



ALLE WEG! UND NUN? PERSONALNOT UND DIE FOLGEN

In dieser Ausgabe:

- Da kommt was auf uns zu: **Demografischer Wandel**
- Da war ganz schön was los: **Mitarbeiterversammlung 2022**
- Dass ich nicht lache: **Glosse: Neues von Emma Vau**
- Da wird sich was ändern: **Neue Tarifverhandlungen**
- Da gibt es Grund zum Feiern: **Dienstjubiläen**

Das aktuelle* MAV-Team stellt sich vor:



Patricia Lippmann

Patricia Lippmann

Beruf: Erzieherin
Einrichtung: Wohnheim Haus Regenbogen seit 02/1992
MAV: Geschäftsführender Vorstand, Vorsitzende (Freistellung)
Ausschüsse „Arbeitszeit“ und „Orga, Soziales und Arbeitsrecht“
Hobbys: Lesen, Nähen, Yoga, Kochen, Backen



Dr. Patric Becker

Dr. Patric Becker

Beruf: Landschaftsgärtner, Diplom-Psychologe, Psychotherapeut
Einrichtung: Sozial-Pädiatrisches Zentrum /SPZ (Kinderzentrum) seit 4/2001
MAV: Geschäftsführender Vorstand, stellvertr. Vorsitzender,
Protokollführer (Freistellung)
Ausschüsse „Personal“ u. „Öffentlichkeitsarbeit“
Hobbys: Scheune restaurieren, Liedermacher (Gitarre, Klavier), Schlaraffe



Marita Lueken

Marita Lueken

Beruf: examinierte Krankenschwester
Einrichtung: DBK Ahlhorn, seit 02/2018
MAV: Ausschuss „Personal“ und „Öffentlichkeitsarbeit“
Hobbys: Wandern, Skifahren, Ehrenamt bei der Johanniter-Unfall-Hilfe



Dennis Haase

Dennis Haase

Beruf: Sozialarbeiter
Einrichtung: Tagesaufenthalt Cloppenburg Straße, seit 06/2012
MAV: Geschäftsführender Vorstand, Protokollführer (Freistellung)
Ausschüsse „Arbeitszeit“ und „Orga, Soziales und Arbeitsrecht“
Hobbys: Handball (Spielen und Kinder trainieren)



Steffi Jostmeier

Steffi Jostmeier

Beruf: Sozialpädagogin
Einrichtung: Jugendhilfe Collstede, Lindenhof Hude seit 06/2014
MAV: Protokollführerin, Ausschüsse „Arbeitszeit“ und
„Öffentlichkeitsarbeit“
Hobbys: Klavierspielen, Konzerte und Festivals, Gaming



Benjamin Tiaden

Benjamin Tiaden

Beruf: Erzieher
Einrichtung: Pädagogisch-Therapeutisches Zentrum Borchersweg seit 2006
MAV: Protokollführer (Freistellung)
Ausschüsse „Arbeitszeit“ u. „Öffentlichkeitsarbeit“
Hobbys: Musizieren, Fußball, Gaming



Iris Henkenjohann

Iris Henkenjohann

Beruf: Pflegekraft
Einrichtung: Seniorenzentrum „to huus achtern Diek“ Blexen seit 12/1992
MAV: Geschäftsführender Vorstand (Freistellung)
Ausschüsse „Personal“ u. „Orga, Soziales und Arbeitsrecht“
Hobbys: Lesen, Garten, Kochen Karten spielen



Jens Dücker

Jens Dücker

Beruf: Hausmeister, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer
Einrichtung: Friedas-Frieden-Stift u. Elisabethstift seit 2003
MAV: Protokollführer
Ausschüsse „Personal“ u. „Orga, Soziales und Arbeitsrecht“
Hobbys: Motorradfahren, Fußball



Anke Baier

Anke Baier

Beruf: Pflegehelferin
Einrichtung: Fridas-Frieden-Stift und Elisabethstift seit 1/1989
MAV: Ausschüsse werden noch festgelegt
Hobbys: Garten, Laientheater, Stammtisch



Daniela Saalberg

Daniela Saalberg

Beruf: Pflegefachkraft
Einrichtung: Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens seit 1/2008
MAV: Ausschüsse „Personal“ u. Orga, Soziales und Arbeitsrecht“
Hobbys: Garten, Pferde



Thea Janssen

Thea Janssen

Beruf: Pflegefachkraft
Einrichtung: Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens seit 8/2008
MAV: Ausschüsse „Arbeitszeit“ und „Öffentlichkeitsarbeit“
Hobbys: Fahrradfahren, Schwimmen, Gartenarbeit, kreatives Gestalten

Impressum

**gemeinsame Mitarbeitervertretung
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in
Oldenburg e.V. und Betriebsgesellschaften**

Kastanienalle 9-11
26121 Oldenburg
Tel. 0441-21001-95
E-Mail: mav@diakonie-ol.de

Liebe Kolleg*innen,

wie viele von Euch wissen, werden Einkommen/Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaub, Aus- und Weiterbildung, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Überstunden/-Zuschläge, Sonderurlaub, Sonderzahlungen, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersvorsorge, Kündigungsfristen, Dienstreisen, Dienstkleidung und vieles mehr über den Tarifvertrag geregelt. **Dieser läuft aktuell bis zum 31.8.2023.** Die ver.di Tarifkommission ist für die Verhandlungen zuständig und erhält unter anderem durch Kolleg*innen, über ver.di Bezirke (Gewerkschaftssekretär*innen) und aktuelle politische Entscheidungen eine Verhandlungsgrundlage.



Auffällig in der Gesundheits- und Sozialbranche ist der große Fachkräftemangel. Um diesem und den stetig steigenden Kosten entgegenzuwirken, sind gute Arbeitsbedingungen und genügend Lohn dringend notwendig. Die verhandelnde Gewerkschaft ist somit nicht nur auf Ideen und Wünsche der ver.di Mitglieder angewiesen, sondern auch auf einen guten Organisationsgrad (Mitgliedschaft in der Gewerkschaft), um Forderungen mit Aktionen durchzusetzen zu können. Die Tarifkommission wird nach ihrer Klausurtagung Ende März, im April / Mai wieder Forderungsdiskussionen in verschiedenen Bezirken organisieren, die wichtigsten Themen priorisieren und eine Verhandlungsgruppe aus den 29 Mitgliedern der Tarifkommission bilden. Die Orientierung liegt natürlich beim Vorreiter der Verhandlungsrunde TVöD. Gute Argumente reichen in den Verhandlungen meist nicht aus, so dass eine Mobilisierung in den Betrieben notwendig sein wird. Eine Inflationsausgleichsprämie klingt erstmal verlockend, bringt aber mehr, wenn sie außerhalb der Tarifverhandlungen freiwillig und steuerfrei vom Arbeitgeber gezahlt wird. Eine sofortige monatliche Erhöhung der Entgelte bleibt bestehen und nützt auch der Einzahlung in die Rentenkasse. Auch der Arbeitgeber möchte attraktiv und konkurrenzfähig bleiben. Deshalb sollen Verhandlungen schon vor Ablauf des bis Ende August gültigen Tarifabschlusses starten.

Alle weg! Und nun?

Personalmangel in Deutschland:

Keine guten Aussichten für die kommenden Jahre

Handwerker sind nicht zu bekommen, die Wartezeit auf einen Heizungsfachmann liegt derzeit bei durchschnittlich vier Monaten. In den Biergärten dauert die Bestellung zwar nicht ganz so lange, aber Wirte stöhnen darüber, dass auch sie kein Personal finden. Das Chaos an den Flughäfen wegen fehlenden Personals und aufgebrauchter Passagiere beherrscht derzeit täglich die Schlagzeilen. Es ist keine Frage: Der Arbeitsmarkt ist kräftig in eine Schiefelage geraten. Allerdings nicht, weil es zu viele Arbeitslose gibt, sondern es gibt mehr Arbeit als Arbeitskräfte vorhanden sind.



Demografischer Wandel:

Was mit dem Ausdruck "demografischer Wandel" umschrieben wird, bedeutet schlichtweg: Unsere Bevölkerung verändert sich. Es werden weniger Kinder geboren, gleichzeitig werden wir immer älter. Das führt zu einigen Herausforderungen.

