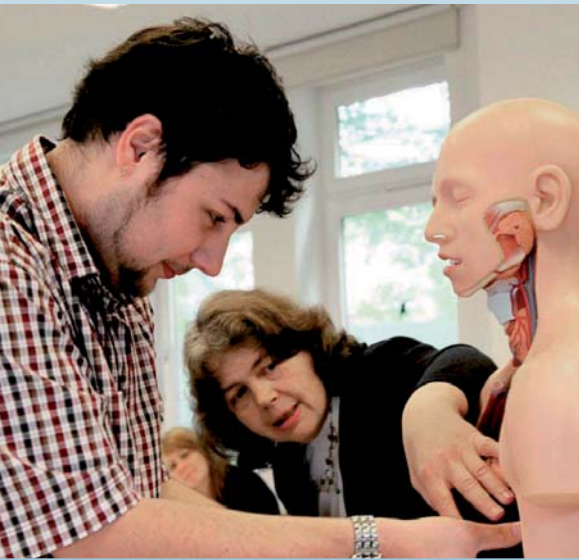


Stiftungen Sarepta • Nazareth



Jahresbericht 2011/2012

Direktion Sarepta • Nazareth

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| VORWORT | 2 |
| A. SCHWERPUNKTHEMEN 2011-2012..... | 3 |
| 1. Mitarbeitendenbefragung 2011 | 3 |
| 2. Personalmarketing | 6 |
| 3. Weiterentwicklung des Bildungsbereiches | 8 |
| 4. Strategieentwicklung für die Stiftungen und Gemeinschaften Sarepta und Nazareth | 11 |
| B. ENTWICKLUNGEN IN UNSEREN ARBEITS- UND HANDLUNGSFELDERN..... | 12 |
| 1. Bildungsbereich..... | 12 |
| 2. Personalbereich..... | 22 |
| 3. Altenhilfe | 23 |
| 4. Ambulante Pflege | 33 |
| 5. Hospizarbeit..... | 34 |
| 6. Jugendhilfe | 35 |
| 7. Ökonomie und Organisation | 36 |
| 8. Diakonische Gemeinschaften..... | 37 |

VORWORT

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

die Stiftungen Sarepta/Nazareth und die zu ihnen gehörenden Gemeinschaften haben mit ihren Bereichen Altenhilfe, Hospiz, Pädagogik und Bildung im Berichtszeitraum 2011/2012 eine weitere dynamische und insgesamt positive Entwicklung erfahren.

In Diskurs und Analyse mit Führungskräften, Mitarbeitenden, in Beratung mit Leitungsgremien der Gemeinschaften, dem Vorstand der Stiftungen und den Mitbestimmungsorganen suchen wir als Direktion einen sinnvollen Weg, um unsere inhaltlichen und fachlichen Ziele bei engen Rahmenbedingungen zu erreichen und sie weiterzuentwickeln.

Das Engagement, die Zuverlässigkeit und Kompetenz der Mitarbeitenden in den verschiedenen Einrichtungen und Diensten sind dabei die Basis unserer Entwicklung.

Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der stationären Altenhilfe, der ambulanten Pflege, der Hospizarbeit, der Mutter-und-Kind-Arbeit, des Bildungsbereiches, der Einkehrarbeit, der Tagungs- und Gästearbeit, der Stabsstellen und der Verwaltungsbereiche, aus dem Personal- und Finanzwesen und der Öffentlichkeitsarbeit. Wir danken auch allen bei uns ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern sowie den Praktikantinnen und Praktikanten und Teilnehmenden im Betheljahr.

Wir hoffen auf eine gute Zusammenarbeit und Unterstützung für die vor uns liegenden Aufgaben und sind uns dabei bewusst, dass diakonische Arbeit auf Dauer nur gelingt, wenn der Geist des Evangeliums von Gottes Menschenfreundlichkeit und Liebe spürbar wird.

Mit herzlichem Gruß


Werner Arlabosse


Carsten Böhrens


Anke Frickmann


Wolfgang Roos-Pfeiffer


Ulrich Strüber

A. SCHWERPUNKTHEMEN 2011-2012

In diesem Kapitel beschreiben wir Themen, die im Berichtszeitraum einen Schwerpunkt gebildet haben und für die Weiterentwicklung unserer Arbeitsfelder von besonderer Bedeutung sind.

Immer wieder ist von uns gefordert, auf aktuelle Entwicklungen in Gesellschaft, Politik und Rechtsprechung zeitnah zu reagieren. Wir bemühen uns, im Rahmen dieser Entwicklungen die unterschiedlichen Aspekte für eine insgesamt sinnvolle und ausgeglichene Entwicklung zu beachten. Wichtige Aspekte sind für uns dabei die Bedürfnisse und Interessen der Adressaten/Kunden unserer Angebote, die Auftragslage der Stiftungen und Gemeinschaften in Sarepta und Nazareth, die Qualitätsziele, die Auswirkungen auf die ökonomische Basis unserer Arbeit und der Bezug zu den Grundsätzen und Zielen der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel.

Die folgenden vier Themen waren besondere Schwerpunkte im Berichtszeitraum September 2011 bis September 2012.

1. Mitarbeitendenbefragung 2011

Die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel hatten sich entschlossen, nach der Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2004 erneut eine Befragung durchzuführen. Mit externer Unterstützung wurde die Befragung durch die Stabsstelle Unternehmensentwicklung gestaltet und ausgeführt. Im September 2011 konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel ihre Meinung zu über 90 Fragen äußern. Die Ergebnisse wurden im Dezember 2011 für die jeweiligen Führungskräfte und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht.

Der Rücklauf lag bei der Befragung in den Stiftungen Sarepta und Nazareth mit 50,3 % sehr niedrig. Diese Zurückhaltung hat uns verunsichert. Ihre Ursachen lassen sich nicht eindeutig einschätzen. Vor dem Hintergrund des geringen Rücklaufs haben wir genau geprüft, ob die Ergebnisse als repräsentativ anzusehen sind. Befragungen dieser Form gelten ab einem Rücklauf von 30 % als repräsentativ. Aber auch die Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen (weiblich/männlich, Alter, Vertragsart z. B. befristete Arbeitsverhältnisse u. a. m.) machten deutlich, dass das Ergebnis als voll repräsentativ anzusehen ist.

Wir haben uns über die insgesamt sehr positiven Einschätzungen der Mitarbeitenden in den Arbeitsbereichen der Stiftungen Sarepta und Nazareth sowie des Stiftungsbereiches Altenhilfe gefreut. Bei genauer Betrachtung machen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung Stärken und Schwächen in der Organisation und der Identität, aber auch den Abläufen und Arbeitsbedingungen sichtbar. Deutliche Unterschiede gab es zwischen Ein-

richtungen und Bereichen in den Themenfeldern Führung, Arbeitsklima, Beziehung zu den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als Arbeitgeber und der Zufriedenheit mit dem Gehalt.

Die wichtigsten positiven Ergebnisse waren i. d. R.:

- die Bewertung der direkten Vorgesetzten
- die Bewertung der Arbeitsbedingungen
- die Erkennbarkeit des christlichen Selbstverständnisses im Arbeitsalltag
- die Bedeutung der diakonischen Identität.

Die wichtigsten negativen Abweichungen lagen in den Bereichen:

- Information
- Teambesprechungen
- Zusammenarbeit und kollegialer Umgang
- Gesundheitsförderung

Im Gespräch mit Teams und Mitarbeitenden erarbeiteten die Führungskräfte in Absprache mit ihren Vorgesetzten einen Maßnahmenkatalog für jede/n Einrichtung bzw. Abteilung/Bereich. Ein Controlling stellt dabei die Durchführung der Maßnahmen sicher. Dieser Prozess wird in das Jahr 2013 hineinreichen.

Als übergeordnete Themenfelder hat die Direktion, auch aus Gesprächen und Analysen mit der Mitarbeitervertretung, fünf Themenfelder identifiziert.

- Teamentwicklung und Führung
- Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse
- Gesundheitsförderung
- Information und Kommunikation
- Kultur eines laufenden Befragungsprozesses aufbauen.

An diesen Themen werden wir– neben den einzelnen Maßnahmen in Einrichtungen und Diensten – in übergreifender Weise arbeiten. Da sich diese Themen auf Weiterentwicklung von Führung, Zusammenarbeit im Team, Umgang mit Belastungen und Arbeitsprozessen sowie die Kommunikation beziehen, sind es allesamt solche Themen, deren Bearbeitung in einem längeren Prozess mit mehreren Schritten erfolgen wird. Das Thema Gesundheitsförderung wird in gemeinsamer Arbeit von Einrichtungen, Stabsstelle Personal & Bildung, Direktion und Mitarbeitendenvertretung mit Unterstützung des Zentrums für Arbeitsmedizin, Prävention und Arbeitssicherheit (ZAPA) im Zusammenhang mit Aktivitäten der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel hierzu gesondert bearbeitet werden.

Das Thema Teamentwicklung und Führung haben wir an verschiedenen Stellen aufgenommen und seine Bearbeitung begonnen (Führungskräfteklausur, Leitungskonferenzen, Führungskräftebildungen, Ausschuss für Arbeitsschutz, Gesundheit und Umweltschutz [ArGuSp/Us]).

Als ein Ergebnis aus der Mitarbeitendenbefragung beschäftigten sich die Führungskräfte aller Bereiche auf der Führungskräfteklausur 2012, in Form eines Open-Space, mit dem Thema „Fahrplan zur Entschleunigung“. In dieser Klausur wurden Ursachen für Zeitdruck, Komplexität und „Beschleunigung“ analysiert und Ideen für einen Fahrplan unserer Organisation in dieser Landschaft entwickelt. Als Direktion haben wir die – um im Bild zu bleiben – „Abfahrtziele, -zeiten und Ankunftspläne“ aufbereitet und als Fahrplanentwurf aufbereitet. Dieser wird nun als nächster Schritt erneut mit den Führungskräften geprüft und für die Umsetzung in einem „Fahrplan für die nächste Arbeitsphase“ beraten. Einige wichtige Elemente sind hierbei:

- Wie gelingt in einer Zeit mit hohem Tempo, einer Vielzahl von Zielen und Anforderungen eine sinnvolle und umsetzbare Prioritätensetzung?
- Wie können wir durch abgestimmte Zuständigkeiten, Bereitschaftsdienste und Vertretungsregelungen für einen gesunden Rhythmus von Arbeitszeit und Freizeit sorgen?
- Wie lässt sich die Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Nachgeordneten zur Prioritätensetzung besser gestalten?
- Wie lässt sich Komplexität verantwortlich reduzieren?
- Wie lassen sich Kommunikation und Gremienarbeit verbessern?
- Welchen Rat und welche Tipps können wir uns je individuell im Umgang mit Zeitdruck und Komplexität geben?

Im Blick auf die eingeführten Gesundheitskreise haben wir eine neue Organisationsform entwickelt, die das Thema in den Einrichtungen stärker verankern wird als bisher. Zusätzlich wurde ein Prozess zur bewussten Reflexion und Gestaltung unserer Unternehmenskultur eingeleitet.

„Ein-blick“, so lautet der Name der neuen Infoschrift für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Arbeitsbereichen in den Stiftungen Sarepta und Nazareth. Auch sie ist ein konkretes Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung und soll zur besseren Information und Identifikation dienen. Sie beinhaltet Themen aus dem Stiftungsbereich Altenhilfe, der Bildungsarbeit, der Mutter-und-Kind-Arbeit, der Hospizarbeit, der Einkehrarbeit, den Gemeinschaften, Hauswirtschaft, Service und Technik, Verwaltung und Stabsstellen. Wir hoffen, dass auch eine solche Information hilft, die in der Befragung gewünschte Verbesserung der Informationen zu erreichen.

2. Personalmarketing

Fachkräftemangel im Arbeitsfeld Altenhilfe

Unsere Einschätzung aus dem Jahresbericht des Vorjahres bestätigt sich leider. Es handelt sich um ein umfassendes, komplexes und die nächsten Jahre und vielleicht Jahrzehnte bestimmendes Thema.

Studien namhafter Institutionen arbeiten zwar mit unterschiedlichen Zahlen und Prognosen, im Ergebnis aber bestätigen sie den jetzigen und zukünftigen Personalangel im Bereich der Pflege. PricewaterhouseCoopers¹ und WIFOR² kommen in ihrer gemeinsamen Studie zu dem Schluss, „... dass das System der Gesundheitsversorgung in seiner gegenwärtigen Verfassung nicht zukunftsfähig ist. Dies liegt weniger am wachsenden Kostendruck durch demografischen Wandel und medizinischen Fortschritt, als vielmehr am bereits kurzfristig absehbaren massiven Personalangel“.³

Der Stiftungsbereich Altenhilfe Bethel in den Stiftungen Sarepta und Nazareth bietet gegenwärtig 706 stationäre Plätze in der Region Bielefeld/OWL/südlichem Osnabrücker Land, 100 Plätze des betreuten Wohnens, 12 Plätze in der Tagespflege und unterhält einen ambulanten Pflegedienst mit rund 200 Kunden.

In diesen Einrichtungen sind insgesamt 658 Menschen (535 Frauen und 113 Männer) tätig. Den Schwerpunkt bilden die Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte. 21,73 % sind in weiteren verschiedenen Berufsgruppen und Aufgaben in Betreuung, Versorgung, Verwaltung, Leitung und Ausbildung tätig.

