



Sehr geehrte Mitarbeitende, liebe Freundinnen und Freunde der Caritas, sehr geehrte Interessierte

Das Jahr 2025 war besonders geprägt von der Teilnahme an der europaweiten Ausschreibung für das Betreiben zweier neuer Kitas in Salzgitter. Diese Ausschreibung haben wir gewonnen, womit die Herausforderungen in personeller oder etwa in Hinsicht auf das Beschaffungswesen erst begannen. Mehr als 40 Personen - Raumpflegerinnen, Küchenpersonal, Erzieherinnen, Leitungen - wurden neu eingestellt und auch verbandsintern begann sich durch entsprechende interne Bewerbungen das Personalkarussell zu drehen. Dass wir uns gegen verschiedene Konkurrenten bei der Ausschreibung durchsetzen und mit den neuen Einrichtungen **St. Anna in Salzgitter-Thiede** und **da Vinci in Salzgitter-Lichtenberg** unser Portfolio stärken konnten, ist in der Verbandsgeschichte etwas ganz Besonderes und ebenso wichtig für die wirtschaftliche Zukunft des Verbandes.

Die alltägliche Arbeit ging indessen unvermindert weiter. Immer wieder gestützt durch einige Highlights wie die Anschaffung von sieben neuen Defibrillatoren noch aus den Spendenmitteln unseres 75. Jubiläums 2024. Auch die Feier zum 10-jährigen Bestehen des Treffpunktes CaJuLe war einer der Höhepunkte des Jahres.

Einen breiten Raum nahm in diesem Jahr weiterhin die Fortsetzung der Prozessoptimierungen ein. Einige Abläufe, beispielsweise im Bereich der Kita - Aufnahmeprozesse, konnten mit kontinuierlichem Aufwand ein gutes Stück vorangetrieben werden.

Neue Führungsstruktur

Seit dem 1. Januar 2025 gibt es eine neue Struktur in der Führungsebene des Caritasverbandes Salzgitter. In der Geschäftsleitung sind neben dem



Vorstand Andreas Janizki, die pädagogische Leitung Christiane Galonska und die kaufmännische Leitung Tobias Oehler. Die Neuverteilung der Geschäftsbereiche innerhalb der Geschäftsleitung ist erfolgt und in einem Geschäftsaufteilungsplan niedergeschrieben. Ebenso wurden gegenseitige Vertretungsregelungen festgelegt. Die Zusammenarbeit innerhalb dieser Struktur hat hervorragend funktioniert und ist bereits fest im Verband etabliert.

Die für die neue Struktur notwendige Satzungsänderung wurde auf der Mitgliederversammlung des Jahres 2024 beschlossen und inzwischen umgesetzt.

Der Caritasrat hat im Jahr 2025 viermal getagt und die Berichte der Geschäftsleitung entgegengenommen, die sich hier im Gesamtbericht widerspiegeln. Ein besonderes Thema war die Frage der Beteiligung am Ausschreibungsverfahren für die neuen Kitas. Im Caritasrat sind aktuell vertreten: Frank Guder, Heidi van Meegen, Thomas Düren und Regina Blechner, die auf der Mitgliederversammlung am 21.11.2025 gewählt wurden. Dr. Jürgen Selke-Witzel ist vom Dechanten beauftragt und Frau Kolb Körner für die Kirchengemeinden vertreten. Henning Priebe und Monika Heckmann sind nicht mehr zur Wahl angetreten. Wir bedanken uns von Herzen für die langjährige Mitarbeit.

Personal

Die Personalsituation im Caritasverband Salzgitter war im Jahr 2025 die Anzahl der unbesetzten Stellen unterdurchschnittlich. In den Kitas hat sich die Anzahl der Stunden des pädagogischen Personals seit 2023 kontinuierlich erhöht. Auch die Besetzung der Stellen in den neuen Kitas und die sich daraus zum Teil ergebenden Lücken an anderer Stelle innerhalb der Caritas, haben nicht zu einer Verschlechterung der Situation geführt.

Im Gegenteil konnte durch das Personalkarussell einiges in Bewegung gesetzt werden. Zum Beispiel war es so möglich, Mitarbeitenden Leitungsstellen anzubieten, die dies schon länger für sich angestrebt hatten.

Altersdurchschnitt Mitarbeitende

| | |
|---------------------------|--------------|
| Alle Stand 11/25 | 45,92 |
| Verw., Beratung, FairKauf | 50,60 |
| Kindertagesstätte | 52,08 |
| Kindertagesstätte | 47,19 |
| Kindertagesstätte | 44,77 |
| Kindertagesstätte | 47,60 |
| Kindertagesstätte | 43,53 |
| Kindertagesstätte | 50,70 |
| Kindertagesstätte | 48,17 |
| Kindertagesstätte | 41,99 |
| Kindertagesstätte | 39,63 |
| Kindertagesstätte | 38,60 |
| Sozialstation | 51,64 |

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden liegt bei 45,92 Jahren. 50 Mitarbeiter sind männlich und **77,55% wohnen in Salzgitter**. (Alles Stand 11/25).


