

Stiftungen Sarepta • Nazareth



Jahresbericht 2012/2013

Direktion Sarepta • Nazareth

Inhalt

VORWORT	2
A. SCHWERPUNKTTHEMEN 2012 – 2013	3
1. Nachhaltige Unternehmensentwicklung	3
2. Strategieentwicklung für die Stiftungen und Gemeinschaften Sarepta und Nazareth	7
3. Weiterentwicklung des Bildungsbereiches	8
B. ENTWICKLUNGEN IN UNSEREN ARBEITS- UND HANDLUNGSFELDERN.....	10
1. Bildungsbereich.....	10
2. Personalbereich	17
3. Altenhilfe	19
4. Ambulante Pflege	32
5. Hospizarbeit.....	32
6. Jugendhilfe	35
7. Diakonische Gemeinschaften.....	36
C. ÖKONOMIE	45
D. ANHANG	48
Die Zutaten guter Zusammenarbeit	48

VORWORT

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


wir legen Ihnen hiermit unseren Jahresbericht zur Arbeit und Entwicklung in den unterschiedlichen Bereichen in den Stiftungen Sarepta und Nazareth mit der Sarepta Schwesternschaft und der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth vor.

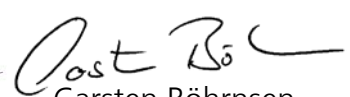
An diesem Bericht haben verschiedene Menschen mitgearbeitet. Wir danken den Einrichtungs- und Abteilungsleitungen für ihre Beiträge zur jeweiligen Entwicklung des jeweiligen Verantwortungsbereiches (Teil B). Wir danken den Mitarbeitenden aus Personalwesen und Controlling für die Mitarbeit bei der Zusammenstellung von Zahlen, Daten und Fakten für die Jahresabschlüsse und Kommentare (Teil C).


Als Direktion beschreiben wir Ihnen in drei Schwerpunkten aus unserer Sicht wichtige Elemente in unserer Entwicklung des Berichtszeitraumes. Zugleich beschreiben wir darin Herausforderungen, auf die wir aus unserer Sicht gegenwärtig und zukünftig eingehen müssen, um für die Stiftungen und Gemeinschaften in Sarepta und Nazareth eine nachhaltige – auf Dauer angelegte – Entwicklung mitzugestalten (Teil A).

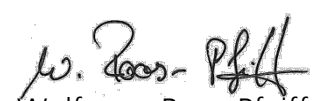
Wir danken an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, allen Führungskräften und allen ehrenamtlich tätigen Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten für Ihr Engagement. Wir danken allen Mitgliedern der Aufsichtsorgane und des Vorstandes, der Leitungsgremien, der Gemeinschaften und der Mitarbeitervertretungen für erlebte konstruktive Zusammenarbeit und gemeinsame Suche nach sinnvollen Schritten für den Weg gemeinsamer Entwicklung in Sarepta und Nazareth. Wir danken Gott für sein Geleit.


Mit herzlichem Gruß


Werner Arlabosse


Carsten Böhrnsen


Anke Frickmann


Wolfgang Roos-Pfeiffer


Ulrich Strüber

A. SCHWERPUNKTTHEMEN 2012 – 2013

Die drei ausgewählten Schwerpunkte stellen aus unserer Sicht wichtige Elemente im Rückblick auf den Berichtszeitraum dar. Ihre Auswahl soll keine Entwertung vieler weiterer wichtiger Entwicklungen sein.

1. Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Die Überschrift „Nachhaltige Unternehmensentwicklung“ haben wir bewusst gewählt. Nach der Phase einer gleichzeitigen Konsolidierung einerseits und eines relativ schnellen Wachstums andererseits zwischen den Jahren 2005 und 2010, steht aus unserer Sicht für den Zeitraum 2011 bis 2015 an, eine gute Ausgangsbasis für die Weiterentwicklung der Stiftungen und Gemeinschaften zu gestalten. Im Zeitraum von 2015 an werden wir aufgrund der demographischen Situation einen sehr konkreten und viel größeren Veränderungsprozess in unseren Einrichtungen, Diensten und Gemeinschaften als auch gesellschaftlich bekommen, als wir das in den letzten Jahren oder aktuell erleben. Dies wird uns in vielfacher Weise fordern. Deshalb wollen wir uns neben der alltäglichen Arbeit um zwei Schwerpunkte bemühen. Einerseits eine finanzielle und strukturelle Entwicklung zu betreiben, die eine gute Basis auch für die zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen bietet. Andererseits unsere inhaltliche Kompetenz, unsere Angebote und Arbeitsprozesse, aber auch unsere Kultur in Zusammenarbeit und Führung sowie unsere diakonische Identität so auszurichten, dass wir gegenwärtige und zukünftige Aufgaben bewältigen können. Hierbei ist es uns wichtig, das Miteinander von Kolleginnen und Kollegen, von Führungskräften und Mitarbeitenden, von Verantwortungsträgerinnen und -trägern in internen Gremien und in unserer Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bewusst zu stärken.

Finanzielle Herausforderungen

Aufgrund der deutlichen Begrenzung in der Steigerung von Pflege- oder Tagessätzen der vergangenen Jahre, haben alle Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen versucht, ihre Strukturen, Abläufe und Formen der Leistungen so zu gestalten, dass sie ihre Arbeit (Sach- und Personalkosten) aus den eigenen Erträgen decken können. Dies ist in manchen Bereichen gelungen, in vielen Bereichen nicht oder wird es absehbar nicht mehr. Eine Hauptursache ist oftmals der hohe Anteil an Personalkosten und deren deutliche Steigerung in den vergangenen Jahren. Deshalb wird auch dies eine sehr zentrale Frage in den kommenden Jahren sein. Einerseits wollen wir selbstverständlich allen Mitarbeitenden eine für Ihre Arbeit und Leistung angemessene Vergütung zahlen. Andererseits brauchen wir auch eine Gestaltung von Personalkosten, die nicht die Existenz einzelner Einrichtungen

oder ganzer Dienste gefährdet. Solche Fragestellungen sind nicht in jeder einzelnen Einrichtung allein zu lösen. Wir brauchen hier beispielweise mit Blick auf das Arbeitsfeld Altenhilfe eine gesellschaftliche Diskussion zur besseren Ausstattung der Einrichtungen und Dienste. Wir brauchen aber auch einen eigenen Diskurs dazu, wie wir selbst mit der Spannung zwischen möglichen Erträgen und zu erwartenden Kosten gestaltend umgehen können.

Drei Bereiche, stellen dabei besondere Herausforderungen dar:

In den vergangenen Jahren gab es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfreuliche Steigerungen der Gehälter. Im Vergleich der Vergütungen gehören wir im Sozial- und Gesundheitswesen mit den Vergütungen in Diakonie und Kirche zu den sehr gut bezahlenden Dienstgebern. Zugleich konnten und können diese Steigerungen in Verhandlungen mit Kostenträgern und im Vergleich der Einrichtungen nicht weiter durchgesetzt werden. Da die Personalkosten in unseren Einrichtungen und Diensten zwischen 60 und 70 % aller Kosten ausmachen, ist gerade in diesem Bereich der entscheidende Faktor, ob Einrichtungen mit ihren Erträgen die anfallenden Kosten decken können oder nicht. Im Herbst dieses Jahres stehen auf den Synoden der EKD und der Landeskirchen viele Beratungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsrechtsregelungen in Diakonie und Kirche an. Wir sind gespannt, wie es gelingt, in den Veränderungsprozessen zur Arbeitsrechtsregelung die besondere Problemlage für Arbeitsfelder der Diakonie auszugestalten. Auch in den vBS Bethel werden wir uns in den nächsten Jahren mit diesen Fragen deutlich stärker beschäftigen müssen. Dabei werden wir auch sehr konkrete Möglichkeiten finden oder entwickeln müssen, um die Schere zwischen den Personalkosten in Pflegesatzerträgen und im realen Aufwand zu schließen.

Wenn durch negative Ergebnisse und sehr hohe Investitionsaufwendungen die Eigenkapitalquote der Stiftungen Sarepta oder Nazareth sinkt, so schwächt dies zusätzlich unsere Fähigkeit als Stiftungsverbund der vBS Bethel bei der Finanzierung notwendiger Investitionen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit weiter steigenden Anforderungen zu Sanierungen und Ausstattung von Einrichtungen ein erhebliches Problem.

Mögliche gesetzliche Änderungen stellen uns gegebenenfalls vor das Problem einer Deckelung bei den Investitionskosten (IK-Kosten) je Einrichtung. Rückblickend betrachtet konnten zu hohe Personalkosten dadurch abgefegert werden, dass nicht alle Investitionen getätigt wurden. Wenn der Gesetzgeber dies in Zukunft unmöglich macht, werden die Reaktionsmöglichkeiten in Einrichtungen noch geringer als bisher.

Mitarbeitendenbefragung 2011

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahre 2011 haben uns auch im Berichtszeitraum 2012/2013 mehrfach beschäftigt.

Der Umsetzungsgrad der Maßnahmen wurde überprüft. Manche stellten sich als nicht umsetzbar heraus, manche wurden durch andere Entscheidungen und Entwicklungen überholt, manche sind wieder neu belebt und werden zum Abschluss gebracht.

In gemeinsamer Betrachtung mit der Mitarbeitendenvertretung haben wir neben den einzelnen Themen der Einrichtungen vier übergreifende Themenbereiche identifiziert:

- Teamentwicklung und Führung
- Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse
- Gesundheitsförderung
- Information und Kommunikation

Zu diesen Bereichen konnten wir im Berichtszeitraum folgende Projekte und Arbeitsschritte umsetzen.

Teamentwicklung und Führung

Da von den fünf negativsten Abweichungen bei der Mitarbeitendenbefragung vier Fragestellungen aus der Teamarbeit (Zusammenarbeit, Verlässlichkeit untereinander, ...) waren, haben wir dieses Thema aufgenommen und in verschiedenen Schritten bearbeitet.

Mit den Führungskräften haben wir die „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit in den vBS Bethel“ reflektiert und auf ihre Umsetzung in unseren Einrichtungen und Diensten befragt.

In einem zweitägigen Workshop wurde die Basis für die Entwicklung von „Zutaten guter Zusammenarbeit“ gelegt. 60 Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Einrichtungen haben unseren Alltag betrachtet und von dort aus zur Verbesserung der Zusammenarbeit hilfreiche Zutaten formuliert. Mittlerweile sind diese als gebrauchsfähige Sammlung von Zutaten und Rezeptvorschlägen ausgearbeitet. In den nächsten Monaten werden sie in den Teams der Einrichtungen eingesetzt und erprobt. Wir hoffen sehr, dass wir mit einer gewissen Leichtigkeit diese Zutaten im Alltag einsetzen und zur Verbesserung unserer Zusammenarbeit sinnstiftend nutzen können. Sie finden die Zutaten im Anhang dieses Berichtes.

Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse

Wir beschäftigen uns auch weiterhin mit der Frage der sinnvollen Ausgestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitsprozessen. Ein wichtiger Fokus

ist hierbei die Frage, wie wir Belastungen senken bzw. vermeiden können. Im Berichtszeitraum gab es dazu beispielhaft folgende Arbeitsprozesse:

- Weiterentwicklung unserer Kompetenz im Umgang mit Komplexität und Tempo
- Auswertung des Dienstplanprojektes im Pflegezentrum Quelle als Basis für weitere vergleichbare Projekte in weiteren Einrichtungen

Hinzu kommt die kontinuierliche Arbeit im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (*ArGuSp/plus*) mit den regelmäßigen Begegnungen der Einrichtungen. Neben den Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit geht es hierbei auch um Fragen der psychosozialen Belastung. Wir profitieren hier von der fachkundigen Unterstützung des Zentrums für Arbeitsmedizin, Prävention und Arbeitssicherheit (ZAPA) und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen (BGW).

Im April dieses Jahres hat Diakon Thomas Kreuz seinen Dienst mit dem Aufgabenschwerpunkt Personalmarketing bei uns aufgenommen. Seine Aufgabe ist es, in den nächsten Jahren ein System der Personalgewinnung und Personalentwicklung mit Blick auf die konkreten Bedarfe und Möglichkeiten des Stiftungsbereiches Altenhilfe aufzubauen. Dies findet in enger Zusammenarbeit mit den Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen sowie dem Personal- und Bildungswesen statt. Es gehören aber auch die Außenkontakte mit Schulen, Bundesagentur für Arbeit und weiteren Institutionen dazu. Ausgebaut wird dabei auch die Praxisanleitung von Auszubildenden und neuen Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen und Diensten. Dieses Engagement soll dazu beitragen, dass wir auch auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt ausreichend geeignete Kräfte gewinnen können und die Potentiale unserer schon vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Beides ist für eine Qualitätssicherung unserer Angebote und zur Reduktion von Arbeitsbelastungen zwingend geboten.

Information und Kommunikation

Zum zweiten Mal haben wir einen Fachtag Altenhilfe durchgeführt. 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unseren Einrichtungen und einige Schülerinnen und Schüler des Fachseminars für Altenpflege setzten sich unter dem Motto „Unsere Zukunft – meine Arbeit“ mit den zu erwartenden Entwicklungen in der Altenhilfe, deren Chancen und Risiken sowie ausgewählten Themen der Weiterentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinander. Auch dieser Fachtag zeigte, dass neben der Kommunikation in den einzelnen Einrichtungen großes Interesse an einem übergreifenden Austausch und Fachdiskurs besteht. Die Mitarbeitendenzeitung „Ein I blick“ hat auch in diesem Jahr zur Information aller gedient und sich mittlerweile etabliert. Begonnen haben wir mit der Vorbereitung,

unsere Grundregeln sowie hilfreiche Materialien der Arbeit für eine Weiterentwicklung des Intranets aufzubereiten.

2. Strategieentwicklung für die Stiftungen und Gemeinschaften Sarepta und Nazareth

In den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel werden die einzelnen Arbeitsbereiche durch den Vorstand im Rahmen eines Systems der Zielvereinbarungen geführt. Jährlich werden zur Umsetzung der vereinbarten Ziele konkrete Maßnahmen miteinander verabredet. Als Basis für diesen sich wiederholenden Zielprozess dient ein ausführlicheres Strategieaudit. Dieses haben wir in einem mehrstufigen Prozess mit dem Vorstand unter Beteiligung der Einrichtungsleitungen im September abgeschlossen. Dabei wurden strategische Schwerpunkte für die folgenden Arbeitsbereiche festgelegt.

- Stationäre Altenhilfe
- Ambulante Dienste
- Mutter und Kind / Jugendwohnen
- Bildungsbereich
- Sarepta/Nazareth Gesamt

Die Sarepta Schwesternschaft und die Diakonische Gemeinschaft Nazareth haben ihrerseits ebenfalls Strategieprozesse aufgenommen. Die notwendige Zusammenschau und Abstimmung zu den strategischen Schwerpunkten der Direktion, Gemeinschaften und Vorstand ist für November und Dezember dieses Jahres vorgesehen.



Der Strategieprozess ist im Blick auf eine Analyse der Bedingungen, eine Betrachtung der Herausforderungen und einer bewussten Schwerpunktsetzung von großer Bedeutung. Da er in den kommenden Jahren eine wichtige Basis für unsere Arbeit als Direktion darstellt, wollen wir die strategischen Schwerpunkte im Rahmen unserer Berichterstattung in der gemeinsamen Sitzung am 8. November umfassend vorstellen.

3. Weiterentwicklung des Bildungsbereiches

Der Bildungsbereich ist in Sarepta/Nazareth in den vergangenen Jahren gewachsen. Gleichzeitig wächst die Schlüsselfunktion von Bildung zur Bewältigung der kommenden Herausforderungen. Personalmangel fordert zur quantitativen und qualitativen Stärkung und Gewinnung ausreichender Ressourcen heraus. Gesellschaftlicher Wandel fordert zu Bildung im Blick auf eine neue Vielfalt und die Bewältigung des demographischen sowie globalen Wandels heraus. Neue Erkenntnisse, Methoden und Organisationsformen fordern zur Weiterentwicklung als einer lernenden Organisation heraus. Sich wandelnde Haltungen im Blick auf Selbstbestimmung und Lebensqualität sowie Lebenswert fordern zur Bildung unserer Kompetenzen im Blick auf ethische und politische Prozesse heraus. Der Wandel religiöser Haltungen, Kenntnisse und Praxis fordert zu gezielter evangelischer und allgemein weltanschaulicher Bildung heraus. Diesen Herausforderungen wollen wir uns stellen.

