

# Stiftungen Sarepta • Nazareth



## Jahresbericht 2010/2011

Direktion Sarepta • Nazareth

## **Inhalt**

<b>Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>A. Bewertender Rückblick</b> .....	<b>3</b>
Altenhilfe .....	3
Hospizarbeit .....	8
Personalarbeit.....	9
Bildungsarbeit .....	14
Theologie/Diakonie.....	22
Ökonomie und Organisation.....	22
<b>B. Weitere inhaltliche Entwicklungen in unseren Arbeits- und Handlungsfeldern</b> .....	<b>24</b>
1. Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	24
2. Pädagogik .....	27
3. Stiftungsbereich Altenhilfe.....	27
4. Hospizarbeit .....	29
5. Häuser der Begegnung und Gemeinschaften .....	31
6. Archive Sarepta-Nazareth .....	31
7. Gemeinschaften .....	32
<b>C. Ökonomie</b> .....	<b>33</b>

## Vorwort

Liebe Schwestern und Brüder, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
sehr geehrte Damen und Herren,

dieser Bericht beschreibt aus Sicht der Direktionsmitglieder eine Reihe von Entwicklungen in den Einrichtungen, Abteilungen und Diensten der Stiftungen Sarepta und Nazareth.

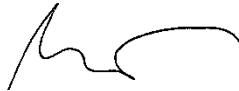

Dieser Bericht spiegelt nicht alle Entwicklungen und Leistungen wider, die von allen Mitarbeitenden und allen ehrenamtlich bei uns engagierten Menschen gemeinsam erbracht werden.

Gerade deshalb danken wir als Direktion an dieser Stelle ausdrücklich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, allen Teilnehmenden des Betheljahres oder des diakonischen Jahres, allen in einer Ausbildung befindlichen Frauen und Männern sowie allen ehrenamtlich bei uns engagierten Menschen für ihr Engagement, ihre Zuverlässigkeit und ihre Liebe zu Menschen und Aufgaben. Ihre Leistungen, Ihr Engagement und Ihre Kompetenz sind die Basis für all die Angebote in der stationären Altenhilfe, der ambulanten Pflege, der Hospizarbeit, der Mutter-und-Kind-Arbeit, der Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Einkehrarbeit, der Tagungs- und Gästearbeit, den Stabsstellen und Verwaltungsbereichen für die inhaltliche Arbeit sowie das Personal- und Finanzwesen und der Öffentlichkeitsarbeit.

Im Blick auf das kommende Jahr geben wir in diesem Bericht einige Themen und Hinweise darauf, woran wir arbeiten bzw. worauf wir uns konzentrieren wollen.

Wir hoffen auf eine gute Zusammenarbeit und Unterstützung für die vor uns liegenden Aufgaben. Zugleich sind wir uns bewusst, dass wir vor allem Gottes Segen zu unserem Tun bedürfen. Immer wieder wollen wir Räume dafür eröffnen, dass sein Wort unsere Herzen erreicht und in uns wirken kann, dass sein Geist unser Denken und Handeln beflügelt und wir seine Anfragen an unser Tun nicht überhören.

Mit herzlichem Gruß

*Wesley Aklabosse*   
*Oast Bö*   
*fr. Anke Fickmann*

## **A. Bewertender Rückblick**

### ***Altenhilfe***

#### **Gespräche mit der Politik**

Neben den bisherigen Aktivitäten in der Fachverbandsarbeit sowie dem Diakonischen Werk Rheinland- Westfalen-Lippe (DW RWL) haben wir als Direktion im vergangenen Jahr bewusst das Gespräch mit Vertreterinnen der Landespolitik Nordrhein Westfalens nach der Landtagswahl gesucht.

Im November 2010 konnten wir Ministerpräsidentin Hannelore Kraft im Haus Abendfrieden begrüßen. Schwerpunkte des Gespräches waren die Versorgung von Menschen mit Demenzerkrankung im Rahmen der Pflegeversicherung, die gestiegenen Anforderungen im Rahmen der Prüfungen durch die Medizinischen Dienste der Krankenkassen sowie der drohende Mangel an Pflegefachkräften und die Bedeutung des Ausbaus von Freiwilligendiensten.

Im März 2011 konnten wir die Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter, Frau Barbara Steffens, im Pflegezentrum Lohmannshof begrüßen. In einer sehr offenen und konstruktiven Gesprächsrunde mit den Einrichtungsleitungen konnten wir die besonderen Bedingungen der stationären Altenhilfe mit ihren vielfältigen Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Spannungen zu den engen gesetzten Rahmenbedingungen diskutieren.

Direkte Ergebnisse in Form veränderter Politik sind aus solchen Gesprächen nicht zu erwarten. Dennoch sind wir sicher, dass auch solche Gespräche vor Ort in die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung von Politikerinnen und Politikern einwirken. Deshalb werden wir uns auch in Zukunft bemühen, im direkten Dialog mit Entscheidungsträgern aus Politik und Gesellschaft die schwierige Situation der Altenpflege weiter zu thematisieren.

#### **Prüfungsverfahren und Noten des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK)**

Im Jahr 2011 wurden mittlerweile alle Einrichtungen des Stiftungsbereiches Altenhilfe Bethel durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen geprüft. Insgesamt sind wir mit dem Ergebnis sehr zufrieden. Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch ihre engagierte Arbeit diese Prüfungsergebnisse möglich gemacht haben. Bei aller Sachkritik zum Prüfungsverfahren und seiner Verbesserungsfähigkeit sind die Ergebnisse dennoch ein Spiegel fachlich guter Arbeit in den Einrichtungen und Diensten des Stiftungsbereiches Altenhilfe Bethel. Die nachfolgende Übersicht stellt die Ergebnisse in tabellarischer Form dar:

Einrichtung	Plätze	Datum der Prüfung	Gesamt-note (ohne Bewohnerbefragung)	Pflege und medizinische Versorgung	Umgang mit demenzkranken Bewohnern	Soziale Betreuung und Alltagsgestaltung	Wohnen, Verpflegung, Hauswirtschaft und Hygiene	Befragung der Bewohner
Abendfrieden / Abendstern	118	12.10.2009	2,7	3,0	2,9	1,9	2,1	1,1
von Plettenberg-Stift	122	24.11.2009	1,9	2,6	1,3	1,3	1,4	1,1
Morgenstern	53	20.05.2010	2,1	2,9	2,7	1,0	1,0	1,2
Tagespflege Sennestadt		01.07.2010	1,1	kein Transparenzbericht				
Elim MeH Phase F	21	02.08.2010	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,2
Quellenhof-Altenheim	30	09.12.2010	1,1	1,3	1,0	1,0	1,0	1,2
Pflegezentrum Quelle	80	03.02.2011	1,3	1,8	1,2	1,0	1,0	1,2
Elim Altenheim	69	17.02.2011	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Pflegezentrum Lohmannshof	76	12.05.2011	1,1	1,3	1,1	1,0	1,0	1,3
Boysenhaus	72	31.05.2011	1,4	1,8	1,0	1,3	1,0	1,4
Seniorenzentrum Dissen	68	noch nicht geprüft						
Plätze gesamt:	709							

Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wollen wir versuchen, im kommenden Jahr die noch nicht befriedigenden Ergebnisse in der ambulanten Pflege sowie im Haus Abendfrieden/Abendstern zu verbessern und die guten Ergebnisse in den anderen Einrichtungen zu bestätigen. Auch diese Aufgabe wird unser gemeinsames Engagement erfordern. Wenn Menschen nach einem Platz in einer Altenhilfeeinrichtung suchen bzw. nach einem geeigneten Pflegedienst für die ambulante Pflege, so orientieren sie sich an diesen neuen Werten. Deshalb ist es unser gemeinsames Interesse, Menschen mit möglichst guten Prüfungsergebnissen auf die Angebote unserer Einrichtungen anzusprechen.

### Zunahme der Kurzzeitpflegen

Seit 1995 (Einführung der Pflegeversicherung) gelten zur Versorgung von Pflegebedürftigen gestaffelt nach den Pflegestufen 1 – 3 die gleichen Personalschlüssel. Dies sind für stationäre Einrichtungen gegenwärtig:

Pflegestufe	Schlüssel 1: xx (1 MA zu x Pflegebedürftigen)
Stufe 0	1 : 8
Stufe 1	1 : 4
Stufe 2	1 : 2,5
Stufe 3	1 : 1,8

Die Anforderungen an die Pflegeleistungen sind seit 1995 inhaltlich und in den Qualitätsanforderungen, aber auch aufgrund der demographischen Entwicklung (Durchschnittsalter und Gebrechlichkeit) deutlich gewachsen. Verbesserungen der Personalschlüssel sind angesichts dieser gestiegenen Anforderungen dringend notwendig.

Eine besondere Herausforderung stellen dabei die steigenden Zahlen an Kurzzeitpflegen dar. Der Anstieg hat zwei Ursachen. Einerseits ist die ambulante Versorgung in den eigenen vier Wänden so sehr verbessert worden, dass Menschen

zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitszeiten der pflegenden Angehörigen für eine Kurzzeitpflege eine stationäre Einrichtung aufsuchen. Andererseits werden aufgrund der schnelleren Entlassungen aus Krankenhäusern Menschen durch diese als Übergang in die eigenen vier Wände in eine Kurzzeitpflege einer stationären Pflegeeinrichtung vermittelt.

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unseren Einrichtungen erfordert die Aufnahme eines Menschen in der Kurzzeitpflege die gleichen Leistungen wie bei einer langfristigen Aufnahme (Anamnese, Pflegeplanung, Dokumentation,...). Dies führt aufgrund der oben dargestellten Steigerung der Kurzzeitpflegen zu einer deutlichen Steigerung der Arbeitsbelastungen in allen Einrichtungen. Zugleich ist die Aufnahme von Menschen in Kurzzeitpflege für die langfristige Belegung der Plätze in den Einrichtungen einerseits und angesichts der Not-situation der Menschen andererseits sinnvoll und geboten. Wir werden auch diesen Punkt in unsere weiteren Gespräche mit Politik und Kostenträgern (Verhandlung für Pflegesätze) einbringen.

### **Neueröffnung Dissen**

Im zeitlich und finanziell gesetzten Rahmen konnte das neue Seniorenzentrum in Dissen fertiggestellt werden. Wir freuen uns sehr, dass die Einrichtung mit ihren 22 Apartments im betreuten Wohnen sowie 68 Pflegeplätzen eine gute Nachfrage erfährt. Die aktuelle Auslastung liegt bei 21 vermieteten Apartments und 52 belegten Pflegeplätzen.

Die Bedingungen der Altenpflege sind im Blick auf die Refinanzierung in Niedersachsen noch immer schwieriger als in Nordrhein-Westfalen. Dennoch hoffen wir sehr, dass es uns gelingt, durch eine gute Belegung der Einrichtung und weitere Pflegesatzverhandlungen zu einer Situation zu kommen, in der die Einrichtung in Dissen ausgeglichen geführt werden kann.

Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Vorbereitung und dem Aufbau des Seniorenzentrums Dissen engagiert beteiligt waren und sind. Unter der Leitung von Frau Susanne Langemeyer ist sehr schnell eine gute Integration der Einrichtung in Dissen gelungen. Die Neue Osnabrücker Zeitung überschrieb einen Bericht zur Eröffnung der Einrichtung mit den Worten: "Bethel ist in Dissen angekommen". Wir hoffen sehr, dass es gelingt, diesen guten Start auch in eine dauerhaft anerkannte und qualitativ hochwertige Altenpflege in und um Dissen zu etablieren.

### **Vorplanung Breipohlshof (Energetische Bauwerke und Ambient Assisted Living)**

Die Planungen für die Nachfolgeeinrichtung am Breipohlshof haben sich einige Monate länger hingezogen, als vorher geplant. Dies hat jedoch einen sehr positiven Hintergrund. Die bisherigen Pläne haben eine nochmalige Überarbeitung erfahren mit dem Ziel, das neue Gebäude energetisch so zu bauen, dass ein sog.

