STIFTUNGSZUKUNFT NUR MIT ENGAGIERTEN MITARBEITER:INNEN

Oftmals folgelose Worte kann man viele machen – sie sind das gedruckte Papier nicht wert, wenn Sie vor Ort erfahren müssen, dass die Botschaft letztlich nicht ernst gemeint wird.

Vielfalt leben – um dieses Motto einzulösen, braucht es jede:n von uns als eigenverantwortlichen und eigenständigen Kopf. Eine moderne Stiftung in unserer Stadt und für unsere Stadt braucht Mitarbeiter:innen mit Zivilcourage und Lust auf Visionen. Gerade deswegen bieten wir im Unterschied zu vielen anderen Unternehmen sichere Arbeitsplätze mit der Zusicherung kontinuierlicher Fortbildung und Qualifizierung. Der Umgang mit Demenz und eine verantwortungsvolle Haltung zum Tabuthema Tod und Sterben werden uns auch in den nächsten Jahren begleiten. Als gewollt lernendes Unternehmen mit einer liebevollen Grundhaltung zu den vielen Menschen in den unterschiedlichen Stadtteilen unserer Stadt können wir stolz sein auf unsere Stiftung, unsere Arbeit und unser Betriebsklima. Dazu brauchen wir jede:n, denn wir können unsere Zukunft aktiv mitgestalten, statt nur Veränderungen unmündig zu erleiden!

VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT ÜBERNEHMEN

Für die Bremer Heimstiftung, für ihre Leitungskräfte wie Mitarbeiter:innen heißt das, auf möglichst vielen, wenn nicht allen Ebenen des täglichen Tuns nachhaltig zu handeln. Oberste Prämisse dabei sind – langfristig gesehen – die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Doch an erster Stelle steht dieser Tage der Klimaschutz. Mehr als 70 Prozent der von der Bremer Heimstiftung verursachten Treibhausgasemissionen entstehen im Bereich Energie – entfallen also auf Strom, Heizung und Warmwasser. Hier anzusetzen, um mit „weniger" ein „mehr" an Zukunft zu ermöglichen, wird die Stiftungsarbeit in den kommenden Jahren prägen – nicht zuletzt, damit sozial-ökologische Modellquartiere wie das Stadtleben Ellener Hof keine Vorzeigeprojekte bleiben, sondern Schule machen.

BREMER HEIMSTIFTUNG
Unternehmensgruppe

Marcusallee 39 · 28359 Bremen
Telefon (0421) 24 340 · info@bremer-heimstiftung.de
www.bremer-heimstiftung.de

07/2021

BREMER HEIMSTIFTUNG
Unternehmensgruppe

BREMER HEIMSTIFTUNG – WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN

Trägerkonzeption

BREMER HEIMSTIFTUNG: VIELFALT LEBEN

Die 1953 gegründete Bremer Heimstiftung mit Traditionswurzeln bis zum Jahr 1499 unterhält an über 30 Standorten in Bremen unterschiedlichste Wohn- und Pflegeangebote für vorwiegend ältere Menschen. Die Leitlinie ist es, bei aller Unterschiedlichkeit von Stadtteilhäusern, Stiftungsdörfern, Residenzen, Quartierstreffpunkten und Wohngemeinschaften gemeinwesenorientierte Versorgungsnetzwerke auf- und auszubauen und dabei den politischen Primat „ambulant vor stationär" umzusetzen.

Noch stärker als in der Vergangenheit aber stellt sich die Frage, wie die Bremer Heimstiftung mit der absehbaren dramatischen Verknappung des Arbeitsmarktes für die Gesundheitsberufe umgehen wird. Unser Ausbildungsangebot ist eine Antwort. An allen ihrer insgesamt drei Schulstandorte startete die Bremer Heimstiftung im April 2020 in die neue generalistische Pflegeausbildung.

Durch ihre vielfältigen Vernetzungen im Weser Bildungsverbund Gesundheit + Pflege e. V. bietet die Bremer Heimstiftung eine moderne und zukunftsfähige Ausbildung mit spannenden Ausbildungspartner:innen und Praxiseinsatzorten in ganz Bremen und Umgebung.

Als weiterer Bildungsschwerpunkt entwickelte sich in den letzten Jahren die gezielte Qualifizierung von freiwillig engagierten Bürger:innen für die Mitarbeit im jeweiligen Stadtteil.