Bildung findet in vielgestaltiger Weise statt. Der Bologna-Prozess, der demographische Wandel und die technische Entwicklung verändern auch das Bildungswesen. Ein besonderes Merkmal sind hierbei die Formen von Modularisierung und Vernetzung. Hinzu kommen Aspekte einer Anerkennung von informellen Lernleistungen und die Weiterentwicklung von Wissensmanagement in gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen.

Im Berichtszeitraum haben wir die Arbeit einer „AG Bildungscampus“ aufgenommen. An dieser sind die Bildungseinrichtungen in Sarepta/Nazareth sowie die Fachhochschule der Diakonie beteiligt. Wir bemühen uns darum, die verschiedenen Ebenen von Bildung (Erwachsenenbildung, Betriebliche Bildung, Fort- und Weiterbildung, Berufsausbildung, Studiengänge, Lehre und Forschung sowie Beratungs- und Organisationsentwicklungsprozesse) aufeinander zu beziehen und nach möglichen gemeinsamen Gestaltungsformen und Kooperationen zu suchen. Wir wollen auch mögliche Konkurrenz identifizieren. Unser Ziel ist es, den gemeinsamen Bildungsauftrag am Standort Bielefeld zu stärken und mögliche Spannungsbereiche durch gesteuerte Kooperation und Koordination auszugestalten. Wir sind sehr froh, dass in absehbarer Zeit durch die Nutzbarkeit des Hauses Groß Bethel neue Räumlichkeiten hinzukommen. Aber nicht nur neue Räumlichkeiten,

sondern auch neue Kooperationsmöglichkeiten mit dem Institut für Diakoniewissenschaften und Diakonienmanagement an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal-Bethel (IDM). Denn auch das IDM wird mit in das Haus Groß Bethel ziehen.

Uns ist wichtig hierbei einen Bildungscampus zu entwickeln, der sowohl innerhalb als auch außerhalb der vBS Bethel gut vernetzt ist und seinen Beitrag zur Bildung und Entwicklung in Kirche, Diakonie und Gesellschaft wahrnehmbar macht.

Ein solcher Campus kann für Menschen unterschiedlichster Generationen, Herkunft und Bildungsinteressen einen individuell passenden Bildungsweg eröffnen. Wichtig wird es sein, auch mit Blick auf die einzelnen Menschen, miteinander die Beziehungen der unterschiedlichen Angebote gut abzustimmen und für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gut sichtbar und verstehbar zu machen.

Wir sind für die Unterstützung der vBS Bethel, der Kooperationspartner und Mitgesellschafter in Diakonie und Kirche dankbar, dass sie diesen Weg engagiert mitgehen. So soll der Campus von einem einladenden und offenen Charakter der Vernetzung in Diakonie und Kirche geprägt sein.

Positiv ist die gute Basis an Räumlichen und organisatorischen Bedingungen rund um den Bethelplatz. Zugleich muss Bildung sowohl die neuen Möglichkeiten elektronisch gestützter Lernformen und der sozialen Medien nutzen als auch dezentrale Angebotsstrukturen ausbauen, wo immer dies sinnvoll und leistbar ist.

Gerade als diakonischer Bildungsträger wollen wir neben der Wissensvermittlung bewusste Angebote der Persönlichkeitsentwicklung machen. Stärkung der Person, Erschließung der eigenen Ressourcen, bewusste Entwicklung von Werten und Glaubensvorstellungen und Erfahrungen in einer inklusiven Welt sollen in der Bildungsarbeit ein konkreter Ausdruck zu verwirklichter Gemeinschaft sein.

Ein erstes Beispiel möglicher Kooperationsformen ist die Themenwoche „Diakonie im multikulturellen und multireligiösen Kontext“. Diese wurde auf Initiative der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde gemeinsam mit Bildung und Beratung Bethel, der Fachhochschule der Diakonie und dem Centrum für Mission und Diakonie (CMD), VEM, durchgeführt. In Vortragsveranstaltungen und Workshops wurde innerhalb einer Woche in verschiedensten Zusammensetzungen zum Thema gearbeitet.

B. ENTWICKLUNGEN IN UNSEREN ARBEITS- UND HANDLUNGSFELDERN

1. Bildungsbereich

Bildung & Beratung Bethel 2012 / 2013

Bildung ist und bleibt ein Thema - dies merken wir in Bildung & Beratung Bethel an der weiterhin stabilen Nachfrage unserer Angebote.

2012 führten wir 14 665 Teilnehmertage durch zzgl. der Inhouse Maßnahmen und Beratungen, die wir nicht nach dieser Systematik abrechnen.

14 Dozentinnen und Dozenten arbeiten an den Kernaufgaben Fortbildungsmangement, Lehr-, Trainings- und Beratungstätigkeit. In der Regel sind sie über ihren Grundberuf und ihre Felderfahrung in Diakonie, Sozial- und Gesundheitswesen qualifiziert. Zusätzlich verfügen sie über diverse Weiterbildungen und Studien (Beratung, Moderation, Trainerausbildung, etc.).

Sechs Mitarbeitende in Service und Verwaltung arbeiten in den Bereichen Kundenberatung, Seminarorganisation, Marketing, Betreuung der Lernplattform, Veranstaltungsmanagement u.a.

Im vergangenen Jahr haben wir insbesondere vermehrt Fachfortbildungen in den Themenbereichen Inklusion, Sozialraumorientierung, Pflege, Arbeit und beruflicher Reha durchgeführt. Die Führungskräfteentwicklung und Beraterweiterbildungen führen wir in gewohntem Umfang fort. Das neue Angebot "Pflege und Assistenz" zum Erwerb von Basiskompetenzen findet viel Aufmerksamkeit und ist stark nachgefragt. Die ersten hier geschulten Personen arbeiten bereits in Betheler Handlungsfeldern.

Mit der Organisation und Durchführung der großen Fachtagungen "Diakonische Identität" in Erkner und zur "Akzeptanz und Commitment Therapie (ACT)" in Berlin wurde neben der Seminarverwaltung auch viel im Bereich Veranstaltungsmanagement gearbeitet.

An den neuen Arbeitsmaterialien zur Diakonischen Identität "So ist Bethel?!", die gerade veröffentlicht wurden, haben wir zusammen mit der Ev. Bildungsstätte aktiv mitgearbeitet.

Die wissenschaftliche Ausrichtung unserer Angebote zeigt sich in der immer stärker werdenden Kooperation mit verschiedenen Hochschulen. Die gute Nachfrage (119 Studierende) nach dem BA-Studiengang Berufspädagogik im Gesundheitswesen und der erstmalige Start des entsprechenden Masterstudiengangs in Kooperation mit der Fachhochschule Münster haben sich zu einem stabilen Geschäftsfeld entwickelt. Neu entwickelt ist die Kooperation im Masterstudiengang Organisationsentwicklung mit der Fachhoch-

schule der Diakonie. Insgesamt arbeiten wir hier verstärkt an verschiedenen weiteren Kooperationsmöglichkeiten zur Stärkung des Bildungscampus.

Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde

Die Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde ist in den Stiftungen Sarepta und Nazareth zuständig für die Aus- und Fortbildung beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit im Diakonat.

Die Bildungsstätte bietet eine flexible und modularisierte berufsbegleitende Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon. Diese Ausbildung steht gleichberechtigt neben der grundständigen Ausbildung durch die Fachhochschule der Diakonie und führt zum landeskirchlichen Examen und zur Einsegnung (sofern eine staatlich anerkannte dreijährige Ausbildung in einem Sozialberuf vorliegt). Die Ausbildung findet in enger Kooperation mit der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth statt. Für die Studierenden im Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen“ an der Fachhochschule der Diakonie gestaltet die Ev. Bildungsstätte das Mentoring-Programm sowie Studienbegleitangebote für die Studierenden in Zusammenarbeit mit der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth.

Die Bildungsstätte gestaltet außerdem in enger Zusammenarbeit mit der Sarepta Schwesternschaft die Weiterbildung zur Diakonisse, die mit dem Basiskurs Diakonie beginnt und danach in einer festen Kursgruppe über drei Jahre weitergeführt wird. Die Ausbildung führt zur Einsegnung zur Diakonisse.

Außerdem bietet die Ev. Bildungsstätte ein Fortbildungssystem für Mitarbeitende und Ehrenamtliche in Diakonie und Gemeinde an (6 Basismodule und 6 Vertiefungsmodule zu den Grundinhalten und aktuellen Themen in Diakonie bzw. Kirche). Die Ausschreibungen finden in Kooperation mit Bildung und Beratung statt (Jahreskatalog). Hier finden sich auch Angebote für die Fortbildung von Diakoninnen, Diakonen und Diakonissen im Entsendungsdienst bzw. für Mitglieder der Sarepta Schwesternschaft und der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth.

Für die Stiftungsbereiche der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel bietet die Ev. Bildungsstätte Inhouse-Fortbildungen und -Workshops zu diakonisch-theologischen Themen an. Damit leistet die Bildungsstätte einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der diakonischen Identität Bethels. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der Strategischen Entwicklungsschwerpunkte 2011 – 2016. Die Angebote werden mit den jeweiligen Einrichtungen abgesprochen, sodass die für die Mitarbeitenden interessanten Fragestellungen und Themen mit passenden Formaten verknüpft werden.

Seit 2013 hat die Ev. Bildungsstätte eine Stabsfunktion für den Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethels übernommen. D. h. sie wirkt im Auftrag des Vorstandes mit bei der Weiterentwicklung der theologisch-diakonischen Orientierung des Unternehmens, insbesondere bei aktuellen ethischen und diakonischen Fragestellungen. Dazu gehörte in 2013 die Mitgestaltung der Tagung in Erkner „Was ist hier eigentlich diakonisch?“ und die strukturierte Weiterarbeit am Thema und den dort entwickelten Fragestellungen. Dazu gehört auch die Mitarbeit an der Mappe „So ist Bethel?!“ und deren Implementierung in den Einrichtungen sowie die Mitarbeit an einem Handbuch des DW der EKD mit dem Titel „Kurse zu Themen des Glaubens für Mitarbeitende in der Diakonie“. Seit Frühjahr 2013 ergänzen Sr. Dr. Elke Prestin und Diakon Niklas Kreppel das Team der Ev. Bildungsstätte. Damit wird es nicht nur möglich sein, die vielfältigen Aufgaben in der Bildungsarbeit zu erfüllen, sondern auch die homepage (www.ev-bildungsstaette.de) neu zu gestalten.

Fachseminar für Altenpflege

Zurzeit werden 150 Frauen und Männer in sieben Kursen, davon vier Teilzeit und drei Vollzeitkurse, ausgebildet. Dabei liegt die Auslastung je Kurs zwischen 76 % und 108 %. 31 Pflegefachkräfte machten in zwei Examina ihren Abschluss.

Pro Jahr werden von uns 4 399 Unterrichtspflichtstunden durchgeführt. Neben der Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen von Klausuren und der Examensvorbereitung- und durchführung gehören Praxisbesuche, Lernberatung, Akquise, Werbung und Verwaltung sowie die Weiterentwicklung unseres Qualitätsmanagements zu den Regelaufgaben.

Am Fachseminar sind zurzeit sechs Mitarbeitende in der Lehre mit 3,75 VK eingesetzt. Zusätzlich dazu: Leitung mit ca. 0,8 VK, Sekretariat mit 0,6 VK. Ergänzt wird unsere Arbeit durch Honorardozenten.

Schwerpunkte unserer Weiterentwicklung waren u. a. die Einführung einer Schulverwaltungssoftware in 2012 sowie die Einführung der Lernplattform „Moodle“ in 2013.

Die Ausbildung wird auch zukünftig durch das Land NRW nur mit 280,- € je Teilnehmenden pro Monat gefördert. Die Förderung ist zwar in eine Pflichtaufgabe umgewandelt worden, deckt aber nach Berechnungen der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege nur ca. 73 % der tatsächlich anfallenden Kosten ab. (benötigt werden 388,- €) Trotz mehrfacher Initiativen von Seiten der Spitzenverbände und Ausbildungsträger bleibt es bei der anteiligen Finanzierung, die vom Land lediglich als Zuschuss gewährt wird. Damit haben die Träger der Fachseminare das Problem, die Ausbildung aus Eigenmitteln mitzufinanzieren.

Für die Arbeit in unserem Fachseminar bedeutet dies die Notwendigkeit, eine Standardabsenkung in der Qualität der Ausbildung vorzunehmen zu müssen, falls sich der Trägerzuschuss nicht erhöht. Über Wege aus diesem Dilemma wird zurzeit mit der Direktion gemeinsam nachgedacht.

Freiwilligenagentur Bethel

Die Freiwilligenagentur Bethel ist in erster Linie verantwortlich für die Durchführung und die Entwicklung des Betheljahres als dem Jugendfreiwilligendienst der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Das Betheljahr gibt es als Bundesfreiwilligendienst (BFD) und als Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), wobei im Betheljahr die Unterschiede zwischen diesen beiden Formaten für die Teilnehmenden kaum wahrzunehmen sind. Dabei ist die Freiwilligenagentur Träger der Freiwilligendienste BFD und FSJ, d. h. sie vermittelt die jungen Menschen in die Einrichtungen der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, führt die im Gesetz vorgeschriebenen Bildungsmaßnahmen und Seminare für die jungen Freiwilligen durch, achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen und qualitativen Vorgaben 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.

Ende August 2013 ist der insgesamt 11. Jahrgang im Betheljahr mit 430 Teilnehmenden und großem Erfolg zu Ende gegangen. Insgesamt 2 224 junge Menschen haben ihren Jugendfreiwilligendienst in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel in den vergangenen Jahren absolviert. Die jungen Freiwilligen haben auch im vergangenen Jahrgang in den Einsatzstellen einen sehr wichtigen unterstützenden Beitrag zum Auftrag Bethels geleistet. Dabei haben sie selber in den Einsatzstellen und in den Seminaren der Freiwilligenagentur viel für die eigene Persönlichkeitsentwicklung getan, wichtige erste berufliche Erfahrungen gemacht und dabei eigene Berufsperspektiven entwickelt. Dazu kamen weitere 21 Freiwillige über 27 Jahre, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (Betheljahr Ü27) in verschiedenen Einsatzstellen Bethels eingesetzt wurden.

Neben den Freiwilligen im Betheljahr gibt es in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel schon seit mehr als 50 Jahren auch noch junge Menschen, die ihren Freiwilligendienst als Diakonisches Jahr über den Träger Ev. Jugend der Ev. Kirche von Westfalen in Villigst ableisten. Insgesamt waren das im vergangenen Jahr 17 junge Freiwillige. Mit der Ev. Jugend in Westfalen gibt es eine sehr gute Zusammenarbeit und ein Teil der Arbeitsorganisation bei der Vermittlung und Durchführung dieser Einsätze wird über die Freiwilligenagentur Bethel abgewickelt.

Die Freiwilligenagentur hat im Berichtszeitraum zwei neue umfangreiche Projekte aufgelegt, die nun im Jahrgang 2013/2014 begonnen haben. Im Betheljahr international haben insgesamt 34 junge Menschen aus aller Welt Ihren Freiwilligendienst in Bethel begonnen. Die jungen Menschen kommen u. a. aus Madagaskar, Simbabwe, Ecuador, Brasilien, Indonesien, Japan und der Mongolei, aber auch aus England, Slowenien, Ungarn, Russland und anderen europäischen Ländern. Neben der üblichen Begleitung im Betheljahr, werden für die internationalen Freiwilligen Sprachkurse und zusätzliche Seminare angeboten. Dieses Engagement soll zukünftig noch weiter ausgebaut werden, damit das Betheljahr durch die Internationalisierung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch attraktiver wird und auch perspektivisch weiter alle Plätze im Betheljahr belegt werden können.