An Pflegefach- und Pflegehilfskräften besteht ein wachsender Mangel. Es ist zu erwarten, dass diese Problemstellung durch die demografische Entwicklung verstärkt wird. Einerseits ist von rückläufigen Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger⁴ auszugehen. Andererseits trifft dieser Rückgang des potentiellen Nachwuchses auf eine steigende Zahl an Eintrittszahlen in den Ruhestand.

Mittlerweile ist unsere Konzeption zum Umgang mit der Problematik gewachsen und trägt den Titel:

¹ PricewaterhouseCoopers AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

² WiFor, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, in Kooperation mit der TU Darmstadt und TU Berlin

³ PWC WIFOR „Fachkräftemangel Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030“, S. 10

⁴ z. B. wird die Zahl der Absolventen der Realschulen von 399 400 im Jahr 2005 auf ca. 299 300 bis 2020 zurückgehen (das bedeutet einen Rückgang von 25 % (lt. Statistik der Kultusministerkonferenz von 2006)).

kompetent – innovativ – belastbar

Personalentwicklung im Stiftungsbereich Altenhilfe

Mit diesem Konzept wollen wir einerseits die Entwicklung unserer jetzigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und andererseits als attraktiver Arbeitgeber für neue Mitarbeitende eine lohnende Adresse sein.

Elemente dieses Konzeptes sind:

Internes Personalmarketing

- Anleitung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Systematische Personalentwicklungsgespräche
- Qualifizierung und Schulungskonzept für Hilfs- und Fachkräfte
- Qualifizierung von Hilfskräften zu Fachkräften
- Aufbau von Entwicklungspfaden innerhalb unseres Arbeitsfeldes
- Aufbau von Stellen zur Nachwuchsentwicklung für Fach- und Führungskräfte
- Ausweitung der Ausbildungskapazitäten für Fachkräfte
- Aufbau eines Kompetenznetzwerkes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Externes Personalmarketing

- Auf- und Ausbau von Schulpartnerschaften
- Ausweitung der Plätze im Betheljahr
- Kooperation mit anderen Ausbildungsstätten
- Aufbau eines inhaltlich orientierten Personalauswahlprozesses
- Gewinnung von Mitarbeitenden aus anderen europäischen Ländern

Ein solches Konzept ist nur mit dem Einsatz personeller Ressourcen und finanzieller Mittel für die einzelnen Maßnahmen möglich. Gerade in einem Arbeitsfeld wie der Altenhilfe ist dies aber ein großes Problem. Nach Diskussion mit den Einrichtungsleitungen sind wir uns dennoch einig, dass der Einsatz von Mitteln lohnt, weil dieser Aufwand auch den Kosten und Ertragsausfällen gegenübersteht, die durch Personalmangel (quantitativ und qualitativ) ausgelöst werden.

3. Weiterentwicklung des Bildungsbereiches

Auftrag und Entwicklung

Die Stiftungen Sarepta und Nazareth nehmen traditionell im Rahmen ihrer Satzungsaufträge Bildungsaufgaben innerhalb der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und darüber hinaus wahr. Dieser Auftrag wurde in der letzten Satzungsreform bestätigt und auf den Bereich Forschung und Wissenschaft ausgeweitet. Eine Hauptmotivation für die Kooperationsüberlegungen und -beschlüsse (1997 – 2000) der Stiftungen und Gemeinschaften in Sarepta und Nazareth waren die Chancen, die sich aus einer Bündelung der Kräfte im Bildungsbereich erschließen lassen. In der Entwicklung der Stiftungen in den letzten 12 Jahren haben Direktion und Vorstand auf Weiterentwicklung des Bildungsbereiches gesetzt.

In unzähligen aktuellen Stellungnahmen sowie politischen und gesellschaftlichen Diskussionen wird die Bildung als die zentrale Frage der Zukunftsgestaltung gesehen. Dies gilt aus unserer Sicht auch für die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Angesichts des inhaltlichen und strukturellen Wandels in vielen Arbeitsfeldern, angesichts des gesellschaftlichen und demografischen Wandels der Mitarbeiterschaft Bethels, sind viele Herausforderungen zu bestehen, denen durch Qualifizierung, durch Bildung und Beratung unterstützt werden können. Hierzu wollen wir sinnvolle Beiträge mit den verschiedenen Beteiligten unseres Bildungsbereiches leisten.

Einrichtungen, Kunden und Angebote

Zum Bildungsbereich in Sarepta/Nazareth gehören:

- Bildung & Beratung Bethel
- Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde
- Fachseminar für Altenpflege
- Freiwilligenagentur Bethel
- Kaufmännische Ausbildungen

Zusätzlich beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung der Fachhochschule der Diakonie mit ihren verschiedenen Studiengängen.

Bildung für verschiedenste Gruppen und Organisationen:

- Mitarbeitende Bethels sowie aus Diakonie, Kirche und Gesellschaft
- Mitglieder der Gemeinschaften
- Menschen, die Bethel über einen Freiwilligendienst kennenlernen wollen

- Menschen zwischen 15 und 95 Lebensjahren
- Haupt- und ehrenamtlich in Diakonie und Kirche engagierte Menschen
- Menschen verschiedenster Nationalitäten, Herkunft, Bildungsvoraussetzungen, Religionen und Konfessionen
- Menschen mit mehr oder weniger deutlich wahrnehmbaren Behinderungen
- Stiftungs- und Unternehmensbereiche der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel
- Träger in Kirche, Diakonie und Gesellschaft
- ...

Uns ist wichtig, dabei in Inhalt und Form am Kunden orientierte und für ihn möglichst passgenaue Angebote zu machen. Solche Formen sind zurzeit u. a.:

- Niedrigschwellige Angebote (Workshops, Informationsveranstaltungen, Inputs, Vorträge, ...)
- Fortbildungsangebote (ein- bis mehrtägige Veranstaltungen)
- Weiterbildungen
- Ausbildungen
- Studiengänge
- Inhouse-Schulungen
- Individuelle Beratung
- Unterstützung, Beratung und Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen
- Blended Learning (Gemischte Lernformen)
- ...

In unserer Vergangenheit dienten Bildungsabteilungen oftmals auch zur direkte Identitätsbildung einer Organisation. „Unsere Schule“, „Unsere Fortbildungsabteilung“ oder ähnliche Beschreibungen machen das deutlich. Bildung geschieht heute oftmals in Kooperationen mehrerer Träger bzw. beteiligter Organisationen. Kooperationen und Vernetzung prägen das Bild von Bildung. Dies gilt auch für unsere Bildungsbereiche. Die folgenden Kooperationen und Beteiligungen sind nur eine kleine Auswahl und sollen dies verdeutlichen:

- Fachhochschule der Diakonie
- Ev. Stiftung Wittekindshof
- Verschiedene Mutterhäuser des Kaiserswerther Verbandes (KWW)
- Erwachsenenbildungswerk Westfalen
- Fachhochschule Münster
- Fachverbände im Diakonischen Werk der EKD
- Diakonische Werke und Träger
- Öffentliche Bildungsträger
- Ev. Trägergruppe des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und Bundesfreiwilligendienstes (BFD)
- Bundesagentur für Arbeit
- Volkshochschulen
- Einrichtungen der schulischen Bildung
- ...

Im Berichtszeitraum haben wir bewusst daran gearbeitet, die Vernetzung unserer Bildungseinrichtungen untereinander zu stärken.

So haben wir eine gemeinsame Leitungskonferenz eingerichtet. In ihr findet ein Austausch der Leitungen untereinander und zwischen Direktion und Leitungsverantwortlichen im Bildungsbereich statt. In den ersten Beratungsrunden konnten wir feststellen, wie diese neue Form der Zusammenarbeit auch zu neuen Ideen für die Weiterentwicklung führt.

Bildungsangebote sind auf Bekanntheit angewiesen. Durch gemeinsame Marketingaktivitäten wollen wir dies in den nächsten Jahren gezielt ausbauen und haben dafür einen gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess angestoßen.

Durch eine kontinuierliche Gesprächsgruppe mit Beteiligung der Fachhochschule der Diakonie wollen wir die Zusammenarbeit und eine abgestimmte Entwicklung zwischen allen Beteiligten verbessern. Gerade in den Schnittmengen von Studiengängen, Fort- und Weiterbildung sowie dem Zusammenhang von schulischer und praktischer Ausbildung sowie weiterführender Studiengänge wird es in den nächsten Jahren viele Entwicklungen geben. Die Dynamik von Bolognaprozess und Hochschulentwicklung einerseits und bildungspolitischen Initiativen sowie kirchlichen Veränderungen andererseits wollen wir dabei miteinander betrachten und zu einer erfolgreichen Entwicklung für alle Beteiligten nutzen. Gemeinsam wollen wir dabei auch die „Campus-Idee“ von Bildungsangeboten in der „Bethel-Mitte“

rund um den Bethelplatz ausbauen. Als Sarepta und Nazareth tragen wir für die Entwicklung dieser Idee und alltäglich gelebte Formen darin eine besondere Verantwortung.

4. Strategieentwicklung für die Stiftungen und Gemeinschaften Sarepta und Nazareth

Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel wenden seit vielen Jahren ein System der mehrdimensionalen Zielvereinbarung zur Weiterentwicklung und Steuerung der verschiedenen Unternehmens- und Stiftungsbereiche an. Hierbei werden im Blick auf sechs Dimensionen Ziele und Strategien für einen Zeitraum von etwa fünf Jahren entwickelt und in der jährlichen Planung konkretisiert. Als Grundlage für diese Zielentwicklung dienen die Strategischen Entwicklungsschwerpunkte für den Zeitraum 2011 bis 2016, die Vorstand und Verwaltungsrat im vergangenen Jahr beschlossen haben.

Im März 2012 haben wir damit begonnen, für die verschiedenen Einheiten der Stiftungen Sarepta und Nazareth solche Ziele und Strategien zu entwickeln. Diese Felder sind:

- Stationäre Altenhilfe
- Ambulante Pflege
- Mutter-und-Kind-Arbeit
- Hospizarbeit
- Bildungsarbeit

In Abstimmung mit der Leitenden Schwester der Sarepta Schwesternschaft und dem Ältesten der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth haben sich Gemeinschaftsrat und Schwesternrat entschlossen, auch im Blick auf die Gemeinschaften Ziele und Strategien zu entwickeln.

Die Strategieentwicklung erfolgt in mehreren methodischen und organisatorischen Schritten:

- ⇒ Realistische Beurteilung der Ausgangslage – Stärken und Schwächen
- ⇒ Einschätzung der aktuellen Rahmenbedingungen
- ⇒ Einschätzung der zukünftigen Rahmenbedingungen
- ⇒ Schlussfolgerungen – Strategische Optionen für die Zukunft entwickeln

Nach Abschluss dieser Schritte werden Einschätzungen der Stabsstellen in Strategische Schwerpunkte zu den sechs Dimensionen eingearbeitet.

In zwei Workshops mit allen Vorstandsmitgliedern werden diese Ansätze beraten, weiterentwickelt und ergänzt. Abschließend fließen sie in eine

Zielvereinbarung ein. Diese Zielvereinbarung benennt dann die strategischen Schwerpunkte für die Entwicklung von Sarepta/Nazareth zu den sechs Dimensionen:

- Kunden/Adressaten
- Diakonische Identität/Werte
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Prozesse/Strukturen
- Unternehmensentwicklung
- Finanzen

Diese Vereinbarung bildet den Korridor für die weitere Entwicklung und wird in jährlich zu aktualisierenden Zielen und Maßnahmen konkretisiert.

Schlussbemerkung

Unsere bisherige Arbeit zur Strategieentwicklung und auch den anderen drei Schwerpunktthemen macht deutlich, dass eine gezielte Entwicklung in heutiger Zeit unerlässlich ist.

Zugleich ist sie immer in unserem Denken und Handeln, in unserem Mensch-Sein begrenzt. Gut, dass wir um die tragende Liebe Gottes Wissen, auf seinen bewegenden Geist hoffen dürfen! Denn in allem Planen, Beraten, Entwickeln, Entscheiden, Überprüfen ... ist uns bewusst und wollen wir in unserem Bewusstsein erhalten:

Wenn der HERR nicht das Haus baut, so arbeiten umsonst, die daran bauen. Wenn der HERR nicht die Stadt behütet, so wacht der Wächter umsonst.
Psalm 127, 1-2

B. ENTWICKLUNGEN IN UNSEREN ARBEITS- UND HANDLUNGSFELDERN

1. Bildungsbereich

Bildung & Beratung Bethel 2012 / 2013

Unser Institut Bildung & Beratung Bethel erfüllt vier Funktionen:

- Die betriebliche Fort- und Weiterbildung und Beratung für die v. Bodenschwinghschen Stiftungen Bethel
- Die öffentliche und berufliche Bildung, die alle Leistungsangebote externen Kunden des Sozial- und Gesundheitswesens sowie in Diakonie, Kirche und Gesellschaft macht

- Die inklusive Bildung / Bildung für Menschen mit Behinderungen
- Das Seelsorgeinstitut – im Auftrag der Ev. Kirche in Deutschland, EKD

Insgesamt zeigt sich auch im Berichtszeitraum 2011/2012 eine gute Nachfrage nach den Angeboten von Bildung & Beratung Bethel, unternehmensintern wie auch im Markt. Wir freuen uns über die hohe Akzeptanz und deuten dies als einen Beleg für die Qualität in der Bedarfserhebung, Planung, Durchführung und Auswertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Organisations- und Personalentwicklungsprozessen durch die Mitarbeitenden von Bildung & Beratung Bethel.