Passivhaus-Standard erreicht wird. Mit diesem sehr hohen Standard wollen wir durch drastische Energieeinsparung einen nachhaltigen ökologischen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen leisten. Diese Bauweise wird durch verschiedene staatliche Förderprogramme (100-Klimaschutzsiedlung) unterstützt, so dass auch die langfristige ökonomische Bilanz positiv beeinflusst wird.

Neben diesem ökologischen Ansatz wollen wir im Betrieb der Einrichtung darüber hinaus verschiedene modernste technische Assistenzsysteme einsetzen, die sowohl für die betreuten Bewohner und Bewohnerinnen als auch für die Mitarbeitenden Unterstützung und Erleichterung darstellen. Hierbei geht es z. B. um erhöhte Sicherheit bei Sturzgefährdung und Erleichterung der Orientierung, aber auch um Unterstützung bei der Kommunikation mit den Angehörigen.

Für die genannten Aspekte waren nicht nur zeitaufwendige Überplanungen notwendig, sondern wir haben auch neue Kontakte, so z. B. zum Fraunhofer-Institut Duisburg und zum CITEC-Institut<sup>1</sup> der Universität Bielefeld aufgebaut. Die bisherige Zusammenarbeit mit diesen Fachleuten erweist sich auf diesem, für die Altenhilfe relativ neuen Gebiet, als sehr anregend und weiterführend.

Wir hoffen, trotz dieser Zeitverzögerungen noch in diesem Jahr mit dem Bau beginnen zu können, so dass mit einer Fertigstellung im Januar/Februar 2013 zu rechnen ist.

### **v. Plettenberg-Stift**

Mit der Fertigstellung der Einrichtung Breipohlshof Anfang 2013 werden ca. 80 Bewohner und Bewohnerinnen des v. Plettenberg-Stiftes dorthin umziehen.

Die Planungen für die weitere Verwendung des Gebäudes mit betreutem Wohnen in Kombination mit einem kleineren Altenhilfeangebot für die Schilligshofsiedlung haben insofern einen Rückschlag erlitten, als nach Prüfung der Gegebenheiten die Diakonie Brackwede wie auch danach eine große Wohnungsbaugesellschaft von diesen Plänen Abstand genommen haben.

Zurzeit erfolgt noch einmal eine interne Prüfung, ob ein solcher Plan mit eigenen Kräften und staatlichen Förderprogrammen unter der Bedingung einer ausgeglichenen ökonomischen Bilanz umsetzbar ist.

Hierzu waren und sind zeitlich sowie planerisch aufwendige Abstimmungsgespräche mit Kommune, Ministerium und Banken notwendig.

### **Wechsel Einrichtungsleitung Elim**

Nach 11 Jahren ist Frau Petra Knirsch aus der Leitung des Hauses Elim in die Leitung des Fachseminars für Altenpflege gewechselt. Wir freuen uns, dass wir mit Herrn Lars Kozian einen fachlich versierten und in der Leitungstätigkeit engagierten Einrichtungsleiter für das Haus Elim gewinnen konnten. Das Haus Elim wird

---

<sup>1</sup> CITEC = Cognitive Interaction Technology

auch in Zukunft besondere konzeptionelle Angebote machen müssen, um die Plätze gut belegen zu können. Ein neuer konzeptioneller Ansatz wird gegenwärtig unter der Überschrift "Junge Pflege" aufgebaut.

### **Elim MeH<sup>2</sup> – Behandlungspflege**

Seit der Renovierung des Hauses Elim im Jahre 1999 gehört die Pflege von Menschen im Wachkoma zum Auftrag der Einrichtung. Wir freuen uns sehr, dass unter der Pflegedienstleitung von Frau Halina Kottsieper dieser Bereich bei der MDK-Prüfung ebenfalls mit sehr gut bewertet worden ist.

Im vergangenen Jahr hat uns in der Direktion dieser Bereich immer wieder intensiv beschäftigt. In der Kontroverse zwischen den verschiedenen Kostenträgern (Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Landschaftsverband Westfalen Lippe) ist immer wieder unklar, wie in Zukunft die Versorgung von Menschen im Wachkoma finanziert werden soll. Die aufwendige Pflege wird in unseren Gesprächen von der Kostenträgerseite immer deutlicher infrage gestellt. Wir hoffen sehr, dass es gelingt, eine angemessene gute Versorgung der betroffenen Menschen in diesem Ringen um Zuständigkeiten und Finanzmittel sicherzustellen.

### **Akquise Ehrenamt**

Im Rahmen des Projektes "Spielräume zurückgewinnen – Zukunft sichern" wurde in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel vereinbart, die bisher zentrale Verantwortung für die Gewinnung von ehrenamtlich engagierten Menschen in die Verantwortung der jeweiligen Stiftungs- und Unternehmensbereiche zu geben. Menschen, die sich im Ehrenamt für Einzelne oder Gruppen einsetzen, sind für die Qualität der Einrichtungen Bethels von großer Bedeutung. Hervorgegangen aus der Laienhilfe Bethel hatte bis zum 30. Juni 2011 die Freiwilligenagentur Bethel die Verantwortung für die Bearbeitung von Anfragen zum Thema Ehrenamt sowie zur inhaltlichen und fachlichen Begleitung von Führungskräften und Ehrenamtlichen.

Gemeinsame Regeln für das Ehrenamt, ein gemeinsamer Internetauftritt und eine zentrale Telefonannahme von Interessentenanfragen werden in Zukunft die Klammer um das jeweils unterschiedliche Engagement der einzelnen Stiftungs- und Unternehmensbereiche zum Thema Ehrenamt bilden. Die räumliche Dezentralisierung von Einrichtungen und Diensten sowie die sozialräumliche Orientierung im jeweiligen Stadtgebiet bzw. Ortsteil machen einen neuen konzeptionellen Ansatz für das Thema Ehrenamt notwendig.

In unserer Verantwortung für die Freiwilligenagentur Bethel engagieren wir uns für den Wechsel in dieser konzeptionellen Ausrichtung. Parallel dazu haben wir für die Stiftungen Sarepta und Nazareth eine eigene neue Struktur zur Bearbeitung des Themenbereiches Ehrenamt entwickelt. In allen Einrichtungen und

---

<sup>2</sup> MeH = Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen

Diensten gibt es verantwortliche Personen für das Thema Ehrenamt sowie Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren. In jeder Einrichtung werden die dort ehrenamtlich Tätigen begleitet und der gezielte Versuch unternommen, neue Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen. Daneben gibt es eine zentrale Rufnummer, bei der sich allgemein interessierte Menschen für eine ehrenamtliche Tätigkeit in unseren Arbeitsfeldern melden können. Von dort aus werden sie an geeignete Einrichtungen und Dienste vermittelt.

### **Hospizarbeit**

Seit Januar 2010 nehmen wir als Direktion die Verantwortung für die Betriebsführung des Stationären Hospizes „Haus Zuversicht“ wahr. Die inhaltliche Führungsverantwortung liegt direkt beim Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Angetrieben durch das Engagement von Schwester Adelheid Rieffel und vielen anderen Menschen hat sich in Bethel und bundesweit eine fachlich qualifizierte und inhaltlich etablierte Arbeit der Hospizbewegung entwickelt. Unter der Leitung von Frau Ulrike Lübbert ist das stationäre Hospiz Haus Zuversicht ein bedeutender Eckpunkt in der Hilfe für Menschen in der Begleitung von Sterbe- und Trauerprozessen.

Wir freuen uns sehr, dass wir dieses Themenfeld durch die neue Zuordnung in der Betriebsführung zu den Stiftungen Sarepta und Nazareth enger mit unseren Angeboten der ambulanten und stationären Pflege verbinden und vernetzen können.

### **Aufbau Kinderhospiz**

Parallel dazu engagieren wir uns auch im Aufbau des Kinderhospizes. Im Jahr 2012 wird der Bau fertiggestellt. Gegenwärtig laufen unter der Leitung von Frau Ulrike Lübbert und Frau Mechthild Fortkord die Vorbereitungen für den personellen Aufbau.

Im Jahr 2011 konnten wichtige konzeptionelle Vorbereitungen und Vereinbarungen für eine gute Zusammenarbeit im Hilfeangebot für Kinder und ihre Familien erreicht werden. In enger Vernetzung sollen in Zukunft das Kinderzentrum des Evangelischen Krankenhauses Bielefeld, Kinderärztinnen und Kinderärzte aus Bielefeld und dem Umland sowie unser ambulanter Pflegedienst " Bethel ambulant" mit dem Kinderhospiz Bethel Kindern und ihren Familien die jeweils sinnvollste gewünschte Hilfe ermöglichen.

### **Ausbau der Hospizarbeit im Bielefelder Süden**

Es ist ein besonderer Grund zur Dankbarkeit, dass es in diesem Jahr gelingen konnte, in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Hospizarbeit im Bielefelder Süden eine weitere halbe Stelle zur Koordination des Einsatzes von Ehrenamtlichen einzurichten. Diakonin Anna Scheilke nimmt diese Aufgabe seit März 2011 in enger Kooperation mit der Diakonie Brackwede und den anderen

Beteiligten in der Hospizarbeit im Bielefelder Süden wahr. Der Schwerpunkt ihrer Aufgabe liegt dabei auf der Koordination von Einsätzen Ehrenamtlicher in der Begleitung Sterbender auch in stationären Einrichtungen.

## ***Personalarbeit***

### **Fachkräftemangel im Arbeitsfeld Altenhilfe**

Aktuelle Studien namhafter Institutionen sowie eine Vielzahl von Tagungen zu diesem Thema machen deutlich, wie umfassend die Problemstellung ist und dass sie uns viele Jahre beschäftigen wird.

„Die Knappheit an Pflegekräften wird zu einem verstärkten Wettbewerb um Arbeitskräfte führen. Um Arbeitskräfte zu halten bzw. zu gewinnen, müssen höhere Löhne gezahlt und verstärkt in die Aus- und Weiterbildung der Pflegekräfte investiert werden.“ So beschreibt die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young die Situation in ihrer aktuellen Studie „Stationärer Pflegemarkt im Wandel“<sup>3</sup> die Situation.

Der Mangel an Fachkräften wird sich weiter zuspitzen und aller Voraussicht nach wird auch ein Mangel an Hilfskräften entstehen. Als Direktion haben wir uns mit diesem Thema mehrfach intensiv beschäftigt und in Abstimmung mit den anderen Stiftungs- und Unternehmensbereichen, die im Arbeitsfeld Altenhilfe der vBS Bethel tätig sind, Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit dem wachsenden Personalmangel entwickelt.

### **Dem Fachkräftemangel begegnen**

Mit Unterstützung der Strategischen Stabsstelle für Personal und Bildung der vBS Bethel wurden folgende Ansätze entwickelt:

Mittels einer differenzierten Personalstrukturanalyse wurden die zu erwartenden Personalbedarfszahlen für die nächsten Jahre ermittelt. Deutlich wird, dass der schon jetzt vorhandene Personalbedarf durch die wachsende Zahl an Pensionierungen nochmals steigen wird. Durchschnittlich liegt der Personalbedarf über den Ausbildungskapazitäten, die wir selbst haben. Das bedeutet, wir müssen neben den Absolventinnen und Absolventen der eigenen Ausbildungsstätten weiteres Personal gewinnen.

Vor diesem Hintergrund bemühen wir uns um einen Ausbau der Ausbildungskapazitäten für den Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers. Deutlich ist, dass bei allen inhaltlichen Vorteilen einer integrierten oder generalisierten Gesundheits- und Pflegeausbildung die spezifische Ausbildung für das Arbeitsfeld Altenpflege unverzichtbar ist. Wir freuen uns sehr darüber, dass das Fachseminar für Altenpflege der Stiftung Sarepta zum 1.10.2011 einen weiteren Vollzeitausbildungskurs mit 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmern beginnen konnte. Dies

---

<sup>3</sup> Ernst & Young: Stationärer Pflegemarkt im Wandel, 2011, S. 35

ist auch durch gute Kooperation mit dem Ev. Johanneswerk Bielefeld im Blick auf die Zuordnung von Ausbildungsplätzen möglich gewesen.