Unser Recruiting ist entsprechend lokal pointiert, da beispielsweise die geringe

Wohnorte der Mitarbeitenden

| | | |
|----------------------------|------------|--------------|
| aus SZ (Anzahl / %) | 335 | 77,55 |
| nicht aus SZ | 97 | 22,45 |
| davon Braunschweig | 14 | 3,24 |
| davon Vechede | 5 | 1,16 |
| davon Wolfenbüttel | 3 | 0,69 |
| davon Sehnde | 5 | 1,16 |
| davon Goslar | 7 | 1,62 |
| davon Baddeck. | 4 | 0,93 |
| davon Lengede | 22 | 5,09 |
| (=nicht vollständig) | | |
| Gesamt | 432 | Stand 11/25 |

Anzahl der in BS wohnenden Mitarbeitenden (14) darauf verweist. Die Kommune, aus der die nächstmeisten Menschen kommen ist Lengede (22).

Ende des Jahres 2025 wurden zum zweiten Mal unsere Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit und gesundheitlichen Aspekten befragt. Wieder in Zusammenarbeit mit der AOK Niedersachsen im Rahmen des Projektes der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dazu wurde



Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

BENEFITS & TOOLS

- ☺ Fort- und Weiterbildungsangebote, die die berufliche Entwicklung fördern
- ☺ Auch Langzeitfortbildungen sind möglich
- ☺ Inhouse - Schulungen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben
- ☺ Freistellung für die Teilnahme an Auszeiten, Exerzitien u.ä.

- ☺ Tarifbindung durch die AVR – Caritas → gleiche und faire Bezahlung
- ☺ Automatische Stufensteigerung und Tariferhöhungen
- ☺ Betriebliche Altersvorsorge
- ☺ Vermögenswirksame Leistungen
- ☺ Jahressonderzahlung
- ☺ Zusätzliche freie Tage zum Beispiel für Wahlhelfer oder Regenerationstage

- 🔔 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 🔔 Höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Mäuse, moderne Bürostühle etc. für einen gesunden Arbeitsplatz
- 🔔 Moderne digitale Ausstattung
- 🔔 Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen und Otoplasten zur Lärmreduzierung

- 🔔 Entlastung von berufsfremden Aufgaben durch Hilfskräfte und Dienstleister
- 🔔 Prämiensystem: Mitarbeiter werben Mitarbeiter

- ☺ Mitarbeitervertretung mit zwei hauptberuflichen MAV-Mitgliedern
- ☺ Jährliche Betriebsversammlung
- ☺ Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden

- ☺ Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, z. B. durch interne Ausschreibung von Leitungsstellen oder fachspezifischen Aufgaben
- ☺ Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung über Förderprogramme
- ☺ Arbeitsplatzwechsel in eine andere Einrichtung ist möglich

- ☺ Einkaufsrabatte
- ☺ Deutschlandticket Job (Zuschuss)
- ☺ Hansefit (Zuschuss)
- ☺ Gemeinsame Feste und Betriebsausflüge

ein Steuerkreis Gesundheit eingerichtet, der auch nach Beendigung des AOK - Projektes im Frühjahr 2026 weitergeführt werden soll. Insgesamt ist das **BGM**, insbesondere aber auch das BEM (berufliches Eingliederungsmanagement), eine große Herausforderung.

Bei weit mehr als 400 Mitarbeitenden ist die Anzahl derjenigen, die nach der Rückkehr aus einer längeren Abwesenheit zu einem Rückkehrgespräch durch unsere BEM-Beauftragte eingeladen

werden, entsprechend hoch. Allerdings nehmen Viele dieses freiwillige Angebot nicht an. So kam es zum Beispiel im 3.Quartal 2024 nur in etwa bei 31% der 77 angeschriebenen Personen zu einem Gespräch. 36,5% (28 Personen) hatten sich gar nicht zurückgemeldet.

Neben der Gewinnung von Mitarbeitenden ist die **Mitarbeiterbindung** eine wichtige Aufgabe. Daher haben sich bei uns neben den klassischen (betriebliche Altersvorsorge, Jahressonderzahlung...) moderne Benefits etab-

liert, die natürlich ebenso zur Gewinnung von neuen Mitarbeitenden dienen, wie zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen. Neu eingeführt wurden 2025 die Fitness-Plattform Hansefit und das Deutschlandticket Job.

Als besonderes Highlight haben sich im Jahr 2025 die **Treffen der Auszubildenden /Freiwilligendienstleistenden** erwiesen. Dieses Format dient dem Kennenlernen und dem Austausch der über 40 jungen Menschen und soll den Zusammenhalt stärken.