Besonders hohe Nachfrage verzeichnen wir in den Bereichen Führungskräftequalifizierung, bei Fachfortbildungen zu Assistenz, Sozialraumorientierung, und „Palliative Care“ sowie im Arbeitsfeld „Arbeit und berufliche Rehabilitation“.

Im Bereich Beratung wurde neben Coaching und Supervision vor allem Organisationsberatung mit dem Schwerpunkt „Klientenorientierte Arbeitsorganisation in Teams (KTO)“ intensiv genutzt. Immer öfter ist unser Institut Veranstalter und Organisator großer Fachtagungen.

Neu entwickelt wurden Angebote zu Epilepsie-Fachassistenz, „Motivational Interviewing“ im Bereich Psychiatrie und Sucht sowie die Kooperation zu diakonisch-theologischen Themen. Das neu geschaffene Ressort „Personalentwicklungs- und Bildungsangebote zur Personalgewinnung“ ist erfolgreich gestartet. Insbesondere mit dem Angebot „Pflege und Assistenz“ konnten Menschen eine Basiskompetenz erwerben und wichtige Praxiserfahrungen sammeln. Wir sind zuversichtlich, dass wir die Mehrheit von ihnen für die Arbeit in verschiedenen Betheler Handlungsfeldern gewinnen können.

Wissenschaft und Weiterbildung waren ein Schwerpunktthema im Berichtszeitraum. Viele unserer Weiterbildungen sind inzwischen von unserem Partner, der Fachhochschule der Diakonie (FHdD) als Studienleistungen für Studiengänge anerkennungsfähig. Wir sind Partner im Projekt „Offene Hochschule“ der FHdD. Vorrangige Ziele der Projektarbeit sind die Verbesserung der Durchlässigkeit von beruflichen hin zu akademischen Abschlüssen sowie die Entwicklung formalisierter Kooperationen zwischen Weiterbildung und Hochschule. In regelmäßigen Konsultationen entwickeln wir die Kooperation.

Als sehr erfolgreich erweist sich mittlerweile im 3. Durchlauf auch unser Studiengang „Pflegepädagogik“ in Kooperation mit der Fachhochschule Münster. Die Nachfrage ist bundesweit ungebrochen. Gegenwärtig bereiten wir auf vielfachen Wunsch hin einen Master-Aufbaustudiengang vor, der im März 2013 startet.

Das vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte Projekt „Sucht im Alter“ wird aktuell erfolgreich abgeschlossen. Wir konnten im Projektzeitraum von drei Jahren mit verschiedenen Kooperationspartnern dieses bislang kaum bearbeitete Fachthema mit differenzierten Methoden untersuchen und Bildungskonzepte für verschiedene Zielgruppen entwickeln. Ein Folgeprojekt ist beantragt, um die neu entwickelten Programme in der Praxis zu testen und auszuwerten.

Zum Profil von Bildung & Beratung Bethel gehören selbstverständlich inklusive Bildung und 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. Besondere Aufmerksamkeit galt dem Aufbau von Kooperationen in verschiedenen Regionen – unter anderem mit Volkshochschulen. Unser Ziel ist es, unsere Erfahrung und Kompetenz in bestehende kommunale Bildungsangebote einzuspeisen, um Menschen mit Behinderungen auch an diesen Lernorten inklusive bedarfsgerechte Bildungsangebote machen zu können. Diese Arbeit ist bundesweit einzigartig und findet in der Fachöffentlichkeit besonderes Interesse. Um für diese spezifische Aufgabe auch unsere Partner vor Ort und deren Mitarbeitende zu befähigen, bilden wir nun mithilfe der Förderung der „Glücksspieler“ kompetentes Lehrpersonal für diese Aufgaben aus.

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 Spezialsorge für Kliniken, Justizvollzug, Altenheimen u. a. m. an. Die Veranstaltungen und unsere Expertise genießen hohe fachliche Anerkennung. Gleichwohl hat die EKD entschieden, zum Ende des Jahres 2012 die Projektförderung für das Seelsorgeinstitut einzustellen. Der Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel hat sich deutlich dafür ausgesprochen, dass Bildung & Beratung Bethel mit ihrem Seelsorgeinstitut den Ev. Landeskirchen in Deutschland und dem Markt auch nach 2012 ihre Kompetenz und Erfahrung in den wichtigen Angebotsbereichen zur Verfügung stellt. Wir werden somit weiterhin aktuelle und bewährte Qualifizierungen anbieten.

Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde

Zum 1. Oktober 2011 trat Pastorin Jutta Beldermann ihre Aufgabe als Geschäftsführerin der Bildungsstätte an. Sie übernahm die Ergebnisse des Projektes zur Weiterentwicklung der theologisch-diakonischen Bildung und konnte in den ersten Arbeitswochen Sarepta und Nazareth als auch verschiedene Arbeitsbereiche Bethels kennenlernen.

Im Dezember 2011 bestätigte der Vorstand die Projektergebnisse und unterstützt die Umsetzung in der Weiterentwicklung bestehender Angebote und in der Gestaltung neuer Angebote der Bildungsstätte. Mittlerweile wurden inhaltliche Konzepte zur Umsetzung der Projektergebnisse entwickelt. Dabei entsteht ein durchlässiges System von Modulen: Die Grundlage bildet der Basiskurs. Darauf aufbauend folgen Aufbaumodule, die zusammengekommen z. B. das Diakonikum oder die Weiterbildung zur Diakonisse ergeben. Basiskurs und Aufbaumodule berechtigen dann nach entsprechenden Prüfungsleistungen zum Besuch des Diakoninnen- bzw. Diakon-Ausbildungskurses. Zugleich ermöglicht das System die Entwicklung individueller Lernwege, bei denen ggf. auch im Vorfeld zu unseren Angeboten absolvierte theologisch-diakonische Qualifikationen anerkannt werden können.

Im September konnte der Kurs „Phoebe“ die Weiterbildung zur Diakonisse abschließen. Wir freuen uns und sind dankbar, dass es durch die Initiative von Frau Dr. Will-Armstrong (Landeskirchenrätin der Ev. Kirche von Westfalen) gelungen ist, auch im neuen gemeinsamen Agendenbuch von UEK⁵ und VELKD⁶ die Einsegnung als Diakonisse weiterhin vorzusehen. So können wir am 2. Advent dieses Jahres die Einsegnung zur Diakonisse im Auftrag der Ev. Kirche von Westfalen in Sarepta feiern. Zum Jahresbeginn 2013 startet ein neuer Durchgang der Weiterbildung zur Diakonisse.

Ein auf zwei Jahre Laufzeit konzipierter berufsbegleitender Oberseminar-Kurs ermöglicht den Studierenden der Bildungsstätte, ihre begonnene Ausbildung als Diakonin oder Diakon abzuschließen. Einige Module werden dabei in Kooperation mit der Fachhochschule der Diakonie durchgeführt.

Der Basiskurs Diakonie wird inhaltlich weiterentwickelt und erfreut sich weiter guter Nachfrage bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, Mitgliedern der Gemeinschaften sowie Interessierten aus Gemeinden und Kirchenkreisen.

Wir freuen uns, dass Frau Pastorin Beldermann die konzeptionelle, personelle und strukturelle Entwicklung der Bildungsstätte weiter gezielt voranbringt.

Für das Frühjahr 2013 haben wir in der gemeinsamen Sitzung von Schwesternrat und Gemeinschaftsrat verabredet, eine gesonderte Informationsveranstaltung zur Entwicklung dieses für die Gemeinschaften besonders wichtigen Bildungsbereiches durchzuführen. Die Bildungsstätte wird diese vorbereiten und dazu einladen.

⁵ Union Evangelischer Kirchen in Deutschland

⁶ Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands

Fachseminar für Altenpflege

Das Fachseminar wird zum 1.10.2012 sieben Kurse haben. Davon sind vier Teilzeitkurse, die vier Jahre laufen, und jeweils am 1.4. eines Jahres beginnen. Drei Kurse sind Vollzeitkurse, die jeweils zum 1.10. eines Jahres beginnen. Damit nehmen wir zweimal im Jahr neue Auszubildende auf und organisieren zwei Examensprüfungen pro Jahr.

Die Trendwende ist geschafft, das Expansionsziel erreicht: Die neuen Kurse sind deutlich besser ausgelastet als die Kurse bis 2010. Die Auslastung bewegt sich an der gesetzlich finanzierten Obergrenze. Das Fachseminar hat sich einen festen Platz in der Bielefelder Ausbildungslandschaft erarbeitet. Wir arbeiten inzwischen mit über 50 Kooperationspartnern zusammen. Ca. 30 % der Belegung geschehen durch den Stiftungsbereich Altenhilfe, 10 % belegt der Stiftungsbereich Behindertenhilfe.

Woran arbeiten wir?

Neben dem staatlich vorgeschriebenen Curriculum haben sich im Fachseminar besondere Themenfelder etabliert, die ihre Wurzeln in der diakonischen Tradition in Bethel haben und die den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen Rechnung tragen.

Es gibt Projekttag zu den Themen:

- Würde, Verteilungsgerechtigkeit und ethische Entscheidungsfindung in existenziellen Fragen
- Gewalt im Umgang mit pflegebedürftigen Personen
- Die Pflege von Menschen mit komplexen geistigen und seelischen Behinderungen
- Die Pflege in der letzten Lebensphase; Umgang mit Sterben und Tod
- Gesunderhaltung der beruflich Pflegenden

Wie machen wir uns bekannt?

Über die üblichen Medienauftritte im Internet, Informationsbroschüren und Flyer hinaus, nehmen wir an verschiedenen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen teil (z. B. Berufsinformationsbörsen, Fanprojekt Arminia, Tage der offenen Tür etc.).

Darüber hinaus sind wir um eine gute Ausbildungsbegleitung bei den Praxisbetrieben bemüht. Für einen Teil unserer Kooperationspartner organisieren wir einen Verbund, in welchem zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Außenpraktika noch weitere pflegespezifische Praktika im Tausch stattfinden können.

Mit der FH Bielefeld haben wir ein Projekt zum Thema Praxisaufgaben erfolgreich abgeschlossen. Mit der Uni Bielefeld arbeiten wir aktuell in einem

Projekt zum Thema „Weiterqualifizierung von Pflegekräften mit elektronischen Medien“ zusammen.

Was ist in 2012 noch zu tun?

In 2012 werden wir ein elektronisches Schulverwaltungsprogramm einführen und damit unsere Verwaltungsabläufe optimieren.

Des Weiteren wollen wir für unsere Kurse eine Lernplattform einrichten, die es uns ebenfalls erleichtert, Materialien für Schüler dort einzustellen und eine Kommunikationsplattform für die Auszubildenden zu schaffen.

Welche Herausforderungen sehen wir für die Zukunft?

Die Ausbildung wird sich inhaltlich neu ausrichten. Um mit dem europäischen Qualifikationsrahmen kompatibel zu sein, werden sich die Altenpflege- und die Krankenpflegeausbildung zu einer gemeinsamen Ausbildung zusammenschließen. Es wird in ca. 3 – 4 Jahren eine generalisierte Pflegeausbildung mit einem gemeinsamen Curriculum geben, die nur noch einzelne Vertiefungsmöglichkeiten zur Spezialisierung beinhaltet. Das Ziel ist jedoch, Pflegefachkräfte auszubilden, die innerhalb Europas in jedem Einsatzgebiet fachlich fundiert arbeiten können. Spezialisierung für einzelne Arbeitsfelder wird dann über berufsbegleitende Weiterbildungen erlangt werden können. Für die Fachseminare bedeutet dies, dass sie für die Ausbildung mit Krankenhäusern als Ausbildungsstätten mindestens kooperieren müssen. Damit eröffnen sich für die Krankenpflegeschule in Bethel und unser Fachseminar neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit

Freiwilligenagentur Bethel

Die Freiwilligenagentur Bethel (FWA) gehört seit dem 1. Januar 2011 zum Bildungsbereich der Stiftungen Sarepta und Nazareth und hat sich seitdem zu einem festen Bestandteil ihres Bildungsbereiches entwickelt. Diese Zuordnung hat sich aufgrund der vielen Schnittstellen und gemeinsamen Themenschwerpunkte mit den anderen Bildungsträgern der beruflichen Bildung und Weiterbildung in jedem Fall bewährt. Die Entwicklung gemeinsamer inhaltlicher Zielsetzungen, die gemeinsame Konzeptentwicklung, die Nachwuchsgewinnung und ein einheitliches Marketing standen dabei im Vordergrund der Überlegungen in den vergangenen 12 Monaten.

Die Freiwilligenagentur Bethel ist in erster Linie verantwortlich für die Durchführung und die Entwicklung des Betheljahres als dem Jugendfreiwilligendienst der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Dabei ist die Freiwilligenagentur Bethel Träger der Jugendfreiwilligendienste, d. h. sie vermittelt die jungen Menschen in die Einrichtungen der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, führt die gesetzlich vorgeschriebenen Bildungsmaßnahmen und Seminare für die jungen Freiwilligen durch

und ist für die pädagogische Begleitung der Teilnehmenden im Betheljahr verantwortlich. Das ist eine organisatorische Konstruktion, die in dieser engen Verbindung zwischen den Einrichtungen und dem zuständigen Träger des Jugendfreiwilligendienstes vermutlich einzigartig in Deutschland ist.