Wir haben die Potenziale von Hilfskräften im Blick auf mögliche Qualifizierung zur Fachkraft wahrgenommen und ganz konkret erste Mitarbeitende motiviert und unterstützt, eine Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger aufzunehmen. Dieses Element soll in den nächsten Jahren ein stetiger Baustein unserer Personalgewinnungsmaßnahmen sein.

Wir wollen die Potenziale der Mitarbeitenden, die gegenwärtig bei uns sind, stärken und sie darin unterstützen, möglichst lange im Arbeitsfeld Altenhilfe ihre Arbeitskraft und Motivation einsetzen zu können. Dazu gehört auch, dass wir im Gespräch mit den Mitarbeitenden ihre eigenen Entwicklungen befördern wollen. Deshalb überarbeiten wir das Instrument des Mitarbeitendengesprächs so, dass es auch verbindlich mit allen Mitarbeitenden in unserem Stiftungsbereich eingesetzt werden kann.

Die besonderen Rollen und Verantwortungsgrade für Fachkräfte (Pflegekoordinator/Pflegekoordinatorin, stellvertretende Pflegedienstleitung, Pflegedienstleitung) werden als gezielte Möglichkeiten für Mitarbeitende zur eigenen Laufbahnentwicklung ausgebaut und angeboten. Diese besonderen Verantwortungsrollen sind für die Qualität unseres Stiftungsbereiches Altenhilfe von Bedeutung. Für alle drei Rollen bieten wir interne und externe Schulungsmöglichkeiten und haben ein System der konkreten Aufbauentwicklung von zukünftigen Führungskräften für die Altenhilfeeinrichtungen entwickelt. Erfahrene Pflegekoordinatorinnen und Pflegekoordinatoren erhalten die Möglichkeit, durch befristete Übernahme der Rolle einer stellvertretenden Pflegedienstleitung diese Rolle kennenzulernen und die vom Gesetz geforderten notwendigen Leitungserfahrungen zu sammeln. Dabei sollen sie auch verschiedene Einrichtungen unseres Stiftungsbereiches kennenlernen. Bei Interesse und Eignung bieten wir gleichzeitig die Möglichkeit zur Qualifizierung zur leitenden Pflegefachkraft und damit zur Eröffnung einer Laufbahn als Pflegedienstleitung an.

Im Rahmen unserer Beziehungen mit der ungarisch reformierten Kirche in Ungarn, Rumänien und der Slowakei prüfen wir, ob ein geregelter Austausch von Arbeitskräften sowohl in unseren Einrichtungen als auch in den diakonischen Diensten der verschiedenen Kirchen und Regionen ein sinnvolles Austauschprogramm von Arbeitskräften und Fachkenntnissen sein kann.

Die Spannung zwischen Steuerung der Vollkräftezahl auf der einen Seite und dem Negativ-Effekt von befristeten Verträgen auf der anderen Seite werden wir auch in naher Zukunft aushalten müssen. Hierbei bemühen wir uns auch einrichtungsübergreifend, allen Mitarbeitenden, die einen befristeten Vertrag haben und mit denen wir langfristig gerne arbeiten wollen, eine Entfristung ihrer Arbeitsmöglichkeiten zu eröffnen.

Neben diesen Maßnahmen gibt es ein weiteres Bündel an verschiedenen, auch auf mittelfristige Wirkung zielende Aspekten. Hieraus nur einige genannt: Auf- und Ausbau gezielter Schulpartnerschaften zur Nachwuchsgewinnung, Ausbau der Möglichkeiten für kurzzeitige und Jahrespraktika, Verbesserung der internen und externen Kommunikation, Aufbau eines fachlichen Netzwerkes für alle Mitarbeitenden des Stiftungsbereiches Altenhilfe und anderes mehr.

Grundsätzlich brauchen wir auch einen neuen gesellschaftlichen Blick auf das Arbeitsfeld Pflege.

So bringen wir die rechtlichen Forderungen nach grundlegend besserer personeller Ausstattung, besserer Vergütung, besseren Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, Verbindung von beruflicher und privater Pflege) in den fachverbandlichen und politischen Diskurs laufend ein. Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden wollen wir dabei aber auch daran arbeiten, die Selbstdarstellung unseres Arbeitsfeldes selbstbewusster auszugestalten. Wenn wir selbst landauf und landab das Arbeitsfeld als völlig unattraktiv darstellen, tragen wir eben auch dazu bei, dass wir kaum noch Nachwuchs für diese gesellschaftlich wichtige Arbeit finden. Die wachsende Zahl von Menschen im hohen Alter und in pflegebedürftigen Lebenssituationen braucht Mitarbeitende, die fachlich versiert, sozial kompetent, in existentiellen Lebenssituationen belastbar und mit Blick und Einfühlungsvermögen für die einzelnen Menschen im Alter sowie ihre Familienangehörigen ihren Dienst tun. Wir sind dankbar, dass wir davon sehr viele Mitarbeitende haben, und wir werben mit all diesen Mitarbeitenden dafür, Nachwuchs für diese wichtige Aufgabe zu gewinnen.

### **Umbau des Personalwesens**

Die Stiftungen Sarepta und Nazareth tragen neben der Verantwortung für die eigenen Mitarbeitenden in den Einrichtungen der Stiftungen und Gemeinschaften die Personalverantwortung für die Entsendungsverhältnisse von Schwestern der Sarepta Schwesternschaft sowie Mitgliedern der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im zentralen Bereich und den Dienstleistungszentren der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, die kaufmännischen Ausbildungsplätze der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, die Bearbeitung von Initiativbewerbungen, die für die gesamten v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel eingehen, sowie einzelne kleinere weitere Einheiten. Diese Aufgaben sind aus unterschiedlichen Strukturen im Bereich der Stiftungen Sarepta und Nazareth in den vergangenen Jahren zusammengewachsen. Im Zusammenhang mit dem vorgegebenen Stellenabbau aus dem Projekt „Spielräume zurückgewinnen – Zukunft sichern“ für den Personalbereich (siehe Jahresbericht 2009/2010) entstand nun die Notwendigkeit, den Personalbereich aufgrund aktueller personeller Wechsel an diese neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Auf der Grundlage von inhaltlichen und strukturellen Kriterien haben wir neue Zuordnungen für die einzelnen Personalreferentinnen/Personalreferenten sowie Sachbearbeiterinnen festgelegt. Dabei wurden

auch entsprechende Vertretungsregelungen festgelegt. Das nachfolgende Schaubild zeigt auf, welche Mitarbeitenden für welche Personalberichte verantwortlich sind:

Bereich	Stiftungen Sarepta/Nazareth intern	Zentraler Bereich/ Dienstleistungszentren	Stiftungsbereich Altenhilfe Bethel	Diakone/ Diakoninnen/ Diakonissen/ Diakonische Schwestern in Entsendungsverhältnissen
Name				
Frau Elke Behrend-Bauer Teamassistentenz/Sachbearbeitung			X	X (Sarepta)
Frau Heike Flachmann Teamassistentenz/Sachbearbeitung	X	X		X (Nazareth)
Herr Andreas Langer Personalreferent	X	X		
N.N. Personalreferent/in				X (Nazareth)
Schwester Sabine Redeker Personalreferentin			X	X (Sarepta)
Frau Yvonne Spiertz Personalreferentin			X	
Schwester Christiane Stelter Personalreferentin			X	X

Berücksichtigt wurde hierbei ebenfalls, dass die Arbeitsbelastungen durch eine entsprechend vergleichbare Zuordnung von Personalfällen übereinstimmen. Das Besetzungsverfahren für eine weitere Stelle für den Bereich der Entsendungsverhältnisse läuft gegenwärtig. Im Zusammenhang mit der Entwicklung weiterer

Instrumente für die Personalarbeit in einem Projekt „ePersonal“ (Elektronische Personalakte, verbesserte elektronische Arbeitsprozesse, Bewerbungsmanagement) können wir hier einen leistungs- und entwicklungsfähigen Personalbereich sicherstellen.

## **Personalarbeit für Mitglieder der Gemeinschaften**

Im Diskurs mit dem Mitarbeitervertretungsausschuss für die Entsendungsverhältnisse haben wir die aus unserer Sicht notwendigen Entwicklungsschwerpunkte für die Personalarbeit im Blick auf die Schwestern der Sarepta Schwesternschaft sowie die Mitglieder der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth erörtert. Hierbei werden wir uns im kommenden Jahr auf folgende Aspekte konzentrieren: Die personalwirtschaftlichen Prozesse sollen durch eine gezielte Aufgabenteilung zwischen Personalreferentinnen/Personalreferenten und den Teamassistentinnen verbessert werden. Zugleich wollen wir die elektronische Datenverarbeitung konsequenter als bisher nutzen, um die notwendigen Informationen für eine gezielte Personalarbeit im Blick auf die Mitglieder in den Entsendungsverhältnissen zu unterstützen. Die drei folgenden Bereiche Stellenvermittlung, Qualifizierung und Gesundheitsförderung stellen dabei besondere Schwerpunkte dar.

## **Stellenvermittlung**

Der seit Jahren im Sozial- und Gesundheitsbereich fast völlig zum Erliegen gekommene normale Arbeitsmarkt (Neueinstellungen, Stellenwechsel, Renteneintritte, ...) kommt wieder in Bewegung. Geprägt ist er gegenwärtig allerdings von Ansätzen eines „Gleichzeitigen des Ungleichzeitigen“. Wir haben bereits jetzt Mangelsituationen in bestimmten Arbeitsfeldern (Altenpflege, Jugendhilfe, Gesundheits- und Krankenpflege, ...) bzw. in bestimmten Regionen (Norddeutschland, Mitteldeutschland, ländliche Regionen in Rheinland-Westfalen-Lippe). Daneben haben sich neue Wege der Stellenmärkte entwickelt (Internetbörsen, Vermittlung von bestimmten Führungspositionen durch Unternehmensberatungen, Karriereagenturen, ...). Auch wir bekommen zunehmend Anfragen zur Vermittlung von diakonischen Schwestern, Diakonissen, Diakoninnen und Diakonen. Darüber freuen wir uns sehr. Zugleich erleben wir, dass für Geschwister bei dem Träger, bei dem sie seit längerem tätig sind, keine Entwicklungsperspektiven mehr möglich sind. Wir wollen diese Entwicklungen gezielt zueinander bringen und durch entsprechende Vermittlungsbemühungen hier zu positiven Perspektiveröffnungen für Mitglieder der Gemeinschaften kommen. Dabei wird es auch darum gehen, neue Wege in der Stellenvermittlung zu gehen. Z. B. wollen wir durch gezielte Hospitationen, Praktika oder befristete Wechsel in einen Arbeitsbereich sowohl den Mitgliedern die Möglichkeit geben, neue Arbeitsfelder kennenzulernen, als auch Trägern, Mitglieder kennenzulernen. Hierfür ist selbstverständlich Voraussetzung, dass der gegenwärtige Träger einen solchen Weg mitgeht. In ersten Ansätzen können wir dies gegenwärtig praktizieren.

## **Qualifizierung**

Gerade in den letzten Monaten wird zunehmend deutlich, dass die fehlende Fachhochschulqualifikation für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, Erzieherinnen/Erzieher oder andere Fachschulausbildungen erhoffte und gewünschte Perspektiven unmöglich machen. Hierbei wollen wir nochmals gezielt die Möglichkeiten eines berufsbegleitenden Studiengangs an der Fachhochschule der Diakonie mit den Geschwistern ins Gespräch bringen. Gerade diese Notwendigkeit war Grund für die Gründung und Konzeptionierung der Fachhochschule der Diakonie: Berufstätigkeit und notwendiges Studium verbinden zu können. Neben einem möglicherweise notwendigen Studium müssen aber immer wieder im Bereich der Personalarbeit für Entsendungsverhältnisse die Qualifizierungsmöglichkeiten durch Fort- und Weiterbildungen im Verhältnis zwischen Mitglied der Gemeinschaft, Träger des Entsendungsvertrages und der Stiftung Sarepta bzw. der Stiftung Nazareth als Träger des Dienstvertrages beraten und entwickelt werden.