Liebevoll - professionell vorbereitet durch die Praximentor*innen wird dies sicher ein fester Bestandteil der Nachwuchsförderung und -bindung werden.

Unter dem Motto „**Lernen kennt kein Alter**“ konnten wir über Förderprogramme zwei ältere Kolleginnen eine Ausbildung nachholen lassen und sie so im Betrieb halten.

Für viele Menschen, die neu in unser Unternehmen gekommen sind und einige, die bereits länger dabei sind war das Jahr 2025 also ein beruflicher Neubeginn. Wir sind froh und stolz, dass wir dies immer wieder ermöglichen können und wollen das selbstverständlich auch so beibehalten.

Netzwerkarbeit

Der Jahresverlauf 2025 war geprägt von der Teilnahme an zahlreichen Sitzungen, Konferenzen, Runden Tischen und verschiedenster Netzwerke.

Ein Bereich ist die Diözesanebene mit dem Bistum Hildesheim, dem Diözesancaritasverband (DiCV) und den anderen Orts Caritasverbänden. Dabei gibt es obligatorische Konferenzen für Führungskräfte wie die Leitungsrunden der Kita - Leitungen oder die Konferenzen der Geschäftsführenden. Es gibt ebenso verpflichtende Treffen unserer Beraterinnen mit den Fachleuten des DiCV zum Beispiel im Migrationsbereich oder der Allgemeinen Sozialberatung. Auch die Pflege trifft sich auf Fachkonferenzen, um etwa Veränderungen in Verordnungen oder bei Pflegestandards zu diskutieren.

Im September hat wieder eine **Delegiertenversammlung** des Caritasverbandes Hildesheim (unser Dachverband) stattgefunden, an der Frau Heckmann (Caritasrat) als durch die Mitgliederversammlung gewählte Delegierte und Herr Janizki (Vorstand) teilgenommen haben.

Unser Vorstand Andreas Janizki wurde von seinen Geschäftsführungskolleg*innen vorgeschlagen und vom Bischof in den Diözesanpastoralrat berufen, einem Beratungsgremiums des Bischofs von Hildesheim. Für uns als Caritasverband Salzgitter nicht nur eine Ehre und Anerkennung, sondern auch ein wichtiger Aspekt der Netzwerkarbeit.

Es gibt zahlreiche **lokale Netzwerke**, an denen wir beteiligt sind. Über die AG der Wohlfahrtsverbände sind wir sozialpolitischer Akteur und Interessenvertretung in eigener Sache. So nahmen wir beispielsweise an einer Sitzung des Ausschusses für Soziales, Integration und Gesundheit teil, bei der die Arbeit der AGW als wichtiger Bestandteil der Stadtgesellschaft dargestellt wurde.

Darüber hinaus gibt es auf kommunaler Ebene verschiedenste Trägerrunden und Fach- und Austauschkonferenzen, an denen die Geschäftsleitung, die Führungskräfte der Kitas oder Beraterinnen teilnehmen. Als Beispiele seien hier die AG 78 genannt, bei der die Stadt Salzgitter mit den Trägern der Kindertagesstätten zusammentreffen, die Armutskonferenz oder der Arbeitskreis Frühe Hilfen.

Pflege

Fachkräfte in der Pflege erhalten inzwischen im Vergleich aller Facharbeiter und Facharbeiterinnen einen **überdurchschnittlichen Lohn**. Die gute und in den letzten Jahren stetig gestiegene Bezahlung führt nicht zu einer Beendigung des Fachkräftemangels, aber dazu, dass die Leistungen für die Patientinnen und Patienten aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Lohnsteigerungen teurer werden. Deshalb müssen Patient*innen entweder weniger Leistungen in Anspruch oder einen erhöhten Eigenanteil in Kauf nehmen.

In unserer Sozialstation ist die Personalsituation stabil. Was uns fehlt, sind Auszubildende. Dies führt dazu, dass wir einen hohen Betrag in den sogenannten Pflegeausbildungsfonds Niedersachsen einzahlen müssen. Dort zahlen alle ein, die nicht selbst ausbilden. Inzwischen haben wir wieder eine Auszubildende.

Durch unsere hohen Kosten, zahlreiche Neugründungen von Pflegediensten in der Stadt Salzgitter und auch das Versterben einiger Patienten ist unsere Anzahl an Patienten zwischenzeitlich gesunken. In Reaktion darauf haben wir eine Kampagne mit dem Titel **Pflege mit Herz** gestartet. Im Salzgitter Wochenblatt waren wir ebenso präsent wie an exponierten Plakatwänden in der Stadt Salzgitter. Das Motiv

zeigt zwei unserer Mitarbeitenden, die dies selbst vorgeschlagen hatten. Die Nachfrage unserer Pflegeleistungen konnte dadurch signifikant erhöht werden.



