

Moderate Wachstumsstrategie

Ende März 2018 ist die „Strategie 2021“ der Stiftung St. Beatus verabschiedet worden. Darin bekennt sich die Stiftung dazu, eigenständig und unabhängig zu bleiben und weiterhin auf der Grundlage des anthroposophischen Menschenverständnisses zu arbeiten. Die Strategie sieht vor allem vor, die Wohngruppen und Teams im Berghaus („Venus“ und „Sonne“) darauf vorzubereiten, auch älter werdenden BewohnerInnen – wenn möglich bis an deren Lebensende – einen angemessenen Lebensraum zu bieten. Aus Effizienzgründen sollen die Werk-Atelierangebote der Textilwerkstatt, der Holzwerkstatt, sowie ein Teil des Garten-Ateliers in einem „Kreativatelier“ zusammengefasst werden.

Dem zu erwartenden Einsparungsdruck aufgrund der sogenannten „Subjektfinanzierung“ im Kanton Bern voraussichtlich ab 2023 wird mit einer moderaten Wachstumsstrategie begegnet: Schritt für Schritt wird das Angebot an ambulant-stationärer Begleitung in Aussen- und Lernwohnungen ausgebaut. Ende 2018 verfügte die Institution bereits über vier Aussenwohnungen und insgesamt 26 genehmigte Plätze (von denen zurzeit nach wie vor 22 subventioniert sind).

Kreativ-Nachmittage

Das 2018 neu eingeführte Wahl-/Pflichtangebot für BewohnerInnen an Dienstagnachmittagen („Kreativ-Nachmittag“ als eine Art „interner Klubschule“) wurde im Herbst bei einem auch für Mitarbeitende offenen BewohnerInnen-Forum evaluiert und wird 2019 mit leichten Anpassungen weitergeführt.

Finanziell steht die Stiftung nach wie vor grundsolide da. In den vergangenen Jahren konnte sie jeweils im grünen Bereich abschliessen. Mit der „Strategie 2021“ bereitet sich die Stiftung darauf vor, auch mit weniger Subventionen in Zukunft die im Leitbild formulierten Ziele weiterhin im Blick behalten zu können und keine Einschränkungen in der Qualität der Begleitung befürchten zu müssen.

Als neues „Fenster“ nach Aussen wurde im Laufe des Jahres ein neuer Internet-Auftritt erstellt, mit emotional ansprechenden, grossformatigen Bildern, knappen einführenden Texten und den wesentlichen Konzepten als Original-PDFs zum Herunterladen. Die Netzwerksicherheit im Haus wurde nach einem Serverausfall durch einen zweiten korrespondierenden Server deutlich erhöht; die Datensicherung erfolgt über das Schweizer Startup „Backup One“.

Freiheit und (Selbst-)Verantwortung

Nach wie vor erweist es sich als grosse Herausforderung, die im Leitbild unter dem Begriff „freies Unternehmertum der Angestellten“ zum Ausdruck kommende und im Führungskonzept konkretisierte Grundhaltung im Alltag umzusetzen. Der grosse Frei-Raum der MitarbeiterInnen für selbstbestimmtes, kreatives Handeln wird einerseits sehr geschätzt und trägt zum Wohlbefinden und der insgesamt freilassenden Atmosphäre der Einrichtung bei („Raum schaffen“). Andererseits bleibt eine gewisse Unverbindlichkeit ständig Thema und ruft nach angemessener Führung.

Als „Spezialität“ unserer Institution erleben es MitarbeiterInnen, dass wir mehrmals bereits bei der Aufnahme ängstlicher, verunsicherter Persönlichkeiten gute Erfahrungen damit machen durften, der betreffenden BewohnerIn wirklich viel Zeit zur Vertrauensbildung zu geben. Zeit schafft Raum – der/die BewohnerIn wird „zum Dirigenten“ und gibt das Tempo an; die Begleitpersonen stehen im Hintergrund und unterstützen einfühlsam wo nötig. Diese Möglichkeit wirkt in vielen Fällen heilsam und schafft neuen Boden.