Zudem sind in den vergangenen Monaten unter dem Projektnamen „Betheljahr neo“ insgesamt zehn Plätze für junge Freiwillige mit Beeinträchtigungen eingerichtet worden. Dabei werden die Teilnehmenden inklusiv in die bestehenden Seminargruppen integriert, bekommen aber bei Bedarf eine zusätzliche pädagogische Betreuung und sonstige notwendige Unterstützungsleistungen, um ihren Freiwilligendienst erfolgreich absolvieren zu können.

Auch in den kommenden Jahren warten große Herausforderungen auf die Mitarbeitenden der Freiwilligenagentur Bethel. Dabei ist es sicher die größte Herausforderung, die hohe Anzahl an Bewerbungen für das Betheljahr trotz der erwarteten geburtenschwachen Jahrgänge zu erhalten und das Betheljahr dabei inhaltlich und konzeptionell weiter zu entwickeln.

Fachhochschule der Diakonie (FHdD)

Die Fachhochschule der Diakonie wächst weiter und hat derzeit knapp 700 eingeschriebene Studenten.

Als erster Studiengang, der zum Masterabschluss führt, kommt ab Herbst 2013 „Organisationsentwicklung und Supervision“ hinzu. Das Konzept des Studienganges sieht vor, neben dem weiterführenden akademischen Abschluss „Master of Arts“ die Ausbildung zur Supervisorin/ zum Supervisor zu absolvieren. Teile des Studiums werden in enger Kooperation mit dem Institut Bildung & Beratung Bethel durchgeführt.

Insgesamt ist das Interesse an den Studiengängen weiter hoch und die Zahl der Studierenden, die zum Wintersemester 2013/2014 ihr Studium aufnehmen, sehr erfreulich.

So werden im Bachelor-Studiengang „Management im Sozial- und Gesundheitswesen“ 42 neue Studierende starten. In dem Studiengang „Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen“ beginnen 27 Studierende.

Der Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen“ verzeichnet auch im vierten Jahr nach seiner Einführung eine sehr hohe Nachfrage. Wie im Vorjahr starten wieder 42 Studierende das grundständige Studium an der Hochschule. Der bisherige Eindruck, dass Studierende nach den ersten Semestern an der Fachhochschule der Diakonie in einen vergleichbaren Studiengang an einer öffentlichen, gebührenfreien Hochschule wechseln, bestätigt sich.

Der Studiengang „Heilpädagogik“ wird erst zum Wintersemester 2014/2015 wieder Studierende aufnehmen. Dieses interessante Studienangebot findet leider nicht immer die nötige Zahl von studierwilligen Absolventen an den Fachschulen. Das Team der Fachhochschule der Diakonie wird den Studiengang ggf. weiterentwickeln, um ihn für berufsbegleitend Studierende interessanter zu gestalten.

Der ausbildungsintegrierende Studiengang „Pflege“ wird im Wintersemester 2012/2013 mit 22 immatrikulierten Studierenden starten. Berufsbegleitend haben sich bereits zum Sommersemester 19 Personen immatrikuliert um den Studiengang „Pflege“ zu absolvieren.

Die höchste Nachfrage verzeichnet der Bachelorstudiengang „Psychische Gesundheit/Psychiatrische Pflege“. Hier wurden in 2013 zum Sommer- und Wintersemester insgesamt 53 neue Studierende aufgenommen.

Ein Bachelor-Studiengang „Heilerziehungspflege“ soll ab dem Wintersemester 2014/2015 ausbildungsbegleitend und in Ergänzung zum Studiengang Heilpädagogik angeboten werden. Ebenso ist ein Bachelor-Studiengang „Ergotherapie“ in Planung und wird in Kürze akkreditiert werden.

Dieser inhaltliche Aufbau an der Fachhochschule der Diakonie wird durch einen entsprechenden Personalaufbau begleitet. Neu im Team der Professorinnen und Professoren sind Frau Dr. Alla Koval, die das Fach „Soziale Arbeit“ unterrichtet und Herr Michael Löhr, der Pflegewissenschaftler, der die „Psychiatrische Pflege“ personell verstärkt.

Insgesamt zeigt die Hochschule eine sehr erfreuliche Entwicklung, da die wachsende Zahl von Studierenden zeigt, dass Personalentwicklung auch mit dem Instrument des Studiums befördert werden kann. Das Studienangebot ist interessant für Menschen, die Beruf, Studium und nicht selten auch noch Familie übereinbringen müssen. Mit den Lehr- und Lernkonzepten der Fachhochschule der Diakonie kann dies gelingen, bleibt zugleich aber auch eine Herausforderung für Studierwillige.

Der mit der Gründung der Hochschule verbundene Auftrag soll diese Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung so fördern, dass sie gut auf die Herausforderungen und den Wandel der unternehmeri-

schen Diakonie vorbereitet sind. Zugleich sollen sie in der Lage und daran interessiert sein, diakonische Kultur in der sozialen Arbeit mitzugestalten.

Tagungszentrum Bethel

Das Tagungszentrum Bethel entwickelt sich dank der Ausweitung der Angebote von Bildung und Beratung Bethel, der Ev. Bildungsstätte für Gemeinde und Diakonie, dem Fachseminar für Altenpflege, der Fachhochschule der Diakonie und auch der Freiwilligenagentur Bethel, sehr positiv.

Neben der guten Auslastung der Schul- und Seminarräume in zahlreichen Häusern ist auch die Belegung der Gästezimmer im Haus der Stille /Haus Daheim/Haus Nazareth mit einer Auslastung von über 80 % überaus erfreulich zu bewerten.

Das Jugendgästehaus Horeb profitiert besonders durch die Entwicklung der Freiwilligenagentur und dank optimierter Werbung. Hier zeigen sich schon für 2013 deutlich positive Belegungszahlen.

Mit dem Haus „Groß Bethel“ werden weitere Seminarräume in die Verwaltung des Tagungszentrums Bethel aufgenommen. Die Umsetzung des kompletten Seminarbetriebs und der erforderlichen Verwaltung ist sowohl für die Bereiche der Veranstaltungstechnik und Hauswirtschaft, als auch für das Organisationsbüro eine große Herausforderung.

Zentrale Hauswirtschaft

Die zentrale Hauswirtschaft arbeitet in vielen Einrichtungen in den Stiftungen Sarepta/Nazareth. Dazu gehören die hauswirtschaftlichen Bereiche in mehreren Altenhilfeeinrichtungen, die beiden stationären Hospize, das Alice-Salomon-Haus, das Tagungszentrum Bethel. Außerdem werden etliche Gebäude und Grundstücke in zentraler Lage in Bethel haustechnisch betreut. Aufgabe der zentralen Hauswirtschaft sind die Erbringung der hauswirtschaftlichen und haustechnischen Leistungen und der Service im Veranstaltungsbereich. In den Altenhilfeeinrichtungen werden insgesamt 437 Menschen von der zentralen Hauswirtschaft versorgt. Hinzu kommen weitere 20 Gäste sowie ihre Angehörigen in den Hospizen und 29 Bewohnerinnen im Alice-Salomon-Haus. Die Veranstaltungen im Tagungszentrum Bethel reichen von Dienstgesprächen, über Seminare und Schulungsveranstaltungen bis hin zu Großveranstaltungen wie die Synode der Landeskirche.

Aktuell arbeiten in der zentralen Hauswirtschaft 166 Personen in Vollzeit und Teilzeit. Die Mitarbeitenden der Hauswirtschaft sind zuständig für die Mahlzeitenzubereitung, die Hausreinigung und die Wäscheversorgung. In der Haustechnik begleiten die Hausmeister die Ein- und Auszüge von Bewohnerinnen und Bewohnern, kümmern sich um die haustechnischen An-

lagen und die Außenanlagen. Im Tagungszentrum Bethel bereiten die Mitarbeitenden die Räumlichkeiten für die unterschiedlichen Veranstaltungen vor, begleiten die Veranstaltungstechnik und stehen als Servicekräfte bei Großveranstaltungen zur Verfügung. In der zentralen Hauswirtschaft arbeiten Köchinnen und Köche, Hauswirtschaftlerinnen, Ökotrophologinnen, Diätassistentinnen und Haustechniker.

Im vergangenen Jahr sind die geplanten Prozesse der zentralen Hauswirtschaft weiter vorangetrieben worden. Mit Schließung des v. Plettenberg-Stiftes sind die hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden in andere Einrichtungen versetzt worden. Die strukturellen Veränderungen werden auch im kommenden Jahr weitergehen.

2. Personalbereich

Projekt ePersonal

Im Berichtszeitraum hat die Mitarbeit an diesem Projekt viel Zeit und Aufmerksamkeit gekostet. Da die Einführung von elektronischen Instrumenten in der Personalarbeit wichtige Voraussetzungen zur Zusammenarbeit innerhalb der vBS Bethel mit allen anderen Stiftungs- und Unternehmensbereichen bietet, war es für uns von besonderer Bedeutung, hier aktiv mitzuwirken. Einerseits brauchen wir in der Altenhilfe Instrumente, die an der Alltagswirklichkeit der Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen orientiert sind. Andererseits brauchen wir Personalprozesse, die die Gestaltung von Entscheidungsverhältnissen in diesen Systemen in geeigneter Weise ermöglichen und sicherstellen.

Um diese Themen auch weiterhin einbringen zu können, haben wir uns als Pilotbereich für das Projekt zur Verfügung gestellt. Gegenwärtig haben die Schulungen der Mitarbeitenden des Personalbereiches sowie aller Führungskräfte mit Personalverantwortung begonnen. In Schritten werden die Module des Bewerbermanagements, der elektronischen Personalakte, der elektronischen Personalprozesse und des Reportings eingeführt. Aufgabe des Pilotbereiches ist es, die Komponenten im Alltag anzuwenden und dabei auftretende Fehler oder Entwicklungswünsche zu benennen. Nach Abschluss der Pilotphase sollen die Module schrittweise in den Unternehmens- und Stiftungsbereichen Bethels eingeführt werden. Unterstützt werden wir von der Stabsstelle Strategische Personal- und Bildungsarbeit. Frau Heike Henke (Leiterin dieser Stabsstelle) nimmt die interne Projektleitung wahr. Der externe Partner ist die SAP Deutschland AG & Co. KG. Die Produkte der SAP werden in den vBS Bethel bereits im Bereich Finanzen und Controlling eingesetzt. Ergänzt wird das Projekt ePersonal durch die Weiterentwicklung des Personalportals der vBS Bethel sowie des Selbstbildes als Arbeitgeber.

Für uns haben bisher Schwester Christiane Stelter und Bruder Joachim Hood in den Teilprojekten mitgewirkt. Mit Beginn der Pilotphase sind nun alle Personaler/innen und Führungskräfte gefordert. Wir danken den beteiligten Mitarbeitenden für das bisherige und in der Pilotphase geforderte Engagement.

Weiterentwicklung der Entsendungsverhältnisse

Die Zahl der Entsendungsverhältnisse verringerte sich im Berichtszeitraum in Sarepta und Nazareth um jeweils zwei Personen. Die Altersstrukturen, Ausbildungsspektren und Aufnahmezahlen bei den Geschwistern im Entsendungsverhältnis in Sarepta und Nazareth weisen in unterschiedlicher Weise darauf hin, dass in den nächsten zehn Jahren mit deutlicheren Veränderungen zu rechnen ist.

Angesichts der sich abzeichnenden Veränderungen und einem gleichzeitig steigenden Interesse von Trägern an theologisch-diakonisch qualifizierten Mitarbeitenden, werden wir die Ausgestaltung der Entsendungsverhältnisse überarbeiten und weiterentwickeln. Hierbei sind die unterschiedlichen Ausgangslagen in Sarepta und Nazareth zu beachten. Gemeinsam mit dem Vertretungsausschuss der Geschwister in Entsendungsverhältnissen haben wir eine erste Themensammlung zur Weiterentwicklung zur Sarepta-Nazareth-Dienst-Ordnung (S-N-D-O) vorgenommen. Diese ist seit 2004 in Kraft und bedarf an mehreren Stellen nach nunmehr zehn Jahren einer Überarbeitung.

Neben arbeitsrechtlichen Aspekten sind hierbei auch inhaltliche Fragestellungen von Bedeutung. Auf der Mitgliederversammlung haben wir einen ersten Austausch zu den Erwartungen von Trägern an Diakonissen, Diakonische Schwestern, Diakoninnen und Diakone gehabt. Herr Hans-Gerd Daubertshäuser aus der Geschäftsführung Bethel.regional und Herr Pastor Johannes Schildmann vom Diakonischen Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten haben die Erwartungen ihrer Träger in Impulsreferaten vorgestellt. In anschließenden Gruppengesprächen konnten die anwesenden Geschwister ihre Eindrücke zu diesen Erwartungen und ihrer Alltagswahrnehmung austauschen. Im Rahmen der Weiterentwicklung wollen wir die Trägererwartungen, die kirchliche Rolle und unser Selbstverständnis in entsprechenden Stellenbeschreibungen ausdrücken und zum Bestandteil der jeweiligen Entsendungsverhältnisse machen.

Wir freuen uns sehr, dass Schwester Sabine Redeker im November nach längerer Krankheitsphase ihren Dienst wieder aufnimmt. Wir danken allen, die in dieser Zeit die Vertretung gewissenhaft wahrgenommen haben.

3. Altenhilfe

Allgemein

Die Situation in den Einrichtungen des Stiftungsbereiches Altenhilfe ist, wie in den letzten Jahren, weiterhin gekennzeichnet durch eine sehr hohe Belegung von 97 % – 99 %. Hierbei nimmt jedoch der Trend der stärkeren Nachfrage nach Kurzzeitpflegeplätzen beständig zu, sodass der Wechsel in den Einrichtungen – auch durch die hohe Zahl der Sterbefälle – enorm hoch ist. So wurden in den Einrichtungen des Stiftungsbereiches Altenhilfe im Jahr 2012 bei insgesamt 712 Plätzen 498 Pflegebedürftige neu aufgenommen, davon 255 (252) zur Kurzzeitpflege. In 2012 verstarben 204 (173) Personen.

Hieran wird deutlich, wie enorm die Arbeitsverdichtung in den Einrichtungen bei gleichbleibendem Pflegeschlüssel geworden ist. Die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden kann nicht hoch genug bewertet werden und wir danken Ihnen ausdrücklich dafür.

Diese Zahlen machen aber auch deutlich, dass der stationäre Altenhilfebereich eine wesentliche Säule in der Versorgung von Pflegebedürftigen darstellt. Insbesondere mit dem Angebot der Kurzzeitpflege nach immer schnelleren und kurzfristigeren Entlassungen aus Krankenhäusern und in der Begleitung Schwerstpflegebedürftiger in der letzten kurzen Lebensphase vor dem Tod ist der Bereich im Versorgungssetting zurzeit – und auch angesichts der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten – unverzichtbar.

Leider findet die stationäre Altenhilfe aber weiterhin, trotz ihrer hohen Bedeutung, öffentlich kein positives Ansehen. Im vergangenen Wahljahr gab es zwar viele Lippenbekenntnisse aus den Reihen der Politik zur Verbesserung der Altenpflege. Diese Aussagen fanden jedoch auch im letzten Jahr der Legislaturperiode keinen tatsächlichen Niederschlag. So bleibt abzuwarten, ob es der kommenden Regierung tatsächlich gelingt, den seit mehreren Jahren angekündigten neuen, umfassenderen Pflegebegriff einzuführen und den Versorgungsbereich insgesamt einer grundlegenden Strukturreform zu unterziehen.