Mit dem Ziel der möglichst tiefen Verankerung in die jeweilige Stadtteilnachbarschaft hebt sich die Bremer Heimstiftung bewusst ab von den oftmals sehr traditionellen „Betriebsphilosophien" der meisten Altenhilfeträger in Deutschland.
Ganz praktisch heißt das:

- ✔ Verpflichtung jedes Hauses zur Kooperation im jeweiligen Stadtteil
- ✔ Grundsatz: Kooperation geht vor Eigenleistung
- ✔ Enge und gleichberechtigte Kooperation mit freiwillig Engagierten, Nachbar:innen und Verbandspartner:innen
- ✔ Umbau der Stiftung gemäß des Grundsatzes: „So wenig Pflege-Institution wie nötig, so viel alternative Wohn- und Versorgungsform wie möglich"
- ✔ Ablehnung der Neuschaffung isolierter Pflegeheime
- ✔ Investition in lokale Verbundsysteme; Motto: „Kein Standort ohne Kindertagesheim, ohne Volkshochschule etc.
- ✔ Interkulturelle Öffnung: Kultursensible Pflege und Betreuung unter Berücksichtigung der ethnischen Herkunft

DIE BREMER HEIMSTIFTUNG IN ZAHLEN

Die Bremer Heimstiftung verfügt über ein Stiftungskapital von rund 10 Mio. Euro.

Zusammen mit ihren Tochtergesellschaften...

- ✔ ...gibt es rund 2.700 Mitarbeitende aus über 60 Ländern,
- ✔ ...werden über 3.000 Menschen in Bremen als Mieter:in, Wohn- oder Pflegeheimbewohner:in angesprochen,
- ✔ ...beträgt der Jahresumsatz 96 Mio. Euro bei einer Bilanzsumme von rund 274 Mio. Euro.

Die Planungen der nächsten Jahre sehen, neben der weiteren Stärkung der Bildungs- und Stadtteilarbeit, den Auf- und Ausbau von Stiftungshäusern insbesondere in Kooperation mit Wohnungsunternehmen und anderen Akteur:innen in den Quartieren vor.

AM GUTEN RUF HÄNGT ALLES

Die einzigartige Situation der Bremer Heimstiftung, in fast jedem Stadtteil Bremens mit Angeboten vertreten zu sein, bringt es auf den Punkt:

Das Wohl und Wehe der Stiftung und damit auch das Wohl und Wehe sicherer Arbeitsplätze hängt vorrangig ab vom guten Ruf unserer Stiftungsarbeit, und das meint konkret die Arbeit aller Mitarbeiter:innen des Gesamtunternehmens. Deswegen legt auch diese Trägerkonzeption ihren Schwerpunkt auf Kommunikation und Mitarbeiter:innenführung im Unternehmen sowie politisch auf die besondere Rolle der Stiftung als Motor von sozialen Netzwerken in allen Stadtteilen.

DAS LEITBILD DER BREMER HEIMSTIFTUNG

So sieht es die Bremer Heimstiftung als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, neben ihrer anerkannt qualitätsvollen Arbeit in der Altenhilfe inhaltliche und praktische Beiträge zur Fortentwicklung einer sozialen Stadt zu liefern.
Diese Verantwortung wurzelt in der Überzeugung, dass angesichts der weiteren demografischen Alterung der Bevölkerung eine schlichte Fortschreibung des überkommenen Altenhilfesystems keine zukunftsbeständigen Lösungen liefert.
Insbesondere weiß sich die Bremer Heimstiftung einig mit vielen Kritiker:innen des gewachsenen stationären Versorgungssystems, die angesichts der so genannten Demografiefalle (wachsende Altersjahrgänge bei gleichzeitig sinkenden Pflegepersonalressourcen) gemeinwesenorientierte Versorgungs-Netzwerke anmahnen. Nur solche sozialplanerisch-integrativen Mischformen ambulanter und stationärer Versorgung mit ausdrücklich gewollter Bürger:innenbeteiligung können sicherstellen, dass sich gerade die Pflegeheimarbeit nicht in eine weiter isolierte Situation verstrickt. Als praktische Konsequenz bedeutet dies, dass die Bremer Heimstiftung der politischen Vorgabe „ambulant vor stationär" folgt und insbesondere den Ausbau von Tagespflegen und Pflegewohngemeinschaften in allen Bremer Stadtteilen vorantreibt.

