



Brennpunkt Ehrenamt

5. Tutzinger Hospizgespräch
11./12.12.2017

Im Gewande der Zeit gegen den Strom schwimmen



Ehrenamt in Bayern

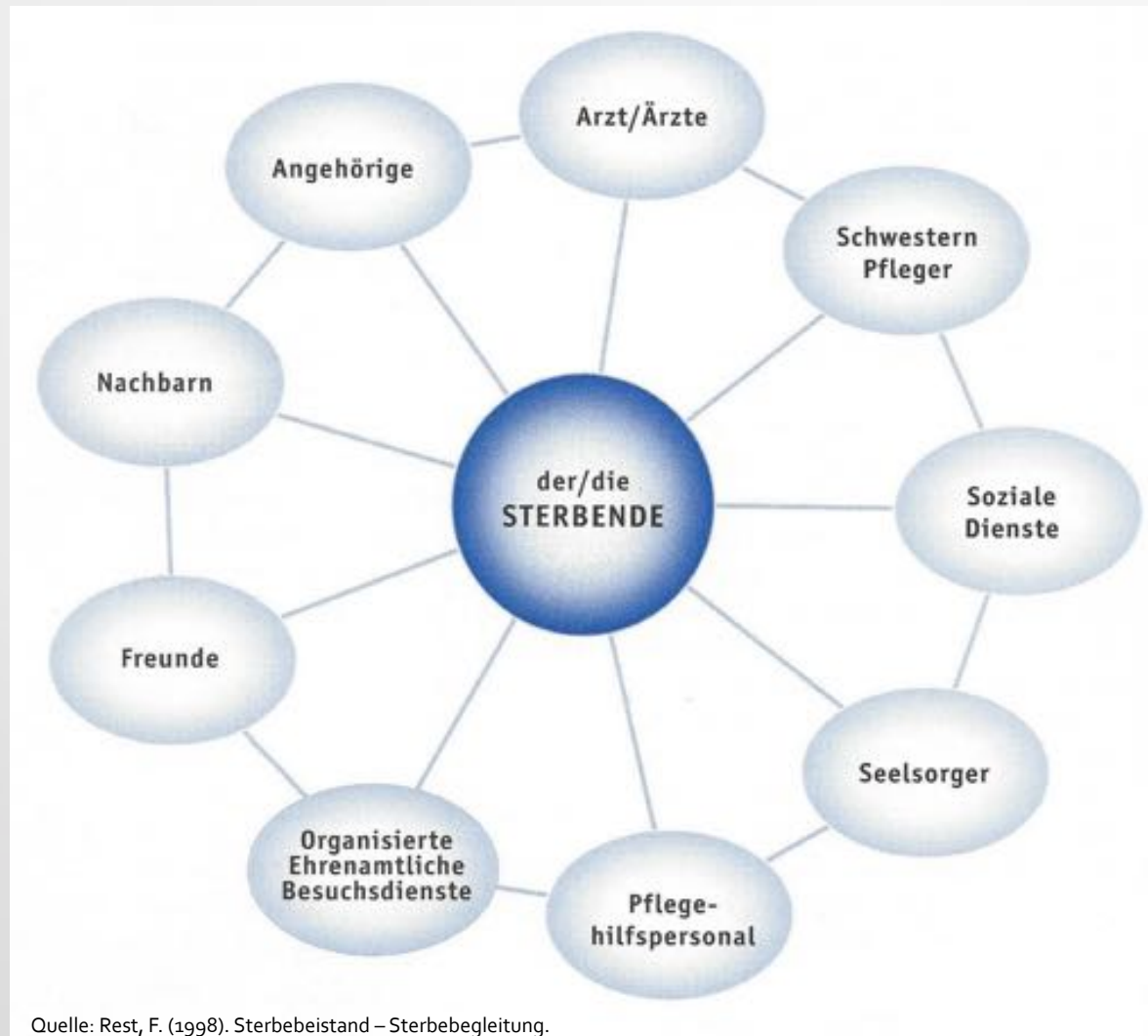
- 3 aktuelle Blickpunkte
- I. zum Beispiel „Ich“ – persönliche Momentaufnahme
- II. Blickpunkt Ehrenamt in Bayern - BHPV
- III. Ehrenamts- und Organisationsentwicklung am Beispiel Hospizverein Bamberg
- IV. Herausforderungen für die Zukunft

I. Persönliche Momentaufnahme

- 67 J. Gründergeneration mit einer Vision für den ehrenamtlichen Dienst
- 27 Jahre Ehrenamt als HV Vorstand
- 2 Jahre BHPV Vorstand
- mein Freund Werner

Sterbebeistandsteam

Ein Netzwerk für die Helfer



† Werner H.

Was bleibt:
unsere Liebe, unsere Sehnsucht, endlose Traurigkeit,
unvergessliche Jahre, kostbare Erinnerungen.

Wir trauern um unseren lieben

Werner

Bankkaufmann

+ 7. 12. 2017



brunn

die Eltern **Regina** und **Anton**
Bruder **Richard** mit **Lucia**, **Luis** und **Niklas**
alle Verwandten

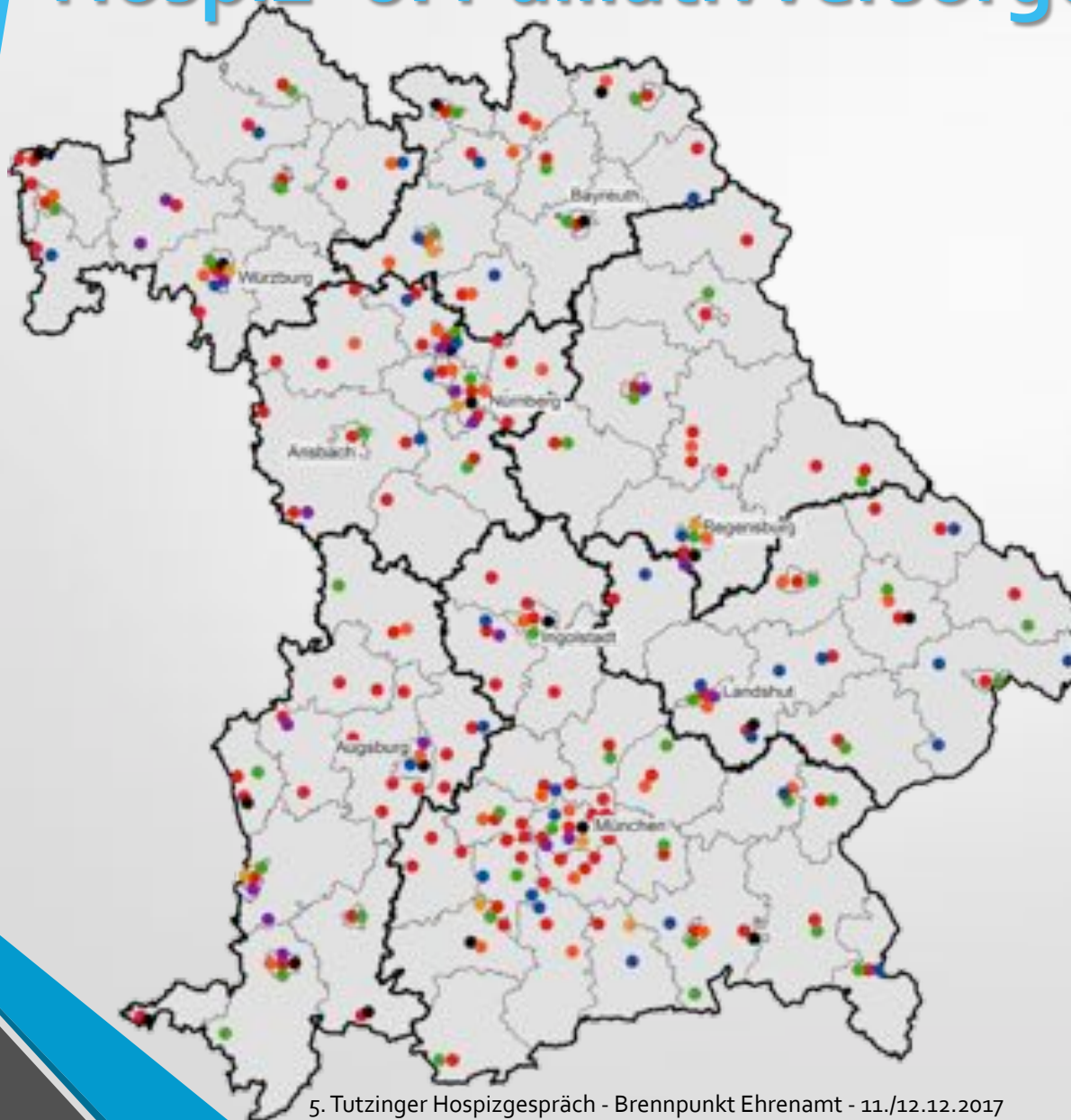
mit anschließender Beerdigung am Dienstag, 12. Dezember 2017,
Edelsheim. Wir danken für alle Zeichen der Anteilnahme und bitten von
am Grab Abstand zu nehmen.



II. Blickpunkt Ehrenamt in Bayern- BHPV

- Überblick
Institutionen der Hospiz- und Palliativversorgung
- Einblick in
Begleitungen und Dienste (Stand 2016)
Differenzierungen der Aufgaben sowie
Finanzielle Förderung nach § 39 a SGB V
- Zukunftsvision eine Palliativen Versorgungsnetzwerkes auf
dem Hintergrund des neuen HPG
- Herausforderungen für Hospizdienste und ihre Organisation

Institutionen der Hospiz- u. Palliativversorgung in Bayern



- Ambulante Hospizdienste
- Stationäre Hospize
- Einrichtungen für Kinder
- Palliativstationen
- SAPV
- Palliativmedizinische Konsiliardienste
- Akademien

Auswertung der Strukturhebungsbögen 2016 (Stand 2017)

1. Abrechnungsfähige Begleitungen nach § 39 a SGB V: (Häusliches Umfeld, Alten- und Pflegeheim, KH usw.)

	Anzahl der Begleitungen	Begleitstunden
a) Ambulante (abgeschlossene) Hospizbegleitungen (gesetzlich versichert):	8.818	190.864
b) Ambulante (abgeschlossene) Hospizbegleitungen (privat versichert):	912	8.956
c) Begleitungen von Kindern und Jugendlichen (nach § 39 a SGB V geförderte Dienste): (Rückmeldungen unvollständig!)	30	284
Summe:	9760	200.104

Auswertung der Strukturhebungsbögen 2016 (Stand 2017)

2. Nicht abrechnungsfähige Begleitungen nach §39a SGB V:

	Anzahl der Begleitungen	Begleitstunden
Trauerbegleitungen	2.216	18.029

3. Wie viele Palliativberatungen (ohne Ehrenamt) wurden im Jahr 2016 geleistet?

	Anzahl der Beratungen	Beratungstunden
Palliativberatungen (ohne Einsatz Ehrenamtlicher) (pflegerische, soziale, psychoonkologische, andere Themen)	10.849	8.786

Auswertung der Strukturhebungsbögen 2016 (Stand 2017)

4. Was wurde im Jahr 2016 außerhalb der Patientenversorgung geleistet?

	Stunden		Anzahl
a) Vorstandsarbeit	52.667	f) Beratungen PV / VV	4.304
b) Verwaltung	47.777	g) Schulprojekte	357
c) Öffentlichkeitsarbeit	20.395	h) Supervisionen	1.883
d) Finanzen, Fundraising	15.521	i) Fortbildungstage	2.516
e) Anderes	12.953	j) Sonstiges	931

Summe: 159.304

Auswertung der Strukturhebungsbögen 2016 (Stand 2017)