Auch auf Landesebene wurde die Überarbeitung des Wohn- und Teilhabegesetzes bisher nicht verabschiedet. Es ist hier definitiv geplant, die stationären Pflegeeinrichtungen – neben der schon stattfindenden Prüfung des MDK – einer weiteren benoteten und veröffentlichten Prüfung der Heimaufsicht zu unterziehen. Gleichzeitig sollen die Qualitätsanforderungen für ambulant betreute Wohngemeinschaften deutlich gesenkt werden.

Sollte dies tatsächlich so verabschiedet werden, zeigt sich hierin ein weiteres Mal die politisch motivierte Absicht, die Bedingungen des stationären Bereiches zu erschweren. Es ist Ziel, die zukünftige Versorgung Pflegebedürftiger durch Stärkung anderer Pflegesettings zu gewährleisten. Der Versorgung im Quartier ambulant Zuhause oder durch Wohngemeinschaften mit Unterstützung von Ehrenamtlichen, Angehörigen und professionellen Pflegekräften wird der Vorrang gegeben.

Dieser angestrebten Differenzierung des Pflegeangebotes ist durchaus zuzustimmen und auch der Stiftungsbereich Altenhilfe entwickelt zurzeit Konzepte zur Umsetzung von Pflege-Wohngemeinschaften. Dennoch gehören zu einem differenzierten Pflegeangebot auch zukünftig die stationären Einrichtungen, um die Versorgung der dramatisch steigenden Zahl von Pflegebedürftigen gewährleisten zu können. Dies ist u. E. ohne stationäre Einrichtungen mit hoch professioneller Schwerpflege nicht denkbar.

Deshalb ist es auch im Interesse unserer engagiert und motiviert arbeitenden Pflege- und Hauswirtschaftskräfte in den stationären Einrichtungen nicht hinnehmbar, dass die Hinwendung zu einer differenzierteren Angebotsstruktur mit einer Abqualifizierung des stationären Bereiches verbunden wird. Der Evangelische Fachverband für Altenhilfe beim DW RWL engagiert sich deshalb verstärkt politisch für die Bedingungen des Arbeitsfeldes und wird von uns inhaltlich und personell unterstützt.

Auch der ambulante Bereich bedarf dieser Unterstützung. Denn trotz des politisch immer wieder proklamierten Vorranges des ambulanten Bereiches bleiben die realen Bedingungen der ambulanten Pflegedienste weit hinter dieser Absicht zurück. So gelingen auch Bethel *ambulant* Pflegesatzsteigerungen nur im minimalen Bereich und es ist weiterhin zu fordern, dass sich der politische Wille in einer deutlich verbesserten Ressourcenausstattung niederschlagen muss.

MDK - Qualitätsprüfungen**Übersicht Noten und Fristen****Stand: 09/2013**

Einrichtung	Datum	Note	Datum	Note	Datum	Note
Abendfrieden/ Abendstern	12.10.2009	2,7	21./22.11.2011	1,0	08./09.10.2012	1,1
Boysenhaus	31.05.2011	1,4	08.10.2012	1,6		
Elim	17.02.2011	1,0	08.02.2012	1,0	12.02.2013	1,0
Elim MeH	02.08.2010	1,0	08.02.2012	1,0	12.02.2013	1,0
PZ Lohmannshof	12.05.2011	1,1	25.06.2012	1,0	03.09.2013	1,0
Morgenstern	20.05.2010	2,1	27.10.2011	1,5	05.11.2012	1,1
PZ Quelle	03.02.2011	1,3	26.03.2012	1,0	06.05.2013	1,0
Quellenhof	09.12.2010	1,1	10.11.2011	1,2	22.08.2012	1,2
SZ Dissen			15.12.2011	1,5	09.04.2013	3,0
Tagespflege *	01.07.2010	1,1	15.09.2011	1,2	20.09.2012	1,0
von Plettenberg- Stift	24.11.2009	1,9	24./25.10.2011	1,1	05./06.11.2012	1,0
Bethel <i>ambulant</i>	08.03.2010	3,1	04.06.2012	1,1		

* = eigene Notenrechnung, ohne Veröffentlichung

An den Noten wird deutlich, dass es Mitarbeitenden und verantwortlichen Leitungen vor Ort und dem Qualitätsmanagement gelungen ist, den insbesondere strukturellen und prozessualen Anforderungen der Prüfungen auch im dritten Jahr gerecht zu werden. Dass dies kein einfacher Automatismus ist, sondern besonderer Anstrengung bedarf, wird sowohl am Pflegezentrum Dissen als auch an Bethel *ambulant* deutlich. Während Bethel *ambulant* nach der notwendigen Aufbauphase nun vermehrt Energie in die Etablierung von Struktur und Prozessen legen konnte, ist diese Phase bei dem Seniorenzentrum Dissen noch nicht erreicht. Der Neuaufbau des Teams, ein zweimaliger Wechsel der Pflegedienstleitung und der tragische Tod eines

leitenden Mitarbeiters ließen eine entsprechende ruhige Entwicklung der Struktur- und Prozessqualität nicht zu.

Fachtag des Stiftungsbereiches Altenhilfe zum Thema „Unsere Zukunft – meine Arbeit“

Zum zweiten Mal haben wir einen Fachtag im Stiftungsbereich Altenhilfe durchgeführt. Diese Fachtage sollen eine Kommunikationsplattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende sein, die einen einrichtungsübergreifenden und hierarchieübergreifenden Dialog ermöglichen. Dabei wollen wir aktuelle Themenstellungen aufnehmen und die Fachkompetenz unseres Stiftungsbereiches stärken.

Nach einem Vortrag zur aktuellen Situation des Arbeitsfeldes Altenhilfe und der zu erwartenden Herausforderungen von Diakon Ulrich Christofczik, Geschäftsbereichsleiter für Pflege, Alten- und Behindertenarbeit in der Diakonie RWL, wurden seine Thesen in Arbeitsgruppen bearbeitet und auf einer Podiumsdiskussion fortgeführt. Am Nachmittag konnten die 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in zwei Durchgängen an jeweils 8 verschiedenen Workshops teilnehmen. Hierbei wurde der Versuch unternommen, die allgemeinen Thesen unter bestimmten Blickwinkeln auf die konkrete Arbeitssituation und ihre Entwicklung zu beziehen. Zum Abschluss wurden die Themen und Schwerpunkte des Tages wiederum in einer Plenumsdiskussion aufgenommen.

Palliative Begleitung in der Altenhilfe

Die gesetzlich verabschiedete Aufhebung der Reichweitenbegrenzung bei Patientenverfügungen über den unmittelbaren Sterbeprozess hinaus und auch die Diskussion zum assistierten Suizid führen sowohl bei der Aufnahmeanfrage in den Stiftungsbereich als auch im pflegerischen Alltag in den Einrichtungen zu schwierigsten Fragestellungen, die sich immer wieder um den Beginn und die Begleitung in der Sterbephase drehen. Deshalb und angesichts der steigenden Zahl der Sterbefälle in unseren Altenhilfeeinrichtungen (im letzten Jahr 204 Sterbefälle) bemühen wir uns, alle Möglichkeiten der Unterstützung der Mitarbeitenden in diesen Situationen zu fördern.

Während die Pflegekassen praktisch keine Ressourcen hierfür bereitstellen, erhalten wir gute Unterstützung vom Palliativ-Dienst Bethel *ambulant*, der konkret pflegerisch tätig wird.

Aber auch durch die ehrenamtlichen Hospizgruppen, die „Hospizarbeit im Bielefelder Süden“ und den „Hospiz e. V. Bethel“ sowie das „Palliativ-Netz“ wird wertvolle Arbeit in den Einrichtungen geleistet.

Zur fachlichen Qualifikation der Mitarbeitenden befinden sich zurzeit vier Pflegekräfte in der Palliativ Care-Weiterbildung.

Wie im letzten Jahresbericht angekündigt, wurde nach der Verabschiedung des im Fachausschuss Altenhilfe entwickelten Konzeptes durch den Vorstand im Februar 2012 das Ehtikkomitee für den Bereich der Stiftungen Sarepta und Nazareth berufen.

Mit dem Vorsitzenden, Herrn Kozian, und seiner Stellvertreterin, Frau Beldermann, gehören Dr. Kobert, Herr Braun, Herr Francois, Frau Knirsch, Frau Mevenkamp, Frau Dirkschnieder, Frau Kohaupt, Frau Funke, Herr Wolk, Frau Michels-Rieß und Frau Ebert zu dem wichtigen Gremium. Schon kurz nach Aufnahme seiner Tätigkeit wurde durch drängende aktuelle Fragestellungen, die an das Komitee herangetragen wurden, deutlich, wie dringend erforderlich die Unterstützung und Beratung durch das Komitee auch zukünftig sein wird.

Nicht zuletzt waren Mitarbeitende des Stiftungsbereiches auch an dem federführend durch Pastor Wolf erarbeiteten Textentwurf für Eckpunkte für eine Arbeitsfelder übergreifende Position der vBS Bethel zur Begleitung und Therapie im letzten Lebensabschnitt eines Menschen beteiligt. Neben den schon vorhandenen Handreichungen würden diese Eckpunkte nach einer Verabschiedung im Vorstand sicherlich die Sicherheit für das Handeln der beteiligten Mitarbeiter direkt in der Situation mit den Betroffenen, aber auch die Handlungssicherheit der Leitungsverantwortlichen stärken und erhöhen.

Elim / Elim MeH

Weder die Anzahl unserer Bewohnerinnen und Bewohner, noch die Aufgabenstellung haben sich im Haus Elim in den zurückliegenden zwölf Monaten verändert. Daher richteten wir unser Engagement auf die Evaluation unserer Arbeit, die Fortschreibung und Ergänzung unserer Angebote, sowie die Öffnung unserer "besonderen" Einrichtung in die Ortschaft Eckardtsheim hinein.

DEMENZBEREICH:

Mit der Themenwoche Demenz, die wir mit der Fachhochschule der Diakonie, der Kirchengemeinde Eckardtsheim, dem Hans-Ehrenberg-Gymnasium und der Kindertagesstätte Nobea im Oktober 2012 veranstalteten, ist uns dies auch sicherlich gelungen. Neben der Kunstaussstellung "So will ich leben wenn ich alt bin" oder dem Fachvortrag von dem ehemaligen Model Sophie Rosentreter fand auch der Unterricht im Gymnasium eine durchweg positive Resonanz. Bis auf den heutigen Tag gibt es weiterführende Kontakte zu allen mitwirkenden Institutionen. Exemplarisch sei hier die gemeinsame Hochbeetpflege der Bewohnerinnen und Bewohner mit den Kindern der Kita Nobea erwähnt.

JUNGE PFLEGE:

Durch eine großzügige Spende konnten wir mit der dringend erforderlichen Modernisierung der Bewohnerzimmer im Wohnbereich Junge Pflege starten. Mittlerweile sind fünf Zimmer komplett saniert worden. Neben der Modernisierung stand auch die inhaltliche Ausrichtung unserer Arbeit auf dem Prüfstand. So konnten wir unser jüngstes Angebot „Junge Pflege“ durch die wissenschaftliche Mitarbeit einer Studentin aus der Fakultät Gesundheitswissenschaften evaluieren lassen und unser Konzept fortschreiben. Für die jüngeren Bewohnerinnen und Bewohner veranstalteten wir zum zweiten Mal das Rockkonzert „Elim rockt“, was erneut viele externe Gäste in die Einrichtung führte.

MEH:

Im Wohnbereich MeH plagt uns weiterhin die schlechte Zahlungsmoral der Kostenträger. Mit der festen Gewissheit, dass diese besondere Klientel mit tiefgreifenden Bewusstseinsstörungen von unserem pflegerisch-therapeutischen Portfolio profitiert, streiten wir nach wie vor trägerübergreifend für die Zahlung der gesetzlich vereinbarten Leistungen nach medizinischer Behandlungspflege (SGB V § 37). Besonders stolz sind wir auf die neue Forschungskooperation mit der Fakultät Psychologie der Universität Bielefeld, die wir im Sommer 2013 eingegangen sind. Durch die neuen neuro-psychologischen Testverfahren werden wir zukünftig mehr Einblick auf Bewusstseinspotentiale unserer Bewohnerinnen und Bewohner erhalten und somit unsere Therapien besser auf die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner im „Wachkoma“ abstimmen können.

SCHWERSTPFLEGE:

Die Bedeutung ethischer Fragestellungen in der medizinischen und pflegerischen Versorgung nimmt in unserer Einrichtung stetig zu. Viele Handlungsoptionen müssen mit den Wünschen und Vorstellungen der betroffenen Menschen, ihren Angehörigen, den gesellschaftlichen Sichtweisen und den gesetzlichen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht werden. So stehen wir nicht selten im Spannungsfeld zwischen professioneller Fürsorge, diakonischem Auftrag und der Autonomie des einzelnen uns anvertrauten Menschen.

Seniorenzentrum Dissen

Die Belegung im Seniorenzentrum Dissen mit 68 Plätzen, davon vier bis sechs eingestreuten Kurzzeitpflegeplätzen, schwankt weiterhin.

Mitten in einem gewachsenen Wohngebiet öffnen wir unser Haus durch vielfältige Aktionen. Dazu gehören erweiterte Öffnungszeiten der Cafeteria, Vortragsreihe zum Thema Brockensammlung und zur Geschichte von

"Bethel", Teilnahme am Stadtfest "Dissen skurril" und die Einführung des Nachbarschaftsfrühstücks (bis zu 35 Teilnehmer). Darüber hinaus beteiligen wir uns mit Bewohnerinnen und Bewohnern des "Barriere-freien-Wohnens" zum Thema Kommunikation im Alter an einem Projekt der Universität Bielefeld.

Im Besonderen haben wir unser Betreuungsangebot für unsere Bewohnerinnen und Bewohner erweitert. U. a. bieten wir zweimal im Monat Kochen und Einkaufen mit Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Dämmer-schoppen (geselliges Zusammensein der Bewohnerinnen und Bewohner im Garten mit Wein, Bier und Gesang) an.

Überschattet wurde unsere positive Entwicklung durch den plötzlichen Tod unseres Pflegedienstleiters Markus Hartig.

Bau der Einrichtung Breipohls Hof

Nachdem das Richtfest noch komplett im Zeitrahmen im September 2012 gefeiert wurde, verzögerten sich der Baufortschritt und die endgültige Fertigstellung der Einrichtung mit ihren 80 Pflegeplätzen und 17 Wohnungen durch einen sehr langen und harten Winter und die Insolvenz einer Trockenbaufirma letztendlich doch erheblich. Der Umzugstermin aus dem v. Plettenberg-Stift musste nach hinten verschoben werden und konnte zum Leidwesen aller Beteiligten erst im Juni 2013 stattfinden. Hier soll allen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen, aber auch den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie ihren Angehörigen und Betreuern ausdrücklich gedankt werden für die nahezu perfekte Umsetzung der Umzugslogistik und die tatkräftige Unterstützung an den beiden Umzugstagen. Auch wenn für viele Beteiligte der Umzug mit Ungewissheit, Angst, Ärger, Preiserhöhungen, anfänglicher und berechtigter Unzufriedenheit über die noch unfertige Situation am Breipohls Hof verbunden war, so ist jedoch nun, nach fast fünf Monaten, Zufriedenheit bei fast allen Beteiligten festzustellen. Viele genießen die klare Struktur, den hellen und freundlichen Neubau mit seinen kurzen und übersichtlichen Wegen und auch die gute Ausstattung der Zimmer. Nicht zuletzt haben einige Bewohner und Bewohnerinnen inzwischen mit ihren Angehörigen oder auch alleine die zentrale Lage der Einrichtung erkundet und sind z. B. einkaufen gegangen.