## **Gesundheitsförderung**

Als Direktion haben wir uns entschlossen, den Dienstauftrag von Schwester Sabine Redeker im zeitlichen Umfang etwas auszuweiten. Wir freuen uns, dass sie im Personalbereich die Aufgabe der besonderen Koordination des Themenfeldes Gesundheitsförderung übernommen hat. Sie hat sich zu diesem Themenbereich zusätzlich qualifiziert und wird diesen Aspekt auch in die Personalarbeit für Entsendungsverhältnisse einbringen. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass wir alle in unserem Leben länger arbeiten müssen. Eine möglichst gute Gesundheit ist dafür eine wichtige Basis. Deshalb wird auch dieser Aspekt in den Entsendungsverhältnissen in seiner Bedeutung immer deutlicher und wir wollen ihn gezielt und bewusst in die individuelle Begleitung der Geschwister einbringen.

## ***Bildungsarbeit***

### **Projekt zur Weiterentwicklung der theologisch-diakonischen Bildungsangebote der Stiftungen Sarepta und Nazareth**

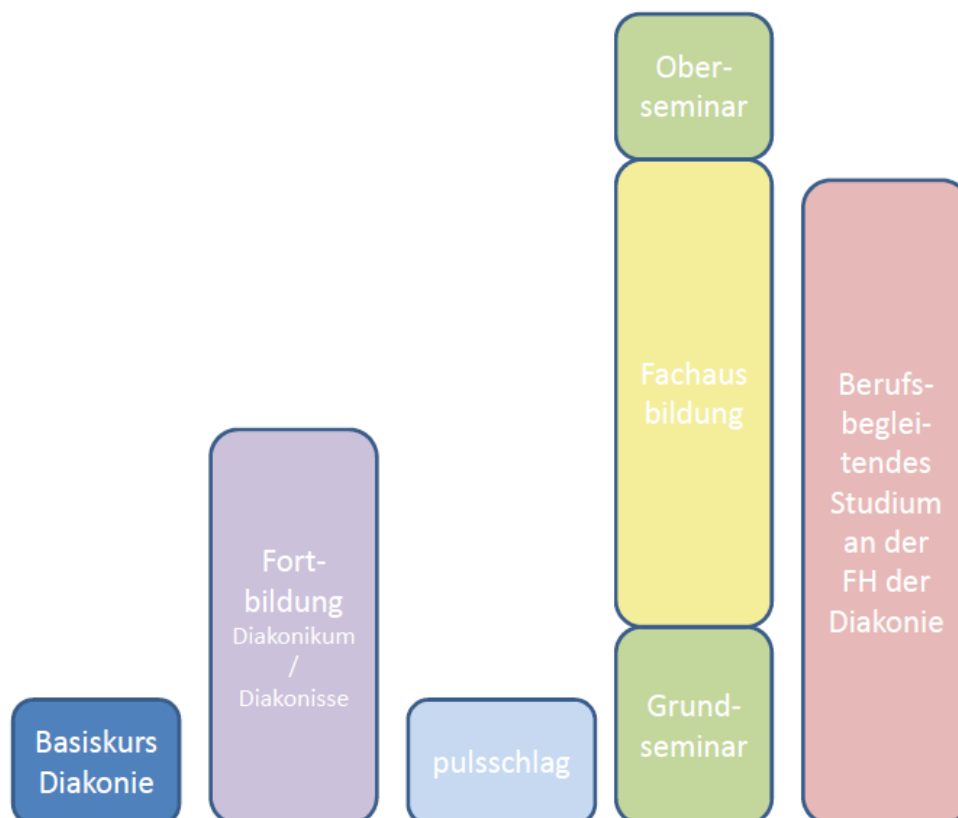
Aufgrund des Wechsels von Pastor Dr. Klaus Hillringhaus zum Ev. Johanneswerk zum Jahresbeginn 2011 haben wir uns entschieden, die notwendige Entwicklungsarbeit zum Konzept der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde sowie der theologisch-diakonischen Bildungsangebote der Stiftungen Sarepta und Nazareth in einem Projekt zu bearbeiten. Die Projektleitung hat Diakon Thomas Roth übernommen. Gegenwärtig befindet sich das Projekt in der abschließenden Phase und wird aller Voraussicht nach in den Tagen um das Forum der Gemeinschaften herum (12. November 2011) seine Arbeit auch durch abschließende Vorlagen für Vorstand und Direktion beenden. Aus dem Projekt heraus wollen wir hier einige Zwischenergebnisse benennen.

Zunächst war eine Aufgabe im Projekt, eine Grundstruktur für die inhaltlich curriculare Aufbauweise unserer Angebote zu entwickeln. In Zukunft sollen vier thematische Grundsäulen alle Angebote für die curriculare Struktur durchziehen. Die Überschriften dieser sollen lauten:

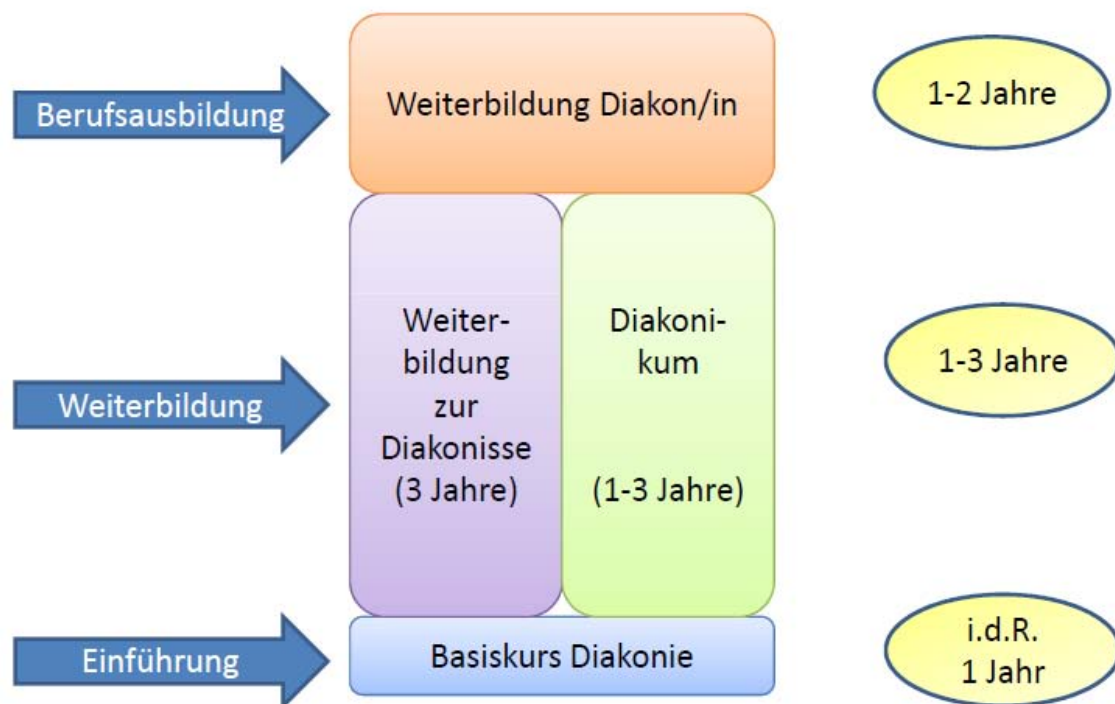
- Das Evangelium kommunizieren
- Menschen (in existentiellen Situationen) unterstützen
- In Strukturen handeln
- Diakonisch handeln und gestalten

Mit diesen inhaltlichen Grundstrukturen werden die bereits bisher vorhandenen sowie neue Angebote so aufeinander bezogen, dass daraus einerseits Lerngruppen bezogene Angebote als auch individuelle Lernwege entstehen können. Die nachfolgenden Darstellungen erläutern die dadurch möglich gewordene neue Zuordnung der bisherigen Elemente.

Bisherige Angebote ohne inhaltliche Verbindung und strukturelle Bezogenheit:



Die bisherigen Angebote standen eher unverbunden nebeneinander.



Die Angebote sind jetzt aufeinander bezogen und können aufbauend wahrgenommen werden.

Grundsätzlich haben wir entschieden, in Zukunft den Basiskurs Diakonie und die Weiterbildung zur Diakonisse aufeinander zu beziehen. In Summe enthalten sie dann in der Nachfolge aufeinander die notwendige Stundenzahl, die auch von den Landeskirchen im Blick auf die gottesdienstliche Beauftragung im Diakonat erwartet wird. Außerdem setzen wir damit die Empfehlungen aus dem gemeinsamen Papier der Verbände im Diakonat (Kaiserswerther Verband, Zehlendorfer Verband und VEDD) um. Ebenso konnten wir einen Rahmen für die Definition der Voraussetzungen für die Teilnahme an der Weiterbildung zur Diakonisse festlegen. Diesen werden wir in unserem weiteren Gesprächsgang mit der Evangelischen Kirche von Westfalen einbringen und hoffen, damit einen weiteren Beitrag zur Profilierung eines kirchlich anerkannten Amtes der Diakonisse zu liefern.

Wie im Schaubild sichtbar, sind die Angebote in Zukunft modular aufgebaut. Dies ermöglicht einerseits einen auch aufbauenden Durchlauf durch alle Angebote und andererseits den Quereinstieg bei entsprechenden Vorkenntnissen. Damit eröffnet diese neue Angebotspalette ebenfalls allen bisherigen Studierenden der Evangelischen Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde aus der Ausbildung zur Diakonin/zum Diakon, diese in Form einer Weiterbildung auch zum Abschluss zu bringen. Mit einer kleinen Gruppe von vier Personen starten wir dazu gerade den ersten Durchgang. Dieser Weg sichert allen, die ihre Ausbil-

derung mit Diakoninnen-/Diakonen-Examen und Einsegnung abschließen wollen, das auch tun zu können. Zugleich kann dieses Angebot auch Menschen mit theologisch-diakonischen Vorkenntnissen aus anderen Ausbildungszusammenhängen einen Weg zur berufsbegleitenden Ausbildung zur Diakonin zum Diakonen (bei entsprechenden Voraussetzungen einer anerkannten Fachausbildung) möglich zu machen. In diesem Kontext haben wir im Projekt auch die neuen Überlegungen zur Schaffung eines deutschen Qualifizierungsrahmens betrachtet. Dieser Ansatz macht den Versuch, neben formellen Lernerfahrungen (Schule, Berufsausbildung, Studium) auch informelle Lernleistungen anerkennungsfähig zu machen.

Daneben wollen wir im Jahr 2012 klären, ob es für einen Ausbildungsgang "Diakon/Diakonin mit Pflegeschwerpunkt" eine ausreichende Nachfrage gibt. Da der Studiengang "Diakonie im Gemeinwesen" an der Fachhochschule der Diakonie den Abschluss als Diakon/Diakonin mit dem Studium der sozialen Arbeit verbindet, würde sich das Profil der Fachausbildungen mittelfristig darauf reduzieren. Angesichts eines wachsenden Mangels an Pflegefachkräften ist dies personalpolitisch nicht wünschenswert. Besser wollen wir in konzeptioneller Verzahnung von theologisch-diakonischer Qualifizierung und den verschiedenen Ausbildungsangeboten der Gesundheits- und Krankenpflege, der Heilerziehungspflege sowie der Altenpflege in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel ein attraktives Ausbildungsangebot schaffen.