Zahlreiche Anfragen gibt es im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen, diese können bei weitem nicht alle erfüllt werden.

Auf einem hohen Niveau ist auch die Nachfrage im Bereich der Hausbesuche zur Pflegebegutachtung

durch geschulte Fachkräfte nach § 37.3 SGB XI. Dies sind ca. 350 Kund*innen, die 2-4 mal jährlich besucht werden. Insgesamt versorgen wir zurzeit 280 Patienten, inklusive ca.130 im Bereich der Hauswirtschaft.

Die sogenannte Telematikinfrastruktur führt zu einigen Investitionen. Diese **Digitalisierung in der Pflege** ermöglicht einen vereinfachten Austausch im Bereich der ärztlichen Verordnungen für Maßnahmen der Häuslichen Krankenpflege (SGB V), wie etwa Wundversorgung oder Medikamentengabe. Hier ist zukünftig ein elektronischer Austausch möglich, welcher Wege und damit Zeit und Geld spart.

FairKaufhaus

In unserem wirtschaftlichen Zweckbetrieb FairKaufhaus bieten wir seit 2009 gute, gebrauchte und günstige Ware in einer breiten Palette an. Im Möbelbereich sind es auch häufig Rückläufer, B-Ware oder Sortimentsreste, die von unserer breit gefächerten Kundschaft gut angenommen werden.

Wir haben unseren Mietvertrag 2025 verlängert, was mit einer moderaten Mieterhöhung der insgesamt 460 m² verbunden war. Das Haus ist zwar weiter gut frequentiert, die Schließung von C & A direkt gegenüber vor einigen Monaten macht sich jedoch bemerkbar. Eine weitere Schwierigkeit ist, dass es aktuell keine neuen durch das Jobcen-

ter geförderten Mitarbeitenden gibt.

Dies alles erfordert Anpassungen und macht evtl. eine Neuausrichtung notwendig, um weiterhin einen Beitrag zur Wiederverwertung, Ressourcenschonung und CO-2 Reduktion leisten zu können.



Auch ohne den Einkaufsbummel präsentieren wir Ihnen unser Sortiment.

Schauen Sie doch mal auf [Kleinanzeigen](#) vorbei. Als Fairkaufhaus Salzgitter haben wir meist über 100 Artikel online. Gebrauchte, B-Ware, viele Möbel, neue Matratzen zu Superpreisen und einige Raritäten, von denen Sie vielleicht noch gar nicht wussten, dass Ihnen so etwas gefällt.

Kindertagesstätten und Co.

Das Jahr 2025 der Caritas Kitas war insbesondere geprägt von der Neueröffnung der neuen Kitas St. Anna in Thiede und da Vinci in Lichtenberg. Dem ging ein komplexer Prozess im Rahmen einer **europaweiten Ausschreibung** voraus, womit wir als Verband Neuland betraten. Mit Unterstützung von einigen Mitarbeitenden gelang es der Geschäftsleitung sich professionell, hoch engagiert und letztlich erfolgreich gegen mehrere Mitbewerber überwiegend aus Salzgitter durchzusetzen.

Dabei produzierte man je 180 Seiten Konzept, welches inhaltlich unter anderem die Themen Nachhaltigkeit, Finanzen, Recruiting und die **pädagogischen Schwerpunkte Bewegung und MINT** umfasste.

Nach dem Zuschlag durch die Kommune ging die Arbeit erst richtig los. Möbel und Material mussten bestellt, technische Einweisungen erfolgen, Caterer gesucht oder ein Winterdienst organisiert werden. Die Eröffnung wollte gefeiert und entsprechend mit Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Und natürlich musste Personal gewonnen werden - zunächst einmal Hausmeister und Leitungen, damit diese die weiteren Aufgaben unterstützen konnten. Die Kita da Vinci ist gleich mit einer Warteliste gestartet und auch St. Anna läuft langsam in die volle Auslastung.

In unseren **10 Kitas mit ca.1000 Plätzen** ging es 2025 immer wieder um die Optimierung von Verwaltungsprozessen und die Nutzung vorhandener und neuer digitaler Ressourcen. Beispiele sind der Prozess der Belegfreigabe über Datev durch die Einrichtungsleitung oder das Generieren eines sauberen Datenstamms der aufgenommenen Kinder bzw. deren Familien im gesamten Aufnahmeprozess.

Weiterhin wurde in einzelnen Einrichtungen an der pädagogischen Weiterentwicklung gearbeitet, aber auch über-

greifend das pädagogische Trägerkonzept vorangebracht.

Die Personalentwicklung der Führungskräfte im Kitabereich stand ebenso im vergangenen Jahr im Focus. Dies ist momentan eine sehr engagierte Gruppe von 20 Personen. Hier wurden etwa Schulungen zum Thema gesundes Führen angeboten, ein Fachtag im Lüchtenhof in Hildesheim behandelte die Fragestellungen: wie halten wir die Motivation unserer Mitarbeitenden trotz aller Belastungen hoch? Welchen Einfluss hat mein Führungsstil darauf?