Die besonderen technischen Möglichkeiten, die die Einrichtung für die Zukunft noch bietet, wurden dem Umweltminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Herrn Rimmel, und den anderen Gästen und interessierten Angehörigen zur offiziellen Eröffnung am 4. Oktober 2013 präsentiert. Das moderne Lichtrufsystem mit Rücksprachemöglichkeit ins Zimmer, Bewegungs- und Präsenzmelder, Bettsensoren, Dusch-WC-Aufsätze, mobile, sprachgesteuerte Dokumentation, Smart-Fernseher mit Sprachensteuerung

und der Möglichkeit der Videotelefonie, Internet und nicht zuletzt die nachhaltige und schöpfungserhaltende Ausführung des Hauses als Passiv-Haus sind insbesondere aus Spendenmitteln möglich geworden und überzeugten die anwesenden Gäste. So wird das Haus als Piloteinrichtung nicht nur für den Stiftungsbereich Altenhilfe, sondern auch für andere Helfefelder der vBS Bethel technische Hilfsmöglichkeiten testen und wertvolle Hinweise für mögliche Einsatzfelder und zukünftige Bauvorhaben geben können.

v. Plettenberg-Stift

Die letzten Monate im v. Plettenberg-Stift standen unter dem Vorzeichen des geplanten Umzugs der Einrichtung. Damit verbunden war die Reduzierung der vorhandenen 125 vollstationären Plätze auf 80 durch befristete Verträge und Kurzzeitpflege sowie die Anpassung der Anzahl der Mitarbeitenden an die jeweilig aktuelle Belegung, auch im Hinblick darauf, allen Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz in der neuen Einrichtung anbieten zu können.

Zur Vorbereitung des Umzugs gehörte auch eine kontinuierliche Information der Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörigen und Betreuenden sowie der Mitarbeitenden. Ein wesentlicher Aspekt war die konzeptionelle Vorbereitung der neuen Einrichtung, auch ausgehend von der Fragestellung "was ist inhaltlich wichtig, mit in eine neue Einrichtung genommen zu werden, und was möchten wir verändern?".

Wir entwickelten eine Umzugslogistik, die für einen Umzug von 80 Bewohnerinnen und Bewohnern notwendig war, um einen möglichst reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, besonders unter dem Aspekt der Sorge für ein höchstmögliches Maß an Sicherheit.

Pflegezentrum Lohmannshof

Die durchschnittliche Belegung lag im Berichtszeitraum bei 98 %. Trotz einer sehr hohen Nachfragesituation konnte in der Dependance seit Anfang 2012 ein Platz dauerhaft nicht belegt werden.

Anfang des Jahres waren vier VK Fachkräfte über mehrere Monate wegen Langzeiterkrankung ausgefallen. Die Ausfälle konnten zwar bis Mitte des Jahres kompensiert werden, verursachten aber für die Einrichtung deutliche Mehrarbeit und weiterhin offene Urlaubstage, deren Abbau bis Ende 2013 nicht ganz gelingen wird.

Die Erwartungshaltung der Angehörigen steigt linear mit den steigenden Pflegekosten. Das Pflegezentrum am Lohmannshof ist mit Abstand eine der teuersten Pflegeeinrichtungen der Stadt Bielefeld. Dies führt bei Mitarbeitenden und Führungskräften oft zu Auseinandersetzungs- und Rechtfertigungsprozessen mit Angehörigen und Betreuern. Aus diesem Grund wur-

den alle Mitarbeitende aus den Bereichen Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft im Umgang mit Angehörigen sowie über die Nutzung von kooperativen/deeskalierenden Kommunikationsinstrumenten geschult.

Altenheim Boysenhaus

Die durchschnittliche Belegung lag im Berichtszeitraum bei 96 %. Die Belegungssituation in der „Dependance“ Haus Uhlenhorst gestaltet sich zunehmend schwierig. Wegen der fehlenden Barrierefreiheit konnte durchschnittlich ein Platz über einen Zeitraum von mehr als 18 Monaten nicht belegt werden.

Trotz des wachsenden Fachkräftemangels und des besonderen Klientels konnten erfreulicherweise bis Anfang 2013 vier neue Fachkräfte für unser Team gewonnen werden.

Das Boysenhaus verfügt bis auf einzelne Ausnahmen nur über Gemeinschaftstoiletten. Diese entsprechen technisch und optisch dem Stand der 70iger und 80iger Jahre. Drei von ihnen konnten mit Hilfe eines Nachlasses komplett saniert, behindertengerecht umgebaut und damit auf den Stand der Zeit gebracht werden. Die Umbauphase dauerte vier Monate. Aufgrund eines weiteren Nachlasses können ab Ende 2013 die drei restlichen Gemeinschaftstoiletten saniert und behindertengerecht umgebaut werden.

Abendfrieden, Abendstern und Abendlicht

Die aktuelle Belegungssituation in beiden SGB-XI-Einrichtungen liegt bei 97,42 % (Abendstern = 95,4 %, Abendfrieden = 98,45 %). Wahrnehmbar ist eine zunehmende Schwierigkeit, die Doppelzimmer im Abendstern zeitnah zu belegen. Im Wohnstift ist zurzeit eine kleine Wohnung frei (Einraumwohnung). Hierfür gibt es aktuell keine Anfragen von externen Mieterinnen oder Diakonissen. Das Dachgeschoss wird in Kürze von drei griechischen Fachkräften bewohnt.

Im Rahmen einer hausinternen Arbeitsgruppe ist ein Rahmenkonzept mit Teilnahme der MAV, Basismitarbeitenden und Frau Stelter für einen hauseigenen Rufbereitschaftsdienst Pflege an Wochenenden/Feiertagen, erstellt worden. Dadurch sollen instabile Personalsituationen abgefangen werden, die Pflege- und Betreuungsqualität soll erhöht werden und die Notwendigkeit für Mitarbeitende, an freien Tagen einzuspringen, soll verringert werden. Ende des Jahres 2013 wird dieses Konzept den Mitarbeitenden vorgestellt. Da dieses Konzept auf Freiwilligkeit beruht, hoffen wir auf viel Zuspruch seitens der Belegschaft.

Ebenfalls hat im Jahr 2013 eine Projektgruppe, unter Federführung von Frau Heidi Post (Stabsstelle Unternehmensentwicklung), gearbeitet und sich

mit der Frage der Zukunftskonzeption der Feierabendhäuser beschäftigt. Dem Kernteam des Projektes gehörten folgende Personen an: Frau Post, Herr Johnigk (Projekte), Frau Grigoleit (EL Morgenstern), Herr Kroos (Bau+Technik), Herr Pergande (EL Abendfrieden). Ziel war es, anzunehmende Entwicklungsszenarien für die Einrichtungen zu beschreiben sowie eine Bedarfs- und Standortanalyse für die Sarepta Feierabendhäuser zu entwickeln.

Seniorenzentrum Breipohls Hof

Am 25./26. Juni 2013 zogen wir mit 76 Bewohnerinnen und Bewohnern in das neue Seniorenzentrum Breipohls Hof ein. Weitere vier Bewohnerinnen und Bewohner zogen in den ersten Julitagen ein, sodass wir sehr schnell eine Vollbelegung vorweisen konnten. Die der Einrichtung angegliederten 17 barrierefreien Wohnungen wurden ebenfalls bezogen.

Wesentliche Aufgaben waren in den ersten Monaten die Neuorganisation der neu zusammengesetzten Pflgeteams in den drei Wohnbereichen, bestehend aus langjährigen Mitarbeitenden des v. Plettenberg-Stifts bei wesentlich veränderten Ablaufprozessen. Zugleich waren in einer neu eröffneten die modernen technischen Assistenzfunktionen einzuüben sowie die Einrichtung im mit ihrer Stadtteilorientierung zu vernetzen und eine Kultur innerhalb der Einrichtung zu entwickeln.

Haus Morgenstern

Im Haus Morgenstern leben 53 ältere Menschen. Unter Ihnen sind 14 Diakonissen, die ihren Feierabend in Bad Oeynhausen verbringen. Zunehmend kommen zu uns auch Frauen und Männer aus dem Umfeld, die in unserer christlich geprägten Lebensgemeinschaft leben wollen.

Im Berichtszeitraum wurde eine umfangreiche Brandschutzsanierung durch die Installierung einer Brandmeldeanlage und Schaffung eines zweiten. Flucht- u. Rettungsweges durch Anbau einer Außentreppe durchgeführt. Um Menschen mit Orientierungsproblemen ein beschützendes Umfeld zu bieten, wurde die Gartenanlage entsprechend ausgestaltet. Über eine Rampe ist dieser Teil des Gartens barrierefrei zu erreichen. Außerdem wurde ein Kräuterhochbeet angelegt.

Im Berichtszeitraum haben wir als Haus Morgenstern an der bereits im Bericht aus den Häusern Abendfrieden, Abendstern und Abendlicht benannten Projektgruppe intensiv mitgearbeitet.

Pflegezentrum Quelle

Das Pflegezentrum Quelle ist eine vollstationäre Einrichtung des SGB XI. Hier wohnen 80 Bewohnerinnen und Bewohner. Die Einrichtung liegt im

Stadtteil Quelle und ist dort auch etabliert und bei den Bürgerinnen und Bürgern akzeptiert. Die Auslastung der Einrichtung beträgt fast 100 %. Die Nachfrage nach freien Plätzen ist nach wie vor gut. Die Pflegebedürftigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner hat zugenommen, so ist die Pflegestufe 3 innerhalb eines Jahres von 10 auf 22 Bewohner gestiegen. Die Zahl der Bewohner mit Pflegestufe 1 ist gesunken, die mit Pflegestufe 2 entsprechend gestiegen.

Weiterhin kommen Bürger und Bürgerinnen aus Quelle zu Beratungsgesprächen bzgl. ihrer häuslichen Situation, um ambulante Hilfen in Anspruch zu nehmen.

In der Einrichtung arbeiten wir mit multiprofessionellen Teams: Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, Mitarbeitende im Sozialdienst und Betreuungskräfte nach § 87 b sowie Mitarbeitende der Servicegesellschaft Adiuware. Weiterhin sind derzeit fünf Auszubildende und zwei Teilnehmer aus dem Betheljahr in der Einrichtung. Beliebt ist die Einrichtung auch für Praktikanten aus den umliegenden Schulen für das Sozialpraktikum. Die Zusammenarbeit gestaltet sich sehr positiv. Dies ist an der derzeitigen guten Atmosphäre in der Einrichtung zu erleben.

Ca. 14 Ehrenamtliche stehen den Bewohnerinnen und Bewohnern zur Verfügung, die in verschiedenen Bereichen eingesetzt sind, z. B. Einzelbetreuungen, Cafeteriabereich, Spielnachmittage.

Im Herbst 2012 begann das Projekt "Dienstplan 5-Tage-Woche", da die Pflegestufen angestiegen sind und der Pflegeaufwand zunahm. Resultierend daraus wurde mehr Personal in den jeweiligen Schichten benötigt. Auch stiegen die Mehrarbeitsstunden und Mitarbeitende mussten bei Krankheitsausfällen aus dem wohlverdienten Frei geholt werden. Anfangs wurde das Projekt durch einzelne Mitarbeitende in Frage gestellt. In einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Mitarbeitenden wurden Vorurteile und Probleme ausgeräumt, Verbesserungsvorschläge gemacht sowie Arbeitsabläufe überprüft und korrigiert.

Nach einer Auswertung unter Beteiligung der Mitarbeitenden überwogen die Vorteile. Mehrarbeitsstunden wurden abgebaut, ohne Engpässe an der Basis zu haben.

Ob der Dienstplan in der 5-Tage-Woche weiterhin angewandt werden kann, wird sich in den nächsten Wochen klären.

Durch Zusage einer größeren Spendensumme konnte der Garten der Einrichtung weiter mit Ziersträuchern bepflanzt werden. Eine durch Ehrenamtliche begleitete Gartengruppe bestückte das alte und zwei neue Hochbeete.

Durch den Kooperationsvertrag mit der Brackweder Realschule findet am Anfang eines jeden Jahres eine Projektgruppe mit 15 Schülern und Schülerinnen statt, um ihnen einen Einblick in den Arbeitsbereich Altenhilfe zu geben. Alle Beteiligten, Schüler sowie Bewohnerinnen und Bewohner profitieren von den Erfahrungen in dieser Woche.

Altenheim Quellenhof

Das Altenheim Quellenhof ist eine stationäre Einrichtung nach SGB XI. Sie bietet 30 Bewohnerinnen und Bewohnern ein Zuhause. Durch die geringe Platzzahl gibt es in der Einrichtung eine heimelige Atmosphäre. Altgewordenes und pflegebedürftiges Bewohnerklientel aus der Psychiatrie findet hier sein Zuhause. Aber auch alte Menschen in besonderen Lebenslagen (z. B. Randgruppen) fühlen sich aufgehoben und akzeptiert. Auch in dieser Einrichtung verändert sich die Pflegebedürftigkeit hin zu höheren Pflegestufen.

Der 31. Bewohner ist ein altgewordener Kater, der gemeinsam mit den dort lebenden Menschen die Tage genießt.

In der Einrichtung arbeiten wir mit einem multiprofessionellen Team: Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, Mitarbeitende im Sozialdienst und Betreuungskräfte nach § 87 b sowie Mitarbeitende der Servicegesellschaft Adiuware. Teilnehmende des Betheljahrs und zwei Auszubildende erweitern das Team. Die Zusammenarbeit gestaltet sich sehr positiv und dieses ist auch an der derzeitigen guten Atmosphäre in der Einrichtung zu erleben. Durch die vielen Besonderheiten der Bewohnerinnen und Bewohner finden für die Mitarbeitenden zu verschiedensten Themen Inhouse-Fortbildungen statt (z. B. Deeskalationstraining, Notfallsituation "Anfallsleiden", Fallgespräche mit entsprechenden Fachleuten). Da viele Bewohnerinnen und Bewohner keine Angehörigen haben, entstehen viele persönliche und vertrauensvolle Bindungen zu dem Pflegepersonal.

Im März löste eine brennende Zigarette einen Brand im Altenheim Quellenhof aus, bei dem eine Person gestorben ist. Schlimmeres konnte durch die Brandschutztüren verhindert werden, die sich bei Rauchentwicklung automatisch schließen. Sieben Personen mussten einige Wochen in andere Einrichtungen ziehen. Nun ist alles saniert und alle Zimmer konnten wieder belegt werden.

Tagespflege Sennestadt

Die Anzahl der Tagesgäste schwankt zwischen 27 und 32 Personen, die sich auf die Platzanteile verteilen, da nicht jeder Tagesgast die Tagespflege an fünf Tagen in der Woche besucht. Die Personenzahl ist dadurch relativ hoch, da vermehrt geringe Platzanteile ($0,4 = 2$ Tage pro Woche)

nachgefragt werden. Das führt zu einer Veränderung der Gruppendynamik. Die Verweildauer der neuen Tagesgäste beträgt mitunter nur eine kurze Zeitspanne, tlw. nur wenige Wochen, da die Tagespflege als Übergangsregelung in Anspruch genommen wird, bis die Angehörigen einen freien Platz in einer vollstationäre Einrichtung gefunden haben. Mit jeder Aufnahme ist ein hoher Beratungsbedarf der Angehörigen verbunden. Die unangemeldeten Besichtigungsbesuche haben schon im Jahr 2012 zugenommen und sich 2013 nochmals erheblich gesteigert. Auch stellen wir einen erhöhten Bedarf der Angehörigen in Beratungs- und Finanzierungsfragen nach dem Pflege neu ausrichtungsgesetz, insbesondere Fragen zu Kombination der Leistungen der teilstationären Pflege mit Pflegesachleistung und Pflegegeld für Tagesgäste mit eingeschränkter Alltagskompetenz, fest.

Wir bieten Angehörigenabende zu bestimmten Themen und zum persönlichen Austausch an. Der Tag der offenen Tür am Sonntag nach dem Welt-Alzheimerstag wird von den Angehörigen und den Tagesgästen sehr gut angenommen und bildet einen festen Bestandteil unserer Angehörigenarbeit.