Für die Weiterentwicklung der Ausbildungsformen sollen ebenfalls Angebotsformen des Blended Learning<sup>4</sup> geprüft und eingeführt werden.

Zum Auftrag Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde soll neben diesen Angeboten auch gehören, die vorhandenen Kompetenzen in Kooperation mit "Bildung und Beratung Bethel" in entsprechende Fortbildungsangebote sowie Inhouseschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sowie weiterer Träger in Kirche und Diakonie einzubringen. Außerdem werden die Dozentinnen und Dozenten der Bildungsstätte theologisch-diakonische Bildungsangebote für die Mitglieder der Gemeinschaften machen. Auch dadurch wollen wir den Dienst der bereits ausgebildeten und aktiven Geschwister stärken und unterstützen.

Auf der Basis des curricularen Konzeptes wurden im Rahmen des Projektes wirtschaftliche Kalkulationen für alle Angebote entwickelt. Diese Kalkulationen fließen in die Finanzplanung für die Bildungsstätte ein. Mit dem Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel wird im Rahmen des Einsatzes der Stiftungsmittel in den Stiftungen Sarepta und Nazareth zu klären sein welchen Rahmen die Ausstattung der Bildungsstätte haben kann. Die Ergebnisse des Pro-

---

<sup>4</sup> *Blended Learning* oder Integriertes Lernen bezeichnet eine Lernform, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von traditionellen Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt.

jektes werden anschließend mit dem Landeskirchenamt erörtert und hoffentlich entsprechende Anerkennungen erreicht sowie Vereinbarungen getroffen werden.

## **Weiterentwicklung des Fachseminars für Altenpflege**

### **Wichtige Schritte zu mehr Attraktivität**

Angesichts der zu geringen Teilnehmerszahlen in den Kursen des Fachseminars in zurückliegenden Jahren und dem gleichzeitig wachsenden Bedarf an Pflegefachkräften ist unser oberstes Ziel für die Weiterentwicklung der Altenpflegeausbildung die Steigerung der Attraktivität als bessere Basis für die Gewinnung von Auszubildenden. Deshalb sind die Dozentinnen und das Sekretariat des Fachseminars aus dem Lydiaheim in das Haus Nazareth umgezogen und wir haben die Raumkapazitäten für die Unterrichtsgestaltung auf beide Häuser ausgeweitet. Die Seminarräume im Lydiaheim wurden saniert, technisch besser ausgestattet und ein spezieller Bereich für die praktische Ausbildung mit entsprechenden Ausbildungsgegenständen erstellt.

Ein zweites wichtiges Ziel war der Einstieg in die Vollzeitausbildung (3 Jahre) neben der bisher angebotenen Teilzeitausbildung (4 Jahre). Wir freuen uns sehr, dass es nach dem ersten Schritt im Oktober 2010 (Initiativprogramm des Landesregierung NRW) gelungen ist, mit Zustimmung des Regierungspräsidiums einen zweiten Vollzeitkurs mit 28 Teilnehmenden zum 1.10.2011 zu beginnen. Im Rahmen der Ausweitung wurden zum Oktober des vergangenen und Oktober dieses Jahres zwei Mitarbeiterinnen mit dem Unterrichtsschwerpunkt Pflegepädagogik zusätzlich eingestellt.

Im April 2010 wechselte die Leitung des Bereiches Fachseminar für Altenpflege von Frau Beate Aufderstroth zu Frau Petra Knirsch. Wir danken beiden für ihre engagierte Arbeit im Zusammenwirken mit den Mitarbeiterinnen des Fachseminars für Altenpflege. Wir freuen uns sehr, dass inhaltlich und organisatorisch auch in 2011 dieser Entwicklungsschub konsequent fortgesetzt wurde.

### **Zukunft der Altenpflegeausbildung**

Anfang 2011 kündigte die Bundesregierung für Herbst 2011 einen Referentenentwurf für eine integrierte Pflegeausbildung (Kinderkrankenpflege, Altenpflege) an. Nach der Stagnation der letzten Jahre in der Weiterentwicklung in der Pflegeausbildung schien hier ein tatsächlicher Schritt gewollt zu sein. Leider gibt es bisher keine Anzeichen, dass noch in diesem Jahr oder auch in dieser Legislaturperiode mit einem entsprechenden Entwurf wirklich zu rechnen ist.

Die Landesregierung NRW arbeitet ihrerseits an Möglichkeiten, die Ausbildung für Altenpflegerinnen und Altenpfleger zu verbessern. Der wachsende Personalmangel ist Grund genug und Motivation für diese Schritte. So ist vorgesehen, die Finanzierung der praktischen Ausbildungsplätze in den stationären Pflegeein-

richtungen durch eine Umlage aller stationären und ambulanten Pflegeanbieter zu regeln. Bisher werden die Ausbildungsplätze zusätzlich zum normalen Pflegesatz durch einen Aufschlag auf den Pflegesatz von den Pflegebedürftigen selbst finanziert. Außerdem plant die Landesregierung den Aufbau weiterer Ausbildungsplätze für Altenpflegerinnen und Altenpfleger. Wir begrüßen diese Initiativen sehr und hoffen, dass dadurch die Ausbildungssituation grundlegend verbessert werden kann. Unklar ist zurzeit, wann die Umstellung auf die Umlagefinanzierung tatsächlich kommt.

Angesichts der zu erwartenden rückläufigen Zahlen von Schulabgängerinnen und -abgängern wird der Wettbewerb um Auszubildende, ebenso wie angesichts des Mangels an Altenpflegerinnen und Altenpflegern bei gleichzeitig steigenden Pensionierungszahlen um Ausgebildete, weiter an Schärfe zunehmen. Vor dem Hintergrund der politischen Prozesse zur Ausbildungsreform, Refinanzierung der Ausbildung und der Wettbewerbssituation um Auszubildende und Ausgebildete führen wir gegenwärtig einen sehr kooperativen Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern des Ev. Johanneswerkes Bielefeld zu Möglichkeiten, abgestimmt mit diesem Wettbewerb umzugehen. Gemeinsames Oberziel dieser Überlegungen ist die Steigerung der Attraktivität von Ausbildung für Menschen, die im Arbeitsfeld Altenpflege tätig werden wollen. In diesen Gesprächen denken wir über alle Möglichkeiten nach, wie diese Attraktivität durch Kooperation und gemeinsames Handeln gesteigert werden kann.

## **Verantwortung für das Betheljahr**

Mit dem 1. Januar 2011 hat der Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel der Stiftung Nazareth die Verantwortung für die Durchführung des Betheljahres (FSJ<sup>5</sup> oder BFD<sup>6</sup>) übertragen. Das Betheljahr wird angeboten und durchgeführt durch die Freiwilligenagentur Bethel. Nach der Gesetzeslage stellt ein FSJ oder ein BFD eine besondere Form des Freiwilligendienstes in Verbindung mit dem Bildungsangebot dar. Mindestens 25 Seminartage sind für ein Jahr vorgeschrieben. Sowohl der praktische Einsatz als auch die Bildungsangebote sollen der Persönlichkeitsentwicklung und beruflichen Orientierung der Teilnehmenden im Betheljahr dienen. Dieser konzeptionelle Schwerpunkt zeichnet das Betheljahr aus. Mit ihren so unterschiedlichen praktischen Einsatzmöglichkeiten bieten die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel den Teilnehmenden des Betheljahres eine große Palette an Erfahrungsmöglichkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen.

Wir sind dankbar, dass der Vorstand mit dieser Zuordnung des Betheljahres den Bildungsauftrag der Stiftungen Sarepta und Nazareth gestärkt hat. Wir wollen diese Chance nutzen und durch konzeptionelle Entwicklung und inhaltlich gute Arbeit in verschiedenen Stiftungs- und Unternehmensbereichen eine gute

---

<sup>5</sup> Freiwilliges Soziales Jahr

<sup>6</sup> Bundesfreiwilligendienst

Dienstleistung anbieten sowie den Teilnehmenden des Betheljahres eine besondere Erfahrung und ein gutes Bildungsangebot bieten. Wir begreifen das als Herausforderung, eine solche Dienstleistung auf der Basis gemeinsamer Regeln in dezentraler Struktur gegenwärtig von Siegen bis Cuxhaven anzubieten.

### **Ausbau des Betheljahres**

In einem Projekt wurden Ziele für den Ausbau des Betheljahres in Vorausschau auf den weiteren Rückgang des Zivildienstes erarbeitet. Beim Start des Projektes war noch nicht absehbar, dass durch die gesetzliche Änderung zur Aussetzung des Wehr- und Zivildienstes tatsächlich der Zivildienst so schnell komplett entfallen würde. Das Projekt konnte auf der Basis der bereits vor zehn Jahren getroffenen Entscheidung zur Einführung eines Betheljahres auf die dort bisher gut erarbeitete Grundlage aufbauen. Es wurden Ziele für den Ausbau (Größenordnung, organisatorische Fragen sowie inhaltliches Konzept) entwickelt und festgelegt. Die Freiwilligenagentur Bethel arbeitet seit Januar nun an der Umsetzung dieser Ziele in Kooperation mit den Stiftungs- und Unternehmensbereichen.

### **Vom Zivildienst zum Bundesfreiwilligendienst**

Die Bundesregierung hat zum Jahresbeginn 2011 beschlossen, den Wehr- und Zivildienst auszusetzen. Innerhalb nur weniger Monate musste deshalb ein Umstieg von einem verpflichtenden Zivildienst auf einen neuen, rein freiwilligen Bundesfreiwilligendienst (BFD) gestaltet werden. Dieser Umstieg war angesichts des Tempos und vieler offener Fragen ein zunächst etwas holpriger Weg. Und auch für das kommende Jahr werden noch eine Reihe von Fragen und Abstimmungen in der Vereinbarkeit von Bundesfreiwilligendienst mit dem bisherigen Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) zu beantworten bzw. zu treffen sein. Beispielsweise stehen eine klare gesetzliche Regelung zur Kindergeldberechtigung von Teilnehmenden des Bundesfreiwilligendienstes sowie eine inhaltliche und organisatorische Abstimmungen der Zusammenarbeit mit den ehemaligen Zivildienstschulen aus.

Wichtigste Aufgabe aller Beteiligten (Träger eines FS J/BFD, Einrichtungen und Dienste, Länder und Bundesregierung, Zivildienstschulen und Bundesamt) wird aber weiter sein, den Wechsel vom verpflichtenden Zivildienst zu einem freiwilligen Einsatz von Menschen so attraktiv wie möglich zu gestalten, damit das Interesse daran groß bleibt und angesichts sinkender Schulabgänger-zahlen sogar möglichst gesteigert werden kann.

Den Mitarbeitenden der Freiwilligenagentur Bethel ist es gelungen, für das Betheljahr 2011/2012 396 junge Menschen zu gewinnen. Darüber freuen wir uns sehr und hoffen, dass sowohl die Erfahrungen der Praxis als auch das Erleben des pädagogischen Programms im Betheljahr möglichst viele junge Menschen auch längerfristig für eine Ausbildung und Berufstätigkeit in unseren Einrichtungen und Diensten motiviert.

## **Neuausrichtung der Freiwilligenagentur Bethel**

Die Freiwilligenagentur Bethel entwickelt sich dabei von einer Agentur, die bisher mit dem Schwerpunkt Bielefeld und Ostwestfalen junge Menschen im Betheljahr begleitet hat, zu einer Agentur als Dienstleister für die verschiedenen Stiftungs- und Unternehmensbereiche in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Neben dem Angebot von Seminargruppen in Bielefeld wurden in diesem Jahr Seminargruppen im Ruhrgebiet sowie Niedersachsen aufgebaut. Das Landessozialamt Niedersachsens hat uns mittlerweile als Träger eines FSJ in Niedersachsen anerkannt. Mitarbeitende der Agentur sind dort vor Ort tätig und setzen das Konzept des Betheljahres in Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern des jeweiligen Stiftungs- und Unternehmensbereiches der vBS Bethel um, derzeit von Siegen bis Cuxhaven. Auch im kommenden Jahr gilt es, diesen inhaltlichen und organisatorischen Wandel der Freiwilligenagentur Bethel fortzuführen.