Dabei beeinflussen drei grundsätzliche Zahlen die Bevölkerungsstruktur und -größe:

- Die **Geburtenrate**: Wie viele Kinder werden jährlich in einem Land geboren? Die Zahl wird auf die Anzahl Neugeborener pro 1000 Einwohner:innen bezogen.
- Die **Sterberate**: Wie viele Menschen sterben jährlich in einem Land?
- **Migration**: Die letzte Ziffer besteht aus zwei Bewegungen: Wie viele Menschen wandern jährlich zu und wie viele wandern jährlich ab? Die erste Zahl trägt zum Bevölkerungswachstum bei, die zweite Zahl beschreibt das Schrumpfen der „totalen“ Bevölkerung.

Betrachten wir als erstes die **Geburten-** und die **Sterberate**: Wenn die Geburtenrate **höher** ist als die Sterberate, bedeutet das, dass die Bevölkerung **wächst**. Jedes Jahr kommen mehr Menschen dazu, als durch den Tod aus der Statistik wegfallen.

In Deutschland ist laut statistischem Bundesamt seit 1973 das Gegenteil der Fall: **Die Sterberate ist höher als die Geburtenrate**. Das heißt, es sterben jährlich mehr Menschen als geboren werden – und dadurch geht die Bevölkerung zurück. In den 1980ern und zwischen 2003 und 2010 nahm die Bevölkerung besonders stark ab.

Dass unsere Bevölkerung nicht permanent schrumpft, liegt daran, dass weiterhin viele Menschen nach Deutschland zuwandern. Diese Zahl ist deutlich größer als die Abwanderung, sie kompensiert auch die höhere Sterberate.

Für die Zukunft wird aber erwartet, dass die **Gesamtbevölkerung abnimmt**. Um die Bevölkerungszahl stabil zu halten, müsste eine Frau statistisch gesehen im Durchschnitt **2,1 Kinder** bekommen. Im Jahr 2017 waren es aber nur **1,57 Kinder** pro Frau laut statistischem Bundesamt.

Deshalb wird unsere Bevölkerung bis zum Jahr 2050 wahrscheinlich auf 75 Millionen zurückgehen, so das „Lexikon der Nachhaltigkeit“. Doch: Solche Prognosen können unerwartete Ereignisse nicht berücksichtigen. Die hohe Migrationsrate durch Geflüchtete kann die Vorhersage stark beeinflussen.

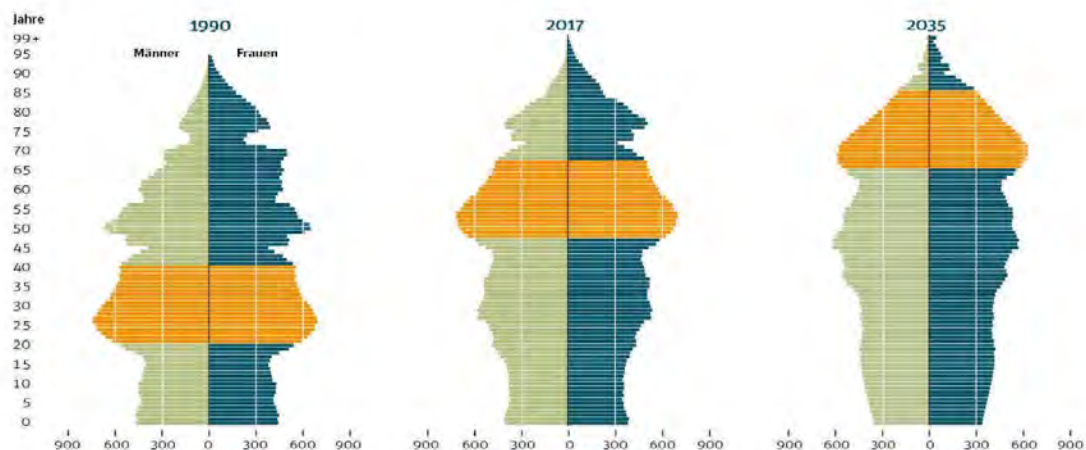
Veränderung der Bevölkerungsstruktur

Nicht nur die Anzahl der Bürger Deutschlands verändert sich. Experten sprechen auch von einer **Überalterung der Gesellschaft**, die maßgeblich zum demografischen Wandel beiträgt. Das liegt zum einen daran, dass wir heutzutage eine höhere **Lebenserwartung haben**, weil sich unter anderem die medizinische Versorgung verbessert hat. Zum anderen gab es in den 1960ern besonders geburtenstarke Jahrgänge – die sogenannten Babyboomer. Diese Generation wird in den nächsten zehn Jahren das Rentenalter erreichen.

Anzahl der Personen in der jeweiligen Altersklasse in Deutschland in Tausend, 1990, 2017, 2035

Datengrundlage: Statistisches Bundesamt, Berlin-Institut

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung



Auswirkungen des demografischen Wandels

Vor allem für den **Generationenvertrag** spielt der demografische Wandel eine große Rolle. Der Generationenvertrag besagt im Wesentlichen, dass die Berufstätigen in unsere Rentenkassen einzahlen und damit die Renten der Menschen finanzieren, die sich in diesem Moment im Rentenalter befinden. Als die heutigen Rentner noch erwerbstätig waren, zahlten sie wiederum Renten für die vorherige Generation, und so weiter. Die Schwierigkeit an der sich verändernden Bevölkerungsstruktur ist, dass zukünftig **weniger Erwerbstätige** für deutlich **mehr Rentner** die Renten bezahlen müssen, weil es laut Prognosen mehr Ältere als Jüngere geben wird.

Auch die **Gesellschaftsstrukturen** könnten sich stark durch den demografischen Wandel verändern: Eine eher ältere Gesellschaft stellt ganz andere Anforderungen an ihr Umfeld als eine Junge. Zum Beispiel könnte die Nachfrage nach Spielplätzen, Kitas und Schulen geringer werden, während mehr Plätze im Altersheim gebraucht werden.

Um dem Problem der verringerten Beitragszahlenden zu begegnen, gibt es mehrere Lösungsmöglichkeiten:

- Rentner erhalten in Zukunft weniger Rente
- Die Beitragszahlenden zahlen höhere Beiträge
- Renten werden zum Teil aus Steuergeldern bezahlt
- Das Rentenalter wird angehoben, sodass es weniger Rentner gibt
- Es werden Anreize geschaffen, damit die Menschen wieder mehr Kinder bekommen
- Man kann auch Anreize für Menschen aus anderen Ländern schaffen, nach Deutschland zu immigrieren und hier zu arbeiten.

Einige dieser Strategien kann man in Deutschland längst schon beobachten: 2007 beschloss der Bundestag die stufenweise Anhebung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre. Außerdem wurden 2015 die Regelungen zur Elternzeit verändert: Eltern können jetzt bis zu 24 Monate Elternzeit nehmen. Auch der Ausbau von Kita-Plätzen soll es einfacher machen, wieder mehr Kinder zu bekommen.

Auch global gesehen nimmt die **durchschnittliche Lebenserwartung zu**. Zwar gibt es immer noch große Unterschiede zwischen einzelnen Ländern, aber der Trend ist deutlich zu beobachten. **Ein Grund** dafür ist, dass die Medizin in den vergangenen Jahren große Fortschritte gemacht hat. Auch profitieren mehr Menschen von einem steigenden Wohlstand, es gibt weltweit bessere Hygiene- und Arbeitsbedingungen und die Menschen ernähren sich gesünder. Vor allem in vielen weniger entwickelten Ländern liegen zudem die Geburtenraten über den Sterberaten – deshalb ist der weltweite demografische Wandel mit einem **massiven Bevölkerungswachstum** verbunden.

Demografiepolitik in Niedersachsen

Dem demografischen Wandel begegnen

Der demografische Wandel ist ein zentrales Zukunftsthema, auch für Niedersachsen. Da diese Entwicklung zudem regional sehr unterschiedlich verläuft, steht das Flächenland dabei vor besonderen Aufgaben.

Einige Landkreise sehen einem Anstieg der Zahl ihrer Bewohnerinnen und Bewohner entgegen: Bis 2030 erwarten etwa Vechta 20 Prozent und Cloppenburg über 12 Prozent mehr Einwohnerinnen und Einwohner als heute. Auch die großen Städte und Ballungszentren werden weiterwachsen. Andere Landkreise – gerade im Süden des Landes – müssen in den nächsten zwanzig Jahren hingegen mit Bevölkerungsrückgängen von über 20 Prozent rechnen.