Die Tagesgäste benötigen zunehmend mehr Pflege, da sie tlw. mit fortgeschrittener Demenz und multiplen körperlichen Einschränkungen aufgenommen werden. Unsere Angebote werden an die jeweils veränderten Bedarfe angepasst. Wir bieten vermehrt Einzelbetreuung, basale Stimulation, Wohlfühlangebote, Musik und Bewegung und Kreatives an. Darüber hinaus unternahmen wir Ausflüge nach Olderdissen, in den Nordpark zur Dahlienbüte sowie Kunsthallen- und Marktbesuche. Wir feierten die jahreszeitlichen Feste, reisten ohne Koffer und boten einen marokkanischen Tag, italienischen Tag, mallorcinischen Tag etc. an. Der Wohlfühlcharakter bei diesen Angeboten, selbst für sehr demente Menschen, ist hoch.

Das Konzept von T. M. Kitwood wird umgesetzt, die Kommunikation und Angebote in der Tagespflege sind personenorientiert und biographiegeleitet.

Reflexion unseres Umgangs mit dementen Menschen und das Thema Selbstpflege sind Bestandteil unserer Teamsitzungen.

Seit 2012 bilden wir Altenpflegeschülerinnen aus, nicht nur im Rahmen von Praktika.

Wir wirken in unterschiedlichen Gremien und Arbeitskreisen mit (AK Tagespflege OWL, AK Tagespflege Stadt Bielefeld, AK Tagespflege Diak. Werk Münster, Stadtteilkonferenz Brackwede).

4. Ambulante Pflege

Pflegedienst Bethel *ambulant*

Die Pflege- und Betreuungsdienste Bethel gemeinnützige GmbH bietet mit ihren Diensten Bethel *ambulant* und der Familiennachsorge Bethel eine breitgefächerte Palette sozialpflegerischer und sozialmedizinischer Dienste an.

Bethel *ambulant* arbeitet in den Bereichen:

- ambulante Pflege und Krankenpflege
- ambulante Palliativpflege
- ambulante Kinderkrankenpflege
- Betreuungsleistungen

Die Familiennachsorge Bethel bietet sozialmedizinische Nachsorge an.

90 Mitarbeitenden unterschiedlicher Ausbildung (Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflegeassistent, Betreuungsassistent, Palliativpflege inkl. Fachweiterbildung) pflegen monatlich 210 Patienten bzw. Klienten, und führen ca. 6 400 Hausbesuche monatlich durch.

Auf Grund der Ausweitung unseres Dienstes werden wir 2014 unsere Bürofläche durch Übernahme einer zweiten kleinen Wohnung derselben Etage erweitern.

Die Familiennachsorge Bethel ist durch die erfolgreiche Zertifizierung (Qualitätsprüfung am 21.11.2012 vom "Bundesverband Bunter Kreis" akkreditiert. Im Juni 2013 erfolgte die Anerkennung der Familiennachsorge Bethel als sozialmedizinischer Nachsorgedienst durch die Krankenkassen. Im Frühjahr 2013 begannen Kooperationsgespräche mit der Kinderklinik des St. Vincenz-Krankenhauses Paderborn.

Bethel *ambulant* erhielt bei der MDK-Prüfung im Juni 2013 in allen Notenteilen eine 1,0.

5. Hospizarbeit

Haus Zuversicht

In diesem Jahr blicken wir zurück auf 15 Jahre Stationäres Hospiz Haus Zuversicht. Aus Anlass des Jubiläums konnten wir 100 Gäste im kleinen Saal des Assapheums begrüßen und einen Blick zurück, aber auch den Blick nach vorne richten.

Das Stationäre Hospiz bietet zehn Gästen einen Ort, an dem sie sich angenommen, sicher und kompetent versorgt fühlen können. Das Ziel ist eine bedürfnisorientierte Versorgung des Gastes unter Berücksichtigung der

Selbstbestimmung und Optimierung der Lebensqualität. Die Pflege und Begleitung beziehen sich in Inhalt und Umfang auf körperliche, psychische, soziale und spirituelle Bedürfnisse der sterbenden Menschen. Die An- und Zugehörigen werden in die Pflege und Begleitung einbezogen und bei der Bewältigung der Abschiedssituation unterstützt.

Wir konnten insgesamt 115 Menschen aufnehmen. Davon sind zwei Gäste wieder entlassen worden und 103 Gäste verstorben. Das durchschnittliche Alter der Gäste liegt bei 69 Jahren und die Aufenthaltsdauer bei 28 Tagen.

In der Pflege sind 15 examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und Altenpfleger/-innen beschäftigt. Hinzu kommen je eine Shiatsu-Praktikerin, Cranio-Sakral-Therapeutin, Sozialarbeiterin, Hauswirtschaft und Verwaltung in Teilzeit. Die Einrichtungsleiterin ist mit je 50 % zuständig für Haus Zuversicht und das Kinder- und Jugendhospiz Bethel. Die Mitarbeitenden verfügen über eine Zusatzqualifikation in Palliative Care, Wundmanagement, Aromatherapie, Trauerbegleitung und ethischer Beratung in Gesundheitsberufen.

Wir sind Ausbildungsort für die Pflegefachschulen. 25 Auszubildende hatten hier einen Praxiseinsatz. Hinzukommen Praktikanten, Hospitanten und junge Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr, die in unsere Arbeit hinein schnuppern wollen.

Unterstützt werden wir zusätzlich durch 45 Ehrenamtliche, die über den Hospiz e. V., Bethel koordiniert werden und ebenfalls für das Wohl der Gäste und deren An- und Zugehörigen sorgen.

Das Stationäre Hospiz versteht sich als Lernort zur Thematik "Tod und Sterben" und beteiligt sich am Unterricht an der Fachhochschule der Diakonie, Fachhochschule Bielefeld, berufsbildenden Schulen, Palliative Care-Kursen und allgemein bildenden Schulen. Es gibt eine aktive Auseinandersetzung und Teilnahme an Gesprächen zur Weiterentwicklung der Hospizarbeit. Auch sind wir mit einer Mitarbeiterin ständiges Mitglied im Ethik-Komitee der Altenhilfe.

Regelmäßige Veranstaltungen sind der "offene Hospiztreff" in Zusammenarbeit mit dem Hospiz e. V., Bethel, der einmal monatlich stattfindet.

Weitere Veranstaltungen sind u.a.

- Informationsveranstaltungen für Besuchergruppen, Schüler, Spender
- Einzelgesprächsangebote für Trauernde
- Trauergruppe für junge Erwachsene
- Kindertrauerwochenende in Zusammenarbeit mit dem Kinder- und Jugendhospiz Bethel

Kinder und Jugendhospiz

Das Kinder- und Jugendhospiz Bethel bietet Platz für zehn lebenslimitierend erkrankte Kinder und Jugendliche im Alter von 0 bis 25 Jahren und ihren Familien/Zugehörigen. Dabei wird die personelle Ausstattung so berechnet, dass zwei dieser Gäste beatmet werden können. Im Berichtszeitraum verstarben zehn Kinder und Jugendliche im Hospiz.

Anspruch für einen Aufenthalt haben alle Familien ab Diagnosestellung für bis zu 28 Tage im Jahr. Unerheblich ist es, ob sie die Zeit auf einmal für sich in Anspruch nehmen oder ob sie die Aufenthalte über das Jahr verteilt planen.

Besonders in den Ferienzeiten wird das Angebot eines Aufenthaltes bei uns gerne angenommen, außerhalb der Ferienzeiten schwankt die Auslastung noch.

Im Haus sind die Büroräume der SAPPV (Spezielle ambulante Pädiatrische Palliativ Versorgung), die zum Teil die gleichen Familien in ihrem häuslichen Umfeld betreut. Weiterhin kooperieren wir mit dem Hospiz e.V., Bethel für den Einsatz von Ehrenamtlichen.

In der Pflege sind derzeit 20 Mitarbeitende beschäftigt mit einem Gesamtstellenanteil von etwa 13 VK (inklusive PDL). Alle Pflegekräfte brauchen als Grundlage eine 3jährige Ausbildung in Kranken- oder Kinderkrankenpflege, um hier arbeiten zu können, da der pflegerische Anspruch sehr hoch ist. Hinzu kommen Pädagoginnen/Pädagogen und Verwaltung, Case Management, Hauswirtschaft und diverse Honorarkräfte wie z. B. Musiktherapeutin, Kunsttherapeutin, Krankengymnasten, Ergotherapeuten, Bewegungstherapeut, Shiatsutherapeutin und ein Erlebnispädagoge. Erstmals beschäftigen wir auch zwei Jahrespraktikantinnen sowie zeitweise SchülerInnen aus der Krankenpflegeschule Gilead. Inhaltlich geht es bei unserer Arbeit um eine ganzheitliche, umfassende und sehr individuelle Betreuung der erkrankten Gäste sowie um Entlastung, Unterstützung und Beratung der An- und Zugehörigen auch über den stationären Aufenthalt hinaus. Zudem begleiten wir die betroffenen Familien in der Lebensendphase ihres Kindes und darüber hinaus.

Das öffentliche Interesse am Kinder- und Jugendhospiz Bethel ist ungebrochen, sodass viele Spenderführungen und Informationsveranstaltungen Inhalt unserer Arbeit sind.

Aktivitäten im Berichtszeitraum waren u. a.:

- Kamingespräche mit Tita von Hardenberg und Matthias Wolk
- Der Tag der offenen Tür Ende April mit hohem Zulauf

- Überarbeitung des Internetauftritts und eigene Verwaltung
- Entstehung eines Imagefilmes

6. Jugendhilfe

Alice-Salomon-Haus und Jugendwohnen

Nach langer Vorbereitungszeit konnte im Rahmen neuer Entgeltvereinbarungen im September 2012 für das „Betreute Wohnen für Mutter und Kind“ im Alice-Salomon-Haus ein deutlich höherer Pflegesatz erzielt werden. Die Betreuungsleistungen für die Mutter und Kind-Arbeit wurden deutlich erhöht und der Personalschlüssel konnte angepasst werden. Dieses ermöglichte uns eine intensivere Unterstützung der Mütter und Kinder für die gesamte Dauer der Jugendhilfemaßnahme.

Das neue Betreuungskonzept wirkte sich schon zu Beginn des Jahres sehr positiv auf die Belegungssituation aus und wir waren in der Lage, neue pädagogische Mitarbeiterinnen für die Arbeit zu gewinnen und die Personalsituation zu stabilisieren.

Auch in diesem Jahr freuen wir uns sehr über weitere Spendenmittel, die uns für den Bereich Jugendwohnen zur Verfügung gestellt worden sind. Das bedeutet, dass wir auch in 2013 den betreffenden Frauen einen monatlichen Mietzuschuss auszahlen und zusätzliche freizeitpädagogische Maßnahmen anbieten können. Darüber hinaus kann eine zusätzliche Mitarbeiterin mit 0,5 Stellenanteilen beschäftigt werden.

Mitte des Jahres konnten wir den Müttern in Kooperation mit der Katholischen Bildungsstätte im ASH einen „Haushaltsführerschein“ anbieten. An insgesamt 20 Terminen wurde uns eine externe Mitarbeiterin zur Verfügung gestellt, die die Alltagskompetenzen förderte und eine verantwortungsvolle Haushaltsführung vermittelte.

Zurzeit findet mit dem Jugendamt Bielefeld und allen Mutter und Kind-Einrichtungen aus Bielefeld ein Qualitätsdialog statt. Es ist geplant, gemeinsame Kriterien der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sowie ein jährliches Berichtswesen zu entwickeln. Damit wird beabsichtigt, eine schnellere Perspektivplanung für die Mütter und Kinder herbeizuführen, und das Hilfeplanverfahren soll erweitert werden.

Bereits seit vielen Jahren sind wir in der glücklichen Lage, einen kleinen Kreis von engagierten ehrenamtlichen Sarepta-Schwestern für unseren Mutter-Kind-Bereich gewonnen zu haben. Diese übernehmen einmal wöchentlich die gezielte individuelle Betreuung einzelner Kleinkinder in Absprache mit den alleinerziehenden Müttern und deren Bezugsmitarbeiterinnen. Diese besonderen „Patenschaften“ haben sich bewährt und die Mütter nehmen diese unterstützende Hilfe sehr gerne an.

Wir sind sehr dankbar für diese beständige und hilfreiche Begleitung der Kinder unserer Einrichtung und schätzen diese Mitarbeit sehr!

7. Diakonische Gemeinschaften

Sarepta Schwesternschaft

„**Bleibet hier und wachet**“ heißt das Jahresthema 2013 der Sarepta Schwesternschaft. Unter diesem Leitwort kamen und kommen die Sarepta Schwestern zu den verschiedensten Angeboten und Feierlichkeiten zusammen.

Im vergangenen Berichtsjahr konnte die Sarepta Schwesternschaft (mit derzeitig 473 Schwestern) zu ihrer Adventsfeier 2012 wieder 10 neue Frauen in ihre Schwesternschaft aufnehmen. Zudem wurden 9 Frauen in das Diakonissenamt der Ev. Kirche von Westfalen eingeseget.

Der 5. Kurs der Weiterbildung zur Diakonisse konnte an den Start gehen und hat mit 16 Teilnehmerinnen begonnen. Wir freuen uns, dass mit Sr. Dr. Elke Prestin eine Sarepta Schwester in der Bildungsarbeit der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde tätig ist. Um die enge Verzahnung mit der Schwesternschaft zu intensivieren, wurden 4 Begleitschwester aus der Schwesternschaft gewonnen, die in regionalen Gruppen die Teilnehmerinnen der Weiterbildung begleiten.

Zwei wesentliche Projekte sind aufgenommen worden. Zum einen ein Projekt zur langfristigen Diakonissenversorgung (derzeitig 175 Diakonissen der genossenschaftlichen Lebensform); zum anderen die Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen der Sarepta Schwesternschaft für die kommenden zehn Jahre. Diese inhaltliche Arbeit wird uns noch weiter beschäftigen. Näheres wird im nächsten Jahresbericht zu lesen sein.

Zum 144. Jahresfest der Stiftung Sarepta feierten im April dieses Jahres 31 Schwestern ihr 50-, 60-, 65- und 70-jähriges Einsegnungsjubiläum zur Diakonisse und Eintrittsjubiläum als Diakonische Schwester.

Zum zweiten Mal fand im Juni eine Vollversammlung der Schwesternschaft statt, an der wieder über 140 Schwestern teilgenommen haben. Inhaltlich wurden die Berichte der Leitenden Schwester, der Vorsitzenden des Schwesternrates und des Vorsitzenden der Direktion Sarepta/Nazareth entgegen genommen. Des Weiteren wurde an der inhaltlichen Ausrichtung der Schwesternschaft gearbeitet. Die beiden Säulen

- Diakonisches Handeln im Haupt- und/oder Ehrenamt
- Spiritualität

sind in der Ausrichtung der Schwesternschaft seit dem Zusammenschluss der beiden Herkunftsschwesterenschaften handlungsleitend gewesen. Nach

fast zehn Jahren des Zusammenschlusses sind über 70 Frauen neu in die Schwesternschaft aufgenommen worden. Diese werden unter anderen Kriterien als die damalige Diakonisse oder Ravensberger Schwester aufgenommen. Die Frage nach Verbindlichkeiten, im Sinne von Verbindungen – nach Einheit in Vielfalt – wird uns in der kommenden Zeit intensiv beschäftigen und weiter führen. Um Begegnungsmöglichkeiten dieser drei „Herkünfte“ der Schwesternschaft zu intensivieren, gibt es mittlerweile zehn neue Schwesternkreise mit je sechs bis acht Schwestern, die sich in Bielefeld (räumlich nach Postleitzahlen) neu gegründet haben und miteinander thematisch, geistlich und gemeinschaftlich monatlich zusammenkommen.

Des Weiteren wird an einem Buchprojekt gearbeitet. Der Arbeitstitel lautet „Weg und Wandel der Sarepta Schwesternschaft“. Hierin soll die bedeutungsvolle Geschichte unserer Schwesternschaft lebendig und historisch bis in die Gegenwart hinein dargestellt werden.