Im August 2012 startete der insgesamt elfte Jahrgang des Betheljahres in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Das Betheljahr ist ein echtes Erfolgsmodell und ist in den vergangenen Jahren quantitativ ständig gewachsen und hat sich auch inhaltlich und konzeptionell kontinuierlich weiter entwickelt. Der erste Jahrgang begann im Sommer 2002 mit zunächst 25 Teilnehmenden, d. h. das Betheljahr wurde im September 2012 zehn Jahre alt. Aus diesem Anlass gab es einen Tag der offenen Tür in der Freiwilligenagentur Bethel und einen Festgottesdienst in der Zionskirche. Zudem hängt seit Ende August 2012 ein Großplakat am Haus Ophir am Bethelplatz, das auf dieses Jubiläum in besonderer Form hinweist. Alle 2133 ehemaligen Teilnehmenden im Betheljahr werden auf diesem Plakat namentlich genannt.

Das Betheljahr wird in Form des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und seit Ende 2011 auch als Bundesfreiwilligendienst (BFD) auf Basis der Freiwilligendienstgesetze angeboten. Die Freiwilligenagentur Bethel gehört zu den zehn größten evangelischen Trägern von Freiwilligendiensten in Deutschland. Im Jahrgang 2011/2012 haben 391 junge Menschen ihr Betheljahr absolviert. Im neuen Jahrgang 2012/2013 haben etwa 450 junge Frauen und Männer ihr Betheljahr in den Einrichtungen der v. Bodelschwingschen Stiftungen begonnen. Die Zahl der Teilnehmenden konnte zum vorangegangenen Jahrgang erneut um etwa 15 % gesteigert werden. Es wird davon ausgegangen, dass das intern erarbeitete Ziel von insgesamt 500 Plätzen im Betheljahr mittelfristig erreicht wird.

Im vergangenen Jahrgang wurden erstmalig auch Plätze im Betheljahr in den Bereichen Ruhrgebiet und Bethel im Norden erfolgreich eingerichtet. Im vergangenen ersten Jahrgang gab es zunächst in diesen Bereichen jeweils eine Seminargruppe mit 25 Teilnehmenden. Ab dem neuen Jahrgang 2012/2013 gibt es sowohl im Ruhrgebiet als auch im Bereich Bethel im Norden jeweils eine zweite Seminargruppe. Außerdem wurden im Bereich Ruhrgebiet und in Freistatt jeweils Außenstellen der Abteilung eingerichtet. Hierzu wurde in der Stadt Dortmund ein Büro angemietet, das im Mai 2012 von den zuständigen Referentinnen bezogen wurde. Im Bereich Bethel im Norden verfügt die Freiwilligenagentur Bethel jeweils über ein eigenes Büro in Freistatt und in der Stadt Hannover. In Bielefeld ist die Freiwilligenagentur Bethel ebenfalls in neue Büroräume gezogen. Seit Mai 2012 befindet sich die Freiwilligenagentur Bethel in den Räumen Grete-Reich-Weg 13 in zentraler Lage am Bethelplatz in der Ortschaft Bethel.

Beim Betheljahr handelt es sich, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, um einen Freiwilligendienst für junge Menschen, der das Ziel hat, die Teilnehmenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern und ihnen berufliche Orientierung zu ermöglichen. Diese Schwerpunkte zeichneten das Betheljahr in der Vergangenheit aus und sie stehen auch zukünftig weiter im Vordergrund des pädagogischen Bildungsauftrages im Betheljahr. Mit den vielen verschiedenen praktischen Einsatzmöglichkeiten in den unterschiedlichen Handlungsfeldern bieten die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel den Teilnehmenden eine große Palette an Erfahrungsmöglichkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen. Gleichzeitig haben die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als großes diakonisches Unternehmen das Interesse, junge Menschen für die verschiedenen Arbeitsfelder als Auszubildende und Mitarbeitende zu gewinnen. So soll das Betheljahr auch dazu dienen, junge Menschen für unsere Arbeitsfelder zu interessieren. Insbesondere bei den zu erwartenden geburtenschwachen Jahrgängen und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel kommt dem Betheljahr bei der zukünftigen Gewinnung von Mitarbeitenden zunehmend eine wichtige Rolle zu.

Die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes hat die Mitarbeitenden der Freiwilligenagentur im Berichtszeitraum vor viele organisatorische und konzeptionelle Probleme gestellt. Zum einen musste das bewährte pädagogische Konzept des Betheljahres, das sich über Jahre entwickelt hat, in Teilen geändert werden, da die gesetzlichen Vorgaben das erforderlich gemacht haben. So gibt es z. B. die Verpflichtung, dass alle Teilnehmenden, die ihr Betheljahr im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes leisten, eine Seminarwoche in staatlichen Bildungszentren verbringen müssen. Zum anderen haben sich durch die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes auch die finanziellen und organisatorischen Vorgaben sehr verändert. Sie sind bürokratischer und aufwendiger geworden. Besonders die Einführung eines Teilnehmendenkontingentes zunächst im Bundesfreiwilligendienst und später auch im Freiwilligen Sozialen Jahr und die damit verbundenen sehr hohen Koordinationsaufgaben haben die Verwaltung der Freiwilligenagentur Bethel vor hohe Anforderungen gestellt. Dabei mussten viele bewährte Verwaltungsabläufe neu organisiert werden.

In vielen Veröffentlichungen der zuständigen Ministerien und Behörden wurde in den letzten Monaten der Eindruck erweckt, dass es sich bei der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes um ein ausschließlich erfolgreiches Konzept handelt, das den Wegfall des Zivildienstes weit gehend kompensiert hat. Leider können wir das für die v. Bodelschwingschen Stiftungen in dieser Form nicht bestätigen. In den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel gab es zuletzt etwa 450 Stellen für Zivildienstleistende, im Be-

reich des Bundesfreiwilligendienstes haben wir aber nur ein Kontingent von 84 Stellen zugewiesen bekommen. Auch die Erweiterung der klassischen Betheljahrplätze im Freiwilligen Sozialen Jahr konnte diese Reduzierung leider nicht voll kompensieren.

Mit der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes wurde es möglich, dass auch Menschen über 27 Jahren einen Freiwilligendienst absolvieren können. Im Gesetz über das Freiwillige Soziale Jahr ist war diese Möglichkeit nicht vorgesehen. Die Freiwilligenagentur Bethel hat im Berichtszeitraum zunächst insgesamt neun Menschen über 27 Jahren die Möglichkeit eröffnet, ihren Freiwilligendienst in einer Einrichtung der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel zu absolvieren. Dieser Freiwilligendienst findet unter dem Begriff Betheljahr 27+ statt. Besonders die inhaltliche Umsetzung dieser Variante des Betheljahres bereitete große Probleme, da viele gesetzliche Regelungen noch sehr unklar definiert sind und diese Personengruppe in der Regel eine andere Begleitung benötigt als die jungen Teilnehmenden im klassischen Betheljahr. Aus diesem Grund war es erforderlich, ein eigenes Seminarkonzept zu entwickeln, das in den kommenden Jahren weiter ausgefeilt werden muss. Nach Ablauf des ersten Jahres kann aber dennoch festgehalten werden, dass diese Variante des Bundesfreiwilligendienstes im ersten Schritt erfolgreich umgesetzt werden konnte. Im kommenden Jahrgang wird dieser Bereich ausgeweitet und es werden 15 Plätze angeboten.

Viele der genannten Veränderungen werden das Team der Freiwilligenagentur auch in den kommenden Jahren weiter beschäftigen und es wird weiter intensiv daran gearbeitet, die internen Vorgaben (Ausweitung der Plätze, regionale Ausdehnung usw.) zu erfüllen, die hohen Bewerberzahlen trotz geburtschwacher Jahrgänge zu erhalten und das Betheljahr inhaltlich und konzeptionell weiter zu entwickeln.

Fachhochschule der Diakonie (FHdD)

Die Fachhochschule der Diakonie wächst weiter und hat derzeit mehr als 500 eingeschriebene Studenten.

Im Bachelor-Studiengang „Management im Sozial- und Gesundheitswesen“ nehmen zum Wintersemester 2012/2013 44 neue Studierende ihr Studium auf. Damit werden in diesem Studiengang so viele Studierende aufgenommen wie in keinem Jahr zuvor.

In dem Studiengang „Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen“ werden zum Wintersemester 2012/13 23 neue Studierende immatrikuliert.

Der Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen“ verzeichnet auch im dritten Jahr nach seiner Einführung eine gute Nachfrage. Nach mehr als 70 Bewerbungen können in diesem Jahr 42 Studierende aufgenommen werden. Der

bisherige Eindruck, dass Studierende nach den ersten Semestern in einen vergleichbaren Studiengang an einer öffentlichen, gebührenfreien Hochschule wechseln, bestätigt sich. In den Studienjahrgängen 2010 und 2011 haben nach den ersten beiden Semestern ca. 20 % die FH der Diakonie zugunsten eines gebührenfreien Studiums verlassen.

Der Studiengang „Heilpädagogik“ wird zum Wintersemester 2012/2013 zum zweiten Mal begonnen. Nachdem im Vorjahr nicht ausreichend Studierende immatrikuliert werden konnten, werden in diesem Jahr 24 Studierende aufgenommen. Für die Zukunft ist vorgesehen, den Studiengang im zweijährigen Turnus anzubieten.

Der ausbildungsintegrierende Studiengang „Pflege“ wird im Wintersemester 2012/2013 bereits zum zweiten Mal angeboten. Mit 30 Immatrikulierten erfüllt der Studiengang die erwarteten Immatrikulationszahlen.

Im berufsbegleitenden Studiengang „Pflege“ werden Studierende jeweils zum Sommersemester immatrikuliert. Im Sommersemester 2012 wurden 15 Personen aufgenommen. Nach derzeitiger Einschätzung wird es auch im Sommersemester 2013 schwierig, die geplanten 20 Immatrikulationen zu erreichen.

In dem Bachelorstudiengang „Psychische Gesundheit/Psychiatrische Pflege“ wurden im Jahr 2012 jeweils zum Sommer- und Wintersemester neue Studierende aufgenommen. Die Studiengruppe im Sommersemester startete mit 35 Studierenden, die Studiengruppe im Wintersemester wird mit ca. 35 Personen etwa gleich groß sein.

Ab dem Sommersemester 2013 soll erstmals ein Masterstudiengang „Organisationsentwicklung und Beratung“ angeboten werden. Zurzeit befindet dieser Studiengang sich noch in der Akkreditierung. Das Konzept sieht vor, neben dem weiterführenden akademischen Abschluss „Master of Arts“ die Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor zu absolvieren. Die Ausbildung wird in Kooperation mit Bildung & Beratung Bethel durchgeführt.

Ein Masterstudiengang „Suchttherapie“ wird gemeinsam mit dem GVS e.V. (Gesamtverband Suchthilfe e. V. im DW EKD) entwickelt und voraussichtlich ab dem Wintersemester 2013/2014 an der FH der Diakonie angeboten. Auch in diesem Studiengang ist vorgesehen, neben einem akademischen Abschluss, zusätzlich die Qualifikation als Sozialtherapeut zu erwerben. Diese Qualifikation ist von der Deutschen Rentenversicherung anerkannt. Die Therapeutenweiterbildung bietet einen verhaltenstherapeutischen und einen psychoanalytischen Schwerpunkt an, die in einem Umfang von 30 Credit Points (CP) bei dem GVS angesiedelt sind. Dieser ausbildungsintegrierende Studienschwerpunkt richtet sich an Absolventen mit einem ersten Studienabschluss in Sozialer Arbeit, Sozialpädagogik, Psychologie oder

Medizin. Darüber hinaus soll der Studiengang mit dem Schwerpunkt „Public Health“, der an der FH der Diakonie angeboten wird, eine weitere Zielgruppe erschließen. Die Rahmenbedingungen für diesen Studiengang sind schwierig und es ist ehrgeizig, ihn am Markt zu etablieren. Dieses Engagement erscheint aber auch aus diakoniepolitischen Gründen geboten.

Ein Bachelor-Studiengang „Heilerziehungspflege“ soll ab dem Wintersemester 2013/2014 als ausbildungsbegleitender Studiengang und in Ergänzung zum Studiengang Heilpädagogik angeboten werden.

Dieser Aufbau an der Fachhochschule der Diakonie wird durch einen entsprechenden Personalaufbau begleitet. Unterschiedliche Professuren befinden sich in der Ausschreibung. Weitere werden in 2013 folgen. Zugleich findet in 2013 der zweite Wechsel im Rektorat statt. Prof. Dr. Thomas Zippert wird nach Ausscheiden von Prof. Dr. Martin Sauer in den Ruhestand das Amt des Rektors übernehmen. Prof. Zippert ist Theologe und engagierte sich bisher neben anderen Themen beim Aufbau des Studiengangs „Diakonie im Gemeinwesen“, der Sozialarbeit und Diakonik gemeinsam vermittelt und zur Einsegnungsfähigkeit zur Diakonin/zum Diakon führt.

2. Personalbereich

Neuorganisation des Personalbereiches

Mit dem 1. Februar 2012 haben wir die neuen personellen Zuordnungen und Bemessungen (Abbau von Vollkräfte-Anteilen aufgrund des Projektes „Spielräume zurückgewinnen – Zukunft sichern“) umgesetzt.