Der demografische Wandel in Niedersachsen wird schon jetzt bestehende Ungleichgewichte bei der Bevölkerungsentwicklung im Land verstärken. Für ein sich demografisch so unterschiedlich entwickelndes Land wie Niedersachsen gibt es keine Standardlösung um die Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen sicherzustellen, die Daseinsvorsorge langfristig zu sichern und die sozialen Netze zu stabilisieren. Ebenso gilt es, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die niedersächsische Wirtschaft zu stärken.

Quelle: Niedersächsische Staatskanzlei

Firmen fehlt so viel Personal wie nie

Trotz Inflation und Krieg suchen Deutschlands Unternehmen händeringend Personal, und das in fast allen Branchen. Damit entkoppelt sich der Arbeitsmarkt ein Stück weit von der Konjunktur. Dieser Mangel zeigt sich in fast allen Branchen. Viele Unternehmen hätten gerne Arbeitskräfte, die sie nicht kriegen können. Am Bau, in der Industrie und im Gesundheitssektor herrscht schon länger - und weiterhin – Personalknappheit. Während jedoch bisher über einen Mangel an teils hochspezialisierten Fachkräften geredet wurde, werden jetzt auch weniger Qualifizierte gesucht. Gaststätten oder Flughäfen haben Nachholbedarf, weil sie in der Corona-Krise Stellen abgebaut oder altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter nicht ersetzt haben.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: "Das Tempo des demografischen Schwundes ist rasant"



Wie groß die Veränderung ist, zeigt eine Zahl: Aus oben genannten Gründen melden Firmen inzwischen 66 Prozent mehr offene Stellen als noch vor einem Jahr! „Das Tempo des demografischen Schwundes ist rasant“, meldet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), "Die Unternehmen haben noch keine Erfahrung, wie sie damit umgehen sollen. „Normalerweise gibt es dann sehr viele offene Stellen, wenn die Wirtschaft sehr gut läuft. Jetzt ist etwas Neues zu sehen: Die Unternehmen haben Ersatzbedarf, weil jedes Jahr weniger mögliche Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Damit entkoppelt sich der Arbeitsmarkt ein Stück weit von der Konjunktur. Das heißt, Arbeitskräfte werden rarer, die Unternehmen kämpfen stärker um sie, selbst wenn sie sich Sorgen um die Zukunft machen.“

Bis zum Jahr 2035 sinkt das Potenzial an Arbeitskräften in Deutschland um sieben Millionen, sagt das IAB voraus. Und bis 2060 schrumpft es nochmal um neun Millionen. Das bedeutet einen gewaltigen Personalmangel.

Wissenschaftlern fallen eine Reihe von Dingen ein, was man dagegen tun könnte. Etwa eine frühzeitige Gesundheitsvorsorge schaffen, damit ältere Beschäftigte länger arbeiten können, als sie dies bisher tun. Oder weiblichen Beschäftigten ermöglichen, mehr Stunden zu arbeiten. Dafür müsste es etwa bessere Kinderbetreuungsangebote geben. Oder Frauen müssten nicht mehr meist alleine zuständig sein, wenn ältere Familienangehörige Hilfe brauchen. Oder Männer müssten sich mehr um Haushalt und Kinder kümmern.

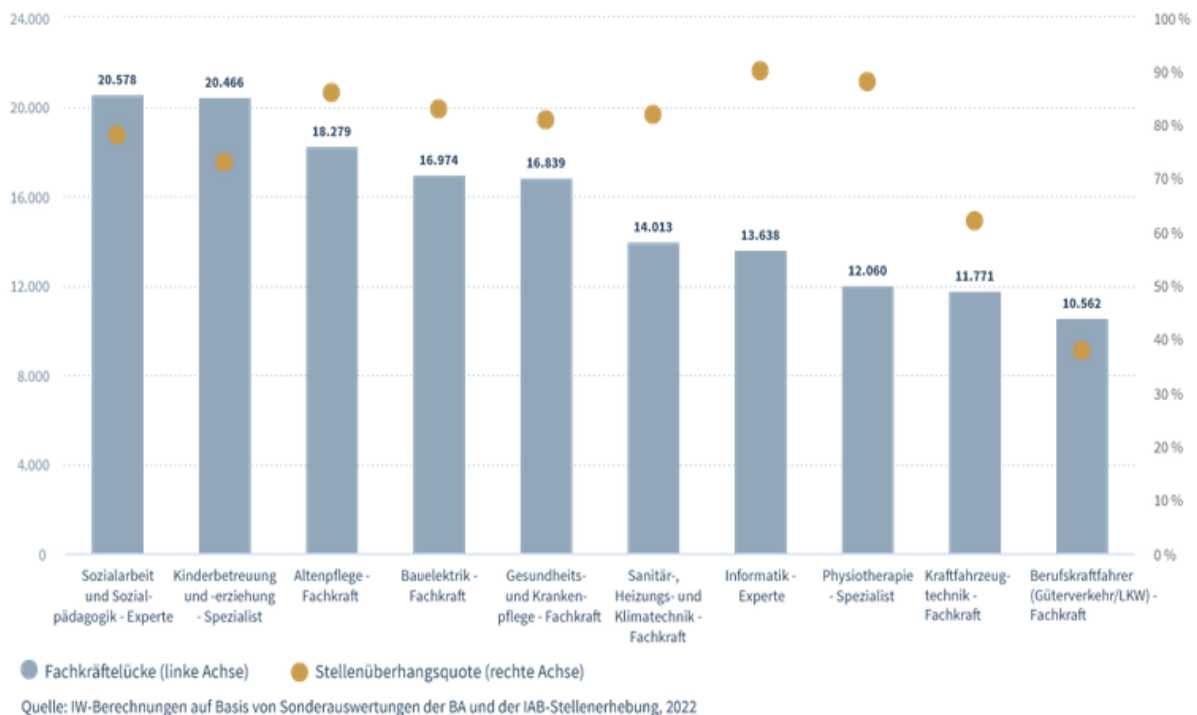
Ökonomen halten noch etwas anderes für unverzichtbar, was politisch umstritten ist: mehr Zuwanderung. Um die Arbeitskräftelücke zu verringern, müssten jedes Jahr 400 000 Menschen mehr nach Deutschland kommen als das Land verlassen.

Fachkräftemangel

Einige Berufe stehen beim Fachkräftemangel deutschlandweit am deutlichsten hervor. Unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken sind fünf dem sozialen beziehungsweise dem Gesundheitssektor zuzuordnen. Dazu zählt die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, in der es im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab.

Die Berufe mit den größten Fachkräftelücken

Jahresdurchschnitt 2021/2022 (01.07.2021 – 30.06.2022)



Sozialer Sektor wird 2040 zum größten Wirtschaftsbereich

Laut IAB führt die Alterung der Bevölkerung dazu, dass der Pflegesektor zukünftig die meisten Erwerbstätigen stellen wird. Hiernach wird das Gesundheits- und Sozialwesen ab dem Jahr 2040 der größte Wirtschaftsbereich in Deutschland sein. Die Alterung der Bevölkerung werde dazu führen, dass der Sektor mit bundesweit dann sieben Millionen Beschäftigten die meisten Erwerbstätigen stellen werde, teilte das der Bundesagentur für Arbeit angegliederte Forschungsinstitut mit. Gleichzeitig dürften weiter Arbeitskräfte fehlen.

Dies bedeute, dass die Zahl der Beschäftigten sich im Gesundheits- und Sozialbereich in den nächsten 20 Jahren um 660.000 erhöhen werde. Die Projektion erstellte das IAB gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Gleichzeitig bedeutet der demografische Wandel auch einen massiven Mehrbedarf an Pflegepersonal, wobei das Institut der deutschen Wirtschaft von einem Mehrbedarf von 493000 Pflegekräften innerhalb der kommenden 15 Jahre ausgeht.

Man darf sehr gespannt sein...

Neues von Emma Vau:

„Du darfst erst sterben, wenn die Kosten wieder eingespielt sind“



Moin zusammen! Seit Jahren leidet auch die Gastronomiebranche unter Personalmangel. Die Corona-Pandemie hat die Lage noch verschlimmert. Immer mehr Restaurants stellen deswegen ganz spezielle Service-Kräfte ein – Roboter! Und die können sogar ein großes Menü servieren. Gerade bei den jüngeren Gästen kommt das wohl gut an, so behaupten es jedenfalls einige Kneipen- und Restaurantbetreiber. Nachdem der Grundriss der Gaststätte und die Position der Tische eingespeichert sind, können diese neuen Fachkräfte tatsächlich das unterbesetzte Personal tatkräftig unterstützen. Sie liefern Schnitzel an Tisch 3 und Grünkern-Bratlinge an Tisch 14, dazu zwei weitere Pils an den Stammtisch.