## **Fachhochschule der Diakonie**

### **Aufbau neuer Studiengänge und Professuren**

Besonders erfreulich ist, dass die Fachhochschule der Diakonie auch im vergangenen und diesem Jahr ihren Aufbau- und Wachstumsprozess fortsetzen konnte. Neue Studiengänge wurden entwickelt (Diakonie im Gemeinwesen, Heilpädagogik, Gesundheitsmanagement, Psychische Gesundheit) und dafür notwendiges Personal eingestellt. Insgesamt ist wahrnehmbar, dass an Rektorat und Lehrkörper der Fachhochschule hohe Anforderungen durch die rasanten Entwicklungen im Bildungsbereich gestellt werden. Schrittweise etabliert sich die Fachhochschule der Diakonie immer weiter im Bereich der Fachhochschulen und gewinnt an Anerkennung und Akzeptanz.

### **Herausforderung zwischen knappen Ressourcen und Anforderungen der Entwicklung**

Es wird auch in der nahen Zukunft für die Fachhochschule der Diakonie eine spannungsvolle Aufgabe sein, im Rahmen von begrenzten Ressourcen neben dem aktuellen Lehrbetrieb gleichzeitig neue Entwicklungen und Forschungsprojekte zu bearbeiten. Erfreulicherweise gelingt es den Mitarbeitenden der Fachhochschule auch in diesem Bereich (Forschung) neue Aufträge zu bekommen und so das Profil der Fachhochschule zu schärfen.

## ***Theologie/Diakonie***

### **Aufarbeitung der Leiderfahrung von Menschen**

Die Aufarbeitung der Leiderfahrungen von Menschen in Einrichtungen der Fürsorgeerziehung der fünfziger und sechziger Jahre, aber auch in weiteren Einrichtungen und Diensten wurde auch im Berichtszeitraum fortgeführt. Bundestag, Länder, Kommunen und kirchliche Träger haben weiter daran gearbeitet, wie auf der Basis der Ergebnisse des Runden Tisches Heimerziehung Anerkennungen von Leiderfahrungen, Belastungen und Aufwand ganz konkret umgesetzt werden können. Auch wenn uns die Auseinandersetzung mit diesen Schattenseiten unserer Geschichte schmerzt und unangenehme Erkenntnisse zu Tage führt, wollen wir sie fortsetzen. Wenn auch im Einzelfall gefundene Regelungen unbefriedigend bleiben, so hoffen wir doch, dass der Beitrag einer sachgemäßen Aufarbeitung für die betroffenen Menschen zumindest deutlich macht, dass wir anerkennen, welche Leiderfahrungen sie in Einrichtungen von Kirche und Diakonie machen mussten.

Die Evangelische Kirche von Deutschland und das Diakonische Werk der EKD haben in einer Erklärung ihre Sichtweise zu den Erkenntnissen zum Ausdruck gebracht und für das erlittene und von den betroffenen Menschen auch heute noch zu tragende Leid um Verzeihung gebeten.

### **Inhaltliche Arbeit liegt vor uns**

Der Zeitraum zwischen Herbst 2010 und Herbst 2011 war wieder einmal von hohem Tempo in Entwicklung und Aufgaben geprägt. Als Direktion ist uns bewusst, dass die inhaltliche Arbeit an wichtigen Themen (Ziele, Sinn und Motivation für Mitarbeitende in diakonischen Einrichtungen, Weiterentwicklung unseres Umgangs mit der Spannung zwischen ökonomischen Anforderungen und inhaltlichen Zielen, Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Wandel und zunehmender Pluralität als Herausforderung für Kirche und Diakonie) dabei zu kurz gekommen ist. Wir haben als Direktion begonnen zu prüfen, wie wir hier die Arbeitsprozesse so gestalten können, dass Freiräume für notwendige inhaltliche Arbeit entstehen. Wir freuen uns sehr, dass die in den letzten Jahren entwickelte Kultur von Einkehrtagen für Führungskräfte und einer einmal jährlich gemeinsamen Klausur aller Führungskräfte in so guter Weise auch in diesem Jahr erlebbar waren. Wir merken selbst, dass daraus auch für uns wichtige Motivation und Stärkung hervorgeht.

### **Ökonomie und Organisation**

Die Tendenz des Verlustes an ökonomischer Kraft der Stiftungen Sarepta und Nazareth konnte durch die Maßnahmen der Konsolidierung in den vergangenen Jahren gestoppt (Nazareth) bzw. abgebremst (Sarepta) werden. In den kommenden Jahren erwarten wir eine weiterhin sehr anfordernde ökonomische Situation. Es wird auch weiterhin eine konzentrierte ökonomische Steuerung nötig

sein, um unsere Angebote in engen ökonomischen Rahmenbedingungen langfristig gesichert und qualifiziert weiterzuentwickeln.

### **Weiterentwicklung Diakonissenversorgung**

In den vergangenen Monaten haben wir mehrfach und umfassend über die Weiterentwicklung der Diakonissenversorgung diskutiert. Dabei haben wir in Gesprächen mit Mitarbeitenden dieses Bereiches nach sinnvollen Lösungen gesucht. Wir nehmen wahr, dass sich die Anforderungen in der Begleitung der Diakonissen in der genossenschaftlichen Form, die noch nicht in einem Pflegebereich leben, inhaltlich verändern. Dafür gibt es zwei wesentliche Ursachen. Die erste Ursache ist die veränderte Lebenssituation bei gestiegenem Altersdurchschnitt und dem daraus erwachsenen individuellen Begleitungs- und Hilfebedarf. Zugleich nimmt verständlicherweise die Kraft zur gegenseitigen Hilfe ab. Als Direktion sind wir gemeinsam mit der Schwesternschaftsleitung und dem Schwesternrat für das große ehrenamtliche Engagement vieler Schwestern in der Begleitung von Diakonissen im Feierabend sehr dankbar. Gemeinsam sehen wir aber auch, dass dieses Engagement begrenzt und nicht mehr ausbaubar ist, so dass auch bei geringerer Zahl von Schwestern in der Versorgungsordnung die Anforderungen an Begleitung steigen.

Deshalb sind wir gegenwärtig in Gesprächen zur Frage der Weiterentwicklung der Versorgungsmöglichkeiten. Ideen zur Verbesserung sind erarbeitet und im Rahmen der Jahresplanung 2012 werden wir klären, welche dieser Ideen in welcher Weise umgesetzt werden können.

### **Umbau Hauswirtschaft / Service Gesellschaft**

Bereits im vergangenen Jahresbericht haben wir darüber informiert, dass aufgrund der nicht ausreichenden Refinanzierung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen durch die Kostenträger eine strukturelle Lösung gefunden werden muss. Wir haben uns gegen den Weg eines Outsourcing entschieden und selbst eine neue Servicegesellschaft gegründet. Alle bisherigen Mitarbeitenden aus Hauswirtschaft, Service und Technik arbeiten zu den bisherigen Konditionen weiter und wurden in einem Bereich zusammengefasst. Frau Katharina Poggenklaß hat die Leitung dieses Bereiches übernommen. In diesem Jahr haben wir eine Servicegesellschaft gegründet, die in Zukunft neue Mitarbeitende zu einem entsprechenden branchenüblichen Tarif einstellen wird. Diese eigene Servicegesellschaft wird dann in Schritten Leistungen in Hauswirtschaft, Service und Technik in unseren Einrichtungen wahrnehmen. Durch die andere Tarifstruktur und die Erbringung der Leistungen durch eine eigene Tochtergesellschaft können wir voraussichtlich auf längere Sicht gesehen die Lücke zwischen Erträgen für Hauswirtschaft, Service und Technik und dem Aufwand für diese Leistungen schliessen.

## **Umsetzung Ergebnisse aus dem Projekt Spielräume**

Wir haben auch in diesem Berichtszeitraum die Vorgaben aus dem Projekt Spielräume weiter umgesetzt. Insgesamt sollen am Ende des Prozesse in unseren Bereichen 13,8 Vollzeitstellen abgebaut sein. Dadurch senken wir die eigenen Verwaltungskosten und entlasten die Bereiche Pflege, Betreuung, Begleitung und Bildung. Wir sind uns bewußt, dass diese Umstellungen in jeder einzelnen Situation für betroffene Mitarbeitende Veränderungen zur Folge haben. Arbeitsabläufe verändern sich. Arbeitsplätze und Aufgaben verändern sich. Teamzusammensetzungen verändern sich. Grundsätzlich werden die Abbauvorgaben durch normale Fluktuation (Wechsel bzw. Berentung) oder Übernahme neuer Aufgaben umgesetzt. Sie sind nicht mit existentieller Bedrohung verbunden.

## **Weiterentwicklung der Organisation (Abläufe)**

Angesichts zunehmender Qualitätsanforderungen bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung setzen wir konsequent auf die Einführung von Arbeitsmethoden, die zur Entlastung für Mitarbeitende führen. So wurden zum 1.1.2011 in all unseren Bereichen das elektronische Programm zur Bearbeitung von Eingangsrechnungen „YAMBS“ und ein verändertes Berichtswesen über die in Bethel verwendete Buchhaltungssoftware „SAP“ eingeführt. Wir bauen die Organisation von Abläufen über das Intranet aus und engagieren uns im Projekt „ePersonal“, mit dem verbesserte Arbeitsbedingungen für das Personalwesen und die Führungskräfte entwickelt werden sollen.

## **B. Weitere inhaltliche Entwicklungen in unseren Arbeits- und Handlungsfeldern**

### ***1. Aus-, Fort- und Weiterbildung***

#### **Bildung & Beratung Bethel**

Unser Institut Bildung & Beratung Bethel erfüllt 4 Funktionen:

- Die betriebliche Fort- und Weiterbildung und Beratung für die vBS Bethel
- Die öffentliche und berufliche Bildung, die alle Leistungsangebote externen Kunden des Sozial- und Gesundheitswesens sowie in Diakonie, Kirche und Gesellschaft macht
- Die Bildung für Menschen mit Behinderungen
- Das Seelsorgeinstitut – im Auftrag der Ev. Kirche in Deutschland, EKD

Insgesamt zeigt sich auch im Berichtszeitraum 2010/2011 eine hohe Nachfrage nach den Angeboten von Bildung & Beratung Bethel. Dies deuten wir als einen Ausweis über die Qualität in der Bedarfserhebung, Planung, Durchführung und

Auswertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Organisations- und Personalentwicklungsprozessen durch die Mitarbeitenden von Bildung & Beratung Bethel.

Steigende Nachfrage verzeichnen wir in den Bereichen der Qualifizierung für Führungskräfte, bei Beratungsweiterbildungen, bei Fortbildungen zu Pflegethemmen und Sozialraumorientierung sowie im Bereich Arbeit und berufliche Rehabilitation. Bei den Beratungsformaten wurden neben Coaching, Supervision und Moderation insbesondere Großgruppenkonferenzen und -methoden intensiv genutzt.

Neu entwickelt wurden Angebote zu interreligiöser und interkultureller Kompetenz, diakonisch-theologische Seminare für Führungskräfte, Qualifizierungsprogramme für die Wohnungslosenhilfe und der Einsatz von Methoden des Prozessmanagements in der Organisationsberatung.

Zudem wurde ein Ressort zur Entwicklung von Personalentwicklungs- und Bildungsangeboten zur Personalgewinnung geschaffen.

Im März 2011 konnte ein weiterer Kooperations-Studiengang „Pflegepädagogik“ mit der Fachhochschule Münster mit 40 Teilnehmenden starten. Die bundesweite Nachfrage ist erfreulich hoch, ein weiterer Durchgang sowie ein Master-Aufbaustudiengang sind in Vorbereitung.