Nach dem Motto von voneinander wissen und lernen, konnten interessierte Mitarbeitende in anderen eigenen Einrichtungen hospitieren. 17 Personen haben das Angebot, welches auch eine Reflexionseinheit beinhaltet, angenommen.

Insgesamt geht auch der pädagogische Weg dahin, gemeinsame Ressourcen zu nutzen, zusammenzuwachsen und die Chancen eines großen Unternehmens zu nutzen.

Auffällig ist, dass ein größer werdender Teil der **Basis-Erziehungsarbeit** durch unsere Einrichtungen übernommen wird, so jedenfalls der Eindruck der Fachkräfte. In manchen Elternhäusern zeigen sich pädagogische Defizite, die durch unsere Kitas ausgeglichen bzw. als familienunterstützende Maßnahme mit in den Blick genommen werden.

Verwaltung im Fluss

Im kaufmännischen Bereich wurde eine Vielzahl von Prozessen neu eingeführt oder optimiert. Unter anderem erreichen uns 90% aller Belege inzwischen digital zur Verarbeitung im weiteren Prozess. Die Belegfreigabe erfolgt mittlerweile in den Einrichtungen direkt durch die Leitungen, als Auftraggeber bzw. Besteller der Leistungen. Alle Seiten haben so einen besseren Überblick. Der ganz konkrete Vorgang der Verbuchung im neu aufgestellten Kontenrahmenplan funktioniert auf diese Weise deutlich, da im Freigabeprozess Belege kontrolliert und ihre Zuordnung auch verändert werden kann.

Die Anzahl von **jährlich mehr als 50.000 Buchungsfälle** zeigt, wie wichtig dieser Prozess ist.

Die Betreuungsverträge konnten in allen Kitas angepasst und vereinheitlicht werden. Der Aufnahmeprozess wurde in Übereinstimmung mit der weiteren Verarbeitung der entsprechenden Daten der Kinder und Familien gebracht. Eine umfangreiche Aufgabe dabei ist, die Daten in den Anwendungen aktuell zu halten, sowohl bei Neuaufnahmen als auch bei Ausscheiden oder Veränderungen vertraglicher Art.

Im Kita-Web des Landes Niedersachsen sind die Anzahl der Gruppen, Plätze und das entsprechende Personal angelegt, Ver-

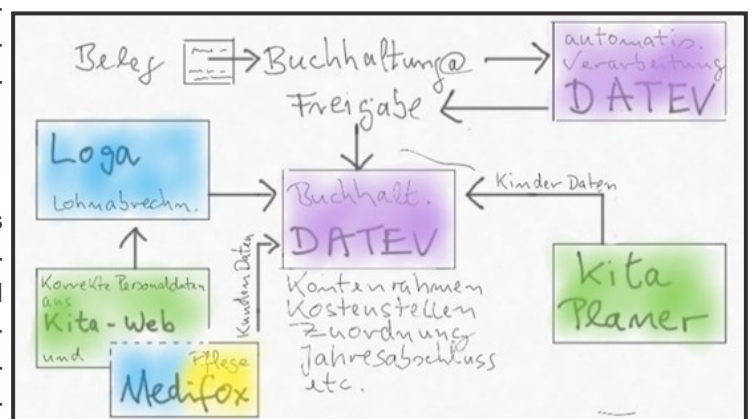
änderungen werden dort dokumentiert. Darüber erhält der Träger die sogenannte Landesfinanzhilfe, welche neben den Betriebskosten, die die Kommune zahlt, die zweite Finanzierungsquelle ist. Im Umgang mit diesem Tool konnten einige Optimierungen vorgenommen werden und damit deutlich mehr Personalstunden für die einzel-

nen Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Nicht immer gelingt es, bürokratische Vorgänge zu verschlanken. Im Gegenteil: im vergangenen Jahr wurden bei uns zahlreiche Formulare weiterentwickelt oder gänzlich neu eingeführt. Beispiele hierfür sind ein Auslagenerstattungsformular oder ein neues Urlaubsantragsformular. Was sich sehr bürokratisch anhört, ist in vielen Fällen tatsächlich aber arbeitserleichternd und verbessert die Erfüllung der notwendigen Dokumentationspflichten. Vor allem aber trägt es zur Vereinheitlichung der Abläufe an den einzelnen Standorten bei, dort wo es notwendig ist.

Mit dem neu eingeführten **Intranet für Mitarbeitende**, welches über die Homepage zu erreichen ist, wurde erstmals eine zentrale Ablage geschaffen. Hier kann man auf Dokumente, Anträge und Informationen zum Beispiel in Bezug auf das Deutschlandticket Job direkt und jederzeit zugreifen.

