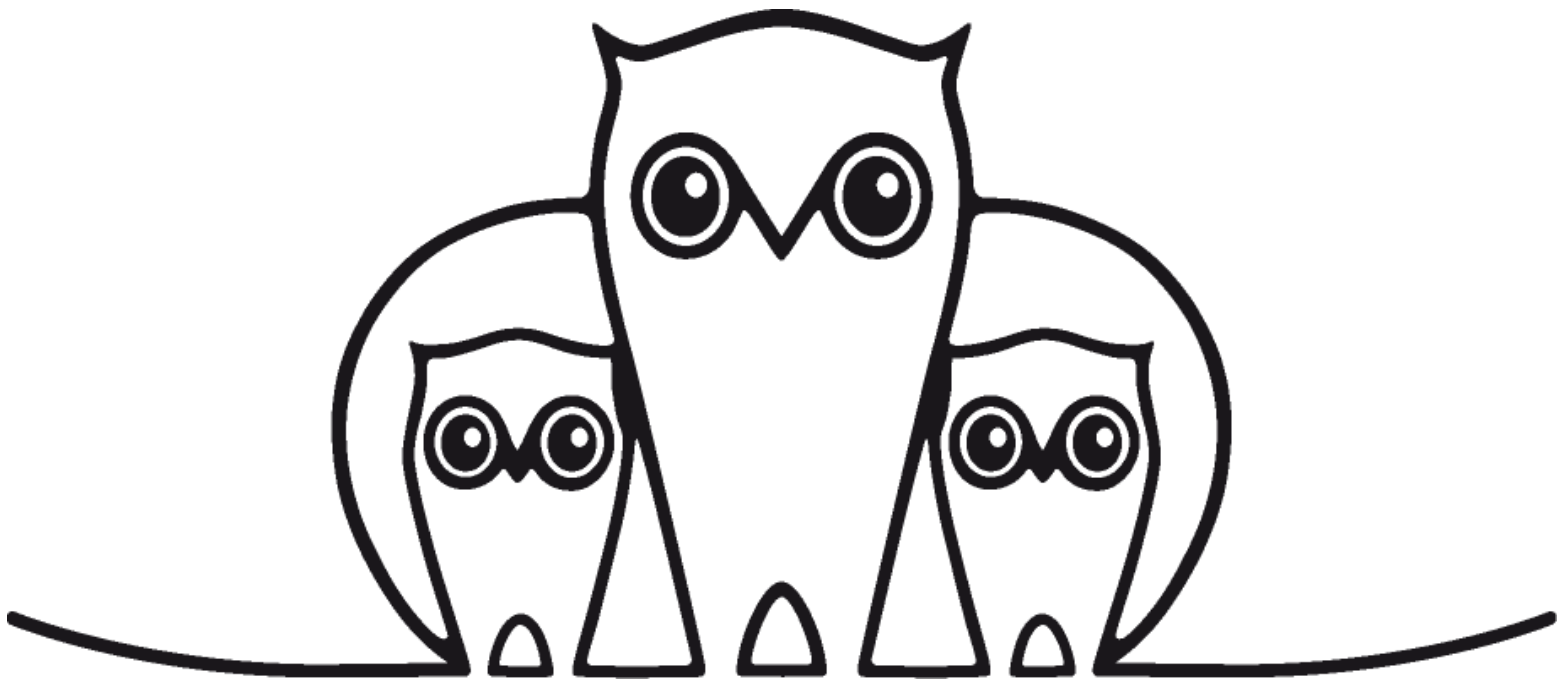


Leitbild

der



Hans-Wendt-Stiftung

Das Leitbild der Hans-Wendt-Stiftung

Präambel

Im Bewusstsein ihrer Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und deren Familien haben sich die MitarbeiterInnen der Hans-Wendt-Stiftung ihr Leitbild erarbeitet. Die Formulierungen basieren auf einem Diskussionsprozess, der vom Fachtag 2000 bis März 2001 alle MitarbeiterInnen einbezog. Auf der Grundlage dieses Leitbildes werden Arbeitsziele formuliert und umgesetzt. Das Leitbild ist für alle MitarbeiterInnen verbindlich. Für die Einhaltung und Umsetzung der Leitbildziele sind alle MitarbeiterInnen verantwortlich. Jede MitarbeiterIn repräsentiert die Hans-Wendt-Stiftung und vertritt das nachstehende Leitbild in der Öffentlichkeit.

Die Hans-Wendt-Stiftung wurde im Jahre 1919 durch den Bremer Kaufmann Hermann Otto Wendt zum Andenken an seine Frau und seinen in jungen Jahren verstorbenen einzigen Sohn Hans gegründet. Der Wille des Stifters war die Förderung von Kindern und Jugendlichen. Für diesen Zweck vermachte er einen großen Teil seines Vermögens der Stiftung.

Die Stiftung ist eine öffentliche Stiftung des privaten Rechts, die als gemeinnützig anerkannt ist, und der Stifterwille ist den gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen und Erfordernissen angepasst. Neben dem ursprünglichen Zweck, Kindern Erholungsmöglichkeiten zu sichern, betreibt die Hans-Wendt-Stiftung eine Kinder- und Jugendfarm, Kindergärten, betreute Jugendeinrichtungen und ambulante Angebote, bietet Kindern und Jugendlichen und jungen Volljährigen Integrationshilfen in besonderen Lebenslagen an und berät und unterstützt sie und ihre Angehörigen und Familien.

Die Einrichtungen der Hans-Wendt-Stiftung stehen allen Kindern, Jugendlichen sowie ihren Familien offen.

Die Stiftung setzt sich für die Auflösung von Sondereinrichtungen ein und fördert damit die Integration.

Die Hans-Wendt-Stiftung vertritt nachdrücklich die Interessen und Belange der ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen in Politik und Gesellschaft. Die MitarbeiterInnen entwickeln neue Ideen, Methoden und innovative Projekte, um den Bedürfnissen ihrer KundInnen bestmöglich zu entsprechen.

Aufgaben- und Leistungsprofil

Begründet in der Geschichte und ausgerichtet auf die Zukunft ist die Aufgabe der Hans-Wendt-Stiftung die Förderung von Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen sowie deren Familien. Die Angebote der Hans-Wendt-Stiftung stehen allen Familien offen.

Wir wenden uns vor allem an junge Menschen und Familien, die sozial benachteiligt oder aus psychischen Gründen eingeschränkt sind. Wir arbeiten mit Menschen unabhängig von kultureller Herkunft, Hautfarbe oder religiöser Überzeugung. Der gesetzliche Rahmen für diese Arbeit ist im Wesentlichen das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und die anderen Bücher des Sozialgesetzbuches.

In unserer Arbeit beziehen wir Familien und ihr soziales Umfeld mit ein. Wir wirken unterstützend für die Persönlichkeitsbildung und nutzen dafür die individuellen Ressourcen und Stärken unserer Zielgruppe und ihres Umfeldes. Wir arbeiten lebenswelt- und alltagsorientiert, d.h. pragmatisch am Alltag unserer Klientel vor Ort orientiert das jeweilige Netzwerk einbeziehend.

Wir setzen uns für die Auflösung von Sondereinrichtungen ein und fördern damit die gesellschaftliche Integration. Für uns haben im Grundsatz ambulante Hilfen Vorrang vor stationären Angeboten. Wir beteiligen uns an der Prüfung ob im Einzelfall ein stationäres Angebot notwendig und angemessen ist.

Wir orientieren uns an systemischen und lerntheoretischen Grundlagen. Unser Ziel ist, eigenverantwortliches Handeln zu initiieren und gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Die Angebote und die Arbeit der Hans-Wendt-Stiftung richten sich nach dem Hilfebedarf der Menschen, mit denen wir arbeiten. In den Prozessen unserer Arbeit haben wir einen "langen Atem". Auch in scheinbar hoffnungslosen Lagen suchen wir nach hoffnungsvollen Lösungen. Einen gewichtigen Teil unserer Arbeit bieten wir im Rahmen von Krisenmanagement an.

Wir arbeiten nach regelmäßig evaluierten Standards im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems und sind nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert. Detaillierte Förder- und Handlungspläne dienen der Transparenz unseres Handelns. Wir beteiligen uns aktiv an der Weiterentwicklung und Initiierung pädagogischer Konzepte.

Neben den genannten Förderangeboten liegt eine weitere Grundausrichtung der Hans-Wendt-Stiftung in der Organisation und Durchführung von Freizeitangeboten für Kinder und Jugendliche.

Einrichtungen der Stiftung

- Tagesbetreuung von Kindern in Kinderhäusern und Hort
- Integrierte Heilpädagogische Tageserziehung (IHTE) und Integrationshilfe (IH)
- Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH)
- Familie im Mittelpunkt (FiM) Krisendienst
- Gruppenarbeit in Spielkreisen
- Ambulante Maßnahmen für Kinder, Jugendliche und junge Volljährige
- Sozialpädagogische Jugendwohngemeinschaft
- Sozialtherapeutische Wohn- und Betreuungseinrichtung für psychisch auffällige Jugendliche und junge Volljährige
- Ambulante Hilfe / Betreutes Einzelwohnen für straffällig gewordene junge Menschen
- Hol Över (Kooperationsprojekt mit Allgemeiner Berufsschule, Kinder- und Jugendfarm, Gästehaus)
- Sozialpädagogische Trainings für Kinder, Jugendliche und junge Volljährige und deren Eltern

Ressourcengrundsätze

Die Hans-Wendt-Stiftung geht mit ihren Ressourcen vorausschauend und rücksichtsvoll um.

Die Hans-Wendt-Stiftung stellt geeignete Ressourcen für die übernommenen Aufgaben, wie z.B. Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche, kundenorientierte Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

Die Leistungsangebote der Hans-Wendt-Stiftung werden über das Stiftungskapital, Drittmittel, Zuwendungen, Entgeltvereinbarungen und sonstige Zuschüsse ausgestattet.

Die Verwendung der Ressourcen wird nach den Regeln des Qualitätsmanagementsystems regelmäßig überprüft. Die Hans-Wendt-Stiftung strebt eine Fehlerkultur an, die Fehler als Informationsquelle konstruktiv zur stetigen Weiterentwicklung ihrer Arbeit nutzt. Fehler kommen vor. Wir wollen dadurch entstandenen Schaden minimieren und ausgleichen und durch systemische Ursachenaufklärung Weiterentwicklung ermöglichen.

Die MitarbeiterInnen erstellen Förder- und Handlungspläne sowie Entwicklungs- und Abschlussberichte für die Kunden.

Von allen Einrichtungen der Stiftung werden Jahresberichte erstellt. Ein Fachjournal für die interessierte Öffentlichkeit wird herausgegeben.

Die Geschäftsleitung legt einen Rechenschaftsbericht vor.

Die Kompetenzen der MitarbeiterInnen werden gezielt gefördert. Dies geschieht durch Fort- und Weiterbildung, intern unter Nutzung der vorhandenen Kompetenzen und extern durch Supervision, Seminare und sonstige Fachveranstaltungen. Die Inhalte sind aus den Zielen der Arbeitsbereiche abgeleitet, der Zugang und die finanzielle Unterstützung sind durch klare Verfahrensvorgaben geregelt.

Unsere Vergütungsgrundsätze orientieren sich an tariflichen Standards. Weiterhin beteiligt sich die Hans-Wendt-Stiftung an der Entwicklung von Leistungsanreizen und an der Förderung neuer Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Teilzeitarbeit und Arbeitszeitkonten.

Die MitarbeiterInnen entscheiden in ihrem Bereich eigenverantwortlich über die Verwendung von Sach- und Betriebsmitteln, auf der Basis von Budgetierung und dezentraler Ressourcenverwaltung.

Die Hans-Wendt-Stiftung setzt vorrangig umweltverträgliche Sach- und Betriebsmittel ein.

Zur Personalentwicklung findet jährlich ein Personalentwicklungs-Gespräch zwischen MitarbeiterIn und EinrichtungsleiterIn statt.

Wir arbeiten beständig daran ein positives Betriebsklima zu gestalten und pflegen einen respektvollen Umgang, Wertschätzung und Anerkennung untereinander.

Die Hans-Wendt-Stiftung organisiert und unterstützt den fachlichen und persönlichen Austausch zwischen den MitarbeiterInnen durch ihre Medien und durch gemeinsame Veranstaltungen.

Innerbetriebliche Gesundheitsförderung wird als gemeinsame Aufgabe von Leitungen und MitarbeiterInnen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz verstanden.

Sie beschäftigt sich sowohl mit Belastungen/ Beanspruchungen wie auch den gesundheitsfördernden Ressourcen durch bzw. in der Arbeit.

Innerbetriebliche Gesundheitsförderung steht im Spannungsfeld von Arbeitsplatzgestaltung - zur Erledigung der beruflichen Aufgaben vor Ort - und Aktivierung/ Motivation der einzelnen MitarbeiterIn - zur Stärkung ihrer Gesundheitspotenziale. Sie untersucht die Situation am Arbeitsplatz, greift Vorschläge der MitarbeiterInnen auf, macht Angebote und unterstützt deren Umsetzung in der Stiftung.

Organisations- und Führungsgrundsätze

Unser Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Offenheit, Akzeptanz und Professionalität. Teamgeist und das Bewusstsein miteinander an gemeinsamen Zielen zu arbeiten, sind Ausdruck der Stiftungskultur.

Für die Arbeitsatmosphäre tragen alle Beschäftigten, insbesondere die Leitungen, Verantwortung.

Wir streben eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Leitung und MitarbeiterInnen an. MitarbeiterInnen werden über beabsichtigte Entscheidungen informiert und haben die Möglichkeit zur Meinungsäußerung bevor eine endgültige Entscheidung von der zuständigen Leitung getroffen wird. Dafür erarbeiten wir in allen Arbeitsbereichen verbindliche Regeln, die u.a. auch im MitarbeiterInnenhandbuch beschrieben sind

Das Führungsverhalten orientiert sich an den Führungsgrundsätzen:

- Ergebnisorientiertes Arbeiten durch Zielvereinbarungen
- Koordinierung und gemeinsame Planung komplexer Aufgaben
- Raum geben für Leistungswillen und Kreativität, verbunden mit entsprechender Verantwortungsübernahme
- Wirtschaftlicher Einsatz von Ressourcen

Personaleinstellungen erfolgen nach einer standardisierten Vorgehensweise. Die dazu gehörigen Regelungen sind im Qualitäts-Handbuch aufgeführt

Die Hans-Wendt-Stiftung gewährleistet einen stetigen Informationsfluss innerhalb der Stiftung, um unsere Arbeit aktuell und zukunftsorientiert gestalten und entwickeln zu können. Wir treffen uns regelmäßig zu Leitungsgesprächen, Dienstbesprechungen, internen Fachtagen und Feiern.

Die Leitung der Hans-Wendt-Stiftung fördert die interne Fortbildung unserer MitarbeiterInnen, in dem sie z.B. regelmäßig zu aktuellen Themen einrichtungsübergreifend Fortbildungen anbietet.

Wir unterstützen unsere MitarbeiterInnen auch bei der externen fachlichen Weiterbildung, in dem wir hierfür die nötigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stellen.

Um optimale Arbeitsabläufe zu ermöglichen, stellen wir notwendige Ressourcen für eine moderne, kundenorientierte Verwaltung bereit und statten unser Leistungsangebot personell fachkompetent aus.

Umgang mit dem Umfeld, mit PartnerInnen und MitbewerberInnen

Unser Umgang mit unseren PartnerInnen ist geprägt von konstruktiver Zusammenarbeit und hoher Verbindlichkeit. Als Teil dieser Verantwortung arbeiten wir auf der Basis einer langfristigen Zielsetzung im Sinne der Unterstützung unserer Zielgruppen.

Wir begegnen den Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, mit Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung. Wir bieten eine direkte und umfassende Zusammenarbeit an.

Zur Erfüllung unserer Aufgaben kooperieren wir mit allen Institutionen und Einrichtungen, die uns bei der Umsetzung unserer Ziele und Aufgaben behilflich sein können bzw. vergleichbare Zielsetzungen haben.

Uns ist ein kooperativer Umgang mit unseren PartnerInnen und MitbewerberInnen wichtig, bei dem ein Austausch von Informationen, Auseinandersetzung und ein Abstimmen von Hilfeleistungen (Case-Management) im Vordergrund steht.

Wir ermöglichen unseren PartnerInnen Partizipation bei der Ausrichtung und Verwirklichung unseres Engagements im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Wir verhandeln mit unseren PartnerInnen über Tätigkeitsbereiche, um Aufgabenfelder der Kinder- und Jugendhilfe zu definieren und bei Bedarf zu entwickeln. Dabei treten wir mit unseren MitbewerberInnen aktiv in einen offenen Dialog.

Wir engagieren uns in Planungsgruppen der Stadtgemeinde Bremen und beteiligen uns aktiv an Beratungs- und Entscheidungsprozessen für Politik und Verwaltung.

Unser Ziel ist ein konstruktives gemeinsames Wirken zum Wohle unserer KundInnen, um engagiert an einer Verbesserung ihrer Lebenswelten mitzuwirken.

Eine offensive, koordinierte Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen verstehen wir als wichtigen und notwendigen Teil unserer täglichen Arbeit. Wir führen unter anderem regelmäßig Fachtage und Feste durch und wirken aktiv und kooperativ bei der Gestaltung von Fachveranstaltungen anderer Träger mit.

Wir suchen systematisch und nachprüfbar nach Lösungen im Spannungsfeld von Qualität und Wirtschaftlichkeit.

Unsere KooperationspartnerInnen:

- Senatorische Behörden
- Öffentliche Jugendhilfeträger (AfSD) und deren Institutionen
- Paritätischer- und andere Wohlfahrtsverbände
- Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
- Schulen
- Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge und -pflege
- Arbeitsagentur, BAglS
- Werkstatt Bremen und andere Beschäftigungsträger
- Jugendhilfeeinrichtungen im Ausland
- EU-Kommissionen

Umsetzung und Evaluation des Leitbildes

1. Entscheidungsphase:

Die Gremien der Stiftung, insbesondere Vorstand und Stiftungsrat, wurden auf der Grundlage des 2. Entwurfes an der Leitbildfindung beteiligt. Eine endgültige Entscheidung erfolgte auf der Stiftungsratssitzung im Dezember 2001

Nach der Entscheidung ist das Leitbild verbindlich für alle MitarbeiterInnen und ist Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages.

Das Leitbild ist auf der Homepage der Hans-Wendt-Stiftung veröffentlicht und ist darüber hinaus für alle MitarbeiterInnen im Qualitäts-Handbuch und im Intranet zu finden.

2. Umsetzung und Evaluation

Die Leitbildgruppe bleibt dauerhaft bestehen und übernimmt folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Hinweisen und Beschwerden bzgl. Abweichungen vom Leitbild und Moderation entsprechender Konfliktfälle, soweit dies nicht anderen Organen der Stiftung vorbehalten bleibt.
- Zur Bearbeitung der Hinweise und Beschwerden kommt die Gruppe auf Anforderung zusammen und bereitet den nachfolgenden Prozess gemeinsam vor.
- Regelmäßig im 1. Quartal jedes Jahres findet eine turnusmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung des Leitbildes an veränderte Anforderungen bzw. weiterentwickelte Verfahren und / oder Erkenntnisse statt.
- Die Gruppe macht Vorschläge zur Behandlung von Einzelthemen aus dem Leitbild im Rahmen des jährlichen Gesamt-Fachtages.

Die Gruppe wählt eine(n) oder zwei SprecherInnen, die im Wesentlichen Koordinationsaufgaben übernehmen und auch als persönliche AnsprechpartnerInnen der Gruppe in der Belegschaft bekanntgemacht werden.

Die Mitarbeit in der Leitbildgruppe steht jeder MitarbeiterIn frei (ob dies weiterhin so sein soll, wird mit dem Vorstand geklärt werden) und ist willkommen. Interessierte wenden sich an die SprecherIn. (z.Zt. Heike Menzel / IHTE Schwarzer Weg)