Das vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte Projekt „Sucht im Alter“ ist erfolgreich gestartet. Wir können dadurch mit verschiedenen Kooperationspartnern über 3 Jahre dieses bislang kaum bearbeitete Fachthema mit differenzierten Methoden untersuchen und in der Folge Bildungskonzepte für verschiedene Zielgruppen entwickeln.

Zum Profil von Bildung & Beratung Bethel gehört selbstverständlich das Bildungsangebot für Menschen mit Behinderungen. Wir sind dankbar, dass auch im zurückliegenden Berichtszeitraum durch die finanzielle Unterstützung des Vorstandes der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sowie der Stiftungs- und Unternehmensbereiche Bethels dieses Programm durchgeführt werden konnte. Wir konnten ein bundesweites, von der Stiftung Mensch gefördertes Projekt „Interessen vertreten – aber wie?“, erfolgreich abschließen und einen vielbeachteten Dokumentations- und Materialienband herausgeben. Besondere Aufmerksamkeit galt dem Aufbau von Kooperationen in verschiedenen Regionen – insbesondere mit Volkshochschulen. Unser Ziel ist es, unsere Erfahrung und Kompetenz in bestehende kommunale Bildungsangebote einzuspeisen, um Menschen mit Behinderungen auch an diesen inklusiven Lernorten bedarfsgerechte Bildungsangebote machen zu können. Diese Arbeit ist bundesweit einzigartig und findet in der Fachöffentlichkeit hohes Interesse.

Das Seelsorgeinstitut Bethel unter dem Dach von Bildung & Beratung Bethel bietet als Projekt der Ev. Kirche in Deutschland EKD und der landeskirchlichen Konferenzen differenzierte Weiterbildungen in Spezialseelsorge für Kliniken, Justiz-

vollzug, Altenheimen u. a. m. an. Die Veranstaltungen und unsere Expertise genießen hohe fachliche Anerkennung. Wir stehen gegenwärtig in Beratungen mit der EKD zur Weiterentwicklung der Seelsorge in Deutschland. Gleichwohl besteht berechtigte Sorge, dass sich die EKD aus der Finanzierung zurückziehen wird. Wir prüfen deshalb vorausschauend die Möglichkeiten der Zukunftssicherung des Projektes.

### **Fachhochschule der Diakonie (FHdD)**

Im Dezember 2010 waren 273 Studierende an der FH der Diakonie eingeschrieben. 117 Studierende haben sich dabei in den Studiengängen „Diakonie im Gemeinwesen“ (38 Studierende), „Mentoring“ (25 Studierende), „Heilpädagogik“ (18 Studierende) und „Management“ (36 Studierende) neu eingeschrieben.

Im Oktober 2010 konnte der erste Studienjahrgang mit 51 Absolventen in einer feierlichen Übergabe der Bachelor-Urkunden verabschiedet werden.

Nachfolgend skizzieren wir die neuen Studiengänge (weiterführende Informationen finden Sie auf den Internetseiten der Fachhochschule der Diakonie [www.fh-diakonie.de](http://www.fh-diakonie.de)):

**Diakonie im Gemeinwesen:** Seit Oktober 2010 wird der neue Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen – Soziale Arbeit“ angeboten; die Nachfrage und auch die Zahl der immatrikulierten Studierenden waren sehr hoch: über 70 Bewerbungen, 38 Immatrikulationen. Die Abbruchquote in diesem Studiengang wird (ggü. den anderen Studiengängen) höher eingeschätzt, da bei den grundständig Studierenden die finanzielle Situation ein erhöhtes Risiko darstellt.

**Heilpädagogik:** Ebenfalls seit Oktober 2010 läuft der Vorkurs des Studiengangs „Heilpädagogik“. Hier gab es 18 Immatrikulationen. In Süddeutschland kam der Studiengang mangels Bewerbern nicht zu Stande. Auch in Bielefeld wurde die geplante Zahl an Immatrikulationen nicht erreicht.

**Gesundheitsmanagement:** Es wurde entschieden, die Planung des Studiengangs „Gesundheitsmanagement“ mit unterschiedlichen Differenzierungsmöglichkeiten (Altenpflege, Krankenpflege, Ergotherapie etc.) nicht weiterzuführen. Stattdessen soll (ab WS 2011) ein spezifischer Studiengang in Pflegewissenschaften angeboten werden (berufs- und ausbildungsbegleitend, Akkreditierung: 2011).

**Psychische Gesundheit:** Der Studiengang „Psychische Gesundheit/ Psychiatrische Pflege“ (Beginn März 2011) wurde 2010 akkreditiert.

Die Vorbereitungen zur Re-Akkreditierung der Studiengänge „Management im Sozial- und Gesundheitswesen“ und „Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen“ haben bereits begonnen.

## **2. Pädagogik**

### **Alice-Salomon-Haus**

Die Belegung im **Betreuten Wohnen für Mutter & Kind** unterlag in diesem Jahr starken Schwankungen. Es konnten schon zu Beginn des Jahres neue Mütter im Alice-Salomon-Haus aufgenommen werden. Der Hilfebedarf bei einigen Frauen wurde jedoch immer höher, so dass durch die Mitarbeitenden eine adäquate Betreuung nicht mehr geleistet werden konnte. Dadurch fanden im ersten Halbjahr auch wieder kurzfristige Auszüge statt. Zudem gab es bei manchen Müttern Probleme durch die Einnahme von Drogen, so dass vermehrt der Kontakt zur Drogenambulanz aufgenommen werden musste. Bei zwei Müttern halfen keine zusätzlichen Hilfen und individuellen Betreuungsformen, so dass deren Kinder aufgrund einer Kindeswohlgefährdung in die Obhut des Jugendamtes gegeben werden mussten.

In der zweiten Jahreshälfte hat sich die Belegung im Mutter-und-Kind-Bereich wieder stabilisiert und die Nachfrage an Plätzen hat stark zugenommen.

Der **Bereich Jugendwohnen** war weiterhin gut ausgelastet und alle sieben zur Verfügung stehenden Plätze konnten belegt werden.

Die in den letzten Jahren bereitgestellten Spendenmittel für die pädagogische Arbeit im Jugendwohnen konnten auch in diesem Jahr für eine zusätzliche Mitarbeiterin, für diverse Freizeitaktivitäten und gezielte finanzielle Unterstützungen der Frauen verwendet werden.

Kontinuität gibt es erfreulicherweise weiterhin bei der ehrenamtlichen Unterstützung in der Betreuung der Kinder von unseren Müttern durch einige Diakonissen Sareptas. Einzelne Schwestern sind nun schon seit vielen Jahren aktiv beteiligt und wir sind sehr dankbar für diese begleitende Hilfe.

## **3. Stiftungsbereich Altenhilfe**

### **Allgemeine Entwicklung**

#### **Projekt des Fachausschusses Altenhilfe zu Ethikfragen**

Die Ethik-Kommission der vBS Bethel hat mit den Positionspapieren „Handeln an der Grenze zwischen Leben und Tod“ und „Stellungnahme zum Umgang mit lebenserhaltenden Maßnahmen bei schwer kranken und sterbenden Menschen“ bereits grundsätzliche Leitlinien für den Umgang mit Fragestellungen am Lebensende definiert. Bei den Beratungen im Fachausschuss Altenhilfe wurde jedoch deutlich, dass die geänderten rechtlichen Grundlagen (Patientenverfügung) wie auch die spezifischen Bedingungen des Arbeitsfeldes Altenhilfe weitere ethische Fragestellungen aufwerfen. Daher ist geplant, dass wir in Zusammenarbeit mit dem Unternehmensbereich Bethel im Norden sowie der Altenhilfe in der Region Berlin/Brandenburg im Rahmen eines Projektes des Fachausschusses ein

Konzept für den Aufbau und die Arbeit von Ethikkomitees in der Altenhilfe erarbeiten.

### **Bau der Einrichtung Breipohlshof**

Wie schon zu Anfang des Jahresberichtes erläutert, wird der Bau der Pflegeeinrichtung Breipohlshof mit 80 Pflegeplätzen und 17 Wohnungen Ende dieses Jahres beginnen.

Für die barrierefreien Wohnungen, die sich mit der Pflegeeinrichtung im gleichen Baukörper befinden, ist ein Vermarktungs- und Betreuungskonzept zu entwickeln.

Ein besonderes Konzept ist auch für eine separate Demenzwohngruppe zu erarbeiten, die ebenfalls mit 8 Plätzen ein besonderes Angebot der Einrichtung darstellen wird.

Die in dem Bau geplanten technischen Assistenzsysteme sind in Deutschland bisher nur an wenigen Stellen, bzw. noch gar nicht erprobt, so dass am Breipohlshof eine bundesweit einmalige Einrichtung entsteht, die in Fachkreisen sicherlich großes Interesse auf sich ziehen wird. Mit den beteiligten Instituten, Firmen und besonders mit den Mitarbeitenden sind diese neuen Konzepte und Arbeitsbedingungen gezielt vorzubereiten und zu begleiten. Darüber hinaus bedarf die Zusammensetzung der Teams und der Übergang vom v. Plettenberg-Stift einer auch mit der Mitarbeitendenvertretung abgestimmten Planung.

Neben der aufwendigen Baubegleitung stellen diese besonderen Bedingungen im nächsten Jahr für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar.

### **Besondere Angebote im Seniorenzentrum Dissen**

Die erfreulich gute Annahme und Belegung der Pflegeeinrichtung und der Wohnungen in Dissen lassen hoffen, dass eine Vollbelegung im Frühjahr 2013 nach ca. 11 bis 12 Monaten erreicht werden kann. Insbesondere die Nachfrage nach den „eingestreuten“ Kurzzeitpflegeplätzen ist sehr hoch, so dass überlegt werden muss, ob in dieser Einrichtung nicht ein kleinerer Bereich für solitäre Kurzzeitpflege geschaffen werden sollte, um auch zukünftig für die Ortschaft eine Entlastungsmöglichkeit für Angehörige vorhalten zu können. Bei einer Vollbelegung mit ausschließlich Dauerpflegeplätzen wäre dies nicht mehr möglich.

Eine weitere Attraktivität in der Einrichtung wird der spezielle Sinnesgarten für Bewohnerinnen und Bewohner mit Demenz darstellen, für den im letzten Monat ausreichend Spendenmittel eingegangen sind, und der in Zusammenarbeit mit Lehrern und Schülern der örtlichen Hauptschule geplant wird und 2012 umgesetzt werden soll.

## **Sozialmedizinische Familiennachsorge durch Bethel ambulant**

Zum weiteren Aufbau und zur weiteren Differenzierung wird Bethel ambulant im November 2011 mit dem neuen Angebot der „Sozialmedizinischen Familiennachsorge“ beginnen.

Hierbei geht es auf der Grundlage des § 43 Abs. 2 SGB V um die stetig steigende Anzahl von Früh- und Neugeborenen, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die unter einer chronischen oder schwersten Erkrankung leiden, die sich zwangsläufig auf das gesamte Familienleben auswirkt. Viele Patienten und ihre Eltern sind in einem immer unübersichtlicher werdenden Sozial- und Gesundheitswesen mit der Bewältigung der Krankheit und insbesondere mit der Durchführung der notwendigen Behandlungsmaßnahmen überfordert. Hier setzt die sozialmedizinische Nachsorge als Versorgungsform an und verfolgt die Ziele der Sicherstellung des Behandlungserfolges, die Verkürzung des Klinikaufenthaltes, die Förderung der Krankheitsbewältigung sowie die Integration der Betroffenen im Alltag.

Aufgrund der komplexen Problematik wird Bethel ambulant interdisziplinär mit Psychologen, Sozialpädagogen, Seelsorgern und Ernährungsberatern zusammenarbeiten. Grundlage und Voraussetzung ist hierbei der seit kurzem abgeschlossene Kooperationsvertrag mit der Ev. Krankenhaus Bielefeld gGmbH (EvKB), Klinik für Kinder- und Jugendmedizin.