Zur Bewältigung all dieser Aufgaben



wurde zusätzlich eine 25 Stunden-Stelle in der Personalabteilung geschaffen, diese konnte intern besetzt werden. Über die Richtlinie Qualität wird eine Mitarbeiterin beschäftigt, die in den einzelnen Kitas für Fragen rund um die genannten Prozesse zur Verfügung steht und konkret Hilfestellung anbietet.

Bemerkenswertes

Wie in jedem Jahr stehen Neubeginn und Ende von Projekten oder Berufskarrieren direkt nebeneinander. Verabschiedet haben wir unter anderem **Ulrike Bruschke**, langjährige Leitung der Kita St. Bernward und unseren Vorstand **Klaus Schlinga**, der nach mehr als 30 Jahren bei der Caritas in den Ruhestand gegangen ist.



Der **Treffpunkt CaJuLe** feierte sein zehnjähriges Jubiläum mit einem gro-



ßen Fest auf der Wiese vor dem Haus. Und gemeinsam feierte man nach vielen Jahren wieder im Bereich Maria im Tann in Gebhardshagen ein buntes Fest mit der Stiftung Katholische Altenhilfe, dem Kinderbildungshaus Sankt Gabriel, der Kirchengemeinde und dem Arche Noah Kindergarten.

Ganz besonders freuen wir uns über **sieben neue Defibrillatoren**, die wir mit den Spenden der Bürgerstiftung, des Konradfonds und vor allem mit den Spenden zum 75-jährigen Jubiläum des Caritasverbandes Salzgitter anschaffen konnten.

Soziale Arbeit

Soziale Arbeit im Caritasverband Salzgitter findet in unseren Beratungsstellen und Stadtteiltreffs statt. 13 Mitarbeitende, unterstützt von zahlreichen Ehrenamtlichen leisten diese vielfältige Arbeit an insgesamt 7 Orten. Die Finanzierungsquellen sind vielfältig und reichen von städtischen „Töpfen“ über ein Wohnungsunternehmen bis zur Bundesförderung. Unser finanzielles Ziel hierbei ist es, die Eigenmittel auf einem konstanten Niveau zu halten, auch wenn die aktuellen Förderungen nicht oder nur gering die steigenden Kosten kompensieren. Die Strategie ist auf Fördermittelgeber zuzugehen, neue Mittel zu akquirieren oder auch Personalanpassungen vorzunehmen.

Die Beratungsdienste haben einen gleichbleibenden hohen Zulauf aus allen Generationen, Schichten und Herkunftsländern. Tausendfach werden Menschen beraten, sei es telefonisch, in einem kurzen Gespräch beim Café oder in dem klassischen Setting im Beratungsbüro, vielleicht sogar mit Folgeterminen. Allein das Projekt Stromsparcheck hat im Jahr 2025 (bis November) 208 Beratungsgespräche in Haushalten durchgeführt. Seit Bestehen (April 2023) hat der SSC mehr als 700 Hausbesuche vorzuweisen und leistet damit einen erheblichen Beitrag zur CO² - Vermeidung.

Unser niedrigschwelliges und kostenloses Angebot erreicht Menschen mit Nöten aller Art, für die wir oft erste Anlaufstelle sind. In den Stadtteiltreffs geht es häufig auch „nur“ darum, nicht allein zu sein. Die Palette unserer Hilfsangebote reicht daher vom offenen Treff, über Freizeitgestaltung, Hausaufgabenhilfe bis zur psychosozialen Beratung im Einzelfall. In den Stadtteiltreffs ist ständige Anpassung der Angebote obligatorisch, ebenso sind Fortbildungen der Mitarbeitenden notwendig, um auf sich verändernde gesellschaftliche Gegebenheiten und Problemlagen angemessen zu reagieren.

Soziale Arbeit im Caritasverband Salzgitter e.V.

Treffpunkt CaJuLe (Julius-Leber-Str.)

Kampi36 (Kampstraße)

NOW Stadtteiltreff (Martin-Luther-Platz)

FZSZ - Freiwilligenzentrum (Fischzug)

Stromsparcheck

Unabhängige Erwerbslosenberatung

Migrationsberatung

Allgemeine Sozialberatung (Schwerpunkt Verschuldung)

Beratung für Schwangere und Familien (alles Saldersche Str. 3)

Beratung für Familien mit Kindern mit Behinderung (Sandgrubenweg, Arche Noah –Kindergarten)

Grundlegendes zum Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit. Sie ist kein Zustand, sondern ein vernetzter Prozess, der lebenslang bewusst gestaltet werden muss.