Zahlreiche Angebote in unserer Schwesternschaft ermöglichen Gemeinschaft und fanden statt. Hier einige Beispiele: Ferienfahrten, Begegnungstage und Begegnungswochenenden, Jahresfest, Begegnung zum Jahresbeginn und im Sommer, Gottesdienst und Andachten im Haus der Stille und im Haus Abendfrieden.

Im September wurden zwei Diakonissen der neuen Form als Prädikantinnen in ihren Dienst für die Schwesternschaft eingeführt. Damit haben wir mittlerweile acht Diakonissen in unserer Schwesternschaft, die den Dienst als Prädikantin in der Evangelischen Kirche von Westfalen versehen.

Seit dem letzten Jahresbericht sind insgesamt 13 Schwestern der Sarepta Schwesternschaft heimgegangen (10 Diakonissen und 3 Diakonische Schwestern).

Abschließend ist zu erwähnen, dass zehn Frauen im derzeitig begonnenen Anwärterinnen-Seminar unserer Schwesternschaft sind. Das Anwärterinnen-Seminar besteht aus fünf Ganztagsseminaren, einem Begegnungswochenende, einem Begegnungstag und der Begleitung einer Patenschwester. Die Anwärterinnen haben zur nächsten Aufnahme im Advent 2014 ihren Antrag gestellt.

Im kommenden Jahr 2014 dürfen wir auf 145 Jahre Sarepta Schwesternschaft zurück blicken. Darüber werden Sie dann im nächsten Bericht informiert.

Diakonische Gemeinschaft Nazareth

1. Personalien im VEDD

In einer Sonderhauptversammlung des VEDD im Februar 2013 in Neuendettelsau wurde Heidi Albrecht, Diakonin der Diakonischen Gemeinschaft Hephata, als Nachfolgerin unseres Bruders Carl-Christian Klein in die Geschäftsführung des VEDD gewählt. Die Amtsübergabe erfolgt zum Jahreswechsel 2013/2014. Bruder Klein wird am 21.11.2013 in einer Feierstunde in den Ruhestand verabschiedet. Am Tag darauf, also am 22.11.2013 begeht der VEDD in Hannover sein 100-jähriges Jubiläum mit einem Festakt und einer Buchveröffentlichung zur Verbandsgeschichte, an der unser Bruder und Historiker Reinhard Neumann maßgeblich beteiligt war.

Der Älteste der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth, Diakon Wolfgang Roos-Pfeiffer, ist bei der Hauptversammlung des VEDD am 15.11.2012 im Martinshof/Rothenburg a. d. Neiße in den Vorstand des Verbandes gewählt worden. Die Mitglieder der Hauptversammlung und die Nazareth-Gemeinschaft dankten hierbei auch Diakonin Marlis Seedorff, die sich über zwei Amtsperioden als Vorstandsvorsitzende des VEDD engagiert hat.

2. Veranstaltungen der Gemeinschaft

Die Gemeinschaftstage im Berichtszeitraum waren bemerkenswerte Veranstaltungen. Im Herbst 2012 waren besonders viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu verzeichnen, die in quirliger, kreativer und motivierender Weise an den Zukunftsthemen unserer Gemeinschaft arbeiteten. Auf diesem Gemeinschaftstag entstanden im Rahmen einer Zukunftswerkstatt die Themen und Schwerpunkte des laufenden Projektes „Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth“. Der Frühjahrsgemeinschaftstag 2013 fand zeitgleich mit dem Ev. Kirchentag in Hamburg statt. Trotz dieser terminlichen Überschneidung besuchten viele Geschwister den Gemeinschaftstag und das anschließende Jubiläum. Herausragend war dabei die gelungene internetgestützte Vernetzung mit Geschwistern unserer Gemeinschaft auf dem Kirchentag anlässlich des Feierabendmahls am Freitagabend.

3. Kooperation mit Bildung und Ausbildung

Die Diakonische Gemeinschaft Nazareth engagiert sich in der Begleitung von Studierenden der Fachhochschule der Diakonie im Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen“. Im Mentoringprogramm wird durch Diakonin Kathrin Sundermeier organisiert, dass allen Studierenden Mentoren aus den Gemeinschaften Nazareth und Wittekindshof zur Seite stehen. Die erfreulich hohen Studierendenzahlen fordern uns als Gemeinschaft heraus. Alleine 65 Geschwister unserer Nazareth-Gemeinschaft engagieren sich zurzeit

ehrenamtlich in der Begleitung von Studierenden. Der Bedarf an weiteren Geschwistern, die sich hier beteiligen, ist nach wie vor vorhanden!

Über Gemeinschaftspraktika lernen Studierende unsere Gemeinschaft kennen, nehmen an Veranstaltungen teil oder bereiten diese mit vor. Besonders bewährt haben sich Besuche von Studierenden bei Nazareth-Seniorinnen und Senioren. Die zurückliegenden Praktika zeugen von viel Kreativität, guten Ideen und einem hohen Interesse an unserer Gemeinschaft.

4. Neue Impulse für die Einkehrarbeit

Durch Eigeninitiative von Geschwistern unserer Gemeinschaft konnten neue Einkehrangebote entwickelt werden, die sich, sofern sie bereits stattgefunden haben, großer Nachfrage erfreuten:

- Im Oktober 2012 fand in Lobetal ein Einkehrtag zum Thema „Suchen und Finden“ statt.
- Unter dem Titel „Mirjam tanzt“ fand im Juni 2013 ein Bibliodramatischer Einkehrtag in Nazareth statt.
- Geschwister des Konventes B1 luden im Juli 2013 zu einem Einkehrtag „Pilgern im Pott“ ein.
- Im Oktober 2013 wird es einen Einkehrtag in Berlin zum Thema „Geh-Denken“ geben.

5. Entwicklung der Mitgliederzahlen

Obwohl im Herbst 2012 wie im Herbst 2013 jeweils zehn Geschwister neu in die Gemeinschaft aufgenommen werden konnten, ist die Gesamtzahl der Mitglieder, begründet durch Sterbefälle und Austritte, im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht rückläufig. Auch in diesem Jahr werden die Aufnahmen die Zahl der Abgänge nicht aufwiegen können.

Stand	31.12.2011	31.12.2012
Diakone	300	297
Diakoninnen	236	240
	536 (55,26%)	537 (55,70%)
Diakone im Ruhestand	275	267
Diakoninnen im Ruhestand	5	6
	280 (28,86%)	273 (28,32%)
Studierende Mitglieder(m)	1	1
Studierende Mitglieder (w)	10	7
	11 (1,1%)	8 (0,83%)
Mitglieder (m)	22	21
Mitglieder (w)	26	20
	48 (4,95%)	41 (4,25%)
Mitglieder im Ruhestand (m)	12	22
Mitglieder im Ruhestand (w)	72	83
	84 (8,66%)	105 (10,89%)
Summe	970	964

Es gibt eine Reihe erfreulicher Entwicklungen:

Die Zahl von Aufnahmewilligen ohne den Berufsabschluss der Diakonin/des Diakons nimmt zu und speist sich häufig aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Basiskurses Diakonie, der von der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde angeboten wird. Diese Geschwister arbeiten vielfach seit Jahren in unterschiedlichen Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie und sind eine echte Bereicherung für die Gemeinschaft.

Noch erfreulicher sind die Studierendenzahlen an der Fachhochschule der Diakonie im Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen“. In diesem integrierten Studiengang können sowohl der Bachelor in „Sozialer Arbeit“ als auch der Abschluss als Diakonin/Diakon erreicht werden. 49 Studierende absolvieren zurzeit dieses Studium über Ausbildungsverträge mit Nazareth (Tendenz steigend). Die ersten 17 Absolventinnen und Absolventen mit einem solchen Ausbildungsvertrag werden voraussichtlich im nächsten Jahr das Studium abschließen und für Einsegnung und Aufnahme anstehen.

6. Projekt Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth

Das Projekt Netzwerk Diakonische Gemeinschaft Nazareth hat in vielen Bereichen seine Arbeit aufgenommen. Mit diesem Projekt werden unter anderem notwendige Entwicklungsschritte in der Organisation unserer Gemeinschaft angegangen, die sowohl den Mitgliedern der Gemeinschaft untereinander als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle der Gemeinschaft bessere Möglichkeiten der gegenseitigen Kontaktaufnahme und Vernetzung eröffnen sollen. Durch das Projekt schaffen wir bessere Rahmenbedingungen für das gemeinschaftliche Miteinander, die Erkennbarkeit nach außen und die Kommunikation unserer Anliegen.

Teilprojekt 1: Neues Mitgliederverzeichnis

Zielsetzungen: April 2014 steht allen Mitgliedern der DGN ein aktualisiertes Mitgliederverzeichnis mit erweiterten Nutzungsoptionen schriftlich und digital zur Verfügung.

Bisherige Arbeitsergebnisse: Die Arbeitsgruppe hat die Zielsetzungen dieses Teilprojektes überprüft und wie folgt erweitert: im April 2014 steht allen Mitgliedern der Gemeinschaft ein aktualisiertes Mitgliederverzeichnis in gewohnter schriftlicher Weise zur Verfügung. Zusätzlich wird eine digitale (computertaugliche) Fassung des Mitgliederverzeichnisses im geschützten Bereich (Nazareth-Forum) der Internetseite der Gemeinschaft zum Download bereitgestellt. Hier wird durch die Geschäftsstelle in etwa halbjährlichem Rhythmus eine aktualisierte Fassung bereitgestellt. Schließlich soll es den Mitgliedern der Gemeinschaft möglich sein, im geschützten Bereich des Nazareth-Forums im Internet das eigene Profil über die reinen personenbezogenen Daten hinaus mit zusätzlichen Informationen zu ergänzen, die hilfreich sein können, um Geschwister untereinander zu unterschiedlichen Fragen zusammenzubringen (z. B. Arbeitsfeld, besondere Hobbys, besondere Qualifikationen/Kompetenzen usw.).

Nächste Schritte: Am Herbstgemeinschaftstag 2013 wird das erweiterte Konzept des (digitalen) Mitgliederverzeichnisses vorgestellt. Im Anschluss daran wird eine Abfrage bei allen Mitgliedern beginnen, die Daten im bisherigen Mitgliederverzeichnis zu überprüfen und bei Bedarf zu korrigieren. Bis zu diesem Zeitpunkt sind alle aus der beschriebenen Umstellung folgenden Fragen des Datenschutzes mit dem Datenschutzbeauftragten der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel erörtert und die Ergebnisse dieser Prüfung den Mitgliedern bekannt gemacht. Gleichzeitig wird umfassend darüber informiert, welche Medien der Gemeinschaft (nazarethbrief, Newsletter/Nachrichtenbrief usw.) künftig auf Wunsch auch per E-Mail zugestellt werden können.

Teilprojekt 2: Profil

Zielsetzungen: Ein Profil der Diakonischen Gemeinschaft ist entwickelt und in eine niedrigschwellige, attraktive, zum Lesen anregende Erscheinungsform (Layout) gebracht. Das Profil wird sowohl schriftlich (Flyer) als auch in den elektronischen Medien veröffentlicht.

Bisher erreicht: Die Arbeitsgruppe hat erste Schritte vollzogen und freut sich über weitere Mitglieder, die zu den kommenden Treffen dazu stoßen oder sich angeboten haben, erste Textentwürfe gegenzulesen. Es hat sich recht schnell herausgestellt, dass die Zeitplanung für dieses Teilprojekt deutlich zu kurz veranschlagt war und wir nicht im vorgesehenen Tempo vorangekommen sind. Wir werden im weiteren Prozess auch auf professionelle Unterstützung angewiesen sein, unter anderem bei einer ansprechenden und zeitgemäßen Gestaltung von Medien sowie bei der Formulierung von Texten, die Menschen, die bislang nichts von uns gehört haben, auf uns aufmerksam machen.

Nächste Schritte: Beratungsprozess mit einer im kirchlichen Bereich erfahrenen Marketingfirma und Erarbeitung erster Text- und Gestaltungsentwürfe. Zwischenbericht bzw. Präsentation von Zwischenergebnissen bei den nächsten Gemeinschaftstagen.

Teilprojekt 3: Leitung Diakonische Gemeinschaft

Zielsetzungen: Vor der Neuwahl des Gemeinschaftsrates im Frühjahr 2015 ist ein neues Leitungsmodell der DGN erarbeitet. Bis zum Herbst 2013 (ggf. Neuwahl der Leitung des Gemeinschaftstages) ist die Struktur der beiden Leitungsgremien Gemeinschaftsrat und Leitung des Gemeinschaftstages überprüft. Neue Modelle zur Verknüpfung der beiden Gremien liegen zur Erprobung vor.

Bisher erreicht: Beim zurückliegenden Gemeinschaftstag im Mai 2013 wurde dem gemeinsamen Antrag von Gemeinschaftstagsleitung und Gemeinschaftsrat mit großer Mehrheit zugestimmt, für die Erprobungszeit von zwei Jahren auf die Neuwahl der Gemeinschaftstagsleitung zu verzichten und dem Gemeinschaftsrat diese zusätzliche Aufgabe zuzuordnen. In den nächsten zwei Jahren wird überprüft, ob diese Struktur sich als sinnvoll erweist und wie sie ggf. in eine geänderte Ordnung aufzunehmen ist. Wichtigste Maßgabe hierbei ist es, die demokratischen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder bei Gemeinschaftstagen zu wahren.

Nächste Schritte: Die bisherige Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Gemeinschaftsrates und der Gemeinschaftstagsleitung hat sich auf dem zurückliegenden Gemeinschaftstag erweitert. Die Arbeitsgruppe entwirft eine Überarbeitung der bestehenden Ordnung. Der Gemeinschaftsrat übernimmt laut Beschluss des zurückliegenden Gemeinschaftstages übergangs-

weise die Vorbereitung und Durchführung der Gemeinschaftstage der kommenden zwei Jahre. Die Mitglieder der Gemeinschaft werden auf Gemeinschaftstagen zu den Erfahrungen der Erprobungsphase befragt.

Teilprojekt 4: Beitragsordnung

Zielsetzungen: Auf dem Herbstgemeinschaftstag 2013 wird eine Beitragsordnung vorgestellt, diskutiert und verabschiedet. Diese wird, sofern sie bestätigt wird, zu diesem Termin in Kraft treten.

Bisher erreicht: der Entwurf der Beitragsordnung wurde auf dem Gemeinschaftstag im Mai 2013 vorgestellt und einstimmig bestätigt. Beim Herbstgemeinschaftstag 2013 wurde die Beitragsordnung verabschiedet. Wie verabredet, wurde auch der Vertrauensausschuss der Gemeinschaft seit vielen Jahren der Vakanz wieder gewählt. Er erfüllt in der Beitragsordnung die Stelle einer Beschwerdeinstanz in strittigen Beitragsfragen.

Nächste Schritte: Die Beitragsordnung ist mit der Entscheidung des Gemeinschaftstages in Kraft getreten. Sie wird jetzt mit erklärenden Anschreiben an alle Mitglieder versandt. Ältester, Referentin und Schatzmeisterin werden im Auftrag des Gemeinschaftsrates offene Beitragssituationen mit den Mitgliedern klären.

Teilprojekt 5: Bezirksarbeit

Zielsetzungen: Gemeinschaftliche Begegnungen in regionalen Bezirksgruppen sind ein lebendiger Teil der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth. Für die Arbeit in diesen Bezirken gibt es förderliche und bedarfsgerechte Regelungen in der Ordnung.

Bisher erreicht: In nahezu allen Bezirken wurden und werden die Situation und Entwicklungsperspektiven diskutiert. Drei Bezirke unternahmen den Versuch einer Mitgliederbefragung, allerdings ohne befriedigende Resonanz. Das Interesse zur Teilnahme an Bezirkstreffen ist sehr unterschiedlich. Alle Bezirke entwickeln Ideen zur Weiterentwicklung ihrer inhaltlichen Angebote.

Nächste Schritte: Erfahrungsaustausch zu den zurückliegenden Bezirkstreffen bei den nächsten Delegiertenkonferenzen. Identifizierung von Änderungsbedarfen in der gültigen Ordnung zur Bezirksarbeit.

Teilprojekt 6: nazarethbrief, Newsletter

Zielsetzungen: Es gibt zwei regelmäßig erscheinende Publikationen der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth. Der Newsletter erscheint bis zu zehnmal jährlich und transportiert aktuelle Informationen und Termine aus der Gemeinschaft. Der nazarethbrief erscheint bis zu dreimal jährlich und enthält inhaltliche Schwerpunkte zu Themen von Kirche, Diakonie und Gemeinschaft. Dieses Teilprojekt startet im Januar 2014.

Teilprojekt 7: Seelsorge/Begleitung

Zielsetzungen: Das aktuelle Konzept zur Begleitung von Mitgliedern der Gemeinschaft ist überarbeitet und beschreibt ein ausgewogenes Verhältnis von Begleitungsbedarfen und Ressourcen, diese tatsächlich leisten zu können. Das ehrenamtliche Beziehungsnetz in der Diakonischen Gemeinschaft funktioniert gut.

Das Teilprojekt hat am 11.07.2013 begonnen. Ergebnisse konnten nicht mehr in den Bericht aufgenommen werden.

Teilprojekt 8: Internet

Zielsetzungen: Die öffentliche Internetseite der Gemeinschaft ist leicht zu aktualisieren und verändert sich regelmäßig. Sie bildet unser Selbstverständnis und unsere Aktivitäten für die Öffentlichkeit ab. Eine gut handhabbare interne Internetseite ergänzt die Kommunikation der Gemeinschaft insgesamt und unterstützt bei Bedarf die Arbeit einzelner Gruppen und Gremien.

Das Teilprojekt hat am 15.07.2013 begonnen. Ein erster Kriterienkatalog (Strukturen und Inhalte) für den Internetauftritt wurde entwickelt. Zurzeit wartet dieses Teilprojekt auf die Arbeitsergebnisse der Teilprojekte Mitgliederverzeichnis und Profil. Es wird zum Ende des Jahres fortgesetzt.

Im Projekt engagieren sich mehr als 40 Mitglieder unserer Gemeinschaft ehrenamtlich. Ohne dieses Engagement könnten wir dieses Projekt nicht durchführen. Es ist für alle Beteiligten eine großartige Erfahrung von Gemeinschaft.

Kooperation der Gemeinschaften Sareptas und Nazareths

Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong wird mit Beginn des Jahres 2015 Nachfolgerin von Pastor Bernward Wolf im Vorstand.

Die Gemeinsame Sitzung des Schwesternrates der Sarepta Schwesternschaft und des Gemeinschaftsrates der Diakonischen Gemeinschaft Nazareth schlug einstimmig Dr. Johanna Will-Armstrong als Nachfolgerin von Pastor Bernward Wolf im Vorstand der v. Bodelschschwingschen Stiftungen Bethel. Der Verwaltungsrat hat diesen Vorschlag angenommen und Frau Dr. Will-Armstrong in den Vorstand bestellt. Bernward Wolf wird zum Ende des Jahres 2014 in den Ruhestand gehen. Zu diesem Zeitpunkt wird seine Nachfolgerin ihr Amt antreten. Frau Dr. Will-Armstrong ist seit 2009 Landeskirchenrätin bei der Ev. Kirche von Westfalen und dort Dezernentin für gemeindebezogene Dienste, theologische Ausbildung und Hochschulfragen. Über ihre Zuständigkeit für Ausbildungsfragen von Diakoninnen, Diakone und Diakonissen ist sie seit langem mit beiden Gemeinschaften verbunden.

C. ÖKONOMIE

Wie bereits einleitend erwähnt und zugleich in vielen der vorgenannten Einzelberichte deutlich wird, stehen die Stiftungen Sarepta und Nazareth vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Dies ist kein Phänomen, das nur diese Stiftungen betrifft. Vielmehr drückt sich auch in den finanziellen Entwicklungen der Stiftungen und ihrer Tochtergesellschaften das aus, was die Entwicklungen im Sozial- und Gesundheitsbereich insgesamt kennzeichnet.

Die sozialen Sicherungssysteme der Bundesrepublik bemühen sich, die Aufwendungen gering zu halten. Dies entlastet alle Beitragszahlenden, führt aber zugleich zu sich verschärfenden wirtschaftlichen Engpässen in pflegesatzfinanzierten Diensten und Einrichtungen. Die Bruttopersonalkosten der letzten Jahre stiegen zum Teil deutlich. Zugleich blieben die Pflegesatzsteigerungen unter diesen Wachstumsquoten der Personalkosten. Da viele Einrichtungen der Altenhilfe aufgrund historischer Bedingungen (große Gebäude, Finanzierung aus Eigenmitteln, bauliche und personelle Standards über den gesetzlichen Forderungen) ihre Kosten schon bisher nicht decken konnten, steigt der Verlust in diesen Einrichtungen.

Zur Stiftung Sarepta

Die Stiftung Sarepta zeigt hinsichtlich der Eigenkapitalquote in den letzten Geschäftsjahren eine konstante positive Entwicklung. Zugleich findet ein Kapitalverzehr, der für die Versorgung der Diakonissen notwendig ist, statt.

Die Stiftung Sarepta ist mit ihrem größten Geschäftsfeld, der Altenhilfe, in einem politisch gewollten Wettbewerb tätig. Dieser ist weiterhin einem erheblichen Kostendruck ausgesetzt. In Politik und Gesellschaft wird eine polarisierte Diskussion geführt. Dabei steht das Arbeitsfeld in der Spannung zwischen der Sicherung des Qualitätsstandards und zu gering steigenden Erlösen aus Pflege- oder Tagessätzen. Zugleich wurden die Markteintrittshürden für privat-gewerbliche Anbieter gesenkt, die wiederum den Wettbewerb zu gemeinnützigen Trägern der Wohlfahrtsverbände verschärfen. Die Stiftung Sarepta muss daher ihre Kosten weiter reduzieren, um in diesem Markt bestehen zu können.

Insbesondere die Marke Bethel und die lange Tradition der Stiftung Sarepta in der Pflege sind weiterhin hilfreich, um die Belegung der Einrichtungen auf dem vergleichsweise hohen Niveau zu halten.

Insgesamt ist in allen Einrichtungen der stationären Altenhilfe eine weitere Verkürzung der Verweildauern zu verzeichnen. Zum einen liegt die Inanspruchnahme der Kurzzeitpflege mit 252 Aufnahmen weiter auf hohem Niveau. Zum anderen versuchen Menschen, möglichst lange im familiären

und häuslichen Umfeld zu leben. Die Aufnahme in eine SGB XI Einrichtung erfolgt daher erst, wenn ein erhöhter Pflegebedarf gegeben ist. Hieraus ergibt sich, dass ein großer Teil der aufgenommenen Bewohnerinnen und Bewohner bereits innerhalb von 12 Monaten verstirbt. Im gesamten Stiftungsbereich Altenhilfe (Sarepta, Nazareth und Altenhilfe Bethel OWL gGmbH) verstarben im Berichtszeitraum 173 Bewohnerinnen und Bewohner.

Beide Entwicklungen führen zu einer veränderten Praxis der Aufnahmen und der nachgelagerten betrieblichen Abläufe. Die Direktion begegnet den hieraus erwachsenden Problemen durch weitere Standardisierung von Abläufen. Hilfreich ist hier insbesondere ein Projekt zum Prozessmanagement in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, an dem sich der Stiftungsbereich Altenhilfe ebenfalls beteiligt.

Es ist erkennbar, dass insbesondere stationäre Einrichtungen der Altenhilfe weiter an Attraktivität für pflegerisches Fachpersonal einbüßen. Die Rekrutierung neuer, gut qualifizierter Mitarbeitender bedarf deutlich mehr Aufmerksamkeit und Ressourcen. Es ist ein verstärkter Wettbewerb um Fachkräfte erkennbar. Der Anteil befristeter Stellen ermöglicht insbesondere im Bereich der Altenhilfe eine Anpassung an Belegungsschwankungen. Dieser Anteil wird verstärkt in den Bereich der Pflegehilfskräfte verschoben, um Fachkräfte (auch bei Belegungsschwankungen) langfristig halten zu können. Zugleich wurden im Verbund der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel Maßnahmen zum Personalmarketing für die Altenhilfe verabredet und erprobt.

Die Wahrnehmung des Stiftungsauftrages ist durch Zuwendungen aus Allgemeinmitteln der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als gesichert anzusehen. Die Refinanzierung der verschiedenen Stiftungsaufträge mit besonderen Zweckbindungen ist vereinbart. Die Einrichtungen der Altenhilfe können bei ähnlich guter Belegung in den Folgejahren ein verbessertes Ergebnis erreichen.

Zur Stiftung Nazareth

Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte, wie auch der landeskirchlichen Haushalte wirkt sich auf die Ertragssituation der Stiftung Nazareth aus. Dies betrifft in der Stiftung vor allem die Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Obwohl immer offensichtlicher erkennbar wird, dass der Fachkräftemangel ein zunehmend bedeutendes Problem für soziale Einrichtungen ist, wird Bildung nicht hinreichend finanziert.

Erkennbar ist, dass aufgrund des demographischen Wandels sowohl Personalentwicklung als auch Weiterbildung an Gewicht gewinnen. Unternehmen müssen sich hier engagieren, um die Fähigkeiten der Mehrheit ihrer Beschäftigten möglichst bis zum Renteneintritt zu erhalten. Zugleich sind

Bildungsangebote und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ein wesentliches Kriterium für die Attraktivität eines Arbeitgebers. Sozialunternehmen müssen die Bildung einer Arbeitgebermarke („Employer Branding“) für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zielgerichtet weiterentwickeln. Sie drohen sonst im Wettbewerb um die knapper werdende Ressource Arbeitnehmende gegenüber Industrie oder anderen profitorientierten Unternehmen weiter an Boden zu verlieren.

In der Stiftung Nazareth wurde in 2012 eine relevante Strukturveränderung vorbereitet, die in 2013 vollzogen worden ist. Nach Fertigstellung des Ersatzneubaus „Seniorenzentrum Breipohls Hof“, im Juni 2013, hat die Schließung des v. Plettenberg-Stifts stattgefunden. Die neue Einrichtung wird durch die Altenhilfe Bethel OWL gGmbH, eine Gesellschaft der Stiftung Sarepta, betrieben. Nachdem die Abschreibungen für die Betriebsgebäude „v. Plettenberg-Stift“ und „Haus Nazareth“ nicht mehr anfallen, wurde das erwartete positive Ergebnis erreicht. Als Risiko wurde die Verwertung des Gebäudes gesehen. Hier konnte inzwischen mit dem Käufer, der Horst Heimer Immobilien GmbH eine für die Schillingshofsiedlung und die Stiftung Nazareth sehr gute Lösung gefunden werden. Damit ist die Stiftung Nazareth kein Anbieter der Altenhilfe mehr.

Nennenswert sind in der Stiftung Nazareth die Risiken durch die Personalgestellung. Auch in 2012 haben risikominimierende Maßnahmen das Risiko entschärft. Ein Ergebnisrisiko aus dieser Geschäftstätigkeit besteht jedoch weiter. Aufgrund des zunehmenden Personalmangels ist erkennbar, dass wieder vermehrt Personalgestellungen möglich werden. In Einzelfällen kann jedoch der weiterbestehende Kostensenkungsdruck zu Kündigungen für Mitarbeitende in der Personalgestellung führen.

Die Wahrnehmung des Stiftungsauftrages ist durch Zuwendung aus Allgemeinmitteln der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als gesichert anzusehen. Die Refinanzierung der verschiedenen Stiftungsaufträge mit besonderen Zweckbindungen ist vereinbart und führt zu ausgeglichenen oder auch positiven Ergebnissen dieser Bereiche.

Auf der Basis der vorgenannten Entwicklungen, der strategischen Zielsetzung und der Unterstützung des Gesamtverbundes der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel sieht die Stiftung Nazareth sich für die Zukunft gut aufgestellt und wird ihren Stiftungsauftrag erfüllen können. Für die Jahre 2013 und 2014 werden positive Ergebnisse erwartet.

D. ANHANG

Die Zutaten guter Zusammenarbeit

Themenfeld: Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft / Service

Zutat: Wir stellen die Bewohner und Bewohnerinnen in den Mittelpunkt unseres professionellen Handelns.



Kurzbeschreibung:

Wir organisieren unsere Zusammenarbeit so, dass alle Abläufe für unsere Bewohner und Bewohnerinnen reibungslos funktionieren.

Zutat: Wir fördern die Bereitschaft jeden Tag etwas Neues zu lernen.



Kurzbeschreibung: *Wir sind bereit, Alltagsroutinen zu hinterfragen und Freiräume für Neues und Verbesserungen zu schaffen.*

Zutat: Humor, Spaß und gute Laune haben einen festen Platz in unserem Arbeitsalltag.



Kurzbeschreibung: *Wir achten darauf, dass es in unserem Team immer etwas zu lachen gibt.*

Themenfeld: Kommunikation, Atmosphäre, Zusammenarbeit

Zutat: Wir setzen uns für eine klar geregelte und nachvollziehbare Besprechungskultur ein.



Kurzbeschreibung: Wir brauchen eine gute Arbeitsteilung und gegenseitige Informationsweitergabe. Aber nicht alle müssen alles besprechen.

Zutat: Wir gehen wertschätzend miteinander um.



Kurzbeschreibung: Jede und Jeder ist wichtig und zur aktiven Beteiligung eingeladen.

Zutat: Klarheit, Vertrauen und Verlässlichkeit bilden die Eckpfeiler unserer Zusammenarbeit.



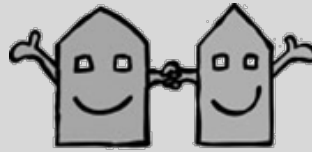
Kurzbeschreibung: Bei uns sind Zuständigkeiten klar geregelt und wir arbeiten selbstverantwortlich in unseren jeweiligen Funktionen.

Zutat: Wir verstehen Vielfalt als Reichtum.



Kurzbeschreibung: Alle sind in ihrer Unterschiedlichkeit willkommen.

Zutat: Wir fördern eine lebendige und offene Kultur des Zusammenlebens und Arbeitens im Haus und im Umfeld.



Kurzbeschreibung: Unser Haus ist offen für Gäste und Gruppen und wir beteiligen uns an Aktionen in der Nachbarschaft, im Gemeinwesen, im Stadtteil.

Themenfeld: Diakonische Identität und Werte

Zutat: Wir nehmen uns als geliebte Geschöpfe Gottes wahr – und das hat Folgen.



Kurzbeschreibung: Wir gehen wertschätzend mit allen um und respektieren die kulturellen und religiösen Prägungen unserer Mitmenschen.

Zutat: Wir machen diakonische Kultur erlebbar.



Kurzbeschreibung: Wir arbeiten bewusst mit christlichen und spirituellen Elementen im Alltag, schaffen hierfür Freiräume und initiieren gemeinsame Veranstaltungen.

Zutat: Wir nehmen uns mit unseren Stärken und Schwächen an und gehen mit Grenzen offen um.



Kurzbeschreibung: Wir respektieren einander und achten auf uns und unsere Mitmenschen. Wir sind fehlerfreundlich und offen, dazu zu lernen.

Themenfeld: Führen und Entscheiden

Zutat: Die erkennbare Übernahme von Führungsverantwortung gibt Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung.



Kurzbeschreibung: Klare Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten sowie eine verlässliche Kommunikation tragen dazu bei.

Zutat: Führungskräfte vermitteln den Sinn und die Hintergründe von Entscheidungen.



Kurzbeschreibung: Information und Transparenz tragen dazu bei, dass Mitarbeitende ernst genommen werden und Entscheidungen nachvollziehen und mittragen können.

Zutat: Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, die fachliche und teambezogene Weiterentwicklung zu fördern.



Kurzbeschreibung: Das heißt z. B. hierarchieübergreifender Austausch, bestmögliche Ressourcen für Fortbildungen und das Nutzen und Fördern der Kompetenzen der Mitarbeitenden.



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