Ehrlich gesagt, das klingt aus meiner Sicht schon ein bisschen verrückt! Andererseits halten Roboter schon seit Jahren immer mehr Einzug in unser Zuhause, staubsaugen einmal durch und mähen den Rasen. Ganz schön praktisch, oder? Warum also nicht mal sein Bier von einer blechernen Maschine bringen lassen, und sich dabei auf die Vorteile berufen. Immerhin kommen „Paula“ oder „Moritz“ zuverlässig, wenn man etwas bestellen möchte, was zum Beispiel in Wien eine echte Innovation bedeutet. Auch sind diese androiden Helferlein in der Regel recht freundlich, sodass sich selbst in Berlin der Restaurantaufenthalt gleich angenehmer gestaltet. „Paula“ und „Moritz“ haben keinen Daumen in der Suppe, niesen nicht ins Hirschgulasch und können sich auch dann noch Bestellungen merken, wenn am Tisch mehr als zwei Personen sitzen.

Vor allem aber sind sie da, während andere fehlen! Und auch wenn sie das Personal sicherlich nicht ersetzen können, so sind sie doch vielleicht eine gute Ergänzung bei dem nahezu durchgängig unterbesetzten Gastro-Personal.

Allerdings: Ganz billig sind die elektronischen Bedienungen nicht: Die eisernen Hilfskellner kosten zwischen 15000,- Euro und 25000,- Euro, dafür werden sie jedoch nie krank, sind immer pünktlich und erledigen in der Regel zuverlässig ihren Job. Dennoch muss sich die Anschaffung natürlich lohnen, sodass sie erst dann zu Elektroschrott zerlegt und recycelt werden sollten, wenn analog dem Filmzitat aus „Last Action Hero“ die Kosten wieder eingespielt sind. Also: Nicht knausern beim Trinkgeld!



MITARBEITERVERSAMMLUNG
IM NOVEMBER 2022





Wo sind denn plötzlich alle hin?
?
- PERSONALMANGEL -
Ursachen, Folgen, Lösungen



Willst Du mit mir gehen? JA - NEIN - VIELLEICHT

VOLLES HAUS BEI DER MITARBEITERVERSAMMLUNG IM NOVEMBER 2022



Rappelvoll ist es wieder bei der Mitarbeiterversammlung im Gemeindesaal St. Johannes in Oldenburg/Kreyenbrück! Nach dreijähriger „Pandemiepause“ zeigt sich erneut ein großes Interesse bei unseren zahlreich erschienenen Mitarbeitenden. Und das sogar, ohne dass die MAV dieses Mal das Schwerpunktthema der diesjährigen Versammlung vorher preisgab. Fast einhundert Personen verfolgen die Veranstaltung mit dem Titel „Willst du mit mir gehen?“, wobei sich hinter der Thematik die Personalsituation in unseren Einrichtungen verbirgt. Etwa die Hälfte der anwesenden Kolleginnen und Kollegen sind zum ersten Mal bei einer Mitarbeiterversammlung dabei, da sie erst in jüngster Zeit zum Diakonischen Werk kamen. Die andere Hälfte setzt sich überwiegend aus vertrauten Gesichtern langjähriger Mitarbeitender zusammen.

Untermalt von musikalischen Machwerken, alle mit eben genau diesem Titel „Willst du mit mir gehen?“ (Daliah Lavi 1971, Fünf Sterne Deluxe 1998 und Nena, 2005) werden die Besucherinnen und Besucher von den MAV-Mitgliedern Marita Lueken (Dietrich-Bonhoeffer-Klinik) und Jessica Boy (Buntes Kaufhaus) am Eingang begrüßt. Während sich der Saal nach und nach füllt, sieht man am hinteren Ende bereits etliche Personen an Stellwänden, beschäftigt mit der Beantwortung von Fragen zu ihrer Betriebszugehörigkeit, ihres voraussichtlichen Renteneintritts und nicht besetzter Stellen in ihrer jeweiligen Einrichtung. Die Ergebnisse dieser kleinen Umfrage sollen später im Verlauf der Veranstaltung vorgestellt werden.

Auf ihrem Sitzplatz finden alle dieses Mal eine Blankokarte, auf der sie Fragen an den Vorstand formulieren können, wovon auch viele Gebrauch machen. Die Karten werden später in der Pause von der MAV eingesammelt mit der Absicht, diese im Verlauf der Veranstaltung für den kaufmännischen Vorstand Herrn Kollmann zu verlesen, der später dazukommen wird.



Zur Eröffnung begrüßt die langjährige MAV-Vorsitzende Patricia Lippmann die anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weist auf die ordnungsgemäße und fristgerechte Einladung hin sowie auf die daraus abzuleitende Beschlussfähigkeit. Niemand der Anwesenden hat einen Einwand gegen die während der Veranstaltung entstandenen Bildaufnahmen, die in diesem Jahr zum ersten Mal von Birgit Hass (Wohnungslosenhilfe) erstellt werden, die hierfür ein sehr gutes Auge und ein gutes Händchen beweist.

Frau Lippmann berichtet stichpunktartig von den Inhalten des aktuellen MAV-Tätigkeitsberichtes, der wie immer für alle Anwesenden ausliegt, und gibt die Moderation an den stellvertretenden MAV-Vorsitzenden Dr. Patric Becker ab.

WO SIND DENN PLÖTZLICH ALLE HIN?

Personalmangel: Ursachen und Folgen

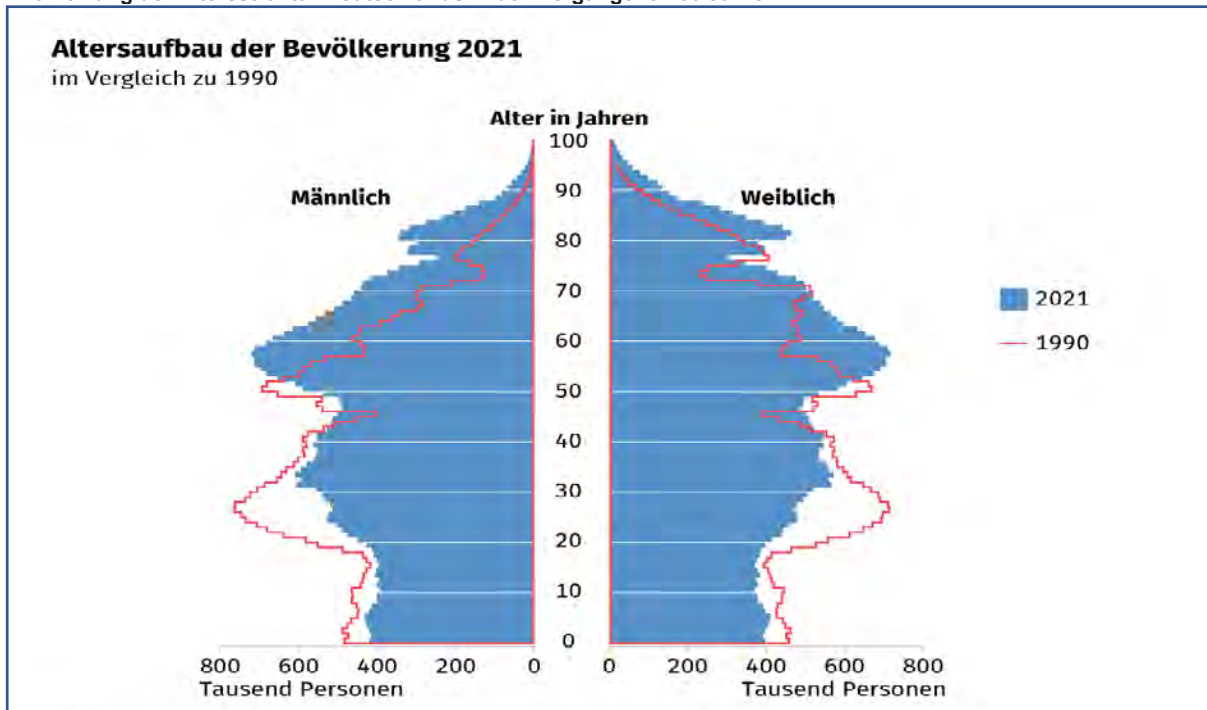


Hr. Dr. Becker führt mit einer Power-Point-Präsentation in die Thematik ein und zeigt anhand mehrerer Beispiele anschaulich, dass die Personalnot sich branchenunabhängig in nahezu allen Bereichen widerspiegelt (vgl. hierzu Artikel „Alle weg–und nun?“ in dieser aktuellen „Brennpunkt“-Ausgabe). Während jedoch bisher „lediglich“ über einen Mangel an teils spezialisierten Fachkräften geredet wurde, zeigt sich dieser Mangel inzwischen zunehmend auch in weniger qualifizierten Berufssparten. Aktuell melden Firmen 800000 offene Stellen mehr als noch vor einem Jahr.

Unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken sind fünf davon dem für unser Unternehmen relevanten sozialen Sektor und auch dem Gesundheitssektor zuzuordnen, was sich sehr deutlich in unserer Branche niederschlägt. Zudem ist der Anteil der offenen Stellen

in der Altenpflege sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege größer als der Anteil arbeitsloser Fachkräfte (Stellenüberhangsquote).

Entwicklung der Altersstruktur Deutschlands in den vergangenen 30 Jahren:



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Verdeutlicht wird die Dramatik in der Entwicklung der Personalsituation in Deutschland anhand einer Grafik zum Altersaufbau der Bevölkerung. Hiernach werden in den kommenden zehn Jahren die zahlenmäßig stärksten Jahrgänge (geboren zwischen 1957 und 1969) in den Ruhestand gehen. Dies entspricht etwa 30 Prozent der dem Arbeitsmarkt aktuell zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen. Am drastischsten wird sich diese Entwicklung wohl bei den Pflegeberufen zeigen, wobei sich die personelle Situation dort bereits jetzt ausgesprochen ungünstig darstellt.

Nach einem kurzen Diskurs über die von der Regierung geplanten oder bereits eingeleiteten Lösungsmöglichkeiten erfolgt eine Darstellung der aktuellen Ausschreibungen (Stand Okt. 2022) im Stellenportal unseres Arbeitgebers. Etwa ein Drittel sämtlicher dort ausgeschriebener Stellen stammt aus dem Bereich Altenhilfe!

Stellenportal der Diakonie-Homepage:

(Stand: 24.10.2022):

- ➔ 83 Stellenausschreibungen
- ➔ Altenhilfe: 30 %
- ➔ Förderung und Therapie: 11%
- ➔ Sucht: 10%
- ➔ Diadema: 10%



Aktueller Stand der Dinge



Dr. Becker zeigt eine zusammenfassende Darstellung bisheriger über Tarifvertrag geregelter oder vom Arbeitgeber beschlossener Maßnahmen, Personalgewinn und -haltung zu betreiben, wobei er sich hier auf die Angaben der Arbeitgeberseite beruft, die aus dem Stellenportal, der Homepage und den individuellen Stellenausschreibungen zu entnehmen sind:

Stellenportal Diakonie: „Deine Vorteile“		
Attraktive Verträge <ul style="list-style-type: none">• Unbefristete Arbeitsverträge mit tariflicher Vergütung• 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche• Zusatzurlaub für Nacharbeit• Heiligabend und Silvester zusätzlich arbeitsfrei• 7 Entlastungstage	Finanzielle Zusatzleistungen <ul style="list-style-type: none">• Jahressonderzahlung• Schichtzulage• Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung• Kinderzulage• Vermögenswirksame Leistungen• Zuschuss zum Krankengeld• Zulage Praxisanleiter im Bereich Altenhilfe• Günstige Versicherungen im Bereich Kirche	Fortbildungen/ Coachings/Beratung <ul style="list-style-type: none">• Arbeitgebergeförderte Fort- und Weiterbildungen• Supervision• Coaching• Fachberatung
Unterstützung für Mitarbeitende <ul style="list-style-type: none">• kostenfreie Sozialberatung• Unterstützung bei der Suche nach passenden Pflegeplätzen für Angehörige• Unterstützung bei der Suche nach KiTa-Plätzen in Oldenburg• Notfall-Kinderbetreuung in Einrichtungen der Altenhilfe in Oldenburg• Mitarbeiter-Feedback-Gespräche	Gesundheitsfördernde Angebote <ul style="list-style-type: none">• Bildschirmarbeitsplatzbrille• Fahrsicherheitstraining• Betriebliches Eingliederungsmanagement• Mitarbeiterbefragungen• Mitarbeiter-Oasentage	Nicht angegeben: <ul style="list-style-type: none">• Homeoffice oder Mobiles Arbeiten• Flexible Arbeitszeiten• Arbeitsbefreiungs-Tage
		Nicht vorhanden: <ul style="list-style-type: none">• Betriebssport• Jobfahrrad• „Hansefit“

Es wird deutlich, dass das Diakonische Werk durchaus vorteilhafte „Zusatzleistungen“ gewährt, wobei eine angeregte Diskussion im Saal entsteht. Auch werden einige Stimmen laut

von Kolleginnen und Kollegen, die eine Ungleichbehandlung zwischen den Einrichtungen vermuten. An dieser Stelle wird von den Besucherinnen und Besuchern auch das Mitarbeiterfeedbackgespräch thematisiert, welches laut Dienstvereinbarung der Personalentwicklung und der Unternehmensstruktur förderlich sein soll und laut Vorgaben alle zwei Jahren stattzufinden hat, wofür von Arbeitgeberseite Schulungen finanziert werden. Es wird deutlich, dass viele der Anwesenden trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit noch gar nicht oder nur sehr selten von ihren Vorgesetzten zu einem solchen Gespräch gebeten wurden.

Auch Fort- und Weiterbildungen werden angesprochen, wobei eine Mitarbeiterin berichtet, dass in ihrem Bereich das Budget (der Etat) recht klein sei und es dort kaum eine Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung gäbe. Frau Lippmann erklärt hierzu, dass in den Sommermonaten die Wirtschaftsplanungen von Personalreferenten, Finanzreferenten und Einrichtungsleitungen für das Folgejahr vorgenommen werden und erst dann eine Gewichtung der Notwendigkeit von Fortbildungen stattfinden kann.



Zusätzlich wird im Publikum die alle drei Jahre vom Arbeitgeber durchzuführende Mitarbeiterbefragung angesprochen, wobei sich die MAV 2021 und 2022 aktiv an der Weiterentwicklung und Neugestaltung des Fragebogens beteiligte. Einige Kolleginnen wollen wissen, wie unzufriedenstellende Ergebnisse daraus interpretiert und weiter angegangen werden. Frau Lippmann informiert über den genau festgelegten Ablauf im Umgang mit den Befragungsergebnissen, wobei sich hier durchaus Unterschiede bei der Handhabung in den jeweiligen Einrichtungen zeigen. Die nächste geplante Befragung wird im Frühjahr 2023 sein, die MAV ist bezüglich Auswertung, Interpretation und Weiterverwertung der Ergebnisse im Gespräch mit dem Arbeitgeber. Dieser kann sich auch eine Verlegung der Befragung auf 2024 vorstellen, eine letzte Entscheidung stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Vortrag des Vorstandes:

Aus terminlichen Gründen ist Herr Feld verhindert, wohingegen der kaufmännische Vorstand Herr Kollmann vor der Mittagspause dazu stößt. Er referiert über Maßnahmen zur Mitarbeiterhaltung/-Gewinnung im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Auch er thematisiert den

demografischen Wandel und beschreibt daneben auch eine bestehende „dreifache Krise“: Corona sei noch nicht überwunden, sodass in unseren Einrichtungen vor allem in der Altenhilfe noch immer den Arbeitsalltag stark belastende gesetzliche Hygienemaßnahmen berücksichtigt werden müssen, die oft nur sehr schwer umzusetzen seien. Auch belaste der Ukraine-Krieg, dessen Auswirkungen uns jetzt auch bzgl. steigender Preise, unterbrochener Lieferketten und knapper Lieferungen treffen. Zudem seien die Mitarbeitenden auch von der aktuell hohen Inflationsrate betroffen.