Verhaltensprävention **Verhältnisprävention**

Gesunde Verhaltensweisen am Arbeitsplatz fördern

Zu gesunder Lebensführung außerhalb des Betriebes motivieren

Belastungen abbauen

Ressourcen stärken

Arbeitsbedingungen verbessern



BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN 2025

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) hat Ende 2025 die zweite Befragung aller Mitarbeitenden stattgefunden. Die Auswertung für die einzelnen Einrichtungen wurde jeweils auf einer Dienstbesprechung vorgestellt. Jeder der 14 Bereiche entwickelt nun Ideen zu einer Weiterarbeit an ausgewählten Ergebnissen, die vor Ort wichtig sind. Für das gesamte Unternehmen ist es eine Zukunftsaufgabe die im Vergleich zu anderen Unternehmen positiven Bewertungen auf einem hohen Level zu halten. Themen, die von den Mitarbeitenden kritischer beurteilt werden, sollen sich verbessern, was jedoch nur im Kollektiv, im Miteinander von Dienstnehmer und Dienstgeber - wie es in der Caritas heißt - gelingen kann. Unser Appell an die Mitarbeitenden lautet daher:

Bringen Sie sich ein - diskutieren Sie mit - machen Sie Vorschläge

Die Gesamtauswertung kann für Mitarbeitende in der Geschäftsstelle eingesehen werden.



01

BETEILIGUNG

195 MITARBEITENDE HABEN AN DER BEFRAGUNG TEILGENOMMEN

TEILNEHMENDE '23 - 226
 BEREITS '23 TEILGENOMMEN - 57,9 %
 RÜCKLAUFQUOTE '23 - 64,8 %
 RÜCKLAUFQUOTE '25 - 45,5 %

02

ANGEBOTE

37,4 % DER BEFRAGTEN HABEN BEREITS AN BGM - ANGEBOTEN TEILGENOMMEN

HABEN BISHER NOCH NICHT TEILGENOMMEN - 50,8 %
 KEINE ANGABE - 11,8 %

03

VERGLEICHE

BESSER ALS ANDERE KAUM ÄNDERUNGEN ZU 2023

| 1 = Top / 5 = Sehr schlecht | Caritas 25 | Branche 25 | Caritas 23 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Aufabengestaltung | 2,29 | 2,24 | 2,14 |
| Beziehungen zu Kolleg*innen | 2,44 | 2,35 | 2,5 |
| Bewertung Führungskraft | 1,86 | 2,12 | 2,11 |
| Information am Arbeitsplatz | 2,13 | 2,46 | 2,32 |
| Mitsprachemöglichkeit | 2,27 | 2,62 | 2,44 |
| Leistungsanforderung | 2,38 | 2,54 | 2,56 |
| Einstellung zur Arbeit | 1,61 | 1,6 | 1,57 |

04

WÜNSCHE

STRESS UND RÜCKENPROBLEME SIND IM FOKUS

WAS ANGEBOTEN WERDEN SOLL:

STRESS / ENTSPANNUNG - 99
 RÜCKEN & ERGONOMIE - 84
 GESUNDE ERNÄHRUNG - 54
 TEAMAUSTAUSCH GESUNDHEIT - 53

05

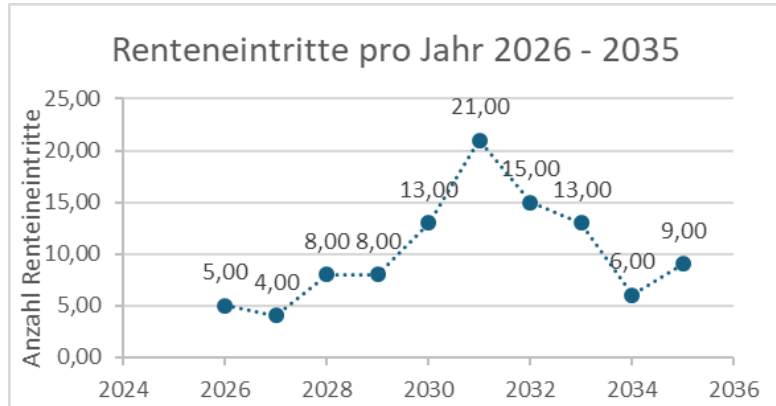
IDEEN

KONKRETE ENTLASTUNG IM ARBEITSALLTAG

ZEIT FÜR PAUSEN
 PSYCHISCHE GESUNDHEIT
 RESILIENZ / YOGA
 BESSERE KOMMUNIKATION
 MEHR PERSONAL

Ausblick und Risiken

Im Bereich des Personalwesens ist festzuhalten, dass in der nächsten Dekade kontinuierlich Renteneintritte bevorstehen. Der Höhepunkt dieser Bewegung werden die Jahre 2030 bis 2033 sein, wenn die Babyboomer ihre Arbeitsplätze verlassen.



Rekrutierung bleibt also eine ständige Herausforderung und Wegbegleiterin in finanzieller und organisatorischer Hinsicht. Hier gilt es in den jeweiligen Bereichen klug und maximal vorausschauend zu planen und in der Öffentlichkeit als guter Arbeitgeber präsent zu sein.