Mit diesem neuen Angebot erhoffen wir uns eine weitere Stärkung und inhaltliche Ergänzung des bisher sehr gut nachgefragten Arbeitsschwerpunktes der intensivpflegerischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen.

## **4. Hospizarbeit**

### **Pflegesatzverhandlungen für das Hospiz Haus Zuversicht**

Wie in den letzten Wochen immer wieder in der Presse zu lesen war, gibt es zurzeit eine erhebliche Auseinandersetzung zwischen den Krankenkassen und den stationären Hospizen in NRW um einen für die Hospize auskömmlichen Pflegesatz. Auch wir sind mit dem Haus Zuversicht in diese Auseinandersetzung involviert. Das bisherige Pflegesatzangebot der Kostenträger reicht bei weitem nicht aus, um eine Refinanzierung der Einrichtung, die gesetzlich schon immer einen 10%tigen eigenen Trägeranteil voraussetzte, zu gewährleisten.

In enger Abstimmung mit unseren Verbandsvertretern des DW RWL und in der bewährten kollegialen Zusammenarbeit mit dem Dortmunder Hospiz, wird es in den kommenden Monaten noch intensiver Verhandlungen mit den Kassen bedürfen, um eine akzeptable Lösung zu erreichen.

Anknüpfend an den gelungenen Besuch der Ministerin Babara Steffens im Altenhilfebereich, hat die Direktion aktuell in einem Brief um ministerielle Unter-

stützung der Position der stationären Hospize gebeten und eine Einladung zum Besuch des Hauses Zuversicht ausgesprochen.

## **Versorgungsvertrag und Aufbau der Arbeit des Kinder- und Jugendhospizes**

Auch das Kinder- und Jugendhospiz bedarf vor der geplanten Aufnahme der Arbeit im März 2012 eines genehmigten Versorgungsvertrages und eines regulären Pflegesatzes. Hierfür laufen zurzeit intensive Vorbereitungen, die sowohl einer aufwendigen und plausiblen Bedarfserhebung als auch einer breit angelegten konzeptionellen Erarbeitung bedürfen. Auch hier wird sich in den Gesprächen mit den Kranken- und Pflegekassen die kontroverse Frage um die Höhe des eigenen Trägeranteiles stellen. Wir sind daher schon jetzt sehr dankbar, dass das öffentliche Interesse und die Unterstützung mit Spenden so überwältigend hoch sind, dass wir auch für den weiteren Betrieb hierin große Hoffnung setzen. Im kommenden Jahr muss deshalb mit dem Dankort ein langfristiges Konzept zur Spendenunterstützung entwickelt werden.

Besonderes Augenmerk liegt in den nächsten Wochen auf der Auswahl der künftigen Mitarbeitenden. Es ist ein sehr großes internes und externes Interesse bei Mitarbeitenden mit den unterschiedlichsten Berufsausbildungen festzustellen. Vorgaben des Landesjugendamtes und der Krankenkassen sind hier jedoch begrenzende Kriterien.

In einer von Pastor Bernward Wolf geleiteten Arbeitsgruppe werden bis auf weiteres alle Aktivitäten gebündelt und notwendige Prioritäten gesetzt.

## **Spezialisierte ambulante pädiatrische Palliativversorgung (SAPPV)**

Ziel der palliativen Versorgung von Kindern und Jugendlichen und ihrer Familien ist ein vernetztes Angebot zwischen klinischen, niedergelassenen, stationären, teilstationären, beratenden und ambulanten Einrichtungen, Praxen, Diensten und Kliniken.

Neben dem stationären Kinder- und Jugendhospiz soll deshalb in enger Zusammenarbeit ein ambulanter Baustein entstehen. Ziel ist der Aufbau eines SAPPV-Teams (spezialisierte ambulante pädiatrische Palliativversorgung).

Seit mehr als einem Jahr entwickelt deshalb eine Arbeitsgruppe aus Vertretern und Vertreterinnen des EvKB/Kinderzentrum, der Initiative „Der Weg nach Hause“, Bethel ambulant und Haus Zuversicht/Kinder- und Jugendhospiz unter der Federführung von Pastor Bernward Wolf ein Konzept für das Angebot einer refinanzierten, ambulanten Palliativversorgung für Kinder und Jugendliche.

Es ist geplant – abgestimmt mit den Krankenkassen, die sich bisher jedoch sehr zurückhalten – den ostwestfälischen Raum durch ein multiprofessionell besetztes SAPPV-Team zu versorgen, und so die bisher Spenden- und ehrenamtlich ge-

stützte Initiative „Der Weg nach Hause“ in ein reguläres Angebot zu überführen.

Die Anbindung des Teams soll über der Leitung des Kinder- und Jugendhospizes geschehen und wir hoffen, die ersten Gespräche mit den Krankenkassen noch in diesem Jahr führen zu können.

## **5. Häuser der Begegnung und Gemeinschaften**

Durch die Ausweitungen im Bildungsbereich (Altenpflegeausbildung, Betheljahr, Fachhochschule der Diakonie) stieg im Berichtszeitraum auch der Bedarf an Seminarräumen. Wir freuen uns, dass wir einerseits das Lydiaheim durch Sanierungsmaßnahmen verbessern konnten. Andererseits freuen wir uns auch, dass es in Kooperation mit der Stiftung Bethel gelungen ist, im Haus Remter (ehemals Teil der Kirchlichen Hochschule Bethel) sowie dem Haus Libanon weitere Seminarräume für die Arbeit der Freiwilligenagentur Bethel einzurichten. Parallel konnten im Haus Libanon auch Wohngemeinschaften für Teilnehmende des Betheljahres sowie für Studierende unserer unterschiedlichen Angebote eingerichtet werden. Daneben konnten im Rahmen des Umbaus des Hauses Ophir zum gemeinsamen Archiv der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sowie der Evangelischen Kirche von Westfalen weitere Seminarräume für die Fachhochschule der Diakonie eingerichtet werden.

Mitarbeitende des Tagungszentrums aus den Bereichen Leitung, Hauswirtschaft, Service und Technik haben mittlerweile eine Organisationsform aufgebaut, die eine Veranstaltungsorganisation und Versorgung in folgenden Häusern ermöglicht und ganzjährig sicherstellt:

- Haus Sarepta
- Mutterhaus / Haus der Stille
- Haus Daheim
- Lydiahheim
- Haus Nazareth
- Ophir
- Haus Horeb
- Terach
- Assapheum
- Haus Remter
- Haus Libanon

## **6. Archive Sarepta-Nazareth**

Ende Januar 2011 konnte das neue Archiv der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel im Haus Ophir offiziell eröffnet werden. Unter einem Dach mit dem Archiv der Evangelischen Kirche von Westfalen können hier sowohl technisch als auch organisatorisch die Dokumente der Geschichte auf aktuell hohem Niveau aufbereitet und gesichert werden. Die bisherigen Archive der Stiftungen Sarepta und Nazareth wurden in dieses Archiv integriert. An dieser Stelle danken wir noch einmal ausdrücklich Schwester Gabriele Göckel und Bruder Reinhard Neumann für deren umfassende grundlegende Arbeit in den Archiven Sareptas und Nazareths und den überdurchschnittlichen Einsatz bei Umzug und Umstellung

der Archive. Neben der alltäglichen Arbeit des Archives boten eine Ausstellung mit Gemälden von Pastor Eberhard Warns sowie eine Ausstellung zur Geschichte Sareptas auf Amrum weitere Möglichkeiten, das neue Archiv kennen zu lernen.

## **7. Gemeinschaften**

Die Kommunikation mit den Gremien und Mitgliedern der Sarepta Schwesternschaft und der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth ist für unsere Direktion von besonderer Bedeutung. Im Berichtszeitraum gab es umfassende und intensive Informationen und Beratungen zur Entwicklung der Stiftungen, der Arbeitsfelder sowie des Dienstes der Mitglieder der Gemeinschaften im Schwesternrat und im Gemeinschaftsrat. Daneben konnten wir wichtige Themen der Entwicklung in weiteren Veranstaltungen vorstellen und durch Gespräche mit Gremien und Mitgliedern der Gemeinschaften wichtige Impulse für die Arbeit der Stiftungen aufnehmen. Nach nunmehr elf Jahren der engen Kooperation und gemeinsamen Führung der Arbeitsfelder in den Stiftungen Sarepta und Nazareth scheint es uns sinnvoll und notwendig zu sein, gerade mit Blick auf die aktuellen Veränderungen in Gesellschaft, Diakonie und Kirche im kommenden Jahr intensiver über die Herausforderungen und unseren Umgang damit gemeinsam nachzudenken. Wir wollen und werden einen besonderen Schwerpunkt in den Themenbereich Auftrag, Ziele und Angebote der Stiftungen und die Kommunikation darüber setzen. Durch den umfassenden Generationenwechsel bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie in Entscheidungsgremien von Trägern in Kirche und Diakonie wird es wichtig sein, dass wir neuen Verantwortungsträgerinnen und -trägern Informationen und Kenntnisse über die Stiftungen und Gemeinschaften von Sarepta und Nazareth vermitteln.

Daneben wollen wir mit den Gremien der Gemeinschaften darüber nachdenken, wie die inhaltliche Zusammenarbeit verbessert werden kann. Insbesondere in den letzten zwei Jahren wurde nochmals deutlich, dass die unterschiedlichen Wahlrhythmen von Schwesternrat und Gemeinschaftsrat eine gemeinsame Arbeit an Inhalten und Themen erschweren. Vielleicht können wir miteinander Ideen entwickeln, wie wir diese Erschwernisse ausgleichen können.

Als Direktion freuen wir uns, dass die Gemeinschaften immer wieder Menschen für eine ehren- oder hauptamtliche Mitarbeit im Diakonat gewinnen. Mit unseren Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Personalarbeit wollen wir das Engagement und den Dienst aller Mitglieder der Gemeinschaften fördern.

## **C. Ökonomie**

Die ökonomischen Rahmenbedingungen für die durch die Stiftungen Sarepta und Nazareth geleistete soziale Arbeit sind weiterhin schwierig. Die Banken- und Wirtschaftskrise hat sich zur Staatsschulden- und Eurokrise entwickelt, wovon insbesondere die südeuropäischen Länder und Irland betroffen sind. Durch die Übernahme von Bürgschaften ist Deutschland in besonderem Maße in der Pflicht, das Scheitern der europäischen Währungsunion abzuwenden. In diesem Zusammenhang ist zwangsläufig auch mit Forderungsausfällen zu rechnen, welche die Verschuldung der öffentlichen Haushalte erhöhen werden. Dies wird nicht ohne Auswirkungen auf die Träger von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen bleiben, da Kommunen und Sozialversicherungen zu Leistungsreduktionen gezwungen sein werden. Hierauf müssen wir mit entsprechenden Struktur- anpassungen und Optimierungen reagieren. Auch wirkt sich die „demografische Entwicklung“ auf unsere Arbeitsfelder aus. Einerseits besteht die Steigerung der Nachfrage nach stationären und ambulanten Plätzen in der Altenhilfe, andererseits fehlen zurzeit schon qualifizierte Arbeitskräfte. In diesem Spannungsfeld zu bestehen, wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein. Wir müssen zeitgerechte, attraktive und bezahlbare Angebote entwickeln, ohne die wirtschaftliche Konsolidierung zu vernachlässigen.

Wichtige Schritte wurden bereits durch die Gründung eines ambulanten Dienstes im Jahre 2009 und die Eröffnung einer weiteren Pflegeeinrichtung in Dissen im März 2011 unternommen. Nach Anlaufverlusten werden auch diese Einrichtungen einen Beitrag zur Konsolidierung leisten.



v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

**Stiftungen Sarepta • Nazareth**

Direktion [verantwortlich: Diakon Werner Arlabosse]

Nazarethweg 5  
33617 Bielefeld  
Telefon: 0521 144-2229  
Telefax: 0521 144-2213

**[www.sarepta-nazareth.de](http://www.sarepta-nazareth.de)**