Insgesamt belaste der Personalmangel die Altenhilfe am meisten, da aufgrund der fehlenden Kolleginnen und Kollegen dort Betten/Stationen nicht belegt werden könnten. In einer Einrichtung, die jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich der MAV falle, seien von 60 Betten 22 nicht belegt, weil dies personell nicht zumutbar sei. Auch durch Corona, Testpflicht, Impfpflicht usw. habe man Pflegekräfte verloren. Zudem sei die gesellschaftliche Wertschätzung der Altenhilfe nach wie vor nicht sehr hoch, ebenso die Bezahlung. Der Vorstand versuche, ungewöhnliche Wege zu gehen. z. B. durch Anwerben von Mitarbeitenden aus Indien. Allgemein sei die Mitarbeitergewinnung aus anderen Ländern schwierig, da Fachkräfte auch dort benötigt würden. Eine Ausnahme sei Irland, wo man mehr Pflegekräfte ausbilde, als dort benötigt würden. Zudem würde es Ideen und Bemühungen geben, aus Spanien Mitarbeitende für die Altenpflege zu gewinnen. In diesem Zusammenhang zeige sich jedoch auch ein Problem in der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation als Pflegefachkraft, da deutsche Auflagen in der Altenpflege recht anspruchsvoll seien.

Von den Fragen an den Vorstand, die der MAV im ersten Teil der Veranstaltung zugeleitet wurden, konnten aus zeitlichen Gründen nur wenige behandelt werden. Die restlichen Fragen wurden inzwischen gesammelt an die Vorstandsetage weitergeleitet. Zur Beantwortung der Fragen bat Herr Kollmann die MAV zu einem Gespräch. Ihr findet den Artikel mit der Beantwortung eurer Fragen in dieser „Brennpunkt“-Ausgabe.

Zur Frage nach einer arbeitgeberfinanzierten Firmenfitness („Hansefit“) und zum „Jobrad“ antwortet Herr Kollmann: „Wir können uns nur im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten bewegen. Die Stadt Oldenburg beispielsweise finanziert Hansefit, Jobrad etc. über die eingenommenen Steuergelder. Diese Möglichkeit hat das DWO nicht.“

Herr Kollmann bezieht sich zudem auf eine schon einige Jahre zurückliegende Umfrage, die bei 800 Personen im DW durchgeführt worden sei, wonach nur ca. 50 Mitarbeitende an einem Antrag Interesse gezeigt hätten. Hinsichtlich Fahrradleasing habe man bei einem entsprechenden Versuch in einer Einrichtung in Brake festgestellt, dass kaum jemand von

diesem Angebot Gebrauch gemacht habe. Aktuell gäbe es jedoch vermehrt Anfragen, eine Umsetzung werde daher erneut geprüft, vor allem bei konkreter Anfrage einer Einrichtung.

Zur wirtschaftlichen Lage berichtet der kaufmännische Vorstand, man habe im Jahr 2021 ein Ergebnis von 921.000 Euro Plus erwirtschaftet. Man sei zunächst guter Hoffnung gewesen, dass sich 2022 alles wieder etwas stabilisiere. Aufgrund des Krieges in der Ukraine und der damit explodierten Energiepreise sei dies jedoch nicht der Fall, auch wenn die diakonie-eigenen Gasverträge glücklicherweise längerfristig abgeschlossen worden seien und noch bis 2024 laufen würden. Zudem könne man Heizkosten einrichtungsbezogen nur bedingt reglementieren, in den stationären Einrichtungen, in denen Bewohner leben, sei dies nicht möglich.

Insgesamt läge das 2022 dadurch entstandene finanzielle Defizit bei etwa einer Million Euro. Ein solches Defizit habe schon einmal vor 10 Jahren bestanden, wo die Diakonie damals „aus eigener Kraft wieder auf die Füße gekommen“ sei. Herr Kollmann sei zuversichtlich, dass die Reserven reichen würden, wenn man weiterhin gut haushalte und alles sorgfältig im Blick behalte.



Auswertung der Fragen an die Mitarbeiterschaft:

Herr Dr. Becker erläutert die Ergebnisse der Stellwände anhand von Diagrammen, die aus den angegebenen Daten in der Pause erstellt wurden. Zusammengefasst zeigt sich:

- Etwa ein Fünftel der anwesenden Kolleginnen und Kollegen gibt an, in ihrer Einrichtung nicht besetzte Stellen zu haben.
- Die meisten der Anwesenden werden in 20 bis 30 Jahren ihr (aktuell gültiges) Renteneintrittsalter erreichen.
- Ewa die Hälfte der heutigen Besucher sind kürzer als 5 Jahre beim DW beschäftigt.

Raum für Fragen an die MAV:

Nachdem der Vorstand nach seinem Beitrag, für den wir an dieser Stelle danken, den Regularien entsprechend die Veranstaltung wieder verlassen hat, werden weitere Fragen aus dem Publikum gestellt. Eine davon bezieht sich auf die zeitliche Struktur dieser Versammlung, die an diesem Tage wieder aus zwei Teilen mit eingeflochtenem Mittagessen besteht. Eine Mitarbeiterin erkundigt sich danach, warum es nicht wie früher 2 Termine an einen Tag geben könne, da dann vermutlich mehr Kolleginnen und Kollegen anwesend sein könnten.

Frau Lippmann erklärt dazu, dass dies tatsächlich viele Jahre lang praktiziert worden sei, in der Summe habe es bei den Besucherzahlen jedoch keinen Unterschied ausgemacht, obwohl die organisatorische Arbeit doppelt so umfangreich gewesen sei. Alternativ gibt es in der MAV Überlegungen, die Veranstaltung künftig wechselnd, also in einem Jahr vormittags und im Folgejahr nachmittags, durchzuführen.

Aus der Jugendhilfe Collstede wird die Frage nach einem Angebot von Sprechstunden der MAV in den jeweiligen Einrichtungen gestellt. Hierzu ist anzumerken, dass aufgrund der unterschiedlichen Hygieneregeln zurzeit solche Angebote in vielen Einrichtungen noch nicht wieder stattfinden können, Anfragen an die MAV jedoch individuell (telefonisch oder per Mail) möglich sind. Bei „Sammelinteresse“ kann unter Umständen auch in der jeweiligen Einrichtung eine Teilversammlung mit der MAV erfolgen. Besuche in den Einrichtungen werden etwa nach Ostern wieder geplant.

Eine Kollegin stellt die Frage nach einem DWO-Sommerfest, wie es in früheren Jahren schon einmal durchgeführt worden sei. Frau Lippmann berichtet, tatsächlich habe es in 2002 und 2004 ein solches Mitarbeiterfest für das gesamte Diakonische Werk im Seniorenzentrum Haarentor gegeben, welches von Vorstandsseite und MAV vorbereitet worden sei. Aktuell sei dies nicht in der Planung. Da sich die pandemische Situation jedoch entspanne, könne man wieder Einrichtungsfeiern ins Auge fassen, hier läge die Verantwortung bei den Einrichtungsleitungen. Für jede Einrichtung werde dafür in der Wirtschaftsplanung im Budget 50,- Euro pro Kopf für Betriebsfeiern jeglicher Art festgelegt.

Einen schönen musikalischen Abschluss der Veranstaltung bereitet das MAV-Gremium den Gästen erneut mit dem eigens komponierten Song „Ruf die MAV“, womit die Gäste nach einer ausgesprochen kurzweiligen Mitarbeiterversammlung verabschiedet werden.

Der Termin für die in 2023 durchzuführende Mitarbeiterversammlung steht noch aus, die MAV wird rechtzeitig darüber informieren.



Fragen aus der Mitarbeiterversammlung an den Vorstand

Bei der Mitarbeiterversammlung im November 2022 haben wir aus dem Publikum Fragen an den Vorstand entgegengenommen, die auf Karteikarten formuliert werden konnten. Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir inzwischen mit dem kaufmännischen Vorstand Herrn Kollmann ein längeres Gespräch geführt. Wir möchten darauf hinweisen, dass die Antworten nicht unbedingt mit der Meinung der MAV deckungsgleich sind.

Wann gibt es zwei zusätzliche Regenerationstage wie auch im TVÖD?

Die Inflationsrate steigt, wann steigen entsprechend unsere Gehälter?

Fragen zum Tarifvertrag können von Herrn Kollmann nicht beantwortet werden, da es sich um Inhalte des Tarifvertrages Diakonie Niedersachsens (TV DN) handelt. Diese Inhalte werden von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt. Die Arbeitnehmerseite wird von ver.di und dem Marburger Bund vertreten, die Arbeitgeberseite vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN). Die Laufzeit des aktuellen TV DN geht noch bis zum 31.08.2023, sodass in diesem Jahr noch verhandelt werden wird.