HÄUSER MIT STADTTEILORIENTIERUNG UND BÜRGER:INNENBETEILIGUNG

Unser Ideal auch für die Weiterentwicklung all unserer Stiftungshäuser ist die Vielfalt ambulant geprägter Pflegearrangements: Bis hin zur selbstverständlichen Einbeziehung von Familien- und Angehörigenunterstützung besteht hier eine große Offenheit für einen sogenannten Verantwortungs- und Sorgemix in der Pflege. Damit sind ambulante Konzepte traditionellen stationären Strukturen überlegen, die große Zeitbudgets für bewohnerferne Tätigkeiten wie Verwaltung, Hausleitung, Hierarchiearbeit, Großküche, Schnittstellenüberarbeitung und vieles mehr verbrauchen.

Auch unsere Pflegeheime als Kompetenzzentren im jeweiligen Stadtteil sollen sich mit ihren Hausgemeinschaften positiv von herkömmlichen, isolierten Groß-Pflegeinstitutionen unterscheiden. Alle unsere Häuser sind inzwischen wohnliche Stadtteilzentren mit Hausgemeinschaften. Die Pflegeversicherungsreform sehen wir deswegen als Chance, ambulante und stationäre Logiken optimal miteinander zu verknüpfen. Der Gewinn für alle Beteiligten und Betroffenen, ob Bewohner:innen oder Mitarbeiter:innen, dürfte in solchen auf mehr Selbstständigkeit zielenden Arrangements gewaltig sein.

Und das heißt natürlich, dass wir durch Kooperationen mit Angehörigen, Nachbar:innen, Selbsthilfegruppen und unter Einbeziehung vieler freiwillige Engagierter den Horizont über den „zahlenden Kunden" hinaus erweitern, hin zu einer möglichst tiefen Verankerung in die jeweilige Stadtteil-Nachbarschaft.

DIE SECHS PRÜFSTEINE DER BREMER HEIMSTIFTUNG

In welche Richtung geht der weitere Weg der Bremer Heimstiftung? Die folgenden sechs Fragen können dabei als Wegweiser dienen:

- ✔ Wie viel Normalitätsbezug und Generationenkontakt sind möglich?
- ✔ Was ist die kleinstmögliche wirtschaftliche Betriebsform, um Demenz- oder Palliativversorgung zu leisten?
- ✔ Wie hoch ist die Zivilquote? (Das meint das Engagement nicht-professionell Betreuender)
- ✔ Steht das Wohnen im Vordergrund?
- ✔ Gibt es Kooperationen mit Wohnungsbaugesellschaften und Volkshochschulen?
- ✔ Ist das stationäre Angebot organisatorisch und inhaltlich vorbereitet für die Öffnung in den Stadtteil?

BEZIEHUNGSKULTUR NACH INNEN UND AUSSEN

Die Qualität unserer persönlichen Beziehungen mit Bewohner:innen, Angehörigen und Freiwilligen einerseits und unseren Kolleg:innen im jeweiligen Haus andererseits prägt zentral unsere Wettbewerbsstellung. Deswegen bildet autonomes verantwortliches Handeln auf allen Ebenen die konsequente Grundlage aller Stiftungskonzepte.
Die Verselbstständigung der Häuser und weitergehend die Stärkung der Eigenständigkeit durch Teilautonomie von Wohn-, Pflegebereichen und Küchen gehört dabei zur verpflichtenden Grundlage all unseren Tuns. Wir gehen davon aus, dass eine solche Firmengliederung langfristig eine positive Grundhaltung möglichst vieler Mitarbeiter:innen zur Stiftungsarbeit eröffnen kann.

Aus diesem Grund hat das Thema „Beruf und Familie" innerhalb der Bremer Heimstiftung einen hohen Stellenwert. Gerade aus unserer Erfahrung in der Altenarbeit wissen wir, dass Kinder unsere Zukunft sind. Deswegen wollen wir nicht nur Generationsbegegnungen fördern, sondern im Rahmen unserer Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Dazu gehören auch jährliche Kinderferienprogramme.

So wenig formale Hierarchie wie nötig, so viel Mitarbeiter:innenautonomie wie möglich – Bausteine dieses Konzepts sind neben den vielfältigen, übergreifenden Arbeitsgruppen, um uns qualitativ weiter zu entwickeln, die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter:innen, der Betriebsrät:innen in die Gestaltung der Arbeitsabläufe vor Ort und der systematische Ausbau interner Kommunikation sowie Konfliktlösungsregeln.