Erkenntnis-Grundlagen

Weiterhin grosses Gewicht legt die Stiftung darauf, die Erkenntnis-Grundlagen der gemeinsamen Arbeit zu vertiefen. So fand ein Fortbildungsnachmittag zum Zusammenhang der Organprozesse der Leber mit Depressionen statt; Jürg Reinhard stellte noch weitaus grössere Zusammenhänge in den Raum; der Film „Funktionieren“ – zweimal gemeinsam betrachtet - sensibilisierte weiter für den Umgang mit psychischen Erkrankungen allgemein und Psychopharmaka im Speziellen.

Um das Gemeinschaftsgefühl weiter zu untermauern, fand im Frühjahr 2018 erstmals ein „FamilyDay“ für MitarbeiterInnen und deren Angehörige statt, der gut besucht war und alle zwei, drei Jahre wiederholt werden soll. Auch Andreas Gerber bot wieder einen Körpermusik-Workshop für MitarbeiterInnen und BewohnerInnen an, der vieles zum Klingen brachte.

Ein herausragendes Erlebnis war die „Schwarzenegg-Woche“ im März 2018: Das gesamte Heim wurde für eine Projektwoche in ein Lagerhaus in Schwarzenegg BE verlegt – Gemeinschaftsleben pur. Während der Woche fanden zwei Gesamtteamtage statt; einer davon zusammen mit den BewohnerInnen, die – auf freiwilliger Basis - auch in das Audit 2018 einbezogen waren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

In den vergangenen Jahren waren einige MitarbeiterInnen unfall- oder krankheitsbedingt längere Zeit arbeitsunfähig oder mussten die Institution verlassen. Wir haben deshalb begonnen, das Thema Burnout-Prävention stärker zu gewichten und ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ aufzubauen. Patrik Bolliger von der Abteilung Betriebliches Gesundheitsmanagement der VISANA hat in einem zweiteiligen „Absenzenradar“ belastende (und schützende) Faktoren herausgearbeitet und Anregungen für ein Gesundheitsmanagement zusammengestellt. Der Psychologe und Burnout-Fachmann Andi Zemp hat an einem Fortbildungsnachmittag für alle MitarbeiterInnen die Entstehung und den Umgang mit Stress dargestellt; zwei weitere Nachmittage mit ihm zum Thema folgen 2019.

Erste Massnahmen wurden umgesetzt: Seit 2019 haben alle Mitarbeitenden 23 bzw. 28 Tage Ferien; damit haben wir bei den 50- bis 59-Jährigen das kantonale Niveau erreicht. Mit baulichen Massnahmen an der Pausenterrasse und einer neuen Telefonregelung während der Pausen haben wir dafür gesorgt, dass Mitarbeitende geschützter in Pausen gehen können. „Abgrenzung“ wird 2019 Thema eines Teamtages.

Digitalisierung

Besonderes Gewicht legt der Stiftungsrat auf die laufende Qualifizierung aller Mitarbeitenden punkto IT-Kenntnisse. Auf dem neuen Tool SocialWeb laufen seit 2018 Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung sowie die WG-Journalführung. Weitere Schritte in Richtung „Digitalisierung“ sind geplant.

„Wege zur Qualität“ bildet auch in Zukunft den Hintergrund sämtlicher Prozesse in der Stiftung. Alle MitarbeiterInnen haben den Einführungskurs in „Wege zur Qualität“ besucht; alle Mitglieder der Leitungssitzung die Verfahrensschulung. Die meisten der neueren Konzepte der Stiftung nehmen ausdrücklich Bezug auf WzQ, so das Führungskonzept, das Konzept Entwicklungsbegleitung, das Konzept Zusammenarbeitsgespräch und das entstehende Konzept „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Jörg Undeutsch (Institutionsleiter)