Warum gibt es bei unserem Arbeitgeber kein Jobrad?

Bisher wurde von den Tarifparteien die Haltung vertreten, dass das Jobrad per Entgeltumwandlung mit den Regelungen im TV DN nicht möglich ist. Herr Kollmann informiert dazu, dass der DDN seine Haltung dazu geändert hat, damit doch eine Vereinbarung mit dem TV DN möglich sein kann. Eine endgültige tarifrechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Prüfung, ob das Jobrad per Entgeltumwandlung realisierbar ist, steht jedoch noch aus. Sollte die Prüfung positiv ausfallen, wird man sich mit der Einführung auseinandersetzen.

Wann gibt es im PTZ den gleichen Lohn, wie im SPZ für die Therapeuten?

Wann werden die Arbeitstherapeuten mit den Gruppenleitern der WfbM finanziell gleichgestellt oder höhergruppiert?

Herr Kollmann hat zugesagt, dass die Eingruppierungen geprüft werden.

Wird die Wegstreckenentschädigung/ Pauschale von 0,30 €/km angehoben?

Herr Kollmann stimmt zu, dass durch die derzeitigen hohen Benzin-/Dieselpreise die Pauschale nicht mehr die Kosten deckt. Deswegen sagt er zu, dass er eine Erhöhung der Pauschale prüfen lässt, was v.a. den steuerrechtlichen Bereich betrifft.

Wieso haben wir so ein schlechtes EDV-System/Programme?

Herr Kollmann versichert, dass wir kein schlechtes EDV-System haben, jedoch der neue IT-Teamleiter Herr Janßen gerade die Modernisierung der IT in unserem Unternehmen vorantreibt und eine cloudbasierte IT dabei eine Rolle spielt.

Was unternimmt der Arbeitgeber gegen die Personalnot?

Zur Gewinnung von Personal hat Herr Kollmann auf der Mitarbeiterversammlung bereits berichtet und seit 01.03.2023 ist ein neuer Personal-Recruiter in Vollzeit eingestellt worden. Priorisiert wird dabei zuerst die Gewinnung von Personal für den Pflege- und Erziehungsdienst aller Einrichtungen. Fachkräfte aus dem europäischen Ausland zu gewinnen, wird im Fokus bleiben.

Eine Antrittsprämie wird es in der Diakonie nicht geben, da keine finanziellen Mittel dafür zur Verfügung stehen.

Weiterhin erklärte Herr Kollmann, dass man auch als Arbeitgeber attraktiver werden möchte, zum Beispiel durch das Angebot von flexibleren Arbeitszeitmodellen, sodass für die Mitarbeitenden Arbeitszeiten und Dienstplan leichter in Einklang mit den Zeiten der Kinderbetreuung zu bringen ist.

Im Friedas-Frieden-Stift ist Anfang 2020 eine Kinderbetreuung für Mitarbeitende eingerichtet worden, die aufgrund der Pandemie nur kurz genutzt werden konnte. Herr Kollmann gibt dazu bekannt, dass die Kinderbetreuung dort in den nächsten Monaten wieder starten wird.

Zudem ist in Einrichtungen mit Dienstplänen die Verlässlichkeit der Dienstpläne wichtig. In diesem Bereich wurde das Pilotprojekt „Jokerdienste“ gestartet. In diesem Projekt erhalten Mitarbeitende, wenn sie einen Dienst übernehmen und dies max. 48 Std. Vorlaufzeit hatte, eine Prämie dafür von 40,- € brutto. Eine Evaluation, wie sich das Projekt auf die Dienstpläne ausgewirkt hat, ist in Planung. Sollte das Projekt der „Jokerdienste“ nicht so greifen wie man sich das vorstellt, würde man sich auch über ein komplexeres Ausfallmanagement Gedanken machen.

Herr Kollmann verweist hier auch auf den Geschäftsbericht des Vorstands zur Diakonischen Konferenz, zu finden auf der Homepage des Diakonischen Werkes unter folgendem Link: <https://www.dw-ol.de/ueber-uns/geschaeftsberichte>

Warum bekommen wir keine Getränke frei zur Verfügung?

Vor diesem Zusammenhang wurde Herrn Kollmann mitgeteilt, dass die Bewirtung der Mitarbeitenden (Getränke und Obst) in den Einrichtungen nach unseren Informationen, unterschiedlich gehandhabt wird. Herr Kollmann nimmt das Anliegen auf und sichert zu, sich auf der anstehenden Einrichtungsleiterkonferenz bei den Einrichtungsleitern darüber näher zu informieren.

Ist es vorgesehen / gewünscht hinsichtlich des Ruhestandes, dass der Vorstand in Zukunft paritätisch (m / w / d) besetzt sein wird?

Herr Kollmann äußert dazu, dass es für die Stellen des Vorstandes sowohl Bewerberinnen als auch Bewerber gibt. Aber für die Auswahl des neuen Vorstandes sei er nicht zuständig, da dies dem Aufsichtsrat obliege.

Im Gegensatz zu Fallsupervisionen, die arbeitsinhaltlich ebenfalls sehr wichtig sind, führen regelmäßige Teamsupervisionen darüber hinaus zu weniger Konflikten und zu mehr Arbeitszufriedenheit. Warum übernimmt der Arbeitgeber hierfür nicht die Kosten?

Herr Kollmann verdeutlicht, dass die Möglichkeit, eine Team-Supervision zu beantragen, immer besteht. Der individuelle Bedarf muss jedoch bei der Einrichtungsleitung unter Angabe von Art und Umfang angemeldet werden. Die Einrichtungsleitung kann den Antrag auf Team-Supervision dann dem Vorstand vorlegen, der in der Regel auch genehmigt werde. Eine regelmäßige, vorbeugende Teamsupervision wird aus Kostengründen nicht gewährt, hingegen sind – abhängig von den Arbeitsinhalten – regelmäßige Fallsupervisionen unerlässlich.

Dienstjubiläen

Auflistung vom 1. Januar 2022 bis 30. April 2023
(alle Angaben aus der Personalabteilung, daher ohne Gewähr)

10 Jahre

08.01.2022	Aldona Koczorek	Seniorenzentrum Blexen
12.01.2022	Hendrik Schwarzer	Kita Philosophenweg
16.01.2022	Detlef Papin	Diakonie Service-Zentrum
01.02.2022	Marlies Hinrichs	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
23.02.2022	Aljona Root	Kita Die Arche
01.04.2022	Anne Uhlhorn	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
01.04.2022	Ute Dorczok	Haus Regenbogen
16.04.2022	Angelina Tannert	Jugendhilfe Collstede
07.05.2022	Ole Martens	Jugendhilfe Collstede
15.05.2022	Ljuba Schäfer	Kita Die Arche
01.06.2022	Gudrun Müller	Fachklinik Weser-Ems
01.06.2022	Oliver Beyer	Fachstelle Sucht Landkreis Oldenburg
01.06.2022	Dennis Haase	Tagesaufenthalt Oldenburg
01.07.2022	Tina Brünjes	Kita Birkhuhnweg
01.07.2022	Artur Gomer	Haus Regenbogen
09.07.2022	Anke Hainke	Seniorenzentrum Blexen
10.07.2022	Martin Rathmann	Fachstelle Sucht Stadt Oldenburg
16.07.2022	Jutta Bruns	Jugendhilfe Collstede
15.08.2022	Cora Heuermann	Berufsfachschule Altenpflege Delmenhorst
27.08.2022	Andrea Krazmann	Fachklinik Oldenburger Land
17.09.2022	Thomas Schuster	Haus Regenbogen
21.09.2022	Nadine Weiser	Seniorenzentrum Blexen
24.09.2022	Ariane Struck-Bukowski	Kita Philosophenweg
01.10.2022	Dr. Wiebke Jastorff-Riegel	Kinderzentrum Oldenburg
08.10.2022	Nicole Cramer	Jugendhilfe Collstede
22.10.2022	Sabine Schenk	Seniorenzentrum Blexen
01.11.2022	Britta Berg	Ambulante Wohnungslosenhilfe Delmenhorst
01.11.2022	Bastian Helmers	Jugendhilfe Collstede
12.11.2022	Glorija Wildner	Friedas-Frieden-Stift
16.11.2022	Barbara Kutsche	Kinderzentrum Oldenburg
23.11.2022	Nicole Karstedt-Brüling	Jugendhilfe Collstede
30.11.2022	Thomas Meinders	Jugendhilfe Collstede
01.12.2022	Stephanie Menke	Kita Die Arche
17.12.2022	Christian Kinzel	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
20.12.2022	Yvonne von Deetzen	Friedas-Frieden-Stift
01.01.2023	Ina Schulz	Ambulante Wohnungslosenhilfe Delmenhorst
07.01.2023	Ulrike Garrelts	Kinderzentrum Oldenburg
07.01.2023	Wiebke Stolz	Kinderzentrum Oldenburg
15.01.2023	Bianca Pistor	Diakonisches Werk Ammerland
15.01.2023	Michaela Mück	Jugendhilfe Collstede
01.02.2022	Andrea Ahrens	Diakonie Service-Zentrum
23.02.2023	Elena Habicht	Kinderzentrum Oldenburg
28.03.2023	Sebastian Glander	Jugendhilfe Collstede
30.03.2023	Daniela Schollenberger	Diakonie Service-Zentrum
01.04.2023	Hannelore Seeberg	Kinderzentrum Oldenburg
09.04.2023	Silke Rüdebusch-Nappe	Jugendhilfe Collstede