Angesichts der alltäglichen Anforderungen vieler personeller Veränderungen und zur Absicherung eines als verlässlich erlebbaren Arbeitgebers engagieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle Personal und Bildung sehr für klar geregelte Prozesse und sachlich gute Schritte der Personalarbeit. Sie unterstützen dadurch die für die Personalarbeit vor Ort verantwortlichen Führungskräfte und sichern personalrechtliche und personalwirtschaftliche Anforderungen ab.

In der Personalarbeit für Entsendungsverhältnisse drückte sich die Veränderung durch den Einstieg von Diakon Joachim Hood sowie Frau Heike Flachmann und die Veränderung der Abläufe auch bei Schwester Sabine Redeker und Frau Elke Behrend-Bauer aus. Nach einer Aktualisierung der Datenbasis für die Personalentwicklung wurden im September in einer Klausur mit dem Vertretungsausschuss Schwerpunkte für die Weiterentwicklung beraten. Es zeigt sich, dass das Interesse bei Trägern an Diakonischen Schwestern, Diakonissen, Diakoninnen und Diakonen wächst.

Die Fortführung des Projektes ePersonal war zeitweilig gestoppt durch die Ziehung der Rücktrittsoption mit dem bisherigen Anbieter. Das Projekt wird

mit neuem Anbieter fortgeführt. Ziel ist die Verbesserung und Erleichterung der Arbeitsprozesse, u. a. durch Einführung einer elektronischen Personalakte und eines elektronischen Bewerbermanagements, letzteres auch im Hinblick auf die sich immer mehr verknappenden Ressourcen an Pflegefachkräften.

Der Personalbereich ist an der Entwicklung des unter den Schwerpunktthemen bereits erläuterten Konzeptes zum Personalmarketing intensiv beteiligt. Zu dieser Arbeit gehörte auch die Mitarbeit in der "Zukunftswerkstatt Altenhilfe", um Perspektiven für den Bereich der Altenhilfe Bethel weiter zu erarbeiten.

3. Altenhilfe

Allgemein

Die Situation in der Altenhilfe ist weiterhin durch eine sehr hohe Nachfrage gekennzeichnet. Hierbei nimmt, wie im letzten Jahr schon erläutert, der Anteil der Menschen, die nach Kurzzeitpflegeplätzen nachfragen, kontinuierlich zu. Dies liegt zu einem Großteil in den Rahmenbedingungen der Krankenhäuser begründet, die aufgrund der DRGs (diagnosebezogenen Fallgruppen) eine schnelle und relativ unkomplizierte Entlassungsmöglichkeit suchen. Ca. 20 % der Kurzzeitpflege-Aufnahmen bleiben dann später als feste Aufnahme in den Einrichtungen.

Dieser, nicht nur in unseren Einrichtungen zu verzeichnende, hohe Wechsel führt zu einer starken Verdichtung der Arbeit, da die Kostenträger bisher nicht bereit sind, diesen Veränderungen durch Genehmigung eines höheren Personalschlüssels Rechnung zu tragen. Politisch versuchen die Verbände der freien Wohlfahrtspflege zurzeit, dieses Thema deutlich stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

Neben dieser Thematik wird uns Anfang 2013 die vom Gesetzgeber beschlossene Überarbeitung des Pflegeversicherungsgesetzes, das sog. Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz (PNG), beschäftigen. Die deutlichsten Veränderungen betreffen in erster Linie zwar die Stärkung der häuslichen Versorgung und die Förderung neuer Wohnformen, dennoch sind im PNG einige arbeitsintensive Aspekte enthalten, die in den stationären Einrichtungen und im ambulanten Dienst umzusetzen sein werden.

Im stationären Bereich sind es vor allem die Veränderung der Prüfverfahren (siehe unten) und neue Kooperationsanforderungen im Rahmen der ärztlichen Versorgung der Bewohner und Bewohnerinnen in den Einrichtungen. Im ambulanten Bereich wird die Veränderung der Vergütungsvereinbarung in ein zweifaches Preissystem (nach Pauschalen und nach Zeit) die größten Veränderungen mit sich bringen.

Pflegenoten und Berichte der Heimaufsicht

Inzwischen haben in allen stationären und teilstationären Einrichtungen der Altenhilfe schon zum zweiten Mal die Prüfungen des medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) stattgefunden. Es ist bemerkenswert und wir sind dankbar, dass es den Verantwortlichen und Mitarbeitenden in den Einrichtungen in Zusammenarbeit mit der Qualitätsbeauftragten gelungen ist, in dieser zweiten Runde den hohen Standard nicht nur zu halten, sondern an mehreren Einrichtungen noch einmal zu verbessern. Dies ist besonders auffällig beim ambulanten Dienst, der bei der ersten Prüfung noch stark im Aufbau begriffen war und erst in der zweiten Runde die Qualität seiner Arbeit entsprechend darstellen konnte. Erfreulich ist, dass mehrere Einrichtungen deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen.

Zweite Runde Pflegenoten

| Einrichtung | Datum | Note | Datum | Note |
|-----------------------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
| Abendfrieden und Abendstern | 12.10.2009 | 2,7 | 21./22.11.2011 | 1,0 |
| Boysenhaus | 31.05.2011 | 1,4 | | |
| Elim | 17.02.2011 | 1,0 | 08.02.2012 | 1,0 |
| Elim MeH | 02.08.2010 | 1,0 | 08.02.2012 | 1,0 |
| PZ Lohmannshof | 12.05.2011 | 1,1 | 25.06.2012 | 1,0 |
| Morgenstern | 20.05.2010 | 2,1 | 27.10.2011 | 1,5 |
| PZ Quelle | 03.02.2011 | 1,3 | 26.03.2012 | 1,0 |
| Quellenhof | 09.12.2010 | 1,1 | 10.11.2011 | 1,2 |
| SZ Dissen | | | 15.12.2011 | 1,5 |
| Tagespflege ⁷ | 01.07.2010 | 1,1 | 15.09.2011 | 1,2 |
| von Plettenberg-Stift | 24.11.2009 | 1,9 | 24./25.10.2011 | 1,1 |
| Bethel <i>ambulant</i> | 08.03.2010 | 3,1 | 04.06.2012 | 1,1 |

Auch wenn das Prüfungsverfahren starker Kritik unterliegt und an vielen Stellen in Zweifel gezogen werden kann, so sind solche Ergebnisse dennoch nicht selbstverständlich. Zu konstatieren ist, dass das Prüfungsverfahren – trotz aller Kritik – für eine bessere und transparentere Strukturierung des Pflegeprozesses in unseren Einrichtungen gesorgt hat.

Leider ist es bisher in der Öffentlichkeit nicht gelungen, die Qualität und den Ruf stationärer Einrichtungen entsprechend ihren Leistungen darzustellen. Diese Leistung ist umso höher zu bewerten, als sie im Verhältnis zu den geringen Möglichkeiten und Ressourcen zu sehen ist, die die Gesellschaft bereit ist, für die Versorgung pflegebedürftiger alter Menschen im ambulanten und stationären Bereich zuzugestehen.

Einen recht guten Einblick in die tatsächliche Leistung der Einrichtungen geben mittlerweile die detaillierten mehrseitigen Berichte der Heimaufsicht, die neben dem MDK auch eine eigene, ebenfalls unangekündigte, Prüfung

⁷ Die Prüfungsergebnisse von Tagespflegeeinrichtungen werden nicht veröffentlicht

in den Einrichtungen jährlich vornimmt. In diesen Berichten wird deutlich, wie mit wenig Ressourcen, aber hohem Engagement, die Mitarbeitenden sich dafür einsetzen, den Bedürfnissen der Bewohner und Bewohnerinnen und auch ihren Angehörigen gerecht zu werden.

Diese Berichte sind das genaue Gegenteil zu den Skandalisierungen, die regelmäßig in der Presse auftauchen. Den Mitarbeitenden gebührt deshalb hoher Respekt und Dank für ihre Arbeit. Aus diesem Blickwinkel ist es dann auch nicht erstaunlich, dass es in den Befragungen der Bewohner und Bewohnerinnen, die systematisch vom MDK und auch von der Heimaufsicht durchgeführt werden, durchgängig zu positiven Rückmeldungen kommt.

Zukünftig werden diese Prüfverfahren aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen (WTG und PNG) noch einmal überarbeitet. Auch in der Umsetzung des Wohn- und Teilhabegesetzes wird es zukünftig auch zu einer Veröffentlichung der Ergebnisse der Heimaufsichtsprüfungen kommen.

Bei der geplanten Änderung der MDK-Prüfungen nach dem neuen PNG steht eine bessere Ermittlung der Ergebnisqualität im Vordergrund. Grundlage der Ermittlung dieser Ergebnisqualität werden voraussichtlich die Vorschläge von Dr. Klaus Wingenfeld (Universität Bielefeld) sein, die zurzeit in verschiedenen Caritas-Heimen erprobt werden. Wir werden versuchen, über unsere Verbände dahingehend Einfluss zu nehmen, dass die neuen Verfahren den bürokratischen Aufwand für die Pflegekräfte nicht noch weiter erhöhen und die Belastung der Mitarbeitenden nicht weiter steigt.

Fachtag der Altenhilfe zum Thema „technische Assistenzsysteme“

Im Rahmen des 143. Jahresfestes der Stiftung Sarepta fand am 20. April 2012 ein sehr beachteter Fachtag der Altenhilfe mit dem Titel "Schöne neue Welt? - Technik als Hilfe in Pflege und Betreuung" statt. Zu Fachvorträgen waren Experten aus Pflege und Wissenschaft eingeladen, um die Thematik in Vorträgen und vertiefenden Workshops zu beleuchten. Ca. 170 Mitarbeitende und Auszubildende aus allen Einrichtungen des Stiftungsgebietes trafen sich in der "Neuen Schmiede" und informierten sich über neue technische Assistenzsysteme und deren Anwendungsmöglichkeiten in unseren Arbeitsbereichen.

Neben der Möglichkeit, schon konkret im Einsatz befindliche Technikanwendungen zu erleben, ging es in den Vorträgen um Grundlagenforschung (Universität Bielefeld, CITEC), Anwendungsbereiche und Beispiele (Stiftungsgebiet Altenhilfe) und ethische Fragestellungen beim Einsatz technischer Assistenzsysteme in der Pflege (Universität München).

In den folgenden Workshops – begleitet durch kurze Szeneneinspielungen von Schülern und Schülerinnen des Fachseminars – wurden diese Thematiken vertieft und die Ergebnisse anschließend in einem breit besetzten Podiumsgespräch (MAV, Vorstand, Diakonisches Werk RWL, Seniorenrat Bielefeld, Sarepta Schwesternschaft, Universitäten Bielefeld und München) noch einmal kritisch beleuchtet.

Deutlich wurde, dass sehr genau darauf zu achten ist, dass Technik nicht menschliche Zuwendung ersetzen kann oder soll, sondern im Gegenteil die Selbstbestimmtheit und die Teilhabemöglichkeiten älterer und behinderter Menschen unterstützen muss. Angesichts der demografischen Herausforderungen wird es darum gehen, dass Technik kritisch, maßvoll und für alle gewinnbringend eingesetzt wird. Dies heißt sowohl konkret Entlastung der Mitarbeitenden von Routinetätigkeit und dauerhaften körperlichen Belastungen als auch Erhöhung der Autonomie der Bewohner und Bewohnerinnen, sei es in den stationären Einrichtungen oder in der eigenen Häuslichkeit.

Die externen Teilnehmer und Referenten machten uns Mut, dass Bethel in diesen Fragestellungen durch eine frühzeitige und kritische Auseinandersetzung mit dieser Thematik Zeichen und Weichen im sozial-pflegerischen Sektor setzen kann.

Einen Akzent in diese Richtung wird die neue Einrichtung am Breipohls Hof setzen. Wir werden dort verschiedene technische Unterstützungssysteme ausprobieren und testen, ob sie gegebenenfalls auch in den schon bestehenden Einrichtungen zum Einsatz kommen können. Ein Schwerpunkt wird hierbei auf Erhaltung und Unterstützung der Kommunikation und auf Entlastungsmöglichkeiten für Pflegenden bei der Dokumentation liegen.

Ethikkomitees und palliative Begleitung in der Altenhilfe

Die Ethik-Kommission der v. Bodelschwingschen Stiftungen 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.

Wir haben im letzten Jahr berichtet, dass es deshalb geplant war, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmensbereich Bethel im Norden sowie der Altenhilfe in der Region Berlin/Brandenburg im Rahmen eines Projektes ein

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

Dieses Projekt wurde im September 2012 abgeschlossen. Der Fachausschuss Altenhilfe hat beschlossen, in allen Teilbereichen der Altenhilfe/Pflege Ethikkomitees unter Beteiligung von Einrichtungsleitungen, Pflegekräften, Theologen, Juristen, Ärzten, Vertretung der Betroffenen, Hospizvertretern und Vertretern benachbarter Arbeitsbereiche einzurichten. Diese Komitees sollen nicht nur intern, sondern auch extern besetzt werden. Der Entwurf liegt zurzeit zur Beschlussfassung beim Vorstand.