Ein weiteres Risiko besteht in den politischen Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene und damit zwangsläufig auch auf kommunaler Ebene. Durch fehlende Mittel und/ oder politische Weichenstellungen im sozialen Sektor wird das Delta zwischen Förderungen und Gesamtkosten der Projekte und Maßnahmen, und damit unsere Eigenanteile, immer größer. Das berührt unmittelbar unser Kerngeschäft und erfordert kreative und neue Lösungen, um weiterhin ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für unsere Zielgruppe vorhalten zu können.

Immobilien sind ein permanenter Risikofaktor. Da wir überwiegend in älteren Gebäuden tätig sind, die zwar meist nicht uns gehören, aber von uns trotzdem einen wirtschaftlichen Einsatz erfordern, entsteht hier eine Herausforderung für die Zukunft. Eine Aufgabe in baulicher, in sicherheitsrelevanter, aber ebenso auch in energetischer Hinsicht, die eher noch größer wird, jedoch nicht einfach zu prognostizieren ist.

Möglicherweise werden wir im Zuge der Immobilienprozesse des Bistums Hildesheim einige Immobilien von den Kirchengemeinden bzw. dem Bistum angeboten bekommen. Hier liegen einige Entwicklungschancen, jedoch bedarf es in jedem einzelnen Fall kluger, wirtschaftlich durchdachter und

auf die Zukunft gerichteter Überlegungen.

Nicht zu vergessen ist die permanente Arbeit an der **ökologischen Nachhaltigkeit**.

Hier sind wir in unserem Ar-

beitsalltagshandeln schon sehr weit, aber gerade im Gebäudesektor wird es für uns auch in Zukunft eine große Rolle spielen. Geplant ist ganz konkret die Installation zweier weiterer Solaranlagen. Das Projekt SSC soll weitergeführt werden, hier sind zu Beginn des Jahres 2026 die entsprechenden Weichen zu stellen.



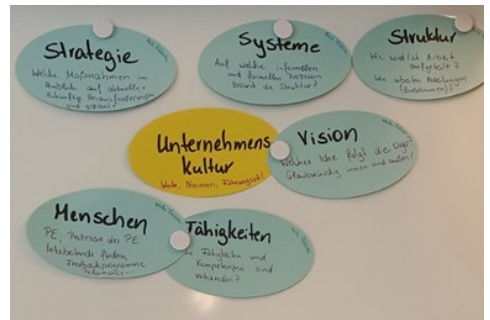
Unmittelbar bevor steht die Fertigstellung des Anbaus am Arche Noah Kindergarten. Hier ziehen drei weitere heilpädagogische Gruppen ein und erfordern eine Erweiterung und Neugestaltung des pädagogischen Konzeptes des Arche Noah Kindergartens.

Immer mehr steht das Thema Digitalisierung in der Wohlfahrt im Raum. Hier hoffen wir in der Zukunft einige Anwendungen im Verband implementieren zu können, die einen echten Mehrwert für unsere Arbeit darstellen. Exemplarisch seien hier genannt: KI-gesteuerte Protokollierungen von Dienstbesprechungen oder Chatbots,

mit denen unsere Kunden eine Erstberatung durchführen können.

Ein Risiko, an dessen Minimierung wir gerade in 2025 bereits regelmäßig gearbeitet haben, ist unsere Verteilung auf 15 Standorte. Hier gilt es den Überblick zu behalten. Zum einen im Management der Gebäude in Bezug auf anstehende Reparaturen, Instandsetzungen, Umbauten oder auch notwendiger Neuanschaffungen.

Zum anderen gibt es ein gewisses Erfordernis der Einheitlichkeit im Handeln nach Innen und Außen, das den Träger angemessen repräsentiert – beispielsweise im Umgang mit Mitarbeitenden, Eltern oder beim Thema



Nachhaltigkeit im Alltag. Hier ist entsprechend auch Führungsverhalten angesprochen. Als Träger gilt es also möglichst gemeinsam Vorgaben zu erarbeiten und deren Einhaltung zu kontrollieren.

Durch die **Vielzahl der Standorte** sind konsistente Verwaltungsabläufe und vergleichbare Strukturen unabdingbar, um ständige Neuabsprachen zu vermeiden. Einheitliche Formulare zur An- und Abwesenheit oder ein abgestimmtes Verhalten auf Social Media Plattformen sind hierfür gute Beispiele.

Im Bereich der Lohnabrechnung steht die Entscheidung an beim bisherigen Anbieter zu bleiben, sich einem anderen Verband aus der Sozialwirtschaft anzuschließen, diese Aufgabe selbst zu übernehmen oder andere Wege zu finden, die zugleich kostensenkend als auch qualitätsverbessernd wirken.