15 Jahre

01.01.2022	Inge Dziallas	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
01.01.2022	Silke Otto	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik

Dienstjubiläen

Auflistung vom 1. Januar 2022 bis 30. April 2023
(alle Angaben aus der Personalabteilung, daher ohne Gewähr)

01.01.2022	Ivonne Flerlage	Kreisgeschäftsstelle Cloppenburg
01.01.2022	Marina Harders	Wohnheim Friedensplatz
05.02.2022	Yvonne Schnackenberg	Jugendhilfe Collstede
01.03.2022	Marianne Hägele	Fachstelle Sucht Ammerland
01.03.2022	Jutta Wulf-Martens	Wohnheim Friedensplatz
05.03.2022	Kerstin Hanken	Jugendhilfe Collstede
01.04.2022	Edeltraud Thiel	Bahnhofsmission
16.04.2022	Ruth Kastl	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
27.04.2022	Alfons Kettler	Fachklinik Oldenburger Land
25.06.2022	Theodor Witte	Wohnheim Friedensplatz
06.08.2022	Marianne de Buhr	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
29.08.2022	Valentina Mühlbeier	Friedas-Frieden-Stift
01.09.2022	Katharina Kruse-Matyl	Jugendhilfe Collstede
05.09.2022	Melanie Suhle	Kita Birkhuhnweg
16.09.2022	Rosemarie Große	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
28.09.2022	Reina Pospich	Friedas-Frieden-Stift
01.10.2022	Nils Kemper	Diakonisches Werk Oldenburg
01.11.2022	Gerlind Bredemeyer	Jugendhilfe Collstede
05.11.2022	Lydia Schöneck	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
10.12.2022	Anke Müller	Elisabethstift
01.01.2023	Peter Rundel	Elisabethstift
01.01.2023	Andreas Burow	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
07.02.2023	Elke Garten	Jugendhilfe Collstede
09.02.2023	Nina Schäfer	Seniorenzentrum Blexen
01.03.2023	Till Wascheck	Jugendhilfe Collstede
05.03.2023	Sonja Schiewe	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
31.03.2023	Birgit Goos-Detjen	Kinderzentrum Oldenburg

20 Jahre

01.01.2022	Hildburg Hanel	Haus Regenbogen
11.02.2022	Renate Schut	Kita Phislosophenweg
27.03.2022	Liesel Tonne	Fachklinik Oldenburger Land
01.04.2022	Axel Stellmann	Diakonisches Werk Oldenburg
07.04.2022	Gaby Tepe	Kita Die Arche
13.04.2022	Maria Hüntelmann	Diakonie Service-Zentrum
21.04.2022	Nina Schröder	Kinderzentrum Oldenburg
25.04.2022	Gabriele Bosche	Anlaufstelle für Straffällige Oldenburg
21.06.2022	Jutta Möller	Fachklinik Weser-Ems
01.07.2022	Silke Meyer	Fachklinik Weser-Ems
01.07.2022	Claudia Grube	Kinderzentrum Oldenburg
01.07.2022	Ewa Wojaczek	Seniorenzentrum Blexen
01.08.2022	Ulrike Meyer	Pädagogisch-Therapeutisches Zentrum
10.08.2022	Kirsten Rieger	Kreisgeschäftsstelle Oldenburg
15.08.2022	Angelika Birkenfeld	Haus Regenbogen
30.08.2022	Olga Miller	Kita Die Arche
01.09.2022	Irina Felko	Seniorenzentrum Blexen
01.10.2022	Daniela Reddig	Fachstelle Sucht Stadt Oldenburg
15.11.2022	Henning Frenzel	Fachklinik Weser-Ems
01.12.2022	Freia Bartsch	Fachstelle Sucht Landkreis Wesermarsch
01.01.2023	Gunda Behrmann	Ambulante WLH Wesermarsch

Dienstjubiläen

Auflistung vom 1. Januar 2022 bis 30. April 2023
(alle Angaben aus der Personalabteilung, daher ohne Gewähr)

01.01.2023	Petra Schumann	Friedas-Frieden- und Elisabethstift
02.02.2023	Erich Frerichs	Diakonisches Werk Oldenburg
01.03.2023	Sabine Brüning	Diakonisches Werk Münsterland
17.03.2023	Marion Niemeyer	Diakonie Service-Zentrum
17.04.2023	Linda Lampe	Kita Philosophenweg

25 Jahre

25.01.2022	Grete Goldenstein	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
01.02.2022	Doris Meinel	Fachklinik Weser-Ems
05.05.2022	Ingrid Janssen	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
09.05.2022	Hilke Goldenstein	Jugendhilfe Collstede
30.05.2022	Petra Nordbruch	Seniorenzentrum Blexen
01.08.2022	Dr. Michael Wagner	Kinderzentrum Oldenburg
27.08.2022	Egon Temmen	Diakonisches Werk Oldenburg
01.09.2022	Laila Spies	Kindertagesstätte DiKiTa
08.09.2022	Anne Sturhahn	Ambulante Wohnungslosenhilfe Ammerland
01.10.2022	Nils Kemper	Diakonisches Werk Oldenburg
23.10.2022	Claudia Haake	Diakonisches Werk Oldenburg
01.11.2022	Anke Stiller	Kindertagesstätte DiKiTa
01.12.2022	Bettina Wolff	Diakonie Service-Zentrum
01.02.2023	Silke Madsen-Baumbach	Friedas-Frieden-Stift
01.03.2023	Ansgar Jüchter	Jugendwerkstatt Damme
01.04.2023	Birgit Rogge	Kinderzentrum Oldenburg

30 Jahre

01.02.2022	Patricia Lippmann	Haus Regenbogen
19.03.2022	Maria Rüschemdorf	Fachstelle Sucht Landkreis Oldenburg
15.09.2022	Helma Tammen	Peter-Friedrich-Ludwig-Stift Esens
15.10.2022	Wilhelm Wilken	Ambulante Wohnungslosenhilfe Friesland
01.01.2023	Manfred Schulz	Ambulante Wohnungslosenhilfe Oldenburg
14.02.2023	Kerstin Kahler	Fachklinik Weser-Ems
01.04.2023	Eva Kubasch	Dietrich-Bonhoeffer-Klinik
18.04.2023	Maren Thierbach	Friedas-Frieden-Stift

35 Jahre

01.08.2022	Annegret von Essen	Fachstelle Sucht Landkreis Oldenburg
15.02.2023	Petra Brandhorst	Fachklinik Weser-Ems
02.03.2023	Doris Lange	Elisabethstift
12.04.2023	Monika Brauckmann	Kinderzentrum Oldenburg

Die MAV gratuliert allen Jubilaren



PERSONALMANGEL UND DIE VERKEHRTE WELT:

ICH HÄTTE GERNE:

- 3-TAGE-WOCHEN BEI VOLLEM LOHN
- BEHEIZBARER SCHREIBTISCHSTUHL
- 50 TAGE URLAUB
- JÄHRLICH JUBILÄUM MIT ZUWENDUNG
- WEIHNACHTSGELD AUCH AN OSTERN

WANN KÖNNTEN
SIE ANFANGEN?