Die in zunehmender Zahl auftretenden schwierigen Fragestellungen zur Begleitung am Lebensende kristallisieren sich insbesondere an den Schnittstellen zwischen den Bereichen Krankenhaus, Hospiz und stationäre Altenhilfe heraus. Ein besonderes Problem hierbei sind Patientenverfügungen ohne Reichweitenbegrenzungen, die jegliche lebenserhaltende Maßnahmen ablehnen, ohne dass der Sterbeprozess unumkehrbar eingesetzt hat. Hier eine Aufnahme in der stationären Altenhilfe ausschließlich zur Begleitung eines solchen Sterbeprozesses zu tätigen, ist nur im Einzelfall zu verantworten. Dies bedarf insgesamt einer weiteren Diskussion zwischen den Institutionen, um eine gemeinsam getragene Haltung für solche Situationen zu finden. Die zügige Umsetzung durch die Ethikkomitees ist deshalb dringend erforderlich. Insbesondere auch im Hinblick auf die neue Gesetzesinitiative zum assistierten Suizid, dem entschieden entgegenzutreten ist.

Mit der Zunahme dieser komplizierten Fragestellungen geht auch eine ständig steigende Zahl an Sterbefällen in den Einrichtungen einher. Darum ist es dringend erforderlich, dass dem Mitarbeitenden nicht nur eine Richtschnur für Handlungssicherheit gegeben wird, sondern sie auch über eine entsprechende fachliche Weiterbildung verfügen. Und deshalb ist für das kommende Jahr ein Fortbildungskurs in Palliative-care ausschließlich für Mitarbeitende aus den stationären Einrichtungen der Altenhilfe und des ambulanten Dienstes in Zusammenarbeit mit Bildung & Beratung Bethel geplant. Dieser Kurs kann dankenswerterweise aus Spendenmitteln finanziert werden.

Ein weiterer positiver Schritt, um den beteiligten Angehörigen, Mitarbeitenden und Betroffenen Menschen Unterstützung anbieten zu können, war und wird die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Hospizdiensten Bethel und Bielefelder Süden, dem Palliativ-Netz Bielefeld, dem Palliativ-Dienst von Bethel *ambulant* und den stationären Einrichtungen sein. Ein großer Dank gilt hier auch vor allem den ehrenamtlich engagierten Menschen aus den beiden Hospizdiensten und der Hospizgruppe der Lukas-Kirchengemeinde.

Jugend denkt Zukunft

Im Frühjahr 2012 haben das **Pflegezentrum Quelle** und das **Haus Elim** mit einer von der Bundesagentur für Arbeit unterstützten Initiative "Jugend denkt Zukunft" eine Innovationswoche gemeinsam mit der Realschule Brackwede (Klasse neun) und der Gesamtschule Rosenhöhe (Klassen elf und neun) durchgeführt. Ziel dieser Aktionswoche war auf der einen Seite, die Schüler und Schülerinnen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, und andererseits dem schlechten gesellschaftlichen Image der Altenhilfe durch ein aktives Kennenlernen entgegen zu arbeiten.

Diese Woche war in den Einrichtungen ein voller Erfolg. Durch die vielfältigen Begegnungen mit den alten Menschen und den Mitarbeitenden bekamen die Schüler und Schülerinnen nicht nur ein realistisches Bild vom Leben und Arbeitsalltag in der Altenpflege, sondern nach unserem Eindruck konnten auch viele negative Vorurteile und Vorstellungen über die Altenhilfe korrigiert werden.

Wir werten es als einen Erfolg, dass eine der Schülerinnen aufgrund dieser Erfahrungen jetzt mit der Altenpflegeausbildung an unserem Fachseminar beginnen wird.

Auch das Pflegezentrum Quelle war überzeugt und plant im Frühjahr 2013, zusammen mit der Gesamtschule Brackwede, wieder eine Aktionswoche auszurichten.

Elim / Elim MeH

Das Musiktalent des neuen Einrichtungsleiters in Elim/Elim MeH, Lars Kozian, hat sicherlich zum Gelingen eines besonderen Ereignisses in Elim beigetragen. Mit einer Bielefelder Band aus gestandenen "Altrockern" und entsprechenden Songs von den Rolling Stones bis BAP gelang es, die Bewohner und Bewohnerinnen aus allen Bereichen des Hauses, aber auch viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nicht nur zu begeistern, sondern sie auch unter dem Motto "Elim rockt" in Bewegung zu setzen.

Ein weiteres besonderes Ereignis fand in der Woche 22. bis 26. Oktober 2012 in Elim statt. In Zusammenarbeit mit Praktikanten der Fachhochschule der Diakonie, dem Ev. Krankenhaus Bielefeld, der Alzheimer Gesellschaft, dem Hans-Ehrenberg-Gymnasium, der Kindertagesstätte Nobea und der Kirchengemeinde Eckardtsheim richtete Elim eine sehr gut besuchte Woche zum Thema Demenz aus. Mit dem provozierenden Titel „Apfelsinen in Omas Kleiderschrank“ wurde das Interesse an Kunstaktionen, Lesungen, Gottesdienst und dem Besuch von Experten im Ehrenberg-Gymnasium geschürt. Zu dem Erfolg trug auch der prominente Besuch der ex-MTV-Moderatorin Sophie Rosentreter bei, die einen Fachvortrag hielt. Mit dieser

Aktionswoche sollte das Thema Demenz nicht nur für Interessierte fachlich dargestellt werden, sondern auch aus einer Tabuzone herausgeholt und öffentlich wahrnehmbarer werden.

Seniorenzentrum Dissen

Nach einem Belegungstief im Frühjahr hat die erfreulich gestiegene Annahme der Einrichtung in Dissen und Umgebung jetzt doch die erhoffte sehr gute Belegung erreicht. Weiterhin ist die Nachfrage nach den „eingestreuten“ Kurzzeitpflegeplätzen 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.

Der im letzten Jahresbericht angekündigte spezielle Sinnesgarten für Bewohnerinnen und Bewohner mit Demenz ist in Zusammenarbeit mit Lehrern und Schülern der örtlichen Hauptschule inzwischen umgesetzt. Wir freuen uns sehr, dass auch der übrige Garten inzwischen aus Spendenmitteln hergerichtet ist und durch mehrere Spenden engagierter Dissener Frauvereine mit Ruhebänken ausgestattet werden konnte.

Bau der Einrichtung Breipohls Hof

Der Bau des Seniorenzentrums Breipohls Hof liegt bisher im Zeitplan. Im August 2012 wurde unter guter Beteiligung der Nachbarn, der Bauarbeiter, interessierter Mieter und Presse das Richtfest gefeiert. Deshalb erscheint es realisierbar, dass im April 2013 die 80 Bewohnerinnen und Bewohner aus dem v. Plettenberg-Stift in die neue Einrichtung umziehen. Auch die am Breipohls Hof entstehenden 17 Wohnungen sind über Vorverträge schon komplett ausgebucht.

Dennoch ist nicht zu unterschätzen, dass das hohe technische Niveau der Einrichtung durch Passiv-Haus-Standard wie auch die eingebauten AAL-Systeme (Ambient Assisted Living) zur Verbesserung der Autonomie der Bewohner und Bewohnerinnen und zur Entlastung der Pflegenden alle Beteiligten vor hohe Anforderungen stellt. Zu Beginn des Jahres 2013 werden deshalb die Mitarbeitenden auf diese neuen Konzepten und Arbeitsbedingungen gezielt vorbereitet.

Darüber hinaus bedarf die Zusammensetzung der Teams und der Übergang vom v. Plettenberg-Stift einer auch mit der Mitarbeitendenvertretung abgestimmten Planung.

v. Plettenberg-Stift

Trotz der Ankündigung, dass das v. Plettenberg-Stift im Frühjahr 2013 geschlossen wird, gibt es weiterhin eine rege Nachfrage nach den zurzeit im

Vergleich zu anderen Altenhilfeeinrichtungen preislich relativ günstigen Pflegeplätzen. Diese Plätze werden jedoch nur als Kurzzeit-Pflegeplätze oder für einige Monate befristet vergeben, da nur 80 Bewohner und Bewohnerinnen mit in den Breipohls Hof ziehen können.

Die Planung für die Logistik dieses Umzuges hat begonnen und wir freuen uns sehr, dass eine Schulklasse des Fachseminars für Altenpflege uns an den Umzugstagen tatkräftig unterstützen wird.

Anders als das v. Plettenberg-Stift wird der Breipohls Hof im Mai 2013 Bestandteil der Altenhilfe OWLgGmbH werden. Die gGmbH wird dann aus den Einrichtungen Seniorenzentrum Dissen, Pflegezentrum Quelle und dem Seniorenzentrum Breipohls Hof bestehen. In Abstimmung mit der Mitarbeitendenvertretung wurden die Mitarbeitenden des v. Plettenberg-Stiftes in einer Teilversammlung im August 2012 entsprechend informiert und erhalten im Januar 2013 die notwendigen schriftlichen Unterlagen, in denen sie um Zustimmung zum Betriebsübergang gebeten werden.

Die hauswirtschaftliche Versorgung des Breipohls Hof übernimmt die Adiuware Service GmbH. Deshalb werden die Hauswirtschaftsmitarbeitenden des v. Plettenberg-Stiftes in andere Häuser des Stiftungsbereiches Altenhilfe umgesetzt werden. Mit diesem Prozess wurde schon im Sommer 2012 begonnen und es wird versucht, möglichst den Wünschen und Vorstellungen der Mitarbeitenden zu ihrem künftigen Arbeitsplatz zu entsprechen.

Über die Zukunft des Gebäudes ist – anders als es in der Vergangenheit schon mehrere Male in der Presse dargestellt wurde – bisher keine Entscheidung gefallen. Ein eventuell notwendiger Abriss soll so lange wie möglich hinausgeschoben werden, um eventuell doch noch eine konstruktive Lösung für das Gebäude finden zu können. Die bisherigen Interessenten und Investoren, die das Gebäude geprüft haben, konnten sich letztendlich keine wirtschaftliche Lösung vorstellen und sind wieder abgesprungen. Zurzeit gibt es einen sehr interessierten, ansässigen Investor, der das Gebäude auf möglichen Umbau in barrierefreie Wohnungen und Pflegewohngruppen bzw. Pflegeappartements überprüft. Ob es zu einer tragfähigen Lösung kommen wird, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehen.

Boysenhaus

Für das Boysenhaus hat es eine deutliche optische Aufwertung gegeben. Das an einigen Stellen mittlerweile undichte Dach ist komplett mit Dachfenstern erneuert worden. Zusätzlich wurde die Gartengestaltung überarbeitet und ein geschützter Bereich geschaffen, in dem sich auch Menschen mit einer Desorientierung gut aufhalten können.

Für das nächste Jahr ist eine Fortsetzung der Sanierung im Inneren, insbesondere bei Bädern und Toiletten, geplant. Trotz der relativ alten Substanz halten wir diese Investitionen für sehr sinnvoll, denn das Boysenhaus ist mit seinem speziellen Angebot die einzige Einrichtung in Bielefeld und Umgebung für Menschen mit sozialen Schwierigkeiten.

Abendfrieden, Abendstern und Abendlicht

Für die Häuser Abendfrieden, Abendstern und Abendlicht hat ein durch den Schwesternrat angestoßenes Projekt zur zukünftigen Versorgung der Diakonissen im Feierabendbereich begonnen. Hintergrund und Anlass ist die sinkende Zahl der Diakonissen in genossenschaftlicher Lebensform. Der stetige Rückgang der Zahl der Feierabendschwestern macht es notwendig, den weiteren Prozess aktiv zu gestalten und zu steuern. Das Projekt soll sich daher mit den Rahmenbedingungen des gemeinsamen Wohnens und einem Konzept für ein gemeinschaftliches Leben im Bereich Abendfrieden, Abendstern, Wohnstift und Abendlicht befassen. Gleichzeitig soll durch das Projekt ein langfristiges Nutzungskonzept für die genannten Einrichtungen entwickelt werden und auch eine Standortbewertung für die zukünftige Nutzbarkeit als SGB XI Einrichtung erfolgen. Bauliche/räumliche Voraussetzungen müssen geprüft und mit den finanziellen Ressourcen abgeglichen werden. In die Projektentscheidung sind Vorstand und Direktion einbezogen.

Haus Morgenstern

Für das Haus Morgenstern in Bad Oeynhausen war im vergangenen Berichtszeitraum eine schwierige Auseinandersetzung mit dem Bauordnungsamt/Brandschutz notwendig. Nach einer Routineprüfung sollte der in den Auflagen bisher geltende Bestandsschutz nicht mehr akzeptiert werden, da sich der Pflegebedarf der Bewohnerinnen und Bewohner gegenüber einem Feierabendhaus deutlich erhöht habe. Nach langwierigen Diskussionen, bei denen wir von der Bau- und der Rechtsabteilung unterstützt wurden und bei denen sogar die Schließung des Hauses im Raum stand, konnte schließlich ein Kompromiss gefunden werden. Dieser Kompromiss verhindert zwar eine Schließung oder Grundsanierung des Hauses, aber er beinhaltet aufwendige Brandschutzmaßnahmen. Mit diesen Maßnahmen wurde selbstverständlich zur Sicherheit der Bewohner und Bewohnerinnen unverzüglich begonnen. Die Gesamtmaßnahme wird in den folgenden Wochen beendet werden.

4. Ambulante Pflege

Pflegedienst Bethel ambulante

Der Aufbau des Pflegedienstes ist auch im zurückliegenden Jahr weiter vorangekommen. Inzwischen sind es ca. 200 Patienten, die mit 69 Pflegekräften (43 VK) und 17 Fahrzeugen von Bethel *ambulante* betreut werden. Am augenfälligsten wird dies auch durch die auffälligen Fahrzeuge, die aus dem Stadtbild Bielefelds schon fast nicht mehr wegzudenken sind, deutlich.

