchtung in den Bewohnerzimmern zu verbessern. Auch der Austausch des Fußbodenbelages in den Fluren und die Neugestaltung der Außenfläche beim Eingangsbereich sind vorgesehen.

DAS HERMANN-KOCH-SENIORENZENTRUM

2010 wurden im Hermann-Koch-Seniorenzentrum in Düren alle Allgemeinbereiche gründlich renoviert. Flure und Aufenthaltsflächen haben einen frischen Anstrich, neue Handläufe und Bodenbeläge erhalten. Auch der Speisesaal und die Eingangshalle wurden umgestaltet. Zudem konnte eine neue Lichtrufanlage installiert werden. Die bestehenden Wohnbereichsküchen wurden ebenfalls komplett erneuert und runden nun zusammen mit der gesamten neuen Möblierung dieser Bereiche das zeitgemäße und gemütliche neue Erscheinungsbild des Hauses ab. Investiert wurden 2010 etwa 250.000 Euro.

Geplant sind nun die Renovierung der Bewohnerzimmer und der Einbau einer neuen Brandmeldeanlage.

AUFWENDUNGEN FÜR INSTANDHALTUNG/ -SETZUNG VON IMMOBILIEN

der AWO Mittelrhein * 2007 – 2010 in €

2007	2008	2009	2010
4.172.306	5.028.783	2.745.707	2.520.149

* ohne Tochterunternehmen

Im Außenbereich des Hermann-Koch-Seniorenzentrums soll darüber hinaus eine geschützte Terrasse mit Sinnesgarten entstehen, die in Anbindung an den Eingangsbereich, den Speisesaal und dem hier angegliederten Wintergarten eine komfortable und geschützte Aufenthaltsfläche im Freien bietet.

Der Sinnesgarten hat das Ziel, Bewohnerinnen und Bewohnern einen zusätzlichen Lebensraum zu schaffen, der die Sinne anspricht und anregt. Das Wohlbefinden und eine möglichst hohe Sicherheit der Gartennutzerinnen und Gartennutzer stehen dabei im Vordergrund. Außerdem soll der Sinnesgarten insbesondere Demenzkranken die Möglichkeit geben, ihren hohen Bewegungsdrang auszuleben.

Die Planungen für die neue Außenanlage sind abgeschlossen, die beantragten Fördergelder wurden bewilligt und die bauliche Umsetzung hat begonnen.

DAS SENIORENZENTRUM GÜRZENICH

Schon 2009 und 2010 haben im Seniorenzentrum Gürzenich in Düren Renovierungsarbeiten mit einem Volumen von etwa 250.000 Euro stattgefunden. Diese konnten weiter vorangetrieben werden. So erhielten die zentralen Bewohner-Aufenthaltsbereiche und die Flurzonen neue Möbel. Verbunden mit dem Einbau neuer Bodenbeläge werden diese Renovierungsmaßnahmen voraussichtlich 2012 abgeschlossen. Weiterhin erhielten die Bewohnerzimmer eine blendfreie Beleuchtung.

Auch die Außenanlage wurde seit 2010 umgestaltet mit dem Ziel, für Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige eine geschützte Aufenthaltsfläche im Freien zu schaffen. Dafür wurden neue Wege, zusätzliche Beete und Heckenflächen angelegt, Außenmöbel erneuert und verschiedene Gestaltungselemente wie z. B. ein Wasserspiel integriert. Weiterhin geplant ist nun die Umgestaltung der Eingangshalle und der Cafeteria.

MIT GUTEM BEISPIEL VORAN: ENERGIE EFFEKTIV EINSPAREN

MINI-BLOCKHEIZKRAFTWERKE

Das Seniorenzentrum Weilerswist setzt seit Langem nicht nur auf die Möglichkeiten der Spitzenlastbegrenzung und der Wärmerückgewinnung, um effizient Energie einzusparen. Seit 2009 wird auch ein Mini-Blockheizkraftwerk getestet. Der so erzeugte Strom wird direkt in der Einrichtung genutzt, Überschüsse fließen ins Netz. Die anfallende Wärme dient der Warmwasserbereitung.

Die Auswertung der Erträge und der Praxistauglichkeit der Anlage werden ausschlaggebend sein für die Entscheidung zum Einbau von Blockheizkraftwerken in weiteren Einrichtungen. Derzeit erfolgt eine Langzeitprüfung, die feststellen soll, wie sinnvoll eine solche Umstellung auch für andere Häuser sein könnte.

Bereits 2010 startete in vielen Einrichtungen die Planung für einen Geräteaustausch in Küchen und Wäschereien. Ein wichtiges Thema, das auch im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Speiseversorgung eine Rolle spielen wird.

DIE VORTEILE DER FOTOVOLTAIK

Das AWO Seniorenzentrum in Niederzier nutzt eine Fotovoltaikanlage, deren Erträge sich zurzeit in der Auswertung befinden. Im Zuge der Änderung der Einspeisevergütung steht die Möglichkeit der Installation weiterer Fotovoltaikanlagen zur Diskussion. Ziel ist es, bis 2014 die Stromversorgung aller Einrichtungen über einen Anbieter alternativer Energien zu sichern. Ende 2010 bezogen bereits neun Einrichtungen Öko-Strom.

GUT VERNETZT IM UMFELD

2010 entwickelten sich die Altenhilfeeinrichtungen verstärkt zu Beratungs- und Kompetenzzentren, also zu direkten Anlaufstellen für Rat- und Hilfesuchende. Im Sinne eines Fall-Managements für ältere Menschen konnten sich Einrichtungen als Begleiter für Hilfesuchende stärker etablieren und so frühzeitig eine Kundenbindung aufbauen.

Weiterhin gilt, dass alle Einrichtungen der AWO an ihren jeweiligen Standorten stark im Gemeinwesen verankert sind, ein gutes Ansehen in der Öffentlichkeit und einen hohen Bekanntheitsgrad in ihrem Umfeld besitzen. Überall bestehen gute Kontakte zu Vereinen, Altenclubs, den AWO Ortsvereinen und weiteren Interessen- und Selbsthilfegruppen, die zum Teil auch Räumlichkeiten der Einrichtungen nutzen. Die Einbindung ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer ist dabei ein wichtiger Aspekt in der Arbeit der Altenhilfe. Darüber hinaus erhalten alle Einrichtungen Unterstützung von einem Förderverein. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit liegt auf dem Aufbau von Kontakten und Kooperationen mit Ärztinnen und Ärzten sowie Krankenhäusern.

MEHR EINZELZIMMER IN PFLEGEEINRICHTUNGEN – UND DIE FOLGEN

Damit das vom Landespflegegesetz festgeschriebene Ziel, bis 2018 etwa 80 Prozent Einzelzimmer in den Einrichtungen zu schaffen, tatsächlich erreicht werden kann, muss sukzessive und jährlich ein Teil der bestehenden Doppelzimmer in Einzelzimmer umgewandelt werden. Die Folge: Der dadurch bedingte Platzabbau bringt Personal- und Sachkostenanpassungen mit sich. Außerdem werden die Kosten für die Bewohnerinnen und Bewohner steigen.

Im Zuge dieser Entwicklung werden voraussichtlich keine betriebsbedingten Kündigungen notwendig werden, denn die Personalanpassung wird durch die normale Mitarbeiterfluktuation aufgefangen. Ziel muss nun sein, die wegfallenden Heimplätze durch den Neubau neuer Einrichtungen zu kompensieren.

DIE BEGLEITUNG VON SCHWERKRANKEN: DIE PALLIATIVPFLEGE

Ziel der Palliativpflege ist es, schwerkranken Bewohnerinnen und Bewohnern in der letzten Phase ihres Lebens die fachliche und individuelle Unterstützung und Beratung zu geben, die sie benötigen. Nach erfolgreicher Personalentwicklung zum Thema Palliativpflege ist es gelungen, eine hohe Anzahl von Palliativ-Fachkräften in den Altenhilfeeinrichtungen der AWO auszubilden. Hierbei wurde nochmals eine erneuerte Fachausrichtung im Beruf der Altenpflege geschaffen.

Auch Regionalgruppen von Palliativ-Fachkräften wurden gegründet und miteinander vernetzt. Diese entwickeln zurzeit ein Palliativhandbuch, das Praxisleitfäden zu unterschiedlichen Fachgebieten enthält. Ende 2012 soll es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die visuelle QM-Oberfläche zur Verfügung stehen.

Die konzeptionelle Ausrichtung des Themas Palliativpflege wird von den Pflegeleitungen anhand der bestehenden Pflegekonzepte in den Einrichtungen umgesetzt.

DEMENZKRANKE MENSCHEN: INTENSIVE UND FÖRDERNDE BEGLEITUNG

Die steigende Zahl der an Demenz erkrankten Bewohnerinnen und Bewohner hat schon in vielen Einrichtungen zu baulichen und konzeptionellen Veränderungen geführt. Das Hauptaugenmerk für die AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH und das Marie-Juchacz-Zentrum liegt auf der Steigerung der Lebensqualität für die Betroffenen. Dies kann durch eine intensive und fördernde Begleitung demenzkranker Menschen gelingen.

Hier ist die Alltagsgestaltung, angelehnt an das Normalitätsprinzip, ein wichtiges Element. Als selbstverständlich muss gelten, dass Menschen mit Demenz akzeptiert werden, wie sie sind. Das bedeutet, dass sie soziale Kontakte haben, Gemeinschaft erleben und einer vertrauten Beschäftigung nachgehen können. So fühlen sie sich kompetent und gebraucht.

EINE TRAGENDE SÄULE: DAS ENGAGEMENT DER FÖRDERVEREINE

In allen Einrichtungen der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH sowie im Marie-Juchacz-Zentrum sind Fördervereine erfolgreich aktiv. Sie besitzen einen hohen Stellenwert und unterstützen die einzelnen Einrichtungen mit ganz unterschiedlichen Projekten. Geprägt ist die Arbeit der Fördervereine dabei von den Begebenheiten und Besonderheiten, die in der jeweiligen Region vorhanden sind.

Dabei zeigen die Vereinsmitglieder eine sehr hohe Bereitschaft zum aktiven Engagement: Sie unterstützen z. B. die Finanzierung von hausinternen Projekten, wie eine neue Garten- und Raumgestaltung, oder bieten unterstützende Begleitung von Bewohnerinnen und Bewohnern bei Ausflügen und kulturellen Veranstaltungen an. Zusätzlich leisten die Fördervereine wichtige Arbeit, indem sie gemeinsam mit den Leitungen der Altenhilfeeinrichtungen Informationsvorträge für Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihre Angehörigen über konzeptionelle Erneuerungen und Projekte halten, zum Beispiel über die Neugestaltung eines Gartens.

FRÜHKINDLICHE FÖRDERUNG

FAMILIEN IM WANDEL: NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE KINDERTAGES-EINRICHTUNGEN DER AWO

Familien müssen sich zunehmend dem Takt der Arbeitswelt anpassen. Das bedeutet insbesondere für Eltern, dass ihnen im hohen Maße Mobilität, Flexibilität und ein gelingendes Zeitmanagement abverlangt werden. Arbeitsverdichtung und ständige Verfügbarkeit sind die Kehrseite der Medaille, die in der Organisationsentwicklung der Betriebe unter dem Stichwort „Familienfreundlichkeit" gehandelt wird. Zwar hatte der Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen zum Ergebnis und auch Betriebe bieten zunehmend unterstützende Leistungen für Familien an. Dennoch: Die Lage, Qualität und Quantität der Zeit für Familien bleiben trotz aller Fortschritte neuralgische Punkte.

Hinzu kommt die wachsende Kluft zwischen den Zielgruppen von betrieblicher Familienfreundlichkeit: Hoch qualifizierte Fachkräfte haben im Wettbewerb der Unternehmen um die „besten Köpfe" bessere Aussichten auf ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell. Diejenigen, die auf der anderen Seite der auseinanderdriftenden Erwerbseinkommen stehen oder nicht an der Erwerbsarbeit teilnehmen (können), ziehen meist den Kürzeren. Denn flexible Arbeitszeitmodelle, Auszeiten, Kinderbetreuung in Notfällen usw. müssen sich Eltern, vor allem Alleinerziehende, auch leisten können.

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag. Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Dies gilt zunehmend auch im europäischen Zusammenhang und schließt internationale Verpflichtungen ein."

Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO

„Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Über die AWO-Qualitätsstandards und die Weiterentwicklung des QM-Verfahrens entscheidet der Bundesausschuss. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen. Nach Ablauf von Übergangsfristen sind nur zertifizierte, rechtlich selbständige AWO-Unternehmen berechtigt, das AWO-Signet zu führen. Die Verpflichtung auf das AWO-Qualitätsmanagement-System wird im AWO-Verbandsstatut festgeschrieben."

Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik der AWO

Armut ist neben dem demografischen Wandel das Zukunftsthema unserer Gesellschaft. Und Bildung ist das Fundament, auf dem unsere „Wissensgesellschaft" gegründet ist. Diese kann es sich, auch jenseits aller sozialpolitischen Grundwerte, nicht leisten, ganze Bevölkerungsgruppen zurückzulassen.

Grundsätzlich gilt laut den definierten Grundpositionen von 2004 für die Kindertageseinrichtungen der AWO, „dass Kindheit als eigenständige, in sich wertvolle Lebensphase anerkannt und respektiert werden muss. Die ganzheitliche Förderung und Begleitung der Kinder darf nicht unter dem Aspekt ökonomischer Verwertbarkeit betrachtet werden".

Das Fazit: AWO-Tageseinrichtungen für Kinder müssen im Spannungsfeld der sich wandelnden Lebenswelten von Kindern und ihren Familien ihrem Auftrag zur frühen Bildung, Betreuung und Erziehung gerecht werden. Die AWO am Mittelrhein, also der Bezirksverband mit seinen acht Mitgliedsverbänden, ist Träger von insgesamt 147 Kindertageseinrichtungen und Familienzentren, weitere 17 Einrichtungen befinden sich in Trägerschaft korporativer Mitglieder, wie z. B. Elterninitiativen. Auf die eingangs umrissenen Verhältnisse zu reagieren und sich als Begleiter und Unterstützer für Kinder und Erziehende in diesem gesellschaftlichen Umfeld zu bewähren, ist die Zukunftsaufgabe für die Kindertagesstätten der AWO. Dies bedeutet für die Träger der Einrichtungen einerseits, auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Weiterentwicklung Einfluss zu nehmen. Andererseits müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, ihre Rolle wahrzunehmen und steigenden Ansprüchen gerecht zu werden.

Die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte ist eine wesentliche Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung. Das kostet Geld. Und auch für den Bereich der frühkindlichen Förderung gilt: Der längst Realität gewordene Fachkräftemangel steht in Relation zur gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs. Der Widerspruch zwischen steigenden Anforderungen und mangelnden Umsetzungsmöglichkeiten kann nicht von den Mitarbeitenden aufgelöst werden. Für die AWO bedeutet dies, die Rahmenbedingungen für die gute Qualität der frühen Bildung von der Politik einzufordern. Der Bezirksverband hat diese Investition in die Zukunft unserer Kinder, im Verbund mit der AWO Landesarbeitsgemeinschaft NRW und den Partnern in der Liga der Wohlfahrtsverbände, stets gegenüber der Landesregierung eingefordert.

„In der Gestaltung von Bildungsprozessen haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion. Die Fachkräfte unterstützen die Kinder in der Begleitung von Lernprozessen in Lebens- und Erfahrungsräumen. Sie orientieren sich an den Stärken und Kompetenzen der Kinder und fördern ihre Lernlust und Entdeckerfreude."

Auszug aus „Grundpositionen in Tageseinrichtungen für Kinder", AWO Bundesverband

NEUE GESETZE UND DEREN AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRAXIS

Im Berichtszeitraum standen die Einführung des Kinderbildungsgesetzes und dessen Revision im Mittelpunkt der Arbeit, sowohl was die Gesetzgebung und Verwaltung sowie die Abstimmungen in der Liga der Wohlfahrtsverbände als auch die Umsetzung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen betrifft. Auch die Rückmeldung aus der Praxis an die Politik war ein wichtiges Aufgabenfeld.

Zu den weiteren Kernthemen zählten das Kinderförderungsgesetz, also die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder vom ersten bis zum dritten Lebensjahr, sowie der Ausbau der Familienzentren und der (lange) Weg zur Inklusion. In allen Feldern galt es, die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit kleiner werden zu lassen. Es musste klar dargelegt werden, dass die Umsetzung der Gesetze in die Praxis nur möglich wird, wenn auch die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Begleitend hervorzuheben, wenn auch nicht unmittelbar auf die Arbeit der Kindertageseinrichtungen bezogen, sind auf Landesebene die Aktivitäten der AWO Mittelrhein auf dem Gebiet der Prävention bzw. der Präventionsketten sowie auf Bundesebene die zum Thema Kindergrundsicherung und Bundeskinderschutzgesetz. Letztere beschäftigen sich mit den Grundrechten und Ansprüchen der Kinder als vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft.

DAS KINDERBILDUNGSGESETZ

Mit dem Kinderbildungsgesetz in NRW, kurz KiBiz, ist die frühkindliche Bildung als Auftrag der Kinderbetreuung gesetzlich festgeschrieben worden. Der Geltungsbereich des Gesetzes umfasst die Kindertageseinrichtungen und die Kindertagespflege. Der Bildungs- und Erziehungsauftrag ist im regelmäßigen Dialog mit den Eltern umzusetzen. Weitere Kernpunkte des Gesetzes sind u. a.:

- erweiterte Aufgabenwahrnehmung als Familienzentren,
- Finanzierung über Kindpauschalen,
- Ausweitung der Betreuungszeiten,
- Zusammenarbeit mit Grundschulen und deren Vernetzung im Sozialraum,
- Auftrag zur Integration,
- Gesundheitsvorsorge,
- Fortbildung der Mitarbeitenden,
- Evaluierung der pädagogischen Arbeit auf der Grundlage träger- und einrichtungsspezifischer Konzeptionen und Qualitätsentwicklungsprozesse.

Die Aufgabe des Referats „Tageseinrichtungen für Kinder" beim Bezirksverband besteht darin, die AWO am Mittelrhein bei der Umsetzung dieser Vorgaben aktiv zu unterstützen.

Die Diskussion um die Revision des Kinderbildungsgesetzes war streckenweise auch von der Frage der Ressourcen bestimmt. Hinsichtlich der Landesvorgaben zu angestrebten Verbesserungen, z. B. beim Personalschlüssel bzw. bei der Erhöhung der Kindpauschalen, machten die Kommunen deutlich, wo ihre finanziellen Grenzen liegen. Gleiches gilt für beabsichtigte Elternbeitragsbefreiungen. Das Gesamtfinanzierungssystem sollte daher in einem zweiten Schritt der Revision auf den Prüfstand gestellt werden.

Weitere Knackpunkte der Revision waren Veränderungen im Bereich der Kindertagespflege, insbesondere die Beschränkung der Pflegeerlaubnis einer Tagespflegeperson auf nur noch maximal fünf Kinder.

FAMILIENZENTREN SORGEN FÜR MEHR KINDER- UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Mit der Gründung von Familienzentren, die als Weiterentwicklung bestehender Kindertagesstätten angelegt sind, wird das Ziel verfolgt, eine kinder- und familienfreundliche Infrastruktur in den Wohnquartieren zu schaffen. Voraussetzung hierfür sind Kooperations- und Vernetzungsstrukturen, die insgesamt positiv auf das Handlungsspektrum der AWO vor Ort zurückwirken können.

Das Angebot der Familienzentren erhöht die Attraktivität des jeweiligen Standorts. Davon profitieren insbesondere jene Kommunen, die sich um eine nachhaltige Familienpolitik bemühen. Hier konnte sich die AWO als verlässliche Partnerin der Kommunen profilieren. Im Bereich der AWO Mittelrhein gibt es mittlerweile 55 Familienzentren.

KNAPPE RESSOURCEN: INTEGRATIVE BILDUNGS- UND ERZIEHUNGSARBEIT

Im Paragraf 8 des Kinderbildungsgesetzes in NRW heißt es zur integrativen Bildungs- und Erziehungsarbeit, dass „Kinder mit Behinderungen und Kinder, die von einer Behinderung bedroht sind, (…) nach Möglichkeit gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung gefördert werden … (sollen)".

Wenn dieses Gesetz nicht lediglich Erwartungen wecken soll, hinter denen die Praxis zurückbleibt, gilt auch hier: Es müssen hinsichtlich der personellen und sachlichen Ressourcen besondere Anstrengungen unternommen werden.

Die Gesetzesumsetzung beschränkte sich daher zunächst, wie schon bei den Präventionsketten, auf Modellprojekte, die folgende Ziele haben:

- Erprobung von Gruppenformen für die Bildung,
- Betreuung und Förderung von Kindern unter drei Jahren mit und ohne Behinderung,
- Beratung von Trägern,
- Weiterqualifizierung von pädagogischen und therapeutischen Fachkräften,
- Qualifizierung der interdisziplinären Teams.

„Auf der Grundlage der Werte der AWO, die im Grundsatzprogramm festgelegt sind, handelt das AWO-Unternehmensmanagement professionell, marktorientiert, wirtschaftlich, kundenorientiert und innovativ. Das AWO-Unternehmensmanagement stellt sich offensiv dem Wettbewerb im Markt der Sozialwirtschaft. Es nutzt dabei gezielt Wettbewerbsvorteile, die durch den Mitgliederverband und die Werteorientierung der AWO gegeben sind."

Grundsatz 1 zur Unternehmenspolitik der AWO

„Unsere Arbeit ist geleitet von der Anerkennung und Überbrückung von Unterschieden, sie ist geprägt von einem respektvollen Umgang mit Verschiedenartigkeiten."

Auszug aus „Grundpositionen in Tageseinrichtungen für Kinder", AWO Bundesverband

DAS KINDERFÖRDERUNGSGESETZ ZWISCHEN ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT

Das Kinderförderungsgesetz sollte die Grundlage dafür bilden, den Ausbau der Kindertagesbetreuung konsequent fortzusetzen. Mit den Zielen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und besserer (früher) Bildungschancen für alle Kinder sollte der angestrebte Rechtsanspruch des Kindes auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder in der Tagespflege mit Vollendung des ersten Lebensjahres verwirklicht werden.

Doch anhand des in der zweiten Jahreshälfte 2011 aufbrandenden Streits zwischen Bund, Ländern und Gemeinden darüber, warum die angestrebten Ziele nicht erreicht werden können, wurde erneut die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit deutlich.

Darum zählt es zu den Kernaufgaben der AWO Mittelrhein, diese Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, im Auge zu behalten und sie gemeinsam mit den Partnern in der Freien Wohlfahrtspflege und im Dialog mit der Kommunal- und Landespolitik auf der Tagesordnung zu halten.

DIE STÄRKUNG DER OFFENEN GANZTAGSSCHULEN

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt angesichts des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Qualitativ hochwertige Angebote der Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder werden deshalb ebenfalls immer wichtiger.

Die rasante und erfolgreiche Entwicklung der offenen Ganztagsschule im Primarbereich (OGS) steht deutlich für diesen wachsenden Bedarf.

> *„Seit 2003 wird der Ganztag in Nordrhein-Westfalen schrittweise ausgebaut. Im (…) Schuljahr 2010/2011 sind rund 85 Prozent aller Schulen der Primarstufe offene Ganztagsschulen. (…) Hinzu kommen vielfältige ganztagsorientierte Angebote u. a. zur pädagogischen (Übermittags-)Betreuung an Schulen der Primarstufe und der Sekundarstufe I."*
> *(LVR-Rundschreiben Nr. 43/2011, S. 2)*

Die AWO hat sich von Beginn an in den laufenden Entwicklungsprozess konstruktiv eingebracht, Akzente gesetzt, Probleme aufgezeigt und Stärken weiter ausgebaut.

Zu den Merkmalen sowohl einer gebundenen als auch einer offenen Ganztagsschule gehören laut Grundlagenerlass u. a.:

- Angebote für unterschiedlich große und heterogene Gruppen, die auch besondere soziale Problemlagen berücksichtigen,
- Förderkonzepte und -angebote für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedarfen (wie z. B. Sprachförderung, Deutsch als Zweitsprache, Mathematik und Naturwissenschaften, Fremdsprachen, Bewegungsförderung),
- zusätzliche Zugänge zum Lernen und zu Arbeitsgemeinschaften (zum Beispiel im Bereich Kunst, Theater, Musik, Werken, Geschichtswerkstätten, naturwissenschaftliche Experimente, Sport),
- sozialpädagogische Angebote, insbesondere im Rahmen von Projekten der Kinder- und Jugendhilfe (z. B. interkulturelle, geschlechtsspezifische, ökologische, partizipative, freizeitorientierte und offene Angebote),
- Anregungen und Unterstützung beim Lösen von Aufgaben aus dem Unterricht,
- Möglichkeiten zur Vertiefung und Erprobung des Gelernten,
- Anregung zum selbstständigen Lernen und Gestalten,
- Unterstützungsangebote für Eltern, zum Beispiel zu Erziehungsfragen durch Beratung und Mitwirkung.

Die offene Ganztagsschule ist somit konzeptioneller Teil eines bildungspolitischen Anspruchs, der den in den verschiedenen PISA- und IGLU-Studien festgestellten Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungsniveau bzw. Schulabschluss durchbrechen will. Immer mehr Kommunen in NRW sehen sich hier in ihrer Funktion als Schulträger in der Verantwortung und haben sich zum Ziel gesetzt, mit der Einführung von Ganztagsangeboten an Grundschulen sowohl infrastrukturelle als auch bildungspolitische Akzente zu setzen. Ein verlässlicher Partner der Kommunen bei der Umsetzung sind hierbei die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, die mit ihren Angeboten für eine hohe Qualität stehen.

Die AWO ist einer der größten Träger des außerschulischen Angebotes an Grundschulen in NRW.

Bezirksverband	Schulen	Gruppen	Schülerinnen/ Schüler
Mittelrhein	99	315	7.600
Niederrhein	71	225	5.149
Westliches Westfalen	204	582	14.176
Ostwestfalen-Lippe	101	259	6.945
Gesamt	**475**	**1.381**	**33.870**

// STAND SCHULJAHR 2010/2011

DER FACHLICHE AUSTAUSCH: TAGUNGEN UND VERANSTALTUNGEN

Die AWO möchte möglichst vielen Kindern gleiche Startchancen in unserer Gesellschaft ermöglichen. Aus diesem Grund stellt sie sich den Herausforderungen, an einem qualifizierten Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot mitzuwirken.

Auf der Fachtagung „Offener Ganztag" im Jahr 2008, veranstaltet von der AWO Mittelrhein und der AWO Familienbildungsstätte im Rhein-Erft-Kreis, wurde deshalb u. a. mit Dr. Jürgen Rolle, Leiter des Sozialpädagogischen Instituts NRW und Vorsitzender des Landesjugendhilfeausschusses Rheinland, die Frage diskutiert, ob der Offene Ganztag ein Lern- und Lebensort für Kinder ist.

2009 wurde in Kooperation mit dem Landschaftsverband Rheinland eine Fachtagung zum Thema „Eine Welt für alle – Eine Schule im Ganztag" durchgeführt. Unter anderem spielte folgende Fragestellung eine Rolle: „Wie kann es gelingen, auf einem hohen Niveau gleiche Chancen der Teilhabe an Bildungsprozessen und die Verbesserung der Bildungsqualität für alle Kinder und Jugendlichen zu erreichen?"

Im Rahmen der Veranstaltung thematisierte ein Praxisforum z. B. das interkulturelle Lernen und die Chancen der kulturellen Vielfalt. Ein anderes Forum diskutierte unter dem Fokus „Jeder wird gesehen!", wie die individuelle Förderung von Kindern ermöglicht werden kann. In seiner Eröffnungsrede sprach Landesrat Reinhard Elzer davon, dass der Weg hin zu einer Schule, die eine Lern- und Lebenswelt für alle sein soll, Ausdauer verlangt und dazu differenzierte Konzepte, veränderte Rahmenbedingungen und fachliche Begleitung und Unterstützung erfordert: „Dies sowohl auf der unmittelbaren Praxisebene als auch auf der Ebene der Kreise und Kommunen als Schul- und Jugendhilfeträger, die zusammen mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege Ernst machen wollen mit dem Ziel der Inklusion und gleicher Teilhabechancen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens – eben auch in der offenen Ganztagsschule im Primarbereich", so Elzer.

FÜR EINE ZUKUNFTSWEISENDE OFFENE GANZTAGSSCHULE: EIN POSITIONSPAPIER DER AWO

Die Landesarbeitsgemeinschaft der AWO NRW hat 2011 ein Positionspapier erstellt, welches Grundlage und Anregung sein soll, die konzeptionelle Ausrichtung der offenen Ganztagsschulen auf Basis der Grundwerte der AWO (Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichheit, Toleranz und Solidarität) zu gestalten und an der Verzahnung von Jugendhilfe und Schule weiterzuarbeiten. Bestandteil dieses Papiers sind auch politische Forderungen an die Landesregierung zum Bereich „Offener Ganztag im Primarbereich".
Diese lauten wie folgt:

- Überführung des Erlasses zur offenen Ganztagsschule (OGS) im Primarbereich in eine gesetzliche Regelung,
- Schaffung landesweit gleicher bzw. vergleichbarer Rahmenbedingungen zur Finanzierung der Angebote in Kreisen und Kommunen,
- jährliche Überprüfung der Zuschusshöhe bzw. Einführung einer verbindlichen Index-Orientierung mit einer Dynamisierungskomponente,
- Bereitstellung ausreichender zeitlicher und finanzieller Ressourcen zur Vorbereitung, Beobachtung und Evaluation der pädagogischen Arbeit,
- Erhöhung der personellen Ausstattung bei Einbezug von Kindern mit besonderem Betreuungs- und Förderbedarf im jeweiligen Sozialraum sowie zusätzliche Personalstundenkontingente für den rhythmisierten Ganztag,
- Begleitung der quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung der OGS in einem Qualitätsdialog auf Landesebene,
- Einführung von Qualitätszirkeln, soweit nicht schon vorhanden, in den Regionen und Kommunen zur Weiterentwicklung der Standards, der der Aufbau eines Qualitätsmanagements sowie die Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen auf Landesebene folgen sollen,
- angemessene Ausstattung für hauswirtschaftliche Dienstleistungen,
- Schaffung verbindlicher Strukturen in der Zusammenarbeit von Kooperationspartnern mit den Schulen sowie anderen Beteiligten, insbesondere der öffentlichen Jugendhilfe,
- mittelfristige Bereitstellung von zusätzlichen Investitionsmitteln und Sachkostenzuschüssen zum Aufbau einer verlässlichen Inklusionsstruktur.

Zur Sicherstellung der geforderten qualitativen und quantitativen Entwicklungen im Bereich der offenen Ganztagsschulen fordert die AWO in NRW eine angemessene und nochmals deutlich über das bisherige Niveau hinausgehende finanzielle Grundausstattung.

Das Fazit lautet: Wir sind auf dem Weg, jedoch noch lange nicht am Ziel angelangt.

MIGRATION UND INTEGRATION

DIE ARBEIT DER INTEGRATIONSAGENTUR DER AWO MITTELRHEIN

Zum Thema Migration und Integration arbeitet die AWO Mittelrhein seit 2005 in ihrer Integrationsagentur. Sie ist eine von 126 Integrationsagenturen, die seit 2007 in Trägerschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege vom Land NRW gefördert werden.

Die Agenturen haben die Aufgabe, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stärker als bisher voranzutreiben. Dabei sollen sie Integrationschancen und -probleme erkennen, diese benennen und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den freien und öffentlichen Trägern und den Migrantenselbstorganisationen nach Unterstützungen und Lösungen suchen.

„Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Über die AWO-Qualitätsstandards und die Weiterentwicklung des QM-Verfahrens entscheidet der Bundesausschuss. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen. Nach Ablauf von Übergangsfristen sind nur zertifizierte, rechtlich selbständige AWO-Unternehmen berechtigt, das AWO-Signet zu führen. Die Verpflichtung auf das AWO-Qualitätsmanagement-System wird im AWO-Verbandsstatut festgeschrieben."

Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik der AWO

// Wie kann das Rautenstrauch-Joest-Museum in Köln für Besucherinnen und Besucher interkulturell geöffnet werden? Mit dieser Frage setzten sich 40 ältere Menschen mit türkischem Migrationshintergrund beim Museumstag auseinander, zu dem die Integrationsagentur der AWO Mittelrhein im April 2011 eingeladen hatte.

Um vorhandene Potenziale vor Ort zu fördern, Veränderungsprozesse anzustoßen und Kooperationen und Vernetzungen zwischen freien und öffentlichen Trägern umzusetzen, orientiert sich die Integrationsagentur der AWO in allen Bereichen an den vom Land NRW definierten Aufgabenschwerpunkten:

- sozialraumorientierte Arbeit,
- bürgerschaftliches Engagement,
- interkulturelle Öffnung und
- Antidiskriminierungsarbeit.

Ihre Angebote richten sich an

- Leitende und Mitarbeitende von Einrichtungen und Diensten der sozialen Infrastruktur,
- an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
- an Migrantenselbstorganisationen,
- an Ehrenamtliche,
- an Stadtteilbewohnerinnen und -bewohner mit und ohne Zuwanderungshintergrund,
- an Medien und Medienschaffende sowie
- an kommunale und regionale Initiativen gegen Diskriminierung und Rassismus.

Das Team der Integrationsagentur des AWO Bezirksverbandes Mittelrhein besteht aus fünf Personen. 2010 nahmen insgesamt 589 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an 31 Fortbildungsveranstaltungen zur interkulturellen Öffnung teil. Es konnten 149 Interessierte über Veranstaltungen, die im Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit durchgeführt wurden, erreicht werden. Die Aktivitäten der Integrationsagentur wurden in Köln-Vingst, -Kalk und -Höhenberg von über 50 bürgerschaftlich engagierten Bewohnerinnen und Bewohnern unterstützt. Darüber hinaus nahmen über 100 Menschen wöchentlich die Angebote des Interkulturellen Zentrums in Köln-Kalk wahr, die in Kooperation mit dem AWO Kreisverband Köln organisiert wurden.

Mit dem Kalender „Feste und Feiertage der Religionen und Kulturen" gibt die Integrationsagentur einen Überblick über die bedeutendsten Fest- und Feiertage der verschiedenen Religionen und Kulturen. Der Kalender wird jedes Jahr aktualisiert.

Den Kalender „Feste und Feiertage der Religionen und Kulturen" gibt es auch im Internet unter

www.integrationsagentur-awo.de

FÜR EIN STÄRKERES MITEINANDER: SOZIALRAUMORIENTIERTE INTEGRATIONSARBEIT

In den Bereichen „Sozialraumarbeit" und „Bürgerschaftliches Engagement" fördert die Integrationsagentur die Eigeninitiative von Migrantengruppen in den Kölner Stadtteilen Vingst, Kalk und Höhenberg. Gemeinsam mit Zugewanderten wird die Vernetzung vor Ort gefördert und aktiv gestaltet.

Freizeit- und Bildungsangebote, die bisher eher wenig von Migrantinnen und Migranten genutzt wurden, werden für diese Gruppen bekannt und leichter zugänglich gemacht. Bürgerschaftlich engagierte Migrantinnen und Migranten werden beispielsweise mit einem Lotsenprojekt für die Integrationsarbeit weiterqualifiziert.

Zu den Meilensteinen der sozialraumorientierten Integrationsarbeit gehören u. a.:

- bedarfsorientierte Arbeit,
- die Einbeziehung der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in die Planung von Angeboten im Sozialraum,
- die Zusammenführung von Gruppen verschiedener Herkunft mit dem Ziel, voneinander zu lernen und ein Miteinander zu schaffen,
- Förderung des Austauschs von Potenzialen der verschiedenen Gruppen,
- Förderung der aktiven Teilnahme im Stadtteil (Stichwort Bürgerbeteiligung),
- Motivation von Migrantinnen und Migranten, an der Verbesserung des sozialen Klimas in ihrem Stadtteil beizutragen und diese mitzugestalten.

Zu den Zielgruppen dieser Aktivitäten gehören vorwiegend Frauen, Seniorinnen und Senioren, Ehrenamtliche, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie soziale Institutionen und Beratungseinrichtungen.

NACHBARSCHAFTLICHE HILFE: FÖRDERUNG DES BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENTS

Für ein Engagement in der nachbarschaftlichen Hilfe und beim Planen und Ausrichten von Festen und anderen Aktivitäten organisiert die Integrationsagentur Fortbildungen.

In diesem Bereich liegen die Aufgaben insbesondere auf

- der Aktivierung von Ehrenamtlichen,
- der Schulung von Ehrenamtlichen,
- dem Einsatz von Ehrenamtlichen in unterschiedlichen Bereichen
- sowie der Koordination der Einsätze von Ehrenamtlichen.

In Kooperation mit der Stadt Köln und vier weiteren Wohlfahrtsverbänden werden seit 2009 Integrationslotsinnen und Integrationslotsen mit Migrationshintergrund für ihr bürgerschaftliches Engagement geschult und in verschiedenen Bereichen eingesetzt.

// Eine Gruppe von Bürgerinnen aus dem Kölner Stadtteil Kalk verschönert den Hinterhof eines Bürgerbüros. Dies ist ein Projekt der sozialraumorientierten Arbeit der Integrationsagentur der AWO Mittelrhein, bei dem Menschen mit und ohne Migrationshintergrund eingebunden werden. Ziel ist die Stärkung des sozialen Gefüges im Stadtteil. Mai 2010

VIELFALT UND TEILHABE: DIE ANTIDISKRIMINIERUNGS-ARBEIT DER AWO

Seit Frühjahr 2010 setzt die Integrationsagentur der AWO Mittelrhein auch einen Schwerpunkt in der Antidiskriminierungsarbeit: Die „Chancenwerkstatt für Vielfalt und Teilhabe" trägt dazu bei, die gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Sie hat sich zur Aufgabe gemacht, über Rassismus und Diskriminierung zu informieren, für das Thema zu sensibilisieren und Einrichtungen und Initiativen bei der Entwicklung vorurteilsbewusster Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Die Chancenwerkstatt gibt auch das Magazin „Vielfalt – Das Bildungsmagazin" heraus, das viermal im Jahr über bildungspolitische Debatten und Entscheidungen in Kindergärten, Schulen, Universitäten und in der Erwachsenenbildung berichtet. Im Mittelpunkt des Magazins stehen die Themen Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich. Das Magazin wird kostenlos und elektronisch an etwa 1.500 Abonnentinnen und Abonnenten geschickt. Es richtet sich insbesondere an Erzieherinnen und Erzieher, an Pädagoginnen und Pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frühförderzentren und anderen Institutionen sowie natürlich an Eltern.

„Vielfalt – Das Bildungsmagazin" können Sie kostenlos bestellen unter
vielfalt@awo-mittelrhein.de

AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.

INTEGRATIONS AGENTUREN NORDRHEIN-WESTFALEN

Vielfalt ist unsere Stärke.

Sonderheft „Schule in der Einwanderungsgesellschaft"

Vielfalt– Das Bildungsmagazin

„LehrerInnen vergeben Bildungschancen"

Wie im Jahr 2010 werden auch in diesem Jahr etwa 15.000 Kinder in NRW nach den Sommerferien nicht auf die Schulart wechseln, die ihre Eltern für die geeignete hielten. Und das, obwohl die rot-grüne Landesregierung noch im Dezember die Verbindlichkeit der Schulempfehlung aufhob.

Allein im Kreis Düren mussten die Gesamtschulen 181 angemeldete Schüler und Schülerinnen abweisen, in Köln sind es mehrere hundert Kinder, die keinen der begehrten Gesamtschulplätze erhalten haben. Hinzu kommen noch all die Kinder, die mit einem Förderbedarf den gemeinsamen Unterricht in einer Regelschule besuchen möchten und letztlich gegen ihren Willen in die Förderschule unterrichtet werden.

Ein struktureller Skandal, dem mit dreizehn Gemeinschaftsschulen im ganzen Bundesland nicht wirklich etwas entgegengesetzt wird. Es fehlt an Gesamtschulen in Nordrhein-Westfalen, die einen inklusiven Unterricht für alle Kinder anbieten.

Solange müssen sich Eltern und Kindern mit einem Schulsystem arrangieren, das sortiert, aussondert und keine Chancengerechtigkeit herstellt.

Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund sind im besonderen Maße von teils unbewussten Selektionsmechanismen betroffen – auch dann wenn sie gute Zensuren erreichen.

Viele Familien haben die letzten Wochen der Entscheidung, ob das Kind im besten Fall eine Gymnasialempfehlung erhält oder nur in die perspektivlose Hauptschule empfohlen wird, als belastend empfunden. „Vielfalt" beleuchtet das Thema sowohl aus pädagogischer Sicht als auch aus Sicht einer Mutter. Außerdem erklärt die Bremer Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu in einem ausführlichen Fachgespräch, dass „Schule der zentrale Motor von Integration aller in die Gesellschaft" ist.

Das und weitere Informationen zum Thema finden Sie in unserem Sonderheft „Schule in der Einwanderungsgesellschaft – Lehren und Lernen in der multikulturellen Schule".

Mercedes Pascual Iglesias und Donja Amirpur.

Aus dem Inhalt:

Defizitorientierung schadet
Seite 2
Literaturtipps
Seite 6
Rasse, Klasse, „und raus bist Du"
Seite 3
„Integrationsverweigerer" in Spanien
Seite 7
Im Gespräch mit Prof. Yasemin Karakaşoğlu
Seite 4
Durchbruch in NRW: Islamischer Religionsunterricht
Seite 8

// „VIELFALT – DAS BILDUNGSMAGAZIN" ERSCHEINT VIERMAL JÄHRLICH UND WIRD ELEKTRONISCH VERSCHICKT.

FÜR GESELLSCHAFTLICHE VIELFALT SENSIBILISIEREN: FORTBILDUNGEN UND WORKSHOPS

In Fortbildungen sensibilisiert die Chancenwerkstatt für die Themen gesellschaftliche Vielfalt sowie vorurteilsbewusste Erziehung und Medienarbeit. Zu den Zielen der Fortbildungsangebote gehören u. a.:

- der Schutz vor diskriminierenden Vorurteilen und rassistischer Gewalt, Chancengerechtigkeit unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus,
- Steigerung des Erfolgs von Kindern mit Migrationshintergrund in Schule und Ausbildung,
- eine stärkere Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am politischen, beruflichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Deutschland,
- die Wertschätzung von Mehrsprachigkeit und Bikulturalität,
- die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt der Einwanderungsgesellschaft in den Medien.

Die Chancenwerkstatt sensibilisiert darüber hinaus in Workshops und Fachtagungen, die nach dem in den USA entwickelten „Anti-Bias-Ansatz" für institutionelle und strukturelle Diskriminierung ausgerichtet sind. Dieser Ansatz bündelt Methoden, die vorurteilsbeladene Bilder deutlich machen und kritisch reflektieren. Er weist auch darauf hin, wie Vorurteile zu Ausgrenzung führen und warum es zum Beispiel wichtig ist, die unterschiedlichen Familienkulturen von Kindern in Bildungseinrichtungen zu beachten.

Mit den Fortbildungen möchte die Chancenwerkstatt Erzieherinnen und Erzieher sowie Pädagoginnen und Pädagogen ermuntern, die Vielfalt in Kindergarten, Familienzentrum und Schule zum Gegenstand von Bildungs- und Erziehungsprozessen zu machen.
Als Orientierung dienen die folgenden vom Projekt „Kinderwelten" entwickelten Ziele:

- Kinder in ihrer Identität stärken,
- Vielfalt kennenlernen und Empathie entwickeln,
- kritisch werden gegenüber Einseitigkeiten, Vorurteilen und Diskriminierung,
- aktiv werden gegenüber Einseitigkeiten, Vorurteilen und Diskriminierung.

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag. Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Dies gilt zunehmend auch im europäischen Zusammenhang und schließt internationale Verpflichtungen ein."

Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO

INTERKULTURALITÄT IN DER ARBEITSWELT VERANKERN: DAS INSTITUT ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Das Institut zur Interkulturellen Öffnung, kurz IzIkÖ, besteht seit 2005 und hat zur Aufgabe, Dienste, Einrichtungen und Behörden auf dem Weg der interkulturellen Sensibilisierung und Öffnung zu begleiten. Der Wirkungsbereich des Instituts ist überregional im Gebiet der AWO Mittelrhein und trägerübergreifend.

Das Institut initiiert Öffnungsprozesse und unterstützt durch individuelle Beratung und Begleitung bei der

- Ermittlung des Handlungsbedarfs und der Entwicklung von Lösungsstrategien,
- Entwicklung von Zielen der interkulturellen Öffnung und von Evaluationskriterien für eine funktionierende interkulturelle Arbeit,
- Dokumentation von Konzepten, Prozessen und Ergebnissen der interkulturellen Öffnung,
- Vermittlung interkultureller Zusatzkompetenzen sowie beim
- Aufbau unterstützender Strukturen und der Vernetzung der am Prozess Beteiligten.

Das Angebot des IzIkÖ umfasst dabei:

- Coachings der Leitungsebene von Behörden, Einrichtungen, Diensten im Prozess der interkulturellen Öffnung und des interkulturellen Qualitätsmanagements,
- Trainings zur interkulturellen Kompetenzentwicklung mit Übungen zur Selbstreflexion und Vermittlung von Hintergrundwissen zu gesellschaftlicher Vielfalt, Migration, Integration und interkulturellem Zusammenleben sowie
- Supervision als Einzel-, Gruppen- und Teamangebot zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit.

Außerdem unterstützt das IzIkÖ mit interkultureller Mediation bei Konflikten und Missverständnissen und thematisiert Diversity-Management und Gender-Themen in Fachveranstaltungen und Seminaren.
Alle Veranstaltungen werden in Abstimmung mit den Kooperationspartnern und den Fachreferentinnen und -referenten, die das IzIkÖ je nach Auftrag spezifisch einsetzt, geplant. Voraussetzung ist eine detaillierte Bedarfsanalyse, auf deren Grundlage das IzIkÖ ein Konzept für das weitere Vorgehen entwirft und abstimmt. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nachhaltigkeit der Fortbildungen beziehungsweise der Coachingprozesse. So werden im Anschluss an die Maßnahmen die Einrichtungen beziehungsweise ihre Teams mit Supervisionen auf Wunsch dauerhaft begleitet.

Zur gemeinsamen Profilentwicklung lädt das IzIkÖ regelmäßig alle Referentinnen und Referenten zur kollegialen Beratung ein. Hier wird Wert auf die Thematisierung eines rassismuskritischen Umgangs mit den Inhalten gelegt, die in den verschiedenen Bereichen der interkulturellen Öffnung vermittelt werden.

PROJEKTE „DER SOMMERBERG“ AWO BETRIEBSGESELLSCHAFT MBH

INTERKULTURELLES SELBST-VERSTÄNDNIS DES SOMMERBERGS

Das Ziel der interkulturellen Arbeit ist, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden und Partner des Sommerbergs zu erkennen und schnelle sowie effektive Antworten zu finden. Hierbei wird Wert darauf gelegt, dass jeder Mensch einzigartig und seine Würde unantastbar ist. In allen Tätigkeitsfeldern des Sommerbergs orientiert sich das Handeln an gegenseitiger Wertschätzung und zwischenmenschlicher Akzeptanz. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Konfession oder Einkommen sucht der Sommerberg nach sinnvollen Hilfen für unterschiedliche Lebensentwürfe und zu unterschiedlichen Zeiten. Das spiegelt sich in der täglichen Arbeit des Sommerbergs wider.

HILFEN IM SOZIALRAUM: VON DER KOMM- ZUR GEHSTRUKTUR

Zu Beginn des Projekts „Flexible Dienste Köln – Sozialraum Mülheim-Nord“ stand eine Bestandsaufnahme an: Gemeinsam ermittelten Fachleute der beteiligten Jugendhilfeträger und des Jugendamtes der Stadt Köln den Bedarf an Sozialberatung im Stadtteil Mülheim-Nord. Denn neben den bereits bestehenden Projekten, wie z. B. dem Spieleprojekt oder dem Fußballprojekt, sollte auch die Sozialberatung in den Aufbau neuer sozialraumintegrierter Hilfestrukturen eingebettet werden.

Die Erfahrung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der aufsuchenden Arbeit der familienunterstützenden Hilfen tätig sind, zeigte, dass viele Familien Probleme und Schwierigkeiten bei Behörden- und Ämtergängen haben. Dies beeinträchtigt die Arbeit zu pädagogischen Themen.

Um die Anliegen der Familien fachgerecht bearbeiten zu können, legte das vom Sommerberg gestellte Sozialberatungsteam, das mehrsprachig angelegt ist, Sprechstunden fest und informierte Schulen, Kitas, Ämter und viele Einrichtungen mehr, um auf das neue Angebot aufmerksam zu machen. Wider Erwarten fand das Angebot jedoch kaum Zuspruch. Der Bedarf war aber nach wie vor vorhanden. Das Ziel, durch kontinuierliche Gespräche und konkrete Unterstützungsangebote die Situation gemeinsam mit den Ratsuchenden zu klären und möglichst zu verändern, blieb bestehen. Also musste die Struktur der Sozialberatung verändert werden, weg von der Komm- hin zu einer Gehstruktur.

// DAS FAMILIENHAUS
IN KÖLN-BUCHFORST

HILFE ZUR SELBSTHILFE

Die Veränderung des Projekts von der Komm- hin zu einer Gehstruktur bedeutete konkret, dass Familien aus dem Sozialraum Mülheim-Nord in ihren schwierigen Lebenssituationen und zum Teil mit einem unklaren Aufenthaltsstatus nun beraten und begleitet werden konnten. Die Sozialberatung beinhaltete Unterstützung in folgenden Themenbereichen:

- Arbeitslosengeld II,
- Sozialhilfe,
- einmalige Beihilfe,
- Miet- und Wohnungsprobleme,
- Fragen zu Unterhalt, Wohngeld, Kindergeld u. Ä.

In der Zusammenarbeit mit den Familien wurde insbesondere darauf geachtet, dass die Unterstützung nach der Maxime „Hilfe zur Selbsthilfe" ausgerichtet war. In vielen Fällen konnte so die Grundsicherung der Familien gewährleistet oder – im Sinne eines Frühwarnsystems – sogar der Einsatz von Hilfen zur Erziehung durch schnelle und unbürokratische Unterstützung verhindert werden. Während der zweijährigen Arbeit der Sozialberatung (2007 – 2009) konnte die Integration und Partizipation der betroffenen Familien in den Sozialraum erleichtert werden.

DAS FAMILIENHAUS: EIN PROJEKT IM SOZIALRAUM

Dem Aufruf des Kölner Stadt-Anzeigers zu der Aktion „Wir helfen" waren viele Menschen gefolgt: Sie spendeten für bessere Lebens- und Entwicklungschancen von Kindern und für die Förderung von Familien in der Domstadt. Diese Spenden ermöglichten den Startschuss für das Familienhaus in Köln-Buchforst in der Trägerschaft des Sommerbergs. Es hat sich mittlerweile zu einem wichtigen Element im Netzwerk sozialräumlicher Hilfen etabliert und ist für viele Buchforster Bürgerinnen und Bürger eine wichtige Anlaufstelle im Alltag. Sie nutzen die Beratungs-, Unterstützungs- und Entlastungsangebote sowie die Ausweichräume und Bildungsmöglichkeiten jedweder Art.

Das Familienhaus animiert zu Selbsthilfe und leistet einen Beitrag zur Chancenverbesserung. Es schafft Raum für lebendiges und friedvolles Miteinander von Kindern, Eltern und Institutionen und fördert gleichzeitig eine Akzeptanz für das Leben anderer Kulturen. Darüber hinaus finden Familien, Eltern und Kinder des Stadtteils hier Räume zur Begegnung, Zeit zum Reden, zum Lernen und Trainieren an. Es schafft: Perspektiven. Zum Leben.

„Die AWO übernimmt Verantwortung für die Gestaltung eines sozial gerechten Gemeinwesens. Dies ist ihr sozialpolitischer Auftrag. Die AWO setzt sich aktiv mit den zentralen gesellschaftlichen und sozialen Themen auf der kommunalen und staatlichen Ebene auseinander. Sie nimmt Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Dies gilt zunehmend auch im europäischen Zusammenhang und schließt internationale Verpflichtungen ein."

Grundsatz 3 zur Verbandspolitik der AWO

INKLUSION

DIE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION UND IHRE UMSETZUNG

DIE GRUNDIDEE DER SOZIALEN INKLUSION

Das Wort „Inklusion" stammt aus dem Lateinischen (inclusio – Einschluss) und bedeutet im wörtlichen Sinne „Einbeziehung" und „unbedingte Zugehörigkeit". Der Gedanke der sozialen Inklusion ist ein bedeutender Grundsatz und Leitbegriff der UN-Behindertenrechtskonvention. Er steht für die Offenheit eines gesellschaftlichen Systems in Bezug auf eine soziale Vielfalt, die Menschen mit Behinderungen selbstverständlich einschließt. Dies bezieht sich natürlich nicht nur auf Menschen mit Behinderung, sondern auf alle Menschen mit eingeschränkten Teilhabemöglichkeiten am Leben in unserer Gesellschaft.

Im Gegensatz dazu bedeutet der verwendete Begriff „Integration" traditionell, dass in bestehenden gesellschaftlichen Strukturen Angebote für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Inklusion dagegen bedeutet, die gesellschaftlichen Strukturen so zu gestalten, dass sie der Vielfalt aller menschlichen Lebenslagen gerecht werden.

In der Konsequenz bedeutet dies einen weiteren Paradigmenwechsel bzw. eine grundlegende Veränderung in der Denkweise und Einstellung der „Regel"-Institutionen: Ausgangspunkt ist nicht mehr der Mensch mit seinen Defiziten, für den es gilt, spezielle Angebote zu schaffen. Stattdessen sind alle „Regel"-Institutionen gefordert, ihren Zielgruppen in all ihrer Vielfalt und mit ihren Unterschieden und Besonderheiten gerecht zu werden.

DIE ENTSTEHUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Im Dezember 2006 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen in New York das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die UN-Behindertenrechtskonvention. Schlüsselbegriffe der Konvention sind Würde, Inklusion, Teilhabe, Selbstbestimmung, Empowerment, Chancengleichheit und Barrierefreiheit. Die Konvention deckt das gesamte Spektrum menschenrechtlich geschützter Lebensbereiche ab.

Im März 2009 hat auch die Bundesrepublik Deutschland die Behindertenrechtskonvention ratifiziert und sich damit verpflichtet, die dort definierten Menschenrechte auch für Menschen mit Behinderung hierzulande umzusetzen. Alle Länder, die die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet haben, sind nun gefordert, Aktionspläne zur Umsetzung der Konvention zu entwickeln.

DER NATIONALE AKTIONSPLAN DER BUNDESREGIERUNG

Im Juni 2011 hat die Bundesregierung den Entwurf eines nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt. Dieser beinhaltet allerdings nur eine unvollständige Auflistung der bereits bestehenden Angebote für Menschen mit Behinderung mit wohlwollenden Absichtserklärungen. Konkrete Aussagen zur Weiterentwicklung der einzelnen Bereiche fehlen völlig. Damit bleibt der Bericht weit hinter den Erwartungen der betroffenen Verbände zurück.

Weitere Informationen erhalten Sie unter
www.behindern-ist-heilbar.de

// KAMPAGNE DER BUNDESREGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

„Die AWO will eine Wertebindung ihrer sozialen Betriebe. Dies wird durch AWO-Qualitätsstandards sichergestellt. Über die AWO-Qualitätsstandards und die Weiterentwicklung des QM-Verfahrens entscheidet der Bundesausschuss. Ausgegliederte soziale Betriebe sind auf das Qualitätsmanagement-System der AWO (Tandemkonzept) zu verpflichten und müssen über die Erfüllung einen entsprechenden Nachweis (Zertifizierung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut) führen. Nach Ablauf von Übergangsfristen sind nur zertifizierte, rechtlich selbständige AWO-Unternehmen berechtigt, das AWO-Signet zu führen. Die Verpflichtung auf das AWO-Qualitätsmanagement-System wird im AWO-Verbandsstatut festgeschrieben."

Grundsatz 4 zur Unternehmenspolitik der AWO

ZWISCHENBERICHT DER LANDESREGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER BEHINDERTEN-RECHTSKONVENTION IN NRW

Auch die Landesregierung NRW befasst sich mit der Erstellung eines Landesaktionsplans, der bis zum Jahr 2020 entwickelt werden soll. Mittlerweile liegt ein erster Zwischenbericht des Ministeriums für Arbeit, Entwicklung und Soziales vor. Dieser Bericht besteht ebenfalls nur aus der Auflistung bestehender Angebote, auch ihm fehlt es an Visionen und Benennung konkreter Umsetzungsmaßnahmen.

DIE BEDEUTUNG EINER GELEBTEN INKLUSION FÜR DIE AWO: EIN AUSBLICK

Der Begriff „Inklusion" ist noch verhältnismäßig jung und die damit verbundene Haltung benötigt entsprechende Zeit, bis sie verinnerlicht worden ist bzw. tatsächlich gelebt wird. Dienste und Einrichtungen der AWO sind aufgefordert, sich mit ihrer bisherigen Einstellung gegenüber Menschen mit eingeschränkten Teilhabemöglichkeiten auseinanderzusetzen und neue, inklusive Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

FÜR EIN SELBSTBESTIMMTES LEBEN: UMSETZUNG IN BEHINDERTENHILFE UND PSYCHIATRIE

Der Gesetzgeber hat durch das seit 2001 gültige Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe gute rechtliche Voraussetzungen für Menschen mit Behinderung geschaffen, ihre Selbstbestimmung zu fördern. So beinhaltet das Gesetz z. B. die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines trägerübergreifenden persönlichen Budgets, das den Betroffenen ermöglichen soll, eigenverantwortlich die für sie erforderlichen Hilfen einzukaufen. Leider scheitert die konkrete Umsetzung bisher an unserem zergliederten Sozialleistungssystem, das eine entsprechende „trägerübergreifende" Umsetzung nicht zulässt.

Von Einrichtungen der Behindertenhilfe und der Psychiatrie wird verlangt, dass sie ihre Angebote an den individuellen Bedarfen ihrer Klientinnen bzw. Klienten und Bewohnerinnen und Bewohner ausrichten. Angebote der Vollversorgung werden so immer mehr durch individuelle Unterstützungsangebote für Betroffene ersetzt, die es ihnen ermöglichen, ihr Leben so selbstbestimmt wie möglich zu gestalten.

DIE UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION IN ZEITEN VON SPARZWÄNGEN

Seit Jahren wachsen die Kosten der Eingliederungshilfe stetig. Grund ist der Anstieg der Fallzahlen. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz hat 2010 und 2011 Eckpunkte zur Neuausrichtung der Eingliederungshilfe entwickelt und sich dabei auch auf die UN-Behindertenrechtskonvention bezogen. Zu den Schlagworten dieses Eckpapiers gehören u. a.:

- personenzentrierte statt institutioneller Teilhabeleistung,
- Aufhebung der Leistungsgrenzen zwischen ambulant und stationär,
- Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben,
- Zugangssteuerung durch den Träger der Sozialhilfe.

Zu befürchten ist, dass Sparzwänge der Sozialhilfeträger zu einer Leistungseinschränkung unter dem Deckmantel der „Personenzentrierung" führen werden. Eine weitere mögliche Folge: Das Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen steht nicht mehr im Vordergrund. Wichtig ist, dass den Belangen schwerstbehinderter Menschen Rechnung getragen wird und sie nach wie vor die Unterstützungsleistungen erhalten, die sie benötigen.

ZUKUNFTSMODELLE EINER ERFOLGREICHEN INKLUSION

Inklusion betrifft viele Bereiche des Lebens. Eine besondere Herausforderung der nächsten Jahre wird die immer stärker wachsende Gruppe von alten, hilfe- und pflegebedürftig gewordenen Menschen mit Behinderung sein: Hier gilt es, passgenaue Unterstützungsangebote durch eine stärkere Verzahnung und Zusammenarbeit der Bereiche Alten- und Behindertenhilfe zu entwickeln. Dies gilt natürlich auch für andere Bereiche, wie z. B. frühkindliche Erziehung, Bildung oder Kinder- und Jugendhilfe.

PROJEKTE „DER SOMMERBERG“ AWO BETRIEBSGESELLSCHAFT MBH

// DIE GESCHÄFTSSTELLE IN RÖSRATH

AMBULANT VOR STATIONÄR: REGELUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER TEILHABE

Hintergrund vieler Veränderungen in der Eingliederungshilfe ist der Paradigmenwechsel nach dem Prinzip „ambulant vor stationär“. Für die Einrichtung Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH, deren Gesellschafter die AWO Mittelrhein und ihre Mitgliedsverbände sind, war dies wie ein ersehnter Startschuss für umfassende Veränderungsprozesse. Diese erforderten von allen Beteiligten in der Einrichtung für Kinder-, Jugend-, Familien- und Behindertenhilfe nicht nur ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität, sondern auch viel Zeit. Denn Erfolg stellt sich nur in kleinen Schritten ein. Der bis dato relativ ruhige Alltag der Eingliederungshilfe wurde positiv aufgerüttelt. Es waren intensive Auseinandersetzungen mit den angestrebten Zielen und viele Gespräche und Diskussionen nötig, um die Angebote entsprechend den Vorgaben neu zu konzeptionieren. Es gab richtig viel zu tun …

Das Denken in Platzzahlen und Personalschlüsseln war passé, ein starres Verteilungssystem wich personenzentrierten ambulanten Maßnahmen. Somit stehen die konkreten Bedürfnisse des einzelnen Menschen zentral im Mittelpunkt. Eine möglichst hohe Selbstbestimmung des Individuums in seinem Wohn- und Lebensumfeld sind nun die erklärten Ziele.

Inzwischen ist Betreutes Wohnen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Leistungspaketes der AWO-Einrichtung „Der Sommerberg“ geworden. An vielen regionalen Standorten ist sie mit ihren Angeboten der individuellen wohn- und alltagsbezogenen Hilfen für Menschen mit Behinderungen vertreten. Aber auch die stationären Angebote haben einen Veränderungs- und Qualifizierungsprozess durchlaufen. Individuelle Arrangements sowie erste ambulante Wohnprojekte sind bereits realisiert. Darüber hinaus wird der tagesstrukturierende Bereich kontinuierlich ausgebaut.

AMBULANTES WOHNEN AN DER FRIEDRICH-FRÖBEL-SCHULE

Im Sinne des Regionalisierungskonzeptes sind die verschiedenen Träger der Behindertenhilfe generell dazu aufgerufen, Lösungen und Angebote für die strukturelle Versorgung ihrer Region bereitzustellen. Damit einhergehend sollen auch neue alternative Wohnangebote geschaffen werden. In einem vom Landesverband Rheinland geförderten Projekt werden an der Friedrich-Fröbel-Schule, einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung" in Bergisch-Gladbach, Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung in ihrem letzten Schuljahr auf das „Ambulant Betreute Wohnen" vorbereitet. Das Projekt startete im Februar 2007 und wurde zunächst bis 2010 finanziert. Kooperationspartner ist neben der Schule die „Lebenshilfe Wohnen für Menschen mit Behinderung gGmbH" mit Sitz in Rösrath. Ziel des Projektes ist es, den bisherigen Weg von Menschen mit geistiger Behinderung, der sich durch Schule, Werkstatt und stationäre Unterbringung zieht, frühzeitig zu unterbrechen und den Menschen realistische und gangbare Alternativen aufzuzeigen.

DAS BÜRO IN PAFFRATH: EINZELBERATUNG FÜR MENSCHEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Das Sommerberg-Büro in Bergisch Gladbach-Paffrath bietet Menschen mit geistiger Behinderung und bzw. oder psychischen Erkrankungen eine zentrale Anlaufstelle. Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit liegt hier in der Einzelberatung von Menschen mit Unterstützungsbedarf. Das Angebot wird in Kooperation mit der Jugend- und Behindertenhilfe Diakonie Michaelshoven gestaltet.

Das Prinzip „ambulant vor stationär" bedeutet für die involvierten freien Träger eine stärkere Zusammenarbeit, die Bereitstellung ortsnaher differenzierter Angebote sowie die Gewährleistung von definierten Qualitätsstandards. Das gemeinsame Ziel der Kooperationspartner ist es, Menschen in ihren jeweiligen Lebenslagen zu unterstützen und ihnen durch Förderung ihrer Stärken zu helfen, ihr Leben selbst und eigenverantwortlich zu bestimmen. Dabei achten und schützen die Kooperationspartner die Würde der Menschen, an die sich ihre Hilfsangebote richten.

FLEXIBLE WOHNFORMEN: EIN ZUKUNFTSWEISENDER WEG

Vieles, was bisher im Betreuten Wohnen auf dem freien Wohnungsmarkt eher schwierig war, gelingt hier im alternativen Wohnprojekt in Rösrath-Stümpen, und zwar gemeinsam unter einem Dach. Neben zwei Wohnungen für Paare sowie zwei barrierefreien Wohnungen für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen verfügt das Wohnprojekt über sechs Einzelappartements, einen Begegnungsraum sowie einen großen, noch zu gestaltenden Außenbereich. Das Angebot ist Teil einer Kooperation mit der Diakonie Michaelshoven e.V.

Die verstärkte Präsenz der Sommerberg-Mitarbeitenden vor Ort und die Möglichkeit, auch nachts jemanden zu erreichen, vermitteln den Bewohnerinnen und Bewohnern Sicherheit und helfen, die kleinen Hürden des täglichen Lebens immer wieder neu zu überwinden. Das Gefühl, nicht alleine zu sein und auch nicht alleingelassen zu werden, ist dabei genauso wichtig wie die praktische Hilfe im Haushalt. Oder die einfache Tatsache, jemanden zum Reden zu haben, wenn man mit seinem Ärger nicht mehr weiterweiß.

Das gemeinschaftliche Wohnen unter einem Dach bietet aber auch die Möglichkeit, Sozialkontakte aufzubauen und zu pflegen, ohne dafür besondere Wege und Anstrengungen in Kauf nehmen zu müssen. Das reicht von spontanen Treffen in den Wohnungen über Nachbarschaftshilfe bis hin zur Teilnahme an organisierten Angeboten im Begegnungsraum. So ist der Begegnungsraum auch das „Sahnestückchen" des Wohnprojektes, denn hier steht allen Mieterinnen und Mietern sowie den Mitarbeitenden ein echter Treffpunkt zur Verfügung: Kochtraining, Spieleabende, Kaffeenachmittage und vieles mehr werden so möglich – barrierefrei und ohne große Wege.

Rückblickend lässt sich feststellen, dass das Motto des Sommerbergs – „Perspektiven. Zum Leben." – im völligen Einklang steht mit der Intention des Strukturwandels. Die Devise lautet: Nicht Menschen den Strukturen, sondern die Strukturen den Menschen anpassen. Ein hochgestecktes, ambitioniertes Ziel und ein langer Weg. Ein Weg, den es aber weiterzugehen lohnt – gemeinsam mit den betreuten Menschen.

DER TAGESFÖRDERBEREICH: DAS GEFÜHL, GEBRAUCHT ZU WERDEN

Schon 1997 konzipierte der Sommerberg für die auf dem Gelände in Rösrath lebenden Menschen mit geistiger Behinderung, die keine oder noch keine Werkstatt für Behinderte besuchen konnten, einen zweiten Lebens- und Förderraum – unabhängig vom Wohnalltag. Mit Unterstützung der Stiftung Wohlfahrtspflege und der Aktion Mensch konnte 2008 auch der Tagesförderbereich um- und ausgebaut werden. Er bietet nun einen barrierefreien und behindertengerechten Rahmen für 24 Menschen mit geistiger oder Mehrfachbehinderung.

Perspektivisch steht der Tagesförderbereich nun auch neuen Zielgruppen für die Tagesgestaltung und im präventiven Bereich zur Verfügung. Die Räumlichkeiten bieten Möglichkeiten zur Einzelarbeit sowie Ruhe- und Rückzugsräume. Gestützt durch ein flexibles Raumkonzept können die Anforderungen verschiedener Nutzergruppen mit spezifischem hohem Hilfe- oder Förderbedarf angemessen erfüllt werden. Der Alltagsablauf ist heute kurzweilig und gut rhythmisiert: Die jeweilige Gruppengröße kann, je nach individuellen Möglichkeiten und Bedarfen, überschaubar, ruhig und damit stressreduziert gestaltet werden.

Dank flexibler Besuchszeiten und insbesondere dem nicht vorhandenen Produktionsdruck wird ein Mindestmaß an Beschäftigung erreicht. Das Gefühl, wichtig und nützlich zu werden, führt bei allen Besucherinnen und Besuchern des Tagesförderbereichs zu einer enormen Zunahme an Zufriedenheit und Ausgeglichenheit. Allein für dieses Gefühl hat sich der Umbau schon gelohnt!

FÜR DIE SINNE: EIN GESCHÜTZTER GARTEN ENTSTEHT

Die Zahl der Bewohnerinnen und Bewohner in der stationären Eingliederungshilfe, die mit schwersten oder mehrfachen Beeinträchtigungen leben, nimmt zu. Damit steigt auch der Bedarf an Angeboten und Betreuungsformen, die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe zugeschnitten sind. Ein solches Angebot wird der geschützte Garten sein.

Sinnlich erfahrbare Elemente und Materialien wie Sand, Rasen, Holz und Steine werden in die Gestaltung der Freifläche integriert. Unterschiedliche Ebenen laden zum Gehen, Sitzen und Liegen ein. Auch eine Wasserquelle, ein Freisitz, Hochbeete sowie Bodenflächen mit Pflanzen zum Fühlen, Riechen, Schmecken und Anfassen werden die Sinne anregen.

Der Garten ist komplett umgrenzt, sodass auch Bewohnerinnen und Bewohner, die sich räumlich nicht orientieren können, sich dort sicher und eigenständig bewegen können.

OGS: VERZAHNUNG VON SCHULE UND HILFE ZUR ERZIEHUNG

Seit über zehn Jahren arbeiten sonderpädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte an den rechtsrheinischen Förderschulen für soziale und emotionale Entwicklung in Köln zusammen. Ziel ist es, schulische und sozialpädagogische Förder- und Betreuungsangebote am Standort Schule zu einer ganztagsstrukturierenden Maßnahme für Kinder in besonders schwierigen Lebens- und Problemlagen zu vernetzen.

Zielgruppe dieser besonderen Angebote sind diejenigen Schülerinnen und Schüler der Förderschulen für soziale und emotionale Entwicklung im Primarbereich, die gleichzeitig auch einen Erziehungshilfebedarf haben. Für diese Kinder reichen die üblichen Betreuungskonzepte der offenen Ganztagsschule, kurz OGS, insbesondere hinsichtlich Gruppengröße, Betreuungsschlüssel und Qualifikation der Mitarbeitenden, nicht aus. Denn oftmals stammen die Schülerinnen und Schüler aus belasteten Herkunftsfamilien und zeigen erhebliche Entwicklungsdefizite sowie Verhaltensauffälligkeiten.

Die Chance, die sich an der Schnittstelle von Schule und Hilfe zur Erziehung (HzE) ergibt, nutzt der Sommerberg heute im Rahmen seiner Angebote „Hilfe zur Erziehung an Förderschulen" in Köln. Jedoch mussten sich alle Beteiligten von Beginn an auf einen gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess einlassen. Mittlerweile profitieren aber vor allem die vom Sommerberg angesprochenen Familien von den besonderen Vorteilen eines ganzheitlichen Schule-HzE-Angebotes. Insgesamt betreut und fördert der Sommerberg derzeit 80 Kinder in den Räumlichkeiten von drei rechtsrheinischen Förderschulen in Köln. Aus dem anfänglichen Projekt ist ein ausdifferenziertes Angebot hervorgegangen, das die Potenzialverzahnung beider Systeme erfolgreich nutzt.

ANTRAGSWESEN STIFTUNGEN UND LOTTERIEN

AUFGABENSCHWERPUNKTE UND ERZIELTE ERFOLGE

Im Arbeitsbereich „Antragswesen Stiftungen und Lotterien" beim Bezirksverband werden für den AWO Bezirksverband Mittelrhein Beratungsleistungen und konzeptionelle wie finanzplanerische Hilfestellungen bei Antragstellungen an diverse Stiftungen und Lotterien erbracht. Zudem verfasst oder veranlasst der Bereich Spitzenverbandsstellungnahmen zu den Anträgen und stellt die Weiterleitung der geprüften Anträge sicher. Auch die Mittelabrufe und die Sichtung von Verwendungsnachweisen gehören zum Aufgabenbereich.

Der Großteil der zu bearbeitenden Anträge lässt sich den Arbeitsfeldern Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe zuordnen, wobei die Anträge für eine Investitionskostenförderung sowohl in Hinblick auf die Anzahl als auch hinsichtlich des Fördervolumens deutlich vor den Anträgen für eine Projektförderung oder Starthilfe liegen.

Folgende Vorhaben konnten im Bezirk Mittelrhein mit Stiftungs- und Lotteriemitteln gefördert werden:

- Neu- und Umbauten von Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen
- Neu- und Umbauten von Wohnheimen für Jugendliche mit besonderem Erziehungsbedarf,
- die Einrichtung zweier Integrationsbetriebe für Menschen mit Behinderungen,
- die qualitative Verbesserung der Wohnsituation älterer Menschen in stationären Altenhilfeeinrichtungen, z. B. durch Sinnesgärten oder Kommunikationszentren.

Auch projektbezogene Förderanträge aus den Aufgabenfeldern Schuldnerhilfe und Arbeitsmarktpolitik bilden einen Schwerpunkt der Tätigkeiten. So leistet der Arbeitsbereich „Antragswesen Stiftungen und Lotterien" seinen Beitrag zur wirtschaftlichen Stärkung und fachlichen Entwicklung in den genannten Arbeitsfeldern für den Bezirksverband und seine Gliederungen einschließlich der dazugehörigen gemeinnützigen Unternehmen. Schließlich ermöglichen erfolgreiche Stiftungs- und Lotterieanträge den bedarfsgerechten Auf- und Ausbau von Einrichtungen und Diensten sowie die Durchführung innovativer Projekte.

BEWERTUNG DER LAGE

In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen im Bereich der Stiftungs- und Lotterieförderung zum Teil verschlechtert. So musste mit häufigen Änderungen der Förderbestimmungen und deutlichen Kürzungen der Förderhöchstsummen insbesondere bei den Lotterien umgegangen werden. Dies hat u. a. dazu geführt, dass seit Anfang 2012 eine AWO-interne Fördermittelkontingentierung im Bereich der Lotterien greift.

// SO SIEHT DAS NEUE, BARRIEREFREIE ZUHAUSE DER JUNGEN-INTENSIVGRUPPE IN REIFFERSCHEID BALD AUS. DAS PROJEKT DER AWO-EINRICHTUNG „DER SOMMERBERG“ WIRD ZURZEIT MIT FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNG DER STIFTUNG WOHLFAHRTSPFLEGE UND DES DEUTSCHEN HILFSWERKS VOM BEZIRKSVERBAND GEBAUT.

STIFTUNGSANTRÄGE 2008 – 2011 NACH GLIEDERUNG

Gliederung	Anträge	Antragssumme in €	bewilligte Anträge	bewilligte Antragssumme in €€
BV Mittelrhein	17	3.104.391,00	12	2.563.533,00
Aachen-Land	3	197.456,00	1	87.295,00
Aachen-Stadt	1	8.000,00		
Bonn/Rhein-Sieg	19	875.860,00	16	716.149,00
Düren	0			
Heinsberg	0			
Köln	7	719.932,00	5	445.696,00
Rhein-Erft & Euskirchen	5	964.560,00	5	670.660,00
Rhein-Oberberg	1	2.429,00	1	2.429,00
Gesamt	53	5.872.628,00	40	4.485.762,00

STIFTUNGSANTRÄGE 2008 – 2011 NACH STIFTUNG

Stiftung	Anträge	Antragssumme in €	bewilligte Anträge	bewilligte Antragssumme in €
Aktion Mensch	12	899.638,00	8	518.000,00
Deutsche Behindertenhilfe Zinszuschuss für Darlehen	1	118.831,00		
Deutsches Hilfswerk	11	1.704.476,00	8	1.486.271,00
Glücksspirale	6	540.819,00	6	440.819,00
Kämpgen-Stiftung	10	215.244,00	9	179.612,00
KDA	3	11.820,00	2	4.360,00
Stiftung Wohlfahrtspflege	10	2.381.800,00	7	1.856.700,00
Gesamt	53	5.872.628,00	40	4.485.762,00

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

VERBANDSPOLITIK

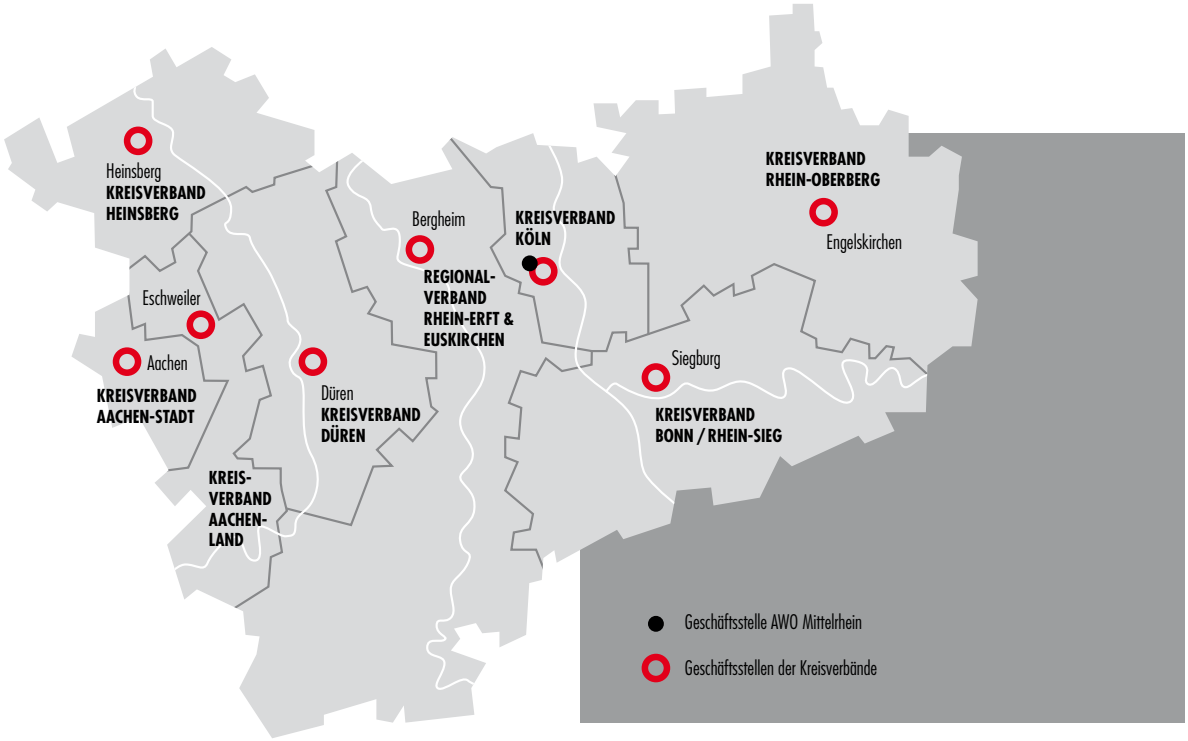
Wie entwickelt sich der Mitgliederverband mit seinen Strukturen und Mitgliederzahlen? Was macht die Jugend bei der AWO Mittelrhein? Und welche Wege werden eingeschlagen, um Spenden und Stiftungsgelder für soziale Projekte zu akquirieren?

Mitgliederverband 66

Jugendverbandsarbeit 70

Spenden und Eigenmittelbeschaffung 72

MITGLIEDERVERBAND



„Trotz kritischer Bedenken der AWO sind an die Stelle traditioneller Sozialpartnerschaft zunehmend Ordnungsprinzipien des Marktes getreten.

Deshalb reformiert die AWO ihre Strukturen und Gestaltungsformen als Wohlfahrtsverband in der Gesellschaft."

Auszug aus Grundsatz 1 zur Verbandspolitik der AWO zur Verbandspolitik der AWO

REFORM DER ORGANISATIONSSTRUKTUR

Bereits 2006 begann die AWO am Mittelrhein – noch unter Führung von Walter Heckmann – intern eine intensive Diskussion zur Reform ihrer Organisationsstruktur mit dem Ziel, größere und effizientere Organisationsstrukturen zu schaffen. Wie im Geschäftsbericht für die Jahre 2004 bis 2007 erwähnt, schlossen sich zunächst die Kreisverbände Bonn und Rhein-Sieg zum neuen Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg zusammen. Im Juni 2009 fusionierten dann die Kreisverbände Euskirchen und Rhein-Erft zum Regionalverband Rhein-Erft & Euskirchen. Zwei Monate später folgten die Kreisverbände Oberberg und Rhein-Berg mit der Gründung des Kreisverbandes Rhein-Oberberg. Diese Zusammenschlüsse fanden statt vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Überlegungen, aber auch mit der Absicht, die AWO als Mitgliederverband in den jeweiligen Regionen zu stärken.

WERBEN UM MITGLIEDER

Sinkende Mitgliederzahlen waren im Jahr 2001 Anlass für die AWO am Mittelrhein, gemeinsam mit den Kreisverbänden die bezirksweite Mitgliederwerbekampagne „Einfach viel bewegen" ins Leben zu rufen. Konnte bis 2004 ein Mitgliederzuwachs verzeichnet werden, stagnierte in den folgenden drei Jahren die Gesamtmitgliederzahl im Bereich der AWO Mittelrhein. In den Jahren des Berichtszeitraums 2008 bis 2011 mussten in einigen Kreisverbänden leider weitere, zum Teil erhebliche Verluste hinsichtlich der Mitgliederentwicklung festgestellt werden. Das führte zum Sinken der Mitgliederzahlen im Bezirksverband Mittelrhein auf unter 25.000.

„Zur Stärkung des Mitgliederverbands muss die AWO quantitativ wachsen. Mitgliederzuwachs erhöht ihre politische Gestaltungskraft und ist Quelle personeller und finanzieller Ressourcen."

Auszug aus Grundsatz 4
zur Verbandspolitik der AWO

// FÜR DEN EINSATZ ZUR GEWINNUNG NEUER AWO-MITGLIEDER BEDANKTE SICH DIE AWO MITTELRHEIN BEI EHRENAMTLICH AKTIVEN MIT „DANKESCHÖN-TAGEN" – HIER AM 26. SEPTEMBER 2008 IM PHANTASIALAND.

Mit Blick auf das 60-jährige Bestehen der AWO Mittelrhein im Jahr 2009 rief der Bezirksvorstand die Ortsvereine und Kreisverbände dazu auf, sich besonders intensiv für die Gewinnung neuer Mitglieder einzusetzen. Zur Motivation potenzieller Werberinnen und Werber wurde zunächst für 2008/2009 die Aktion „Herz sucht Herz" nochmals durchgeführt. Im Juni 2011 rief die Vorsitzende der AWO Mittelrhein, Beate Ruland, erneut die Vorstände der Ortsvereine und Kreisverbände zu verstärkter Mitgliedergewinnung vor Ort auf. Im April des gleichen Jahres hatte der Bezirksvorstand beschlossen, die Aktion „Herz sucht Herz" wieder zu beleben. Zur Motivation der Ortsvereine, die an der Aktion teilnehmen, wird der Bezirksverband anlässlich seiner Konferenz am 2. Juni 2012 drei Pakete mit Werbematerialien (z. B. Sonnenschirme, Luftballons etc.) im Wert von je 300 Euro verlosen.

Vonseiten des Bezirksverbandes wurden in den letzten Jahren immer wieder Konzepte, Materialien und Angebote zur Unterstützung der Kreisverbände und Ortsvereine zur Gewinnung neuer Mitglieder entwickelt und angeboten. Die Entwicklung der Mitgliederzahlen in den Ortsvereinen ist jedoch äußerst unterschiedlich. Positive Entwicklungen, also steigende Mitgliederzahlen, sind nicht die Regel und sind im Wesentlichen auf zwei Gründe zurückzuführen: Erstens auf persönliches Engagement einzelner Mitglieder, zweitens auf attraktive Angebote von Ortsvereinen für Menschen ihres Bereichs, die nicht nur intern, sondern auch von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

HERZ SUCHT HERZ

MITGLIEDERENTWICKLUNG IN DEN KREISVERBÄNDEN 2008 – 2011

Mitgliederzahlen	2008	2009	2010	2011	Veränderung zu 2008	Anteil an der Gesamt-mitgl.zahl
Aachen-Land	4.663	4.446	4.332	4.038	–13,40%	16,17%
Aachen-Stadt	1.621	1.607	1.659	1.676	+3,39%	6,71%
Düren	1.705	1.687	1.634	1.579	–7,39%	6,32%
Erftkreis Euskirchen } seit 2009 Rhein-Erft & Euskirchen	5.905 639	6.370	6.140	5.902	–9,81%	23,63%
Heinsberg	1.707	1.652	1.617	1.558	–8,73%	6,24%
Köln	2.831	2.746	2.675	2.521	–10,95%	10,09%
Oberberg Rhein-Berg } seit 2009 Rhein-Oberberg	1.997 410	2.394	2.436	2.454	+1,95%	9,83%
Bonn/Rhein-Sieg	5.201	5.253	5.266	5.245	+0,85%	21,00%
Gesamt	26.679	26.155	25.757	24.973	–6,39%	100,00%

ENTWICKLUNG DER ORTSVEREINSSTRUKTUREN

In den letzten Jahren ist verstärkt festzustellen, dass zahlreiche Ortsvereine ihren Aufgaben laut Grundsatzprogramm nicht nachkommen oder nicht mehr nachkommen konnten. Immer mehr Ortsvereine sind kaum noch in der Lage, die für einen Verein notwendigen Strukturen vorzuhalten, da häufig keine Nachfolgerinnen und Nachfolger für einzelne Funktionsträger, z. B. Vorstände, gefunden werden. Es findet allerdings auch keine systematische Werbung zur Gewinnung von Menschen statt, die sich im Ortsverein entsprechend engagieren wollen.

Als Resümee muss festgehalten werden: In der Vergangenheit wurden einerseits zahlreiche Maßnahmen und Angebote zur Gewinnung neuer Mitglieder gemeinsam mit den Kreisverbänden und Ortsvereinen entwickelt, andererseits wurden diese Angebote nicht in dem Maße genutzt, wie es notwendig wäre, um dauerhaft den Mitgliederbestand zu sichern und perspektivisch neue Mitglieder zu gewinnen. In den meisten Kreisverbänden fehlen die notwendigen personellen Ressourcen zur Beratung und Unterstützung der Ortsvereine; konkrete Maßnahmen der Kreisverbände zur Stärkung der OV-Strukturen fehlen in der Regel. Die Ortsvereine selbst verharren überwiegend in ihren derzeitigen Strukturen und Angeboten; sie benötigen individuelle, auf ihre jeweilige regionale Situation bezogene Unterstützung.

Die Situation der AWO als Mitgliederverband vor Ort ist bekannt. Es wurden genügend Analysen, Materialien, Konzepte und Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und erstellt. Es mangelt an der Umsetzung. Vereinzelte positive Ansätze verbessern nicht das Allgemeinbild über den Zustand der AWO als Mitgliederverband im Bereich des Bezirksverbandes Mittelrhein.

Mit Blick auf den gegenwärtigen Stand der Entwicklung der Verbandsgliederungen erscheint es dringend notwendig, dass die AWO auch als Mitgliederverband ihre Strukturen und Gestaltungsformen reformiert. Darüber hinaus ist es aber auch geboten, die derzeitigen Strukturen vor Ort zu stabilisieren, zum Beispiel durch gezielte Fortbildungsangebote.

// MITGLIEDER DES ORTSVEREINS RICHTERICH

FORTBILDUNGEN FÜR MITGLIEDER DER MITGLIEDSVERBÄNDE

Der Bezirksverband bot den Mitgliedern seiner Mitgliedsverbände Fortbildungen in unterschiedlichen Bereichen an. Der Bedarf nach bestimmten Schwerpunkten wurde flächendeckend bei den Kreisverbänden, dem Regionalverband und über 200 Ortsvereinen abgefragt. Im Berichtszeitraum 2008 bis 2011 wurden Veranstaltungen zum Thema „Vereinsrevision: Rechte, Pflichten und Gestaltungsspielräume", „Aufgaben der Verbandsrevision" und „Aufgaben und Erwartungen an (neue) Vorstände" angeboten. Grundsätzlich wurden Themenfelder besetzt und bedient, die von der Mehrheit der interessierten Mitglieder als relevant für ihre Arbeit im Verband betrachtet wurden.

Diese Fortbildungsangebote wurden größtenteils mit Mitteln aus dem Landeshaushalt finanziert (QSEA-Mittel). Auch in den Kreisverbänden wurden aus diesem Haushaltstitel Veranstaltungen für ehrenamtlich tätige Personen gefördert mit den Zielen der Qualifizierung, der Wissensvermittlung, des Erfahrungsaustausches und der Kompetenzerweiterung.

// FORTBILDUNGSVERANSTALTUNG FÜR EHRENAMTLICHE

JUGEND-VERBANDSARBEIT

DAS BEZIRKSJUGENDWERK DER AWO MITTELRHEIN

Seit der Bezirkskonferenz im Jahr 2008 fand beim Bezirksjugendwerk der AWO Mittelrhein eine Konferenz statt. 2009 wurde ein kleiner Vorstand gewählt, der mit viel Motivation handelt und arbeitet.

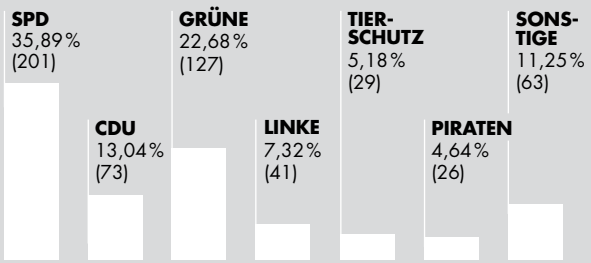
AKTIVITÄTEN

In den Jahren 2009 und 2010 fand unter aktiver Mitwirkung des Bezirksjugendwerks jeweils ein Zeltlager statt. Aktuell wurden die Materialien für die Ferienfreizeit umgelagert in Räume der AWO-Einrichtung „Der Sommerberg" in Rösrath.

U18-WAHL

2009 zur Bundestagswahl konnten Jugendverbände und Jugendeinrichtungen Wahllokale für unter 18-Jährige eröffnen, um diesen die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung zu äußern. In Zusammenarbeit mit dem Management des City-Centers in Köln-Chorweiler baute das Jugendwerk dort eine Wahlurne auf. Der dazugehörige Informationsstand war gut besucht und wurde auch von Schulen positiv aufgenommen.

// ENDERGEBNIS U18-BUNDESTAGSWAHL 18.09.2009
Jugendwerk der AWO in NRW insgesamt 582 Stimmen, davon 22 ungültig



BUNDESJUGENDWERKSTREFFEN UND BUNDESJUGENDWERKSKONFERENZEN

Im jährlichen Wechsel findet auf der Bundesebene des Jugendwerkes die Bundesjugendwerkskonferenz oder das Bundesjugendwerkstreffen statt. Im Berichtszeitraum gab es zwei Treffen mit bis zu 400 jungen Menschen: im Jahr 2009 in Schwangau und 2011 in Kerken am Niederrhein. Beide Treffen waren geprägt von durchweg positiver Stimmung, produktiven Workshops und ideenreichen Veranstaltungen.

Auch die Konferenzen 2008 in Berlin und 2010 in Münster waren mit vielen Inhalten gefüllt. Neben den Vorstandswahlen spielten die inhaltlichen Anträge eine große Rolle. 2010 wurden nach langen Diskussionen neue Leitsätze und ein neues Verbandsstatut beschlossen. Neu beim Bundesjugendwerk ist die jeweils mit einer Frau und einem Mann paritätisch besetzte Doppelspitze.

MITGLIEDERWERBEKAMPAGNE

Die vier Bezirksjugendwerke in NRW starteten 2011 gemeinsam mit dem Landesjugendwerk die Kampagne „Sei ein Held!" / „Sei eine Heldin!". Ein wesentlicher Bestandteil der Kampagne ist die Website (www.raumfuerhelden.de), die laufend ergänzt wird um Bilder und Aktionen, die die Jugendwerke und Jugendtreffs durchführen.

„Alle AWO-Gliederungen sind für die Entwicklung des Jugendwerks der AWO in struktureller, personeller und finanzieller Hinsicht mitverantwortlich. Überregionale Gliederungen haben ihre örtlichen Verbandsebenen bei der Förderung des Jugendwerks aktiv zu unterstützen."

Auszug aus Grundsatz 5 zur Verbandspolitik der AWO

// KAMPAGNE DES LANDESJUGENDWERKS DER AWO NRW

BILDUNGSARBEIT

Neben der mittlerweile jährlich stattfindenden Jugendgruppenleiterschulung hat das Bezirksjugendwerk erstmals für den Eltern- und Seniorenservice der AWO Mittelrhein eine Aufbauschulung mit den Schwerpunkten Haftungsfragen und Großgruppenspiele durchgeführt.

NEUE JUGENDWERKE

In den Kreisverbänden Aachen-Land und Aachen-Stadt wurde 2011 das Jugendwerk der AWO in der Städteregion Aachen gegründet. Viele motivierte junge Menschen gehen mit Elan an ihre Arbeit. Besonders erwähnenswert ist, dass viele der nun aktiven Vorstandsmitglieder ihren Weg zum Jugendwerk über die AWO gefunden haben.

Nach wie vor möchte das Jugendwerk, auch gemeinsam mit der AWO, den Jüngsten in unserer Gesellschaft die Möglichkeit geben, sich selbstbestimmt und ohne äußere Zwänge einen Freiraum zu gestalten, und dies nach dem Motto: Kinder sind unsere Zukunft und gemeinsam sind wir stark!

AG JUGENDVERBANDSARBEIT

Einhergehend mit den Magdeburger Beschlüssen, die in Grundsatz 5 zur Verbandspolitik der AWO die Stärkung des Jugendwerkes nennen, rief der Bezirksvorstand im Berichtszeitraum die AG Jugendverbandsarbeit ins Leben, in der neben dem Bezirksjugendwerk Jugendbeauftragte aus sieben Mitgliedsverbänden der AWO Mittelrhein beteiligt sind. Die AG Jugendverbandsarbeit hat das Ziel, Wege zu finden, wie junge Menschen für Jugendwerk und AWO zu begeistern sind. Die offenen Treffen der AG haben inhaltliche Schwerpunkte. So wurden einmal zahlreiche Ansätze für eine praktische Jugendverbandsarbeit vor Ort am Beispiel des Bezirksverbandes Westliches Westfalen vorgestellt. Ein weiterer Themenschwerpunkt waren Möglichkeiten der finanziellen Förderung von Jugendverbandsarbeit und wie mit geringen finanziellen Mitteln Anstöße vor Ort gegeben werden können. Zuletzt wurden die Inhalte der auf Bundesebene angesiedelten Kommission „Junge Menschen aktiv in die AWO" vorgestellt und diskutiert, wie Ergebnisse dieser Kommission auf Kreis- und Ortsvereinsebene umgesetzt werden könnten. Es ist geplant, aus den Schwerpunkten der Sitzungen eine Art Leitfaden zu erstellen für Ortsvereine und Kreisverbände.

SPENDEN UND EIGENMITTELBESCHAFFUNG

DAS AWO-PAKET GEGEN ARMUT

Anlässlich der 60-Jahr-Feier der AWO Mittelrhein im November 2010 fiel der Startschuss für das Spendenprojekt „AWO-Paket gegen Armut". Vor dem geschichtlichen Hintergrund, dass die AWO als Verteilerorganisation in den Nachkriegsjahren mithilfe von zahlreichen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern „CARE-Pakete" aus den USA an hilfsbedürftige Menschen verteilte, hat das Spendenprojekt „AWO-Paket gegen Armut" Symbolcharakter. Was bleibt – heute wie damals –, ist die Unterstützung für Menschen, die von Armut und Ausgrenzung betroffen sind.

Die AWO Mittelrhein wirbt mit diesem Spendenprojekt gezielt um Unterstützung und Förderung für bestimmte Bereiche der sozialen Arbeit in unserer Region. Das AWO-Paket gegen Armut in Form eines 24-seitigen Scheckheftes informiert Spenderinnen und Spender über Zuwendungen für Projekte in den Bereichen „Bildung & Förderung", „Gemeinschaft & Integration", „Gesundheit & Ernährung" und „Zustiftung". Bei Letztgenanntem fließt die Spende in das Stiftungskapital der AWO Rheinlandstiftung und erwirtschaftet somit einen kontinuierlichen Zinszuwachs, mit dem jährlich Projekte gefördert werden. Die Stiftung verwaltet die Spenden des „AWO-Pakets gegen Armut" und bewilligt zu den eben genannten Schwerpunkten Förderanträge, die bei der Stiftung eingereicht werden können.

Hilfe, die ankommt.

PACKEN SIE MIT!

Damit das Projekt eine breite Öffentlichkeit erreicht, wurden im ersten Schritt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kreisverbände, Ortsvereine und Einrichtungen der AWO Mittelrhein über diese Spendenaktion informiert. Ferner gab es eine Information an alle AWO-Landes- und Bezirksgeschäftsführenden über das Spendenprojekt.

Als zusätzlichen Anreiz für Ortsvereine und Einrichtungen, Spendenaktionen für das AWO-Paket gegen Armut ins Leben zu rufen oder auch direkt dafür zu spenden, hatte der Vorstand für das erste Projektjahr eine Auszeichnung ausgelobt. Die Gewinner erhielten Preisgelder in Höhe von 500, 300 und 150 Euro, die in soziale Projekte vor Ort flossen. Eine zweite Auszeichnung für Ortsvereine und Einrichtungen soll bei der Bezirkskonferenz 2012 verliehen werden, auf der auch die ausgezeichneten Spendensammelmaßnahmen vorgestellt werden.

Viele Ortsvereine und Einrichtungen, insbesondere Tageseinrichtungen für Kinder, haben sich mit Einfallsreichtum und kreativen Ideen an der Spendensammlung beteiligt. Bei der Aktion „Es wachsen Blumen gegen Armut" stellten Kinder einer Kindertagesstätte Sirup her, der dann an die Eltern verkauft wurde. Mit Spendenaktionen verbunden wurden Theaterstücke aufgeführt, die das Thema Armut behandelten. Plätzchen wurden in der Weihnachtszeit gebacken, Spielzeug auf einem Basar verkauft, Osterschmuck gebastelt. Durch Sommerfeste und andere Veranstaltungen konnten ebenfalls Spendeneinnahmen aufgestockt werden.

In den Einrichtungen des Bezirksverbandes und in den Einrichtungen einzelner Kreisverbände wurden lebensgroße Aufsteller positioniert, die über das Spendenprojekt informierten. Flankiert wurde diese Maßnahme mit Spendenboxen aus Plexiglas, an der sich auch die Kreisverbände beteiligen konnten.

Unterschiedliche Mailings an über 450 Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner der AWO Mittelrhein und mehr als 800 regionale Unternehmen aus der Region ergänzten die Maßnahmen. Darüber hinaus wurde das „AWO-Paket gegen Armut" bei verschiedenen Veranstaltungen beworben.

Alle Aktionen und Maßnahmen und das Engagement einzelner Spenderinnen und Spender haben dazu beigetragen, dass bis zum Jahresende 2011 eine Spendensumme in Höhe von 25.391,29 Euro eingenommen werden konnte. 53 Prozent der Spenden flossen dem Paket „Bildung & Förderung" zu, 3,6 Prozent dem Paket „Gemeinschaft & Integration", 20,7 Prozent dem Paket „Gesundheit & Ernährung" und 22 Prozent dem Paket „Zustiftung". Gefördert wurden Projekte wie zum Beispiel „Faustlos", ein Antiaggressionsprogramm für Mädchen und Jungen, in einem Jugendtreff, „Coolnesstraining", ein Projekt für Jugendliche zum Erlernen von Toleranz, „Keiner ist so schlau wie ich", ein Förderprogramm zur Entwicklung von geistigen Fähigkeiten und Sprache für Kinder ab fünf Jahren. Darüber hinaus konnten Computer und Software für Tageseinrichtungen für Kinder, Spiel- und Klettergeräte und vieles mehr durch die AWO Rheinlandstiftung finanziert werden.

DIE AWO RHEINLANDSTIFTUNG

Die AWO Rheinlandstiftung wurde 1998 gegründet. Ihr Ziel ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern und einen Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit zu leisten. Sie fördert Projekte in allen Bereichen der sozialen Arbeit. Schwerpunkt ist die Bekämpfung der Kinderarmut.

Deshalb fließen Fördermittel der AWO Rheinlandstiftung vor allem in Projekte in Kindertagesstätten und Jugendeinrichtungen, die in sozialen Brennpunkten liegen. Ziel ist es, Benachteiligungen auszugleichen und Kindern und Jugendlichen bessere Startchancen zu geben.

Unter dem Dach der AWO Rheinlandstiftung werden treuhänderisch die unselbstständigen Stiftungen „Soziale Arbeit" im Regionalverband Rhein-Erft & Euskirchen und „Soziale Zukunft" im Kreisverband Heinsberg verwaltet.

Die Arbeit der AWO Rheinlandstiftung wird vom Stiftungsrat unter Vorsitz des ehemaligen Oberbürgermeisters der Stadt Köln, Dr. Norbert Burger, und dem Stiftungsvorstand gelenkt und kontrolliert.

„Zur Stärkung des Mitgliederverbands muss die AWO quantitativ wachsen. Mitgliederzuwachs erhöht ihre politische Gestaltungskraft und ist Quelle personeller und finanzieller Ressourcen."

Auszug aus Grundsatz 4 zur Verbandspolitik der AWO

Die AWO Rheinlandstiftung ist eine regionale Stiftung. Sie ist hier vor Ort, im Rheinland tätig. Sie finanziert die unterstützten Projekte aus Spenden und den Zinserträgen des Stiftungskapitals. Das Stiftungskapital wird nicht angetastet und laufend durch Zustiftungen erhöht. Die Gründungssumme des Stiftungskapitals von 150.000 Euro konnte zwischenzeitlich auf rund 500.000 Euro aufgestockt werden. Neben den Spenden ermöglichten die Ausschüttungen aus dem Stiftungskapital, dass seit der Gründung der Stiftung 109 soziale Projekte mit einer Gesamtfördersumme von rund 250.000 Euro gefördert werden konnten.

Die AWO Rheinlandstiftung bittet Freundinnen und Freunde sowie Förderinnen und Förderer anlässlich des jährlich stattfindenden Rheinlandabends um Spenden. Sie wirbt mit ihrem Stiftungsbrief und spricht Firmen an, mit der Bitte um Förderung ihrer Arbeit. Immer häufiger sammeln AWO-Mitglieder sowie Freundinnen und Freunde der Stiftung zu besonderen Anlässen wie Geburtstagen, Jubiläen, aber auch Beerdigungen anstatt Geschenken Spenden für die AWO Rheinlandstiftung. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO Mittelrhein und ihrer Gesellschaften beteiligen sich an der Rest-Cent-Spende, bei der der Centbetrag der monatlichen Gehaltszahlung automatisch an die AWO Rheinlandstiftung geht. Für ihre Arbeit braucht die AWO Rheinlandstiftung die Hilfe von sozial engagierten Bürgerinnen und Bürgern. Erst Spenden und Zustiftungen machen die AWO Rheinlandstiftung zu einem wirksamen Instrument für soziale Gerechtigkeit.

Damit sich Spendende, Zustiftende und Interessierte aktuell informieren können, was mit ihrem Geld geschieht, veröffentlicht die AWO Rheinlandstiftung die geförderten Projekte auf ihrer Internetseite www.awo-rheinlandstiftung.de und informiert regelmäßig über ihren Online-Newsletter und ihren Stiftungsbrief.

„Zur finanziellen Absicherung der Zukunftsaufgaben des AWO-Mitgliederverbands kommen dem Fundraising und Spendenmanagement eine wachsende Bedeutung zu:

Es bedarf eines Fundraising, das alle technischen, medialen und überregionalen Möglichkeiten effizient nutzen kann. Dies gilt ebenso für ein projektbezogenes Spendenmanagement."

Auszug aus Grundsatz 7 zur Verbandspolitik der AWO

DIE HAUS- UND STRASSENSAMMLUNG

Die Ortsvereine der AWO am Mittelrhein beteiligen sich seit Jahrzehnten an der jährlichen Haus- und Straßensammlung. Traditionsgemäß findet die vierwöchige Aktion immer im April statt und endet am 2. Mai. Engagierte Mitglieder aus den Ortsvereinen, ausgestattet mit Sammellisten, Quittungsblocks und Sammelausweisen, sammeln in diesem Zeitraum Spenden für die soziale Arbeit vor Ort.

Seit Jahren sind die Einnahmen allerdings rückläufig. Das aktuelle Sammelergebnis für den Zeitraum 2008 bis 2011 in Höhe von über 247.000 Euro kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Vergleich zu den Ergebnissen der Sammlung von 2004 bis 2007 über 110.000 Euro weniger gespendet wurden. Die Einnahmen von 2011 im Vergleich zu 2008 weisen einen Rückgang von 29,26 Prozent auf.
Die Einnahmen und Verluste bei den einzelnen Kreisverbänden und dem Regionalverband weichen stark voneinander ab. Einerseits beteiligen sich immer weniger Ortsvereine an der Sammlung – dies ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Sammlung –, andererseits stellt die Vielzahl von Spendenaufrufen anderer Organisationen einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerb dar.

Trotz der abnehmenden Einnahmen ist die Haus- und Straßensammlung für die AWO am Mittelrhein ein nicht zu vernachlässigendes Fundraisinginstrument. Diese Möglichkeit der Finanzmittelakquisition sollte weiterhin in allen Mitgliedsverbänden beibehalten, ausgebaut und werblich unterstützt werden.

„Alle AWO-Gliederungen sind für die Entwicklung des Jugendwerks der AWO in struktureller, personeller und finanzieller Hinsicht mitverantwortlich. Überregionale Gliederungen haben ihre örtlichen Verbandsebenen bei der Förderung des Jugendwerks aktiv zu unterstützen."

Eckpunkt des Grundsatzes 5 zur Verbandspolitik der AWO

DIE LOTTERIE „HELFEN UND GEWINNEN"

Der Umsatz der Lotterie „Helfen und Gewinnen" war im Berichtszeitraum – wie bereits in den Vorjahren – weiterhin rückläufig. Im Vergleich zum Jahr 2007 betrug der Umsatzrückgang für das Jahr 2010 im Bezirk Mittelrhein 9.111 Euro (minus 30,75 Prozent). Die vier Bezirksverbände der AWO in NRW hatten einen Rückgang der Umsätze von insgesamt 38.653 Euro (minus 32,42 Prozent) zu verzeichnen. Im Landesdurchschnitt fielen die Umsatzrückgänge des Bezirksverbandes Mittelrhein geringer aus.

Die Veranstalter der Lotterie – AWO, Caritas, PARITÄT, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie und Jüdische Gemeinden – entschieden sich im Jahr 2011 für die dauerhafte Wiedereinführung des Rubbelloses. Der Preis eines Loses beträgt 1 Euro. Vom Verkaufserlös fließen 40 Prozent in soziale Projekte vor Ort. Die Verkaufszeit ist jeweils vom 1. Mai bis zum 31. Dezember.

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht

UNTERNEHMENSPOLITIK

Ihre Rolle als Arbeitgeberin betrachtet die AWO Mittelrhein als zentrales Element ihrer Unternehmenspolitik. Was tut die AWO Mittelrhein, um die AWO-Werte bei ihren Beschäftigten und denen ihrer Tochtergesellschaften in der Praxis umzusetzen?

Der Bezirksverband als Arbeitgeber 78

Soziale Betriebe bleiben AWO-Werteorientierung verpflichtet 78

Gemeinsam für ein effizientes und angenehmes Arbeitsklima 79

Lebenslanges Lernen: Fort- und Weiterbildungen der AWO Mittelrhein 81

Für mehr Familienfreundlichkeit 85

DER BEZIRKSVERBAND ALS ARBEITGEBER

SOZIALE BETRIEBE BLEIBEN AWO-WERTEORIENTIERUNG VERPFLICHTET

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. betreibt – wie auch schon im Bericht des Vorstandes und der Geschäftsführung ausgeführt – den weitaus überwiegenden Teil seiner Einrichtungen und Betriebe in gemeinnützigen Tochtergesellschaften: der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH und der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH. Damit werden die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr unmittelbar beim Bezirksverband beschäftigt. Die Leistungen werden – statt wie in der Vergangenheit durch den Verein – durch gemeinnützige GmbHs erbracht. Dies ist eine bundesweite Entwicklung, die unter anderem durch veränderte Rahmenbedingungen bei der Leistungserbringung bedingt ist.

So hat die AWO in den Eckpunkten zum Grundsatz 1 der Verbandspolitik der Magdeburger Beschlüsse festgelegt: „Der AWO-Mitgliederverband stellt sicher, dass die sozialen Betriebe der Werteorientierung der AWO verpflichtet bleiben."

Weiter heißt es im Grundsatz 6 der Verbandspolitik: „Die AWO-Mitgliederverbände bleiben in der Gesamtverantwortung für die AWO-Unternehmenspolitik. Das bedeutet insbesondere die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die strategische Steuerung und Kontrolle der AWO-Betriebe. Dazu beschließt der Bundesausschuss einheitliche und am AWO-Leitbild orientierte Grundsätze zur Steuerung und Kontrolle des Unternehmensmanagements, auf die sich das jeweilige AWO-Unternehmen verpflichten soll (‚AWO Unternehmenskodex')."

„Der AWO-Mitgliederverband bleibt in der Gesamtverantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben, die der Sicherung der Werteorientierung sowohl im verbandlichen wie auch im unternehmerischen Bereich dienen."

Auszug aus Grundsatz 1 zur Verbandspolitik der AWO

Auch wenn die Steuerung und Leitung der Tochtergesellschaften durch eigene Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien erfolgt und verantwortet wird, ist es Aufgabe des Bezirksverbandes sicherzustellen, dass zentrale Vorgaben des Gesamtverbandes zur Wahrung des AWO-Selbstverständnisses in allen Gesellschaften der AWO umgesetzt werden. Das haben wir anhand der Umsetzung der Magdeburger Beschlüsse an zahlreichen Stellen nachgewiesen. Nachfolgend soll im Einzelnen dargestellt werden, wie die Umsetzung der AWO-Werte in der Praxis – wo möglich einheitlich – praktisch gelebt wird.

GEMEINSAM FÜR EIN EFFIZIENTES UND ANGENEHMES ARBEITSKLIMA

Unsere im Qualitätsmanagementsystem hinterlegten Führungsgrundsätze sehen wir als Selbstverständnis für eine lernende Organisation an. Sie sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiräume für eigenverantwortliches Handeln schaffen. Eine ganz besondere Schlüsselfunktion nehmen dabei die Führungskräfte ein: Wir verstehen Führung als Dienstleistung sowohl am Unternehmen als auch an unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei stehen der respektvolle Umgang und die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung immer im Vordergrund. Insbesondere unsere Führungsverantwortlichen müssen sich ihrer Vorbildfunktion und ihrer sozialen Verantwortung stets bewusst sein.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen wir entsprechende Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wollen wir eine langfristige Sicherung der Leistungsfähigkeit gewährleisten. Dabei soll und muss das eigene Handeln immer wieder kritisch hinterfragt werden. Konstruktiver Kritik muss offen begegnet werden. Fehler bieten immer auch die Chance, neue Lösungswege zu finden. Teamarbeit spielt hier eine wichtige Rolle. Sie schafft Freiräume für Kreativität und Eigeninitiative und ist somit ein probates Mittel, um fortlaufend Verbesserungen zu erreichen.

Grundvoraussetzung für eine effektive Teamarbeit ist ein regelmäßiger, wechselseitiger und vertrauensvoller Informationsaustausch, auch über alle Ebenen hinweg. Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kolleginnen und Kollegen arbeiten eng zusammen, um diese gemeinsamen Ziele zu erreichen. Das fördert die Motivation und Leistungsfähigkeit aller und schafft ein effizientes und angenehmes Arbeitsklima.

BESCHÄFTIGTE DER AWO MITTELRHEIN UND IHRER TOCHTERGESELLSCHAFTEN

2008	2009	2010	2011
2.226	2.372	2.438	2.488

DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT

Die AWO Mittelrhein strebt an, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter den individuellen Fähigkeiten und Neigungen entsprechend optimal einzusetzen und zu fördern. Wir haben in einem wachstumsstarken Markt einen hohen Personalbedarf und bieten interessierten Menschen zahlreiche berufliche Chancen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht dabei immer der Mensch mit seinen Fähigkeiten. Dies gilt sowohl für unsere hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für unsere ehrenamtlichen Kräfte.

PROFILIERUNG ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Um unser vielfältiges Leistungsspektrum qualitativ hochwertig abdecken zu können, bedarf es einer intensiven und strategischen Personalplanung. Angefangen bei der bedarfsorientierten Rekrutierung von Auszubildenden, von Nachwuchs- und Fachkräften bis hin zu Nachfolgeplanungen und gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist das Spektrum unserer Aktivitäten groß, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Ein weiteres Mittel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu binden, sind Alleinstellungsmerkmale, die uns als Arbeitgeber AWO attraktiv machen und mit denen wir uns von unseren Mitbewerbern am Markt abheben. So bieten wir durch unsere freigemeinnützige Trägerstruktur und die Tarifgebundenheit zum Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Nordrhein-Westfalen eine hohe Arbeitsplatzsicherheit. Mit unserer Unterstützung der Mindestlohnkampagne „Bündnis soziales Deutschland – Stimmen für den Mindestlohn" setzten wir auch nach außen hin Zeichen und machten deutlich, dass wir für Solidarität, Toleranz, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung einstehen. Wir haben Voraussetzungen zur zusätzlichen Altersversorgung mit Arbeitgeberbeteiligung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V., kurz VBLU, geschaffen. Auch Jubiläumsgeld, Krankengeldzuschuss und Sterbegeld sind tarifvertraglich festgeschriebene Zusatzleistungen, die in der heutigen Zeit nur noch schwer zu finden sind.

Die Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitbeschäftigungen für Eltern und pflegende Angehörige, die Möglichkeit von Heimarbeitsplätzen und nicht zuletzt ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben mithilfe von Altersteilzeitregelungen sind ebenfalls Besonderheiten, die uns als Arbeitgeber von anderen unterscheiden.

Darüber hinaus sind Angebote wie Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr vorhanden. Zudem macht der Einsatz moderner Telekommunikationsmittel die flexible Wahl der Arbeitsorte und -zeiten möglich.

Aktivitäten wie beispielsweise unsere Jahresabschlussfeier, Betriebsausflüge oder die rheinisch-kölsche Brauchtumspflege fördern nicht nur das Geselligkeits- und Gemeinschaftsgefühl, sondern sind auch Ausdruck der regionalen Verbundenheit. Wir gehen davon aus, dass der damit verbundene wirtschaftliche Aufwand sich mittelfristig in Form einer überdurchschnittlichen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszahlt.

DIE ZUKUNFT DES UNTERNEHMENS GEMEINSAM GESTALTEN

Einen wichtigen Bestandteil unseres Handelns sehen wir vor allem in einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Dabei ist für uns eine offene und konstruktive Kommunikation unerlässlich, um gemeinsam im Sinne beider Parteien die Zukunft des Unternehmens zu gestalten. Immer unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen sind uns Innovation und Kreativität auf betrieblicher Ebene unabdingbare Instrumente für zukunftsweisende Vereinbarungen. Die positiven Erfahrungen der letzten Zeit zeigen, dass wir auf einem richtigen Weg sind.

ÜBERREGIONALE AKTIVITÄTEN

Auf Bundesebene ist die AWO Mittelrhein im Arbeitskreis Personal beim AWO Bundesverband vertreten und arbeitet seit vielen Jahren im jetzigen Unterarbeitskreis Personalentwicklung mit. Ziel ist es, für die AWO spezifische Instrumente und Konzeptmodule für das Personalmanagement zu entwickeln. Der Bezirksverband ist auch Gründungsmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e. V. und nimmt Einfluss auf dessen Entwicklungen, auch durch personelle Verflechtungen. Er ist darüber hinaus in der Tarifkommission NRW ständig vertreten und kann somit direkt Einfluss auch auf die Tarifpolitik und -gestaltung nehmen.

VORREITERROLLE IN DER BUNDESWEITEN AWO-TARIFLANDSCHAFT

Durch die Ablösung des bundeseinheitlichen AWO-Tarifvertrages (BMT-AW II) zum Jahreswechsel 2007/2008 und die Einführung regionaler Tarifverträge können Schwerpunkte nun auf Landesebene verhandelt und umgesetzt werden. So konnten im Berichtszeitraum eine dringend benötigte Zulage für Erzieherinnen und die bedarfsorientierte Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden abschließend verhandelt werden. Auch die geänderte Struktur der Entgeltgruppen sorgt für mehr Transparenz für alle Beteiligten.

Ein weiterer Meilenstein der letzten Verhandlungen war der Abschluss zum „Kommen aus dem Frei". Hier wurde gezielt den Schwierigkeiten entgegengewirkt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für kurzfristige Vertretungseinsätze zu gewinnen. So soll der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leibarbeitnehmern erst gar nicht erforderlich werden. Mit dieser Vereinbarung sind wir Vorreiter in der bundesweiten AWO-Tariflandschaft und haben bereits verschiedene Nachahmer gefunden.

LEBENSLANGES LERNEN: FORT- UND WEITERBILDUNGEN DER AWO MITTELRHEIN

Wissen und Bildung sind die Ressourcen, von denen unsere Zukunft abhängt. Die Weiterbildungsqualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns daher besonders wichtig. Wir schulen insbesondere Pflegekräfte hinsichtlich ihrer methodischen Kompetenz. Aber auch andere Zielgruppen, wie beispielsweise Hilfs- und Servicekräfte, bilden wir fort. Dazu bieten wir jährlich ein differenziertes Fort- und Weiterbildungsangebot an.

Neben immer wiederkehrenden Seminaren haben wir in den letzten Jahren auch Schwerpunktthemen gemeinsam mit den Einrichtungsleitungen erarbeitet, die wir in modularen Veranstaltungsreihen umsetzen. So beschäftigen wir uns seit Jahren mit dem Thema Demenz. Hier schulen wir nicht nur Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte, sondern auch Mitarbeitende in anderen Bereichen wie Hauswirtschaft, Haustechnik, Service und Empfang. Seminare wie „Begegnung mit verwirrten und demenzkranken Menschen" werden ebenso gut angenommen wie Themen zur Frage nach der richtigen Ernährung bei dementen Menschen. Aber auch Schulungsthemen wie Bewegungstherapie für ältere Menschen und MH Kinaesthetics (Bewegungsempfindungslehre) sind Bestandteil unseres Angebotes.

Gleichermaßen wichtig sind auch die Veranstaltungen zur innerbetrieblichen Gesundheitsförderung, die direkt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen, wie z. B. Yoga- und Entspannungskurse. Hinzu kommen allgemeine Fortbildungen zum Qualitätsmanagement und zum Beurteilungssystem.

TARIFENTWICKLUNG TV AWO NRW (in Euro für Vollzeitkraft)

	Entgeltgruppe	2008*	2009		2010	2011
Erhöhung um %		3%	2,25%	2,25%	Einmalzahlung**	1,80%
Erhöhung zum ...			1/2/09	1/10/09	1/2/10	1/1/11
Pflegehilfskraft	EG 3 Stufe 1	1.622,25	1.658,75	1.696,07	475	1.726,60
Pflegefachkraft	EG 7 Stufe 1	1.854,00	1.895,72	1.938,37	375	1.973,26
Hauswirtschaft	EG 2 Stufe 1	1.492,47	1.526,05	1.560,39	475	1.588,48

* 01.07.2008 Erhöhung auf 39 Std. wöchentlich; ** Einmalzahlung nach Entgeltguppen gestaffelt

Es hat sich gezeigt, dass der Bedarf an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ständig steigt. Aus diesem Grund ist es unser Anliegen, das Angebot auch in Zukunft zu erweitern und zu intensivieren. Themen wie Arbeitsrecht für Führungskräfte, Führung unter gesundheitlichen Aspekten, erfolgreiches Beschwerdemanagement oder moderne Korrespondenz zeigen die Vielfältigkeit unserer Angebote.

Um unsere Mitarbeitenden auf neue Strukturen und Veränderungen am Markt zeitnah einstellen zu können, werden wir immer wieder auch kurzfristig Angebote zur Verfügung stellen, die sich mit aktuellen Themen und Entwicklungen auseinandersetzen.

BERUFSBEGLEITENDE FORTBILDUNGEN ZUR PFLEGEFACHKRAFT, IM BEREICH DER PALLIATIVPFLEGE UND DER GERONTOPSYCHIATRIE

Durch das Angebot einer berufsbegleitenden Fortbildung zur Palliative-Care-Fachkraft haben wir weitere Möglichkeiten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, sich in den Bereichen Hospizpflege und Palliative Care weiterzuqualifizieren. Ingesamt 35 Interessierte haben an dem im Jahr 2010 gestarteten Kurs teilgenommen. Das Konzept dieser Weiterbildung beruht auf den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Palliativpflege und der Deutschen Hospizgesellschaft. Es umfasst 160 Unterrichtsstunden, aufgeteilt in acht Blöcke, und beinhaltet zum erfolgreichen, zertifizierten Abschluss ebenfalls einen Praxisauftrag in Form einer Hausarbeit. Auch Fortbildungen zum Thema Gerontopsychiatrie konnten wir zum wiederholten Male anbieten.

„Auf der Grundlage der Werte der AWO, die im Grundsatzprogramm festgelegt sind, handelt das AWO-Unternehmensmanagement professionell, marktorientiert, wirtschaftlich, kundenorientiert und innovativ. Das AWO-Unternehmensmanagement stellt sich offensiv dem Wettbewerb im Markt der Sozialwirtschaft. Es nutzt dabei gezielt Wettbewerbsvorteile, die durch den Mitgliederverband und die Werteorientierung der AWO gegeben sind."

Grundsatz 1 zur Unternehmenspolitik der AWO

Ein weiterer berufsbegleitender Lehrgang konnte Ende 2011 initiiert werden: Pflegehilfskräfte haben hier die Möglichkeit, sich zu Pflegefachkräften ausbilden zu lassen. Der Lehrgang dauert vier Jahre und beinhaltet neben der Praxisausbildung in den Einrichtungen zwei weitere Module in einem Krankenhaus sowie die schulische Ausbildung. Bisher liegen für dieses berufsbegleitende Angebot, das sich insbesondere an junge Menschen richtet, zehn Anmeldungen vor. Als verlässlicher Kooperationspartner der Weiterbildung konnte das Deutsche Rote Kreuz gewonnen werden.

FORTBILDUNGEN, DIE DER BEZIRKSVERBAND DURCHGEFÜHRT HAT*

( ) = davon zu den Themen Demenz oder Palliative Care

2008	2009	2010	2011
36 (7)	27 (7)	34 (8)	27 (9)

*ohne die Fortbildungen im Rahmen des Projektes „Das Gold in den Köpfen", siehe Tabelle S. 84

TEILNEHMER/-INNEN AN FORTBILDUNGEN DES BEZIRKSVERBANDES

( ) = davon zu den Themen Demenz oder Palliative Care

2008	2009	2010	2011
370 (81)	312 (72)	397 (137)	335 (123)

// AZUBI-TAG 2011

POTENZIALE ERKENNEN, STÄRKEN UND FÖRDERN

Um langfristig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu bleiben, müssen wir verstärkt die Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Denn der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Deshalb ist es nicht nur unser Ziel, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sondern vorhandene Potenziale gezielt zu stärken und weiterzuentwickeln.

Die regelmäßig stattfindenden Beurteilungs- bzw. Personalgespräche dienen der individuellen, objektiven Leistungsbeurteilung sowie der Potenzialerkennung und -entwicklung. Dabei geht es nicht nur um Fort- und Weiterbildungsangebote, sondern auch um die mögliche Erweiterung des Aufgabenfeldes bzw. die Übertragung anderer oder höherwertiger Tätigkeiten. Wir wollen dadurch unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten bieten, sich einzubringen, sich zu qualifizieren und ein größeres Verantwortungsbewusstsein zu erlangen.

Wir haben erkannt, dass Personalentwicklung sehr früh anfängt und gefördert werden muss. Als weiteres Instrument dienen daher Beurteilungsbögen für die Probezeit, für Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende. Dabei legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Auszubildenden. In der heutigen Zeit ist es mehr denn je notwendig, die hier vorhandenen Potenziale zu erkennen. Für uns ein Grund, alle Auszubildenden einmal im Jahr zu einem Auszubildendentag einzuladen. Im Vordergrund stehen neben persönlichen Gesprächen auch die Teamarbeit und Workshops. Mehr als die Hälfte unserer Auszubildenden hat bisher an unseren Ausbildungstagen teilgenommen. Insbesondere die teambildenden Aktivitäten im Hochseilgarten der AWO-Einrichtung „Der Sommerberg" sowie die Workshops zur interkulturellen Öffnung im Jahr 2011 sind von allen Beteiligten sehr gut angenommen worden.

„DAS GOLD IN DEN KÖPFEN“: DIE ERNENNUNG INTERKULTURELLER BOTSCHAFTERINNEN UND BOTSCHAFTER

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf Menschen mit Migrationshintergrund, denn hier vermuten wir besonders viele bisher unberücksichtigte Potenziale. „Das Gold in den Köpfen: Nachwuchs fördern – Vielfalt stärken“ heißt ein Projekt, an dem sich die AWO Mittelrhein zusammen mit dem AWO Bezirksverband Niederrhein beteiligt und das durch den Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Aus- bzw. Weiterbildung zu gewinnen. Im Sinne einer interkulturellen Öffnung und der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sowie dem nachhaltigen Konzept des Diversity-Managements wenden sich die Angebote an diejenigen, die sich beruflich und fachlich weiterentwickeln wollen: Ein weiteres Instrument, das wir als Verband nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Damit dieses Bestreben auch in den einzelnen Einrichtungen dauerhaft fortgeführt wird, haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern für ihren Beruf und für ihr Berufsfeld qualifiziert. Aufgabe dieser Botschafterinnen und Botschafter ist es, junge Menschen in Schulen, Fachschulen und Fachhochschulen oder bei Vorträgen in unseren Einrichtungen authentisch und kompetent anzusprechen. Die Botschafterinnen und Botschafter führen Gruppen von Jugendlichen durch die Einrichtung oder stehen auf Ausbildungsmessen Interessentinnen und Interessenten Rede und Antwort. Durch die gezielte Förderung der Stärken eines jeden Individuums entsteht eine Win-win-Situation, die uns wiederum als Arbeitgeber attraktiv macht.

QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN IM RAHMEN DES PROJEKTS „DAS GOLD IN DEN KÖPFEN: NACHWUCHS FÖRDERN – VIELFALT STÄRKEN“

	Teilnehmer/-innen gesamt / davon mit Migrationshintergrund
2010	
Interkulturelle Orientierung in der Geschäftsstelle	15/5
2011	
Gerontopsychiatrische Grundkenntnisse: Gesprächsführung mit Demenzkranken	8/4
Interkulturelle Kompetenzerweiterung der Praxisanleiter/-innen	8/3
Interkulturelle Orientierung in der Geschäftsstelle	12/1
Was haben Pflegetheorie und Pflegepraxis auf dem Wohnbereich miteinander zu tun?	15/6
Auszubildendentag 2011 (mit Schwerpunkt Interkulturelle Öffnung) – 2 Workshops mit je 30 Auszubildenden, vorwiegend aus Seniorenzentren	60/10
Workshop „Nachwuchs fördern – Vielfalt stärken“ für Erzieherinnen aus dem AWO Kreisverband Aachen-Land	9/9
Qualifizierung für hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen auf Wohnbereichen von Seniorenzentren (insgesamt 4 Module)	6/5
Gerontopsychiatrie für Pflegehelfer/-innen (6 Qualifizierungstage)	10/8
Stressbewältigung am Empfang eines Seniorenzentrums	3/3
Interkulturelle Personalentwicklung für Wohnbereichsleitungen	12/4
Werden Sie Botschafter für Ihren Beruf (3 Module, insges. 3,5 Tage)	7/7
Kommunikation mit demenziell beeinträchtigten Menschen	20/7
Kompetenzcheck für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund	4/4
Kompetenzcheck für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund	2/2
Gesamt	**191/78**

das Gold in den Köpfen

FÜR MEHR FAMILIENFREUNDLICHKEIT: DIE ZERTIFIZIERUNG „BERUF*UND*FAMILIE“

Der Mangel an Fachkräften in den sozialen Arbeitsfeldern, allen voran in der Pflege, stellt eine große Herausforderung für die AWO als Arbeitgeberin dar. Um sicherzustellen, dass das Unternehmen AWO auch in Zukunft soziale Dienstleistungen in hoher Qualität erbringen kann, muss es qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten. Diese müssen langfristig in der Lage und bereit sein, gute Arbeitsleistungen im Interesse der von der AWO betreuten Menschen zu erbringen.

Die AWO steht als Arbeitgeberin zunehmend im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte, die sich nicht nur aufgrund finanzieller Anreize für oder gegen einen bestimmten Arbeitgeber entscheiden. Mit dem zunehmenden Wunsch von Beschäftigten nach einem Privat- und Familienleben, das sich nicht ausschließlich dem Takt der Arbeitswelt unterwirft, erlangen Arbeitgeber mit einer familienbewussten Personalpolitik deutliche Vorteile.

Das Bemühen um einen fortlaufenden Interessenausgleich zwischen den beruflichen und familiären Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden, hat für die AWO Mittelrhein einen hohen Stellenwert. Im Berichtszeitraum hat der Bezirksverband seine Eigenschaft als familienfreundlicher Arbeitgeber weiterentwickelt und ein entsprechendes Zertifizierungsverfahren durchlaufen: Nach der Bestandsaufnahme familienfreundlicher Merkmale wurden 2009 Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre vereinbart, auf deren Grundlage das Zertifikat berufundfamilie im Dezember 2008 zugesprochen und im Juni 2010 durch Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder überreicht wurde.

Die AWO hat sich damit verpflichtet, gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spürbare Verbesserungen für die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben zu schaffen. In acht Handlungsfeldern wurden insgesamt 81 Maßnahmen verabredet, die bis zur erneuten Zertifizierung im Dezember 2012 umzusetzen sind. Diese Handlungsfelder betreffen neben der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation vor allem die Bereiche Führungskompetenz, Information und Kommunikation, Personalentwicklung sowie Service für Familien.

Dass die Führungskräfte bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Schlüsselrolle spielen, steht außer Frage. Das Audit beruf*und*familie ist daher zum regelmäßigen Tagesordnungspunkt der Besprechungen auf Leitungsebene geworden. Eine feste Größe ist es mittlerweile auch in der Personalentwicklungs- und Fortbildungsplanung. Außerdem wurde das Audit beruf*und*familie in das System des bestehenden Qualitätsmanagements integriert. Damit sind die Voraussetzungen für die Nachhaltigkeit der familienbewussten Orientierung gegeben.

// ÜBERGABE DES ZERTIFIKATS DURCH DIE BUNDESFAMILIENMINISTERIN KRISTINA SCHRÖDER

BERATUNG UND SERVICE FÜR FAMILIEN

Eltern- und SeniorenService
AWO Mittelrhein
GmbH

Die von der AWO Mittelrhein und ihren Mitgliedsverbänden gemeinsam getragene Eltern- und Senioren-Service AWO Mittelrhein GmbH, kurz EuSS, bietet Beratungs- und Vermittlungsdienste in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen an. Zu den Kunden zählen Unternehmen und Verwaltungen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundlichere Arbeitsbedingungen und Entlastung ermöglichen wollen.

Zudem ist die EuSS Partner in der bundesweit in diesem Bereich tätigen ElternService AWO GmbH. Die EuSS und ihre Kooperationspartner in den Mitgliedsverbänden der AWO Mittelrhein erbringen Beratungs- und Vermittlungsdienste für die Beschäftigten von Vertragspartnern der bundesweiten ElternService AWO GmbH, die Niederlassungen in dem Gebiet der AWO am Mittelrhein halten. Hinzu kommen regionale Kunden wie beispielsweise der Landschaftsverband Rheinland.

Die Leistungen der EuSS stehen aber auch den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AWO Mittelrhein zur Verfügung. Entsprechende vertragliche Regelungen bestehen mit dem Bezirksverband und seinen Gesellschaften der Alten-, Behinderten- und Jugendhilfe. Die AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen GmbH und Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH sind also im Interesse ihrer Mitarbeitenden auch Kunden der EuSS.

MITARBEITERBEFRAGUNGEN: JEDE MEINUNG HAT GEWICHT

Um Verbesserungspotenziale in der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen auszuloten, fanden im Berichtszeitraum mehrere Mitarbeiterbefragungen statt. Dabei zeigte sich zum einen, dass die vom Arbeitgeber als Service für Familien bereitgestellten Leistungen noch zu wenig bekannt sind und zu wenig genutzt werden. Zum anderen wurde ein großes Interesse an zusätzlichen Maßnahmen, die auf eine verbesserte Arbeitsorganisation, auf eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und eine verbesserte Balance zwischen den beruflichen und familiären bzw. privaten Pflichten und Interessen abzielen, deutlich. Gerade in den Einrichtungen der Pflege ist hier allem voran die Dienstplangestaltung zu nennen, die im Hinblick auf Vereinbarkeit von Schichtbetrieb, Verfügbarkeit an Wochenenden etc. und Familieninteressen eine besondere Herausforderung darstellt.

MEHR SPIELRAUM IN DER LEBENSPLANUNG: DIE EINFÜHRUNG VON LEBENSARBEITSZEITKONTEN

Mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten Ende 2011 bei der AWO Mittelrhein wurde ein zeitgemäßes Verständnis von der individuellen Gestaltung von Lebensplanung und Berufstätigkeit umgesetzt. Durch ein solches Zeitwertkonto haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, einen Teil ihres Arbeitsentgeltes, sei es monatlich, jährlich oder durch Abbau von Überstunden und Mehrarbeit, steuer- und sozialversicherungsfrei umzuwandeln, um so zu einem späteren Zeitpunkt eine Teil- oder Vollfreistellungsphase beantragen zu können. Dabei sind Höhe und Zeitpunkt der Einzahlungen variabel und können den jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechend gestaltet werden.

Ein nicht zu unterschätzender Vorteil dabei ist, dass das eingezahlte Geld insolvenzgesichert und durch eine Lebensversicherung rückgedeckt ist. Es wird also marktgerecht verzinst. Als kompetenter und zuverlässiger Partner steht uns hier die Generali Versicherung AG zur Seite. Darüber hinaus hat sich die AWO Mittelrhein als Arbeitgeberin verpflichtet, sämtliche Kontokosten wie Einrichtungs- und Kontoführungsgebühren sowie die Kosten für die Insolvenzsicherung zu übernehmen.

Die Einführung der Lebensarbeitszeitkonten stieß bei den Mitarbeitenden auf großes Interesse und Zustimmung: Individuelle Schwerpunkte in der Lebensplanung wie z. B. die Verlängerung der Elternzeit, Auszeiten, Weiterbildungen, die Pflege von Angehörigen, die Gesundheitsförderung oder die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Ende der Berufstätigkeit können nun autonomer gesetzt werden.

So konnten wir im ersten Monat eine Umwandlung von über 42.000 Euro verbuchen. Im Bereich der gesamten AWO nimmt die AWO Mittelrhein mit der Einführung der Zeitwertkonten und damit mit der Implementierung zukunftsorientierter Lösungen eine Vorreiterrolle ein. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Mitarbeitende nun mit ihrer neu erlangten Autonomie alleingelassen werden und sich der Arbeitgeber aus der weiteren Verantwortung verabschieden kann. Vielmehr bleiben Fragen der gesundheitsfördernden und altersgerechten Arbeitsbedingungen zentrale Themen des Interessenausgleichs zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ALTERSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Eine Querschnittsaufgabe, der sich die Führungskräfte in unseren Einrichtungen und Diensten verpflichtet haben, ist die Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsstrukturen. Innerhalb des Audit beruf*und*familie stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement daher einen Schwerpunkt dar und wird verstanden als strategische Managementaufgabe, die langfristig angelegt ist und mehr bedeutet als das Angebot gesundheitsfördernder Einzelmaßnahmen.

Für die Altenpflege gilt besonders: Die psychischen Belastungen durch die fortwährende Auseinandersetzung mit der letzten Lebensphase sind enorm. Pflegende sind vielfachen Belastungen ausgesetzt, nicht nur solchen, die buchstäblich „ins Kreuz" gehen. In Zeiten, in denen die Arbeitskräfte knapp werden, geht es also auch darum, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und ihnen altersgerechte Arbeitsbedingungen zu bieten, damit sie ihre Qualifikation und Erfahrung so lange wie möglich einbringen können.

STRATEGIEN FÜR DIE ZUKUNFT

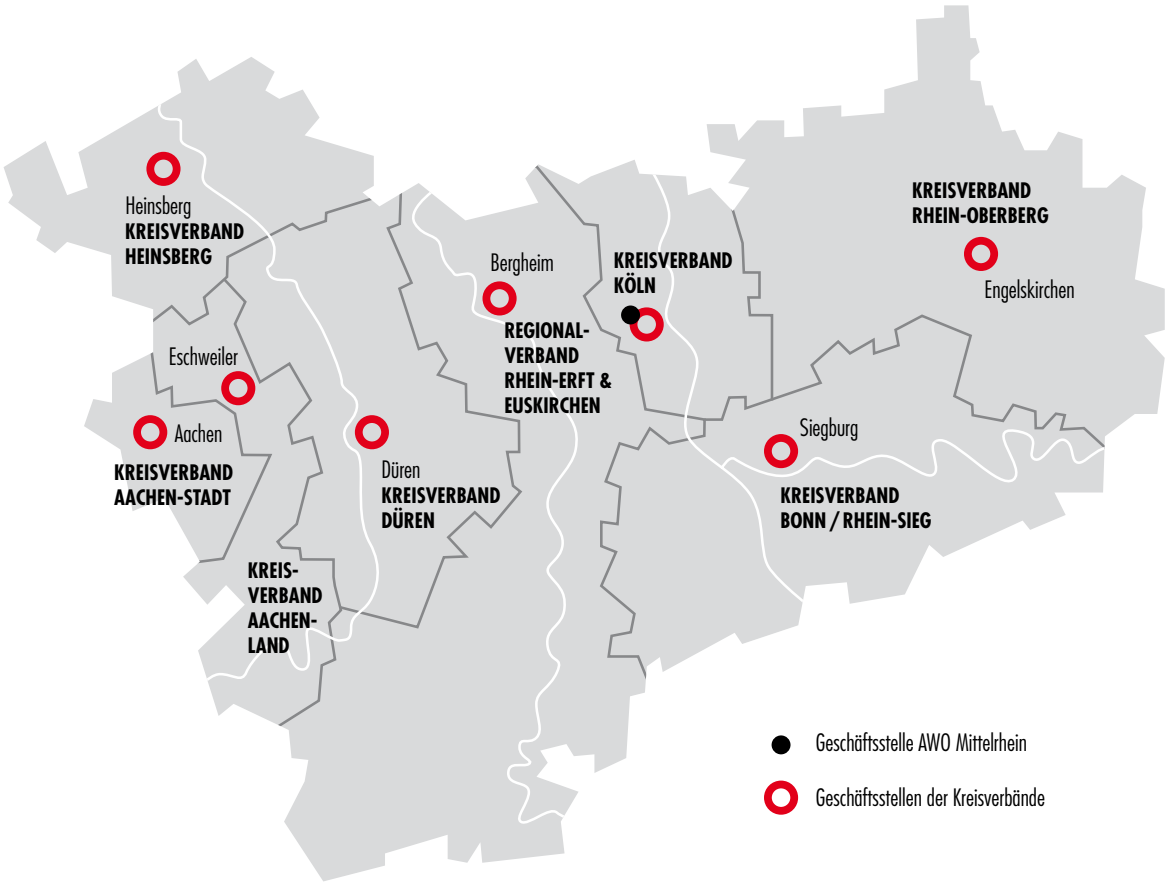
Je weniger Menschen geboren werden, desto weniger qualifizierte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Der Nachwuchsmangel verschärft den Wettbewerb um die „besten Köpfe". Da Arbeitskräfte insgesamt knapper werden, müssen zahlreiche Zielgruppen stärker integriert werden: Familienmütter und -väter, Migrantinnen und Migranten, ältere Menschen sowie Menschen mit Behinderungen. Um die Chancengleichheit aktiv zu gestalten, investiert die AWO gezielt in Personalmaßnahmen. Ziel ist es, bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. „Lebensphasenorientierte Personalpolitik" ist das Modell der Zukunft.

Daher fördern wir auch das lebenslange Lernen. Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis ins Alter zu erhalten, verstärkt die AWO Mittelrhein ihr Engagement im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Durch die Schaffung weiterer neuer Ressourcen im Bereich Personalentwicklung hat der Bezirksverband sich zum Ziel gesetzt, Führungskräften und Mitarbeitenden noch mehr Unterstützung anzubieten, um gezielt individuelle Lösungen zu finden.

Weitere Themenfelder, die uns in den kommenden Jahren sehr stark beschäftigen werden, sind der demografische Wandel und vor allem der Wissenstransfer. Ein weiterer Schwerpunkt wird die verstärkte Nutzung und der Umgang mit sozialen Netzwerken sein. Die vielfältigen Möglichkeiten, die sich hier sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten ergeben, gilt es optimal einzusetzen. Aber auch die internen Kommunikationsmöglichkeiten sollen verbessert werden. Themen wie ein elektronisch gestütztes Mitarbeiterportal oder der Einsatz einer digitalen Personalakte fördern unser Bestreben nach mehr Transparenz und unterstützen unsere dezentrale Struktur.

Gesellschaft gestalten

sozial und gerecht



MITGLIEDSVERBÄNDE DER AWO AM MITTELRHEIN

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Rhonestraße 2a
50765 Köln
Tel.: 0221 57998-0
Fax: 0221 57998-59
E-Mail: info@awo-mittelrhein.de
www.awo-mittelrhein.de

AWO Kreisverband Aachen-Land e.V.
Friedrich-Ebert-Straße 46–48
52249 Eschweiler
Tel.: 02403 8789-0
Fax: 02403 8789-87
E-Mail: awo@awo-aachen-land.de
www.awo-aachen-land.de

AWO Kreisverband Aachen-Stadt e.V.
Gartenstraße 25
52064 Aachen
Tel.: 0241 88916-0
Fax: 0241 85639
E-Mail: info@awo-aachen.de
www.awo-aachen.de

AWO Kreisverband Bonn/
Rhein-Sieg e.V.
Schumannstraße 4
53721 Siegburg
Tel.: 02241 96924-0
Fax: 02241 96924-44
E-Mail: kontakt@awo-bnsu.de
www.awo-bonn-rhein-sieg.de

AWO Kreisverband Düren e.V.
Marie-Juchacz-Straße 21
52349 Düren
Tel.: 02421 94849-0
Fax: 02421 94849-4
E-Mail: info@awo-dn.de
www.awo-dn.de

AWO Kreisverband Heinsberg e.V.
Siemensstraße 7
52525 Heinsberg
Tel.: 02452 182-700
Fax: 02452 182-44700
E-Mail: info@awo-hs.de
www.awo-hs.de

AWO Kreisverband Köln e.V.
Rubensstraße 7–13
50676 Köln
Tel.: 0221 20407-0
Fax: 0221 20407-63
E-Mail: geschaeftsstelle@awo-koeln.de
www.awo-koeln.de

AWO Regionalverband
Rhein-Erft & Euskirchen e.V.
Zeißstraße 1
50126 Bergheim
Tel.: 02271 603-0
Fax: 02271 603-45
E-Mail: info@awo-bm-eu.de
www.awo-bm-eu.de

AWO Kreisverband
Rhein-Oberberg e.V.
Hüttenstraße 27
51766 Engelskirchen
Tel.: 02263 9624-0
Fax: 02263 9624-290
E-Mail: info@awo-rhein-oberberg.de
www.awo-rhein-oberberg.de

EINRICHTUNGEN, KORPORATIVE MITGLIEDER UND MITGLIEDSCHAFTEN

EINRICHTUNGEN DER AWO MITTELRHEIN

Marie-Juchacz-Zentrum
Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Rhonestraße 5, 50765 Köln
Tel.: 0221 7023-1
Fax: 0221 7023-735
E-Mail: marie-juchacz-az@awo-mittelrhein.de
www.awo-marie-juchacz-az.de

Tageseinrichtung für Kinder
Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Leitmeritzer Weg 2, 50354 Hürth
Tel.: 02233 77802
Fax: 02233 707039
E-Mail: awo.kita.huerth@awo-mittelrhein.de

KORPORATIVE MITGLIEDER

AWO Gesellschaft für
Altenhilfeeinrichtungen mbH
Rhonestraße 2a, 50765 Köln
Tel.: 0221 57998-191
Fax: 0221 57998-163
E-Mail: awo-gesa@awo-mittelrhein.de
www.awo-gesa.de

AWO Rheinlandstiftung
Rhonestr. 2a, 50765 Köln
Tel.: 0221 57998-111
Fax: 0221 57998-59
E-Mail: info@awo-rheinlandstiftung.de
www.awo-rheinlandstiftung.de

Der Sommerberg AWO
Betriebsgesellschaft mbH
Am Sommerberg 86, 51503 Rösrath
Tel.: 02205 801-0
Fax: 02205 801-116
E-Mail: info@awo-der-sommerberg.de
www.awo-der-sommerberg.de

Phönix der Sommerberg Gesellschaft
für Jugendhilfe und Sozialarbeit mbH
Am Sommerberg 86, 51503 Rösrath
Tel.: 02205 801-128
Fax: 02205 801-116
E-Mail: joanna.nowak@awo-der-sommerberg.de
www.awo-der-sommerberg.de

Fachverband für Kinder- und Jugendhilfe der
AWO im Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Schumannstraße 4, 53721 Siegburg
Tel.: 02241 96924-0
E-Mail: fachverband.bdt@gmx.de

Systeam GmbH & Co. KG
Sedanstraße 31–33, 50668 Köln
Tel.: 0221 989450-0
Fax: 0221 989450-10
E-Mail: info@systeam-gruppe.de

ZMO – Zusammenarbeit mit Osteuropa e.V.
Zentralverband Deutscher und Osteuropäer
Regionalverband Köln-Bonn
Luxemburger Straße 342, 50354 Hürth
Tel.: 02233 76-808
Fax: 02233 76-808
E-Mail: zmo.bund.huerth@t-online.de

MITGLIEDSCHAFTEN DER AWO MITTELRHEIN

AWO International e.V.
Markgrafenstraße 11, 10969 Berlin
Tel.: 030 25292-771
Fax: 030 25292-571
E-Mail: mail@awointernational.de
www.awointernational.de

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
Auf den Häfen 30/32, 28203 Bremen
Tel.: 0421 79 02 58
Fax: 0421 79 02 36
E-Mail: info@agv-awo.de
www.agv-awo.de

Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstraße 11, 10969 Berlin
Tel.: 030 259272820
Fax: 030 259272860
E-Mail: info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V.
Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf
Tel.: 0211 38 09 0
Fax: 0211 38 09 216
E-Mail: vz.nrw@vz-nrw.de
www.vz-nrw.de

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Mittelrhein e. V.
Rhonestraße 2a, 50765 Köln
Tel.: 0221 579 98-0
Fax: 0221 579 98-59
E-Mail: info@awo-mittelrhein.de
Internet: www.awo-mittelrhein.de

VERANTWORTLICH

Andreas Johnsen, Geschäftsführer

REDAKTION

Ellen Petry
Saadet Kilic (Mitarbeit)
Madeline Mell (Mitarbeit)

GESTALTUNG

neues handeln GmbH, Köln

DRUCK

Druckhaus Cramer, Greven
gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

© AWO Mittelrhein, April 2012

BEITRÄGE

Michael Angenfort, Hans-Peter Barbeln, Renate Baum, Petra Blenkers, Thomas Borkowski, Susanne Drews, Carola Fort, Renate Gartmann-Schnepel, Sabine von Homeyer, Andreas Johnsen, Bernd Knoepffler, Maria Koenen, Verena Köhne, Hans Joachim Krain, Stephan Mochmann, Ellen Petry, Alwine Pfefferle, Beate Ruland, Georg Schmitz, Michael Sewenig, Barbara Sowinski-Dizayee, Anita Stieler, Marlene Straube, Isolde Weber

ABBILDUNGEN

AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH / Commwork (Titel o., S. 24–25 o., 64–65 u., 76–77 u.); AWO Mittelrhein (S. 22, 47, 48, 67, 69 unten, 72); AWO Mittelrhein / Commwork (S. 69 o.); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (S. 55); Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (S. 85); fotolia: Yuri Arcurs (S. 28), contrastwerkstatt (S. 50), Gilles Lougassi (S. 27), micromonkey (S. 41), Mny-Jhee (S. 87), Alena Ozerova (S. 38), Alexander Raths (S. 36), Christian Schwier (Titel u.); Thomas Gortner-AWO Mittelrhein (S. 2, 6–7 o., 8, 10, 11, 14, 19, 21, 83); Jugendwerk der AWO NRW (S. 71); Tanja Osterhoff (S. 61 l.); photocase: SirName (S. 2, 24–25); Sassendorf-Iser GbR (S. 63); shutterstock: Yuri Arcurs (S. 2, 65, 76–77), laurent dambies (S. 35), iofoto (S. 42), Marcel Jancovic (S. 56–57), William Perugini (S. 2, 64–65), StockLite (S. 2, 76–77); Konstantin Sutyagin (S. 6–7), Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH (S. 52, 53, 58, 61 r.); Staatskanzlei NRW (S. 4).

Gesellschaft gestalten
sozial und gerecht

Bezirksverband
Mittelrhein e.V.

Rhonestraße 2a
50765 Köln
Tel.: 0221 579 98-0
Fax: 0221 579 98-59
E-Mail: info@awo-mittelrhein.de

WWW.AWO-MITTELRHEIN.DE