Eine besondere Ausweitung hat der spezielle **Palliativdienst** von Bethel *ambulante* erfahren. Die Nachfrage nahm noch einmal deutlich zu, als im Frühsommer 2012 das Ev. Johanneswerk beschlossen hatte, seinen Palliativdienst einzustellen. Mehrere Mitarbeiter wechselten zu Bethel *ambulante* und zurzeit sind es nur zwei spezielle Dienste (neben Bethel *ambulante* noch Bonitas), die eng mit dem Palliativ-Netz Bielefeld zusammenarbeiten.

Wie im letzten Jahresbericht angekündigt, ist Bethel *ambulante* im Frühjahr 2012 mit dem Angebot der „**Sozialmedizinischen Familiennachsorge**“ gestartet. Hier verfolgt der neue Dienst das Ziel, die betroffenen Familien zu unterstützen, wenn es um die Sicherstellung des Behandlungserfolges, die Verkürzung eines Klinikaufenthaltes, die Förderung der Krankheitsbewältigung und die Integration der Betroffenen im Alltag geht.

Die Refinanzierung dieses Angebotes lässt sich im Einzelfall mit den Krankenkassen bisher gut vereinbaren. Für einen grundsätzlichen Versorgungsvertrag für dieses besondere Angebot, muss mit den Krankenkassen weiterhin intensiv verhandelt werden.

Dieses neue Angebot der „Sozialmedizinischen Familiennachsorge“ stellt zweifellos eine weitere Stärkung und inhaltliche Ergänzung des bei Bethel *ambulante* wachsenden Arbeitsschwerpunktes Kinder und Jugendliche dar. Das ist auch im Bereich **Kinder Intensivdienst** spürbar, der sehr häufig nachgefragt wurde. Leider mussten zwischenzeitlich – zur Enttäuschung der betroffenen Familien und unserer Partner – immer wieder einmal Anfragen abgelehnt werden. Hintergrund ist der inzwischen deutlich spürbare Fachkräftemangel, insbesondere auch an speziell ausgebildeten Pflegekräften.

Trotz der wachsenden Nachfrage und inhaltlich sehr guten Entwicklung des ambulanten Dienstes kann nicht von einer wirtschaftlich guten Situation gesprochen werden. Die durch die Tarifentwicklung gestiegenen Durchschnittspersonalkosten werden weiterhin mit den von den Kassen genehmigten Pflegesätzen nicht ausreichend refinanziert und stellen den Dienst damit vor kaum lösbare Probleme.

5. Hospizarbeit

Eröffnung des Kinder- und Jugendhospizes

Im März 2012 konnte planmäßig mit der Arbeit im Kinder- und Jugendhospiz begonnen werden. Zwar war an einigen Punkten die Baustelle noch zu erkennen, so dass Geduld und Improvisation gefragt waren, dennoch haben die Mitarbeitenden engagiert die ersten Familien empfangen und begleitet. Bis Oktober haben mittlerweile ca. 40 Familien mit ihren erkrankten Kindern und Geschwisterkindern – manche schon zum zweiten Mal – das Hospiz besucht.

Die offizielle Eröffnung mit vielen Gästen, Spendern, Paten und auch großem medialen Echo fand dann am 2. Mai statt. Von vielen Seiten wurde die Bethel-Initiative zur Gründung des Kinder- und Jugendhospizes begrüßt und gewürdigt. Und auch das Hospizteam sieht sich nach den Erfahrungen in den ersten Monaten in seiner Arbeit mehr als bestätigt, denn die Eltern geben sehr positive Rückmeldungen. Das Lob bezieht sich nicht nur auf das hell und freundlich wirkende Innere und Äußere des Gebäudes, sondern insbesondere auch auf die Arbeit der Mitarbeitenden. Das Team strahlt sehr viel Sicherheit und Kompetenz aus, so dass es den betroffenen Eltern leichter fällt, ihre erkrankten Kinder den Mitarbeitenden zu überlassen. Viele berichten, dass sie hier endlich Zeit fänden, sich auch um die Geschwisterkinder zu kümmern oder auch, dass sie nun endlich einmal wieder ausschlafen können.

Trotz dieser positiven Erfahrungen und der Bestätigung, dass das Hospiz eine große Unterstützung für betroffene Familien sein kann, war es sehr schwierig, mit den Krankenkassen einen Versorgungsvertrag für die Einrichtung zu verhandeln. Dies ist jetzt gelungen und der Pflegesatz entspricht in seiner Höhe den Pflegesätzen anderer Kinderhospize. Dennoch wird es zur qualifizierten Fortführung der Arbeit dauerhaft notwendig sein, dass ein Spendenaufkommen in einer Größenordnung von 800.000 Euro bis 1 Million € jährlich vorliegt. Das öffentliche Interesse und die Unterstützung mit Spenden sind bisher so überwältigend hoch und haben auch in den letzten Monaten nach der Eröffnung nicht nachgelassen, dass wir auch für den weiteren Betrieb hierin große Hoffnung setzen dürfen. Trotzdem wird für die langfristige Spendenunterstützung ein spezielles Konzept in der bewährten Zusammenarbeit mit der Spendenabteilung des Dankort zu entwickeln sein.

Pflegesatzverhandlungen für das Hospiz Haus Zuversicht

Im letzten Jahresbericht wurde auf die erhebliche Auseinandersetzung zwischen den Krankenkassen und den stationären Hospizen in NRW hingewie-

sen. Diese Auseinandersetzung um einen für die Hospize auskömmlichen Pflegesatz ist weiterhin nicht abgeschlossen. Auch für das Haus Zuversicht liegt noch kein neuer Pflegesatz vor. Zurzeit versucht unser Verband, in einem Schiedsverfahren die grundsätzlichen Fragen zur Personalausstattung im Bereich der Pflege, des Stellenumfanges der Leitungsstelle und Fragen zu den Investitionsfolgekosten zu klären.

In diesen Fragen gibt es weiterhin die bewährte kollegiale Zusammenarbeit mit dem Dortmunder Hospiz und wir hoffen gemeinsam, dass in Kürze mit den Kassen eine akzeptable Lösung zu erreichen sein wird.

Spezialisierte ambulante pädiatrische Palliativversorgung (SAPPV)

Das im letzten Jahr dargestellte Ziel, den ostwestfälischen Raum durch ein eigenständiges, multiprofessionell besetztes SAPPV-Team zu versorgen und so die bisher durch Spenden und ehrenamtlich gestützte Initiative „Der Weg nach Hause“ in ein reguläres Angebot zu überführen, ist nicht erreicht worden. Trotz langwieriger Verhandlungen, die auch von politischer Seite durch das Ministerium (MGEPA) unterstützt wurden, lehnen die Krankenkassen einen weiteren Standort für ein eigenständiges SAPPV-Team in Bielefeld ab. Zurzeit wird deshalb versucht, einen Kooperationsvertrag mit der Universitätsklinik Münster abzuschließen, die vor längerer Zeit einen eigenen Versorgungsvertrag mit den Krankenkassen verhandeln konnte. Auf Basis dieses Kooperationsvertrages könnte dann unser SAPPV-Team die Versorgung im ostwestfälischen Raum refinanziert übernehmen.

Das SAPPV-Team, das jetzt noch auf Spendenbasis der Initiative „Der Weg nach Hause“ arbeitet, ist mit seinem Büro in die Räumlichkeiten des Kinder- und Jugendhospizes Bethel umgezogen. So ist man auch räumlich dem Ziel einer vernetzten Arbeit in der palliativen Versorgung von Kindern und Jugendlichen und ihrer Familien einen Schritt näher gekommen.

6. Jugendhilfe

Alice-Salomon-Haus und Jugendwohnen

Das vergangene Jahr war wieder durch mehrfach schwankende Belegung der vorgehaltenen Plätze im Alice-Salomon-Haus gekennzeichnet. Ein wesentlicher Faktor hierfür war die deutlich schwierigere Betreuungssituation der jungen Mütter. Wieder mussten aufgrund von Kindeswohlgefährdung notfallmäßig Kinder in Pflegefamilien untergebracht werden und es mussten aufgrund von Drogenmissbrauch und sehr herausforderndem Verhalten junge Frauen das Haus verlassen.

Vor diesem Hintergrund ist das Konzept des Hauses in den letzten Monaten überarbeitet worden. Angestrebt wird eine, insbesondere in den ersten Monaten, deutlich engere und intensivere Begleitung für die neu aufgenommenen jungen Frauen. Sowohl das Landesjugendamt als auch die Kommune stimmen zu. Jetzt geht es aktuell in den laufenden Pflegesatzverhandlungen darum, diese engere Betreuungsdichte auch in einer Refinanzierung im Tagessatz abgebildet zu bekommen, denn für diese intensivere Betreuung müssen notwendigerweise mehr Mitarbeitende eingestellt werden.

Sehr erfreulich ist, dass es nach einigem Hin und Her gelungen ist, vis-a-vis des Alice-Salomon-Hauses im Haus Kannanur eine weitere Trainingswohnung anzumieten, in der entweder zwei junge Mütter oder eine Mutter mit mehreren Kindern wohnen können. Hierfür konnte die Wohnung im Haus Talblick aufgegeben werden. Dort ließ sich aufgrund der Entfernung eine intensivere Betreuung nur schwer umsetzen.

Wir sind sehr dankbar, dass eine Spenderin, die seit Jahren die Arbeit im Alice-Salomon-Haus unterstützt, durch eine erneute hohe Geldzuweisung es für ein weiteres Jahr ermöglicht, das Angebot des Jugendwohnens aufrecht erhalten zu können. Es werden zurzeit fünf junge Frauen, die in Bethel eine Ausbildung begonnen haben, sozialpädagogisch betreut.

7. Ökonomie und Organisation

Für die ökonomische Steuerung der beiden Stiftungen und ihrer Tochterunternehmen ist weiterhin ein deutlicher Kostendruck in der Gestaltung der Abläufe und der konkreten Arbeit kennzeichnend.

Die Sanierung und Konsolidierung der öffentlichen Haushalte führt dazu, dass die öffentliche Verwaltung oft Mittel nicht mehr mit der Zuverlässigkeit zur Verfügung stellen kann, wie es in den vergangenen Jahrzehnten bei sozialen Notlagen möglich war. Ein gesellschaftlicher Konsens für Soziales mehr aufzuwenden, existiert nicht. Verschärfend wird die demografische Entwicklung der nächsten Jahrzehnte wirken. Immer weniger Menschen müssen in unserer Gesellschaft die Steuer- und Soziallasten aufbringen.

Verbunden mit den vorgenannten Entwicklungen findet – berechtigterweise – mit der Bereitstellung öffentlicher Mittel eine stärker in den Vordergrund tretende Verrechtlichung der Beziehungen zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern statt. Dies führt u. a. zur Standardisierung und zur Absicherung der Leistungserbringung durch Instrumente wie z. B. die Qualitätssicherung.

Für Mitarbeitende ist diese Anforderung neben der physisch, wie psychisch belastenden Tätigkeit oft ein weiterer Belastungspunkt in der alltäglichen

Arbeit. Diese Anforderungen werden zukünftig jedoch eher zunehmen. Das bedeutet auch, dass Führungskräfte den betrieblichen Abläufen und dem betrieblichen Prozessmanagement erhöhte Aufmerksamkeit zukommen lassen müssen.

Weiterentwicklung Diakonissenversorgung

Direktion, Schwesternrat und Vorstand haben zur konzeptionellen Weiterentwicklung und langfristigen Absicherung der Versorgungsverpflichtung gegenüber den Schwestern in genossenschaftlicher Form ein Projekt für den Zeitraum Sommer 2012 bis Herbst 2013 vereinbart. Besonderes Augenmerk finden hierbei die Weiterentwicklung der Feierabendhäuser sowie die Überprüfung der Standards und die konkrete Ausgestaltung der Versorgung. Wünsche zur Ausgestaltung und der finanzielle Rahmen waren in der Vergangenheit abzustimmen und sind auch jetzt immer wieder abzugleichen und ggf. neu zu vereinbaren. Die Abstimmungen finden jährlich zwischen Direktion, Schwesternrat und Vorstand statt. Daneben ist es sinnvoll, in größeren Abständen eine systematische Überprüfung in Form eines Projektes durchzuführen. Deshalb begrüßen wir diese Vereinbarung sehr.

8. Diakonische Gemeinschaften

Sarepta Schwesternschaft

Die Sarepta Schwesternschaft gibt ihrer inhaltlichen und geistlichen Arbeit in jedem Jahr ein Jahresthema. Das Jahresthema für 2012 heißt: „Die Erde ist des HERRN“.

Unter diesem Wort wurden folgende Veranstaltungen durchgeführt:

- zwei Begegnungswochenenden
- zwei Einkehrwochen
- eine Bibel- und Begegnungswoche

Regelmäßig finden offene Austauschabende zu biblisch-theologischen Texten mit Frau Pastorin Susanne Timm-Münden statt. Diese und viele Angebote mehr werden in einem monatlichen Informationsbrief verschickt. Schwester Dr. Elke Prestin sendet an jedem 15. des Monats den „Sarepta-Aktuell/Newsletter“ digital an einen großen Verteiler unserer Schwesternschaft. Dies fördert den Informationsfluss und die Transparenz in der Schwesternschaft im besonderen Maße.

Im vergangenen Berichtsjahr konnten wir mit 30 Schwestern vor dem 143. Jahresfest der Stiftung Sarepta das 50., 60., 65. und 75. Schwesternjubiläum feiern. Erstmals haben wir einen Fachtag Altenhilfe in Zusammenarbeit mit der Direktion zum Jahresfest durchgeführt. Das Thema: „Technik in der Pflege“ hat etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammengeführt.

Auch wurde erstmalig eine Vollversammlung der Sarepta Schwestern durchgeführt. Neben einem Bericht aus der Arbeit des Schwesternrates und der Leitenden Schwester gab es viele Informationen aus den verschiedenen Gruppen und Kreisen des schwesternschaftlichen Lebens.

Zudem haben sich elf Schwesternkreise von ca. sechs bis acht Schwestern in Bielefeld gegründet. Diese kommen einmal monatlich zusammen und pflegen Austausch und Begegnung.

Seit Zusammenführung der Sarepta Schwesternschaft im Jahre 2004 wurden über 60 Frauen neu in die Schwesternschaft aufgenommen.

Am Vorabend des 2. Advents 2012 nehmen wir weitere elf neue Frauen in die Schwesternschaft auf und im Hauptgottesdienst werden am Sonntag des 2. Advents neun Schwestern zur Diakonisse der EKvW eingesegnet. Somit gehören 50 Diakonissen der neuen Form zu Sarepta.

Zur Stärkung unserer geistlichen Verbundenheit wird derzeit ein „Geistliches Brevier“ für alle Sarepta Schwestern gestaltet.

Unsere diakonische Arbeit gestaltet sich in vielfältiger Weise. Viele Schwestern sind haupt- oder ehrenamtlich in der Hospiz-Arbeit in ganz Bielefeld tätig, in der Mittagstisch-Arbeit und in der Kindergottesdienstgestaltung in verschiedenen Gemeinden. Ebenso sind viele Sarepta Schwestern in der Begleitung unserer alt gewordenen Feierabendschwestern, im Alice-Salomon-Haus und im Mutterhaus/Haus der Stille engagiert. Das ehrenamtliche Engagement bildet eine starke Säule unserer Sarepta Schwesternschaft nach innen und nach außen – dies soll an dieser Stelle in besonderer Weise erwähnt sein.

Hauptamtlich sind 72 Sarepta Schwestern über Gestellungsverträge bei 14 diakonischen Trägern angestellt. In den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel arbeiten derzeit 50 Sarepta Schwestern. Weiteres zur Personalarbeit finden sie in dem dafür ausgewiesenen Berichtsteil.

In der Kooperation mit der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth sind für die Zukunft satzungsgemäße Aufgaben wahrzunehmen sowie ein inhaltlicher Austausch und gemeinsame Angebote zur Spiritualität und zur Bildung geplant. Hier wollen wir unsere Arbeit miteinander intensivieren.

Leitende Schwester Anke Frickmann

Diakonische Gemeinschaft Nazareth

1. Wechsel in der Leitung der Gemeinschaft

Im Oktober 2011 trat der amtierende Gemeinschaftsrat sein Amt an. Vorausgegangen war nicht nur das Ende der Amtsperiode des vorherigen Gemeinschaftsrates, sondern auch zum 30. September 2011 der Rücktritt

des Ältesten der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth. Darüber hinaus war auch die Stelle der Geschäftsführerin/des Geschäftsführers der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde und der Pastorin/des Pastors der Gemeinschaft neu zu besetzen. Zum Oktober 2011 trat Pastorin Jutta Beldermann diese Aufgaben an. Am 1. März 2012 nahm der neu gewählte Älteste Wolfgang Roos-Pfeiffer seine Arbeit in der Gemeinschaft auf.

Einige Monate der Vakanz in beiden genannten Positionen fanden damit ein Ende. Den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle Uta Braune-Krah als Referentin der Gemeinschaft, Cornelia Bilan im Sekretariat und Karin Steinbrück für das Haus Nazareth, dem Vorsitzenden des (alten und neuen) Gemeinschaftsrates Paul-Friedrich Klein, in der Ev. Bildungsstätte Max Wulfmeier-Böhm und Thomas Roth sowie in der Direktion Sarepta/Nazareth vor allem Werner Arlabosse ist dafür zu danken, dass sie in dieser Übergangszeit die Arbeit aufrechterhalten und die Basis für die Weiterarbeit an den genannten Stellen gewährleistet haben.

2. Weitere wichtige Personalentscheidungen

Als neue Vertreterin der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth im Verwaltungsrat der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel wurde am 12.05.2012 vom Gemeinschaftstag Schwester Heike Spielmann gewählt.

Die Gemeinsame Sitzung des Schwesternrates Sareptas und des Gemeinschaftsrates Nazareths wählte Oberin i. R. Schwester Ellen Muxfeld aus der Schwesternschaft des Ev. Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e. V. am 14. Oktober 2011 als Vertreterin beider Personengemeinschaften in den Verwaltungsrat der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel.

Pastor Bernward Wolf wurde durch die gemeinsame Sitzung von Schwestern- und Gemeinschaftsrat am 11. Mai 2012 für eine weitere Amtszeit im Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel nominiert. Nach erfolgter Bestätigung durch den Verwaltungsrat wird Pastor Wolf diese Amtszeit bis zum Eintritt seines Ruhestands Ende 2014 wahrnehmen. Für die dann notwendige Nachbesetzung wird sich ein Nominierungsausschuss aus Schwesternrat, Gemeinschaftsrat, Vorstand und Verwaltungsrat bilden. Das Nominierungsrecht obliegt den beiden Gemeinschaften.

3. Neue Angebote der Einkehrarbeit

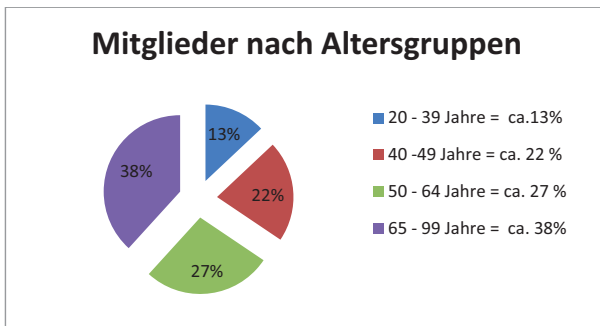
Auf der Delegiertenkonferenz im November 2011 entstand der Impuls, die Einkehrarbeit der Gemeinschaft neu zu beleben. Eine Arbeitsgruppe entwickelte erste Ideen und setzte diese auch in die Tat um. Eine „Pilgerreise durch Bethel“ führte im März 2012 die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu unterschiedlichen Orten des geistlichen Lebens in der Ortschaft Bethel. Planungen zu weiteren Einkehrtagen in Lobetal („Vom Suchen und Finden,

Oktober 2012), in Bethel (für Berufseinsteiger im November 2012), im Ruhrgebiet („Pilgern im Pott“, 2013) sowie in Berlin („Geh-Denken“, November 2013) sind angelaufen und finden erfreulich großes Interesse.

4. Mitgliederstatistik der DGN

| Stand | 31.12.2010 | 31.12.2011 |
|-----------------------------|------------|--------------------|
| Diakone | 305 | 300 (= 31%) |
| Diakoninnen | 235 | 236 (= 24%) |
| | 540 | 536 (= 55%) |
| Diakone im Ruhestand | 288 | 275 |
| Diakoninnen im Ruhestand | 6 | 5 |
| | 294 | 280 (= 29%) |
| Studierende Mitglieder(m) | 1 | 1 |
| Studierende Mitglieder (w) | 10 | 10 |
| | | 11 (1%) |
| Mitglieder (m) | 22 | 22 |
| Mitglieder (w) | 24 | 26 |
| | 46 | 48 (= 5%) |
| Mitglieder im Ruhestand (m) | 12 | 12 |
| Mitglieder im Ruhestand (w) | 79 | 72 |
| | 91 | 84 (= 9%) |
| Summe | 982 | 970 |

Die rückläufige Zahl der Mitglieder ist durch Sterbefälle und Austritte gegenüber einer kleineren Zahl von Aufnahmen im Jahr 2011 begründet. 2012 wurden elf Schwestern und Brüder in die Gemeinschaft aufgenommen. Acht Diakoninnen und Diakone wurden in ihr kirchliches Amt eingeseget.



| Altersgruppe | Anzahl | Prozent | Summen 1 | Summe 2 |
|-------------------|------------|---------|---------------|---------|
| 20 bis 24 | 1 | 0,10 | | |
| 25 bis 29 | 24 | 2,47 | | |
| 30 bis 34 | 38 | 3,92 | | |
| 35 bis 39 | 63 | 6,49 | 13% u. 40 | |
| 40 bis 44 | 78 | 8,04 | | |
| 45 bis 49 | 130 | 13,40 | 21,5% 40 - 50 | |
| 50 bis 54 | 135 | 13,92 | | |
| 55 bis 59 | 91 | 9,38 | | |
| 60 bis 64 | 39 | 4,02 | 27 % 50 - 65 | 61,5% |
| 65 bis 69 | 60 | 6,19 | | |
| 70 bis 74 | 115 | 11,86 | | |
| 75 bis 79 | 75 | 7,73 | | |
| 80 bis 84 | 87 | 8,97 | | |
| 85 bis 89 | 28 | 2,89 | | |
| 90 bis 94 | 5 | 0,52 | | |
| 95 bis 99 | 1 | 0,1 | 38% ü. 65 | 38% |
| Endsumme : | 970 | | | |

5. Projekt „Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth“

Angesichts der dargestellten personellen Veränderungen und großer inhaltlicher Herausforderungen entschloss sich der Gemeinschaftsrat, eine Klausur durchzuführen, die sowohl der Situationsanalyse von Gemeinschaft, ihren Strukturen und Gremien als auch der Klärung von Entwicklungsperspektiven und -richtungen für die Diakonische Gemeinschaft Nazareth dienen sollte. Diese Klausur fand im März 2012 statt. Die Ergebnisse dieser Klausur wurden weiter geschärft und ein Beschluss zum folgend dargestellten Projekt „Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth“ gefasst. Das Projekt wurde im Jahresbericht der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth vorgestellt und beim Gemeinschaftstag am 22.09.2012 diskutiert. Die folgenden Entwicklungsschwerpunkte fanden dabei eine sehr positive Resonanz:

Entwicklungsschwerpunkte bis 2018:

Das Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth funktioniert. Wir sind unterschiedliche Menschen, die sich in gegenseitiger Achtung begegnen. Wir leben in der Nachfolge Jesu Christi. Das kommt zum Ausdruck in den vielfältigen Formen unseres geistlichen Lebens und in unserer fachlichen und theologischen Arbeit.

1. Offen – attraktiv – mit klarem diakonischem Bezug

Gemeinschaft ist ein offenes Angebot und attraktiv für alle, die sich in der Diakonie engagieren und von diesen gemeinschaftlichen „Umtrieben“ angesprochen fühlen. Die Gemeinschaft ist kein Selbstzweck, sondern konsequent ausgerichtet auf die Förderung der diakonischen Arbeit.

2. Seelsorge – Begleitung – Kommunikation – Medien

Mitglieder der Gemeinschaft sind auf vielfältige Weise miteinander vernetzt, sorgen füreinander, stärken sich und wissen sich verbunden im Diakonischen Dienst. Gemeinschaft Nazareth – das sind wir alle!

3. Arbeitsformen – Gremien

Arbeitsformen und Gremien sind so gestaltet, dass sie den wesentlichen Zielsetzungen der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth dienen und Mitglieder nicht überfordern. Das Netzwerk funktioniert durch vielfältiges und kreatives Engagement der Mitglieder.

4. Mit diakonischer Qualität profiliert präsent sein

Die Mitglieder der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth sind als Experten für diakonische und theologisch-diakonische Fragen anerkannt. Die Gemeinschaft meldet sich qualifiziert zu Wort in den zentralen Diskussionen diakonischer Themen und zu den Fragen der theologisch-diakonischen Identität.

Der Gemeinschaftsrat wird entsprechend der Anregungen des Gemeinschaftstages einen Projektplan zur Arbeit an den Entwicklungszielen vorlegen. Die Gemeinschaftmitglieder haben in allen Phasen und zu allen Schwerpunkten zahlreiche Beteiligungsmöglichkeiten. Das Projekt wird nur mit dem Engagement möglichst vieler Mitglieder zu realisieren sein.

Symbol für das Projekt ist der Kreisel.

„Diakonische Gemeinschaft Nazareth – Bewegt!“

Diakon Wolfgang Roos-Pfeiffer



Kooperation der Gemeinschaften Sareptas und Nazareths

In einer ausführlichen Gemeinsamen Sitzung am 14. September 2012 haben der Schwesternrat der Sarepta Schwesternschaft und der Gemeinschaftsrat der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth eine Bilanz der bisherigen Kooperation gezogen. Auf der Grundlage der Kooperationsvereinbarung aus dem Jahr 2000 wurde festgestellt, dass die Kooperation von zu viel Struktur, zu viel Funktionärinnen und Funktionären und zu wenig von gelebter Zusammenarbeit gekennzeichnet ist. Gemeinsames Ziel für die Zukunft ist, die Zahl der gemeinsamen Gremiensitzungen zu reduzieren und stattdessen gemeinsame Projekte und Veranstaltungen zu entwickeln. U. a. soll geprüft werden, ob 2014 ein gemeinsames Jahresfest beider Gemeinschaften durchgeführt werden kann.

Leitende Schwester Anke Frickmann
Pfeiffer

Diakon Wolfgang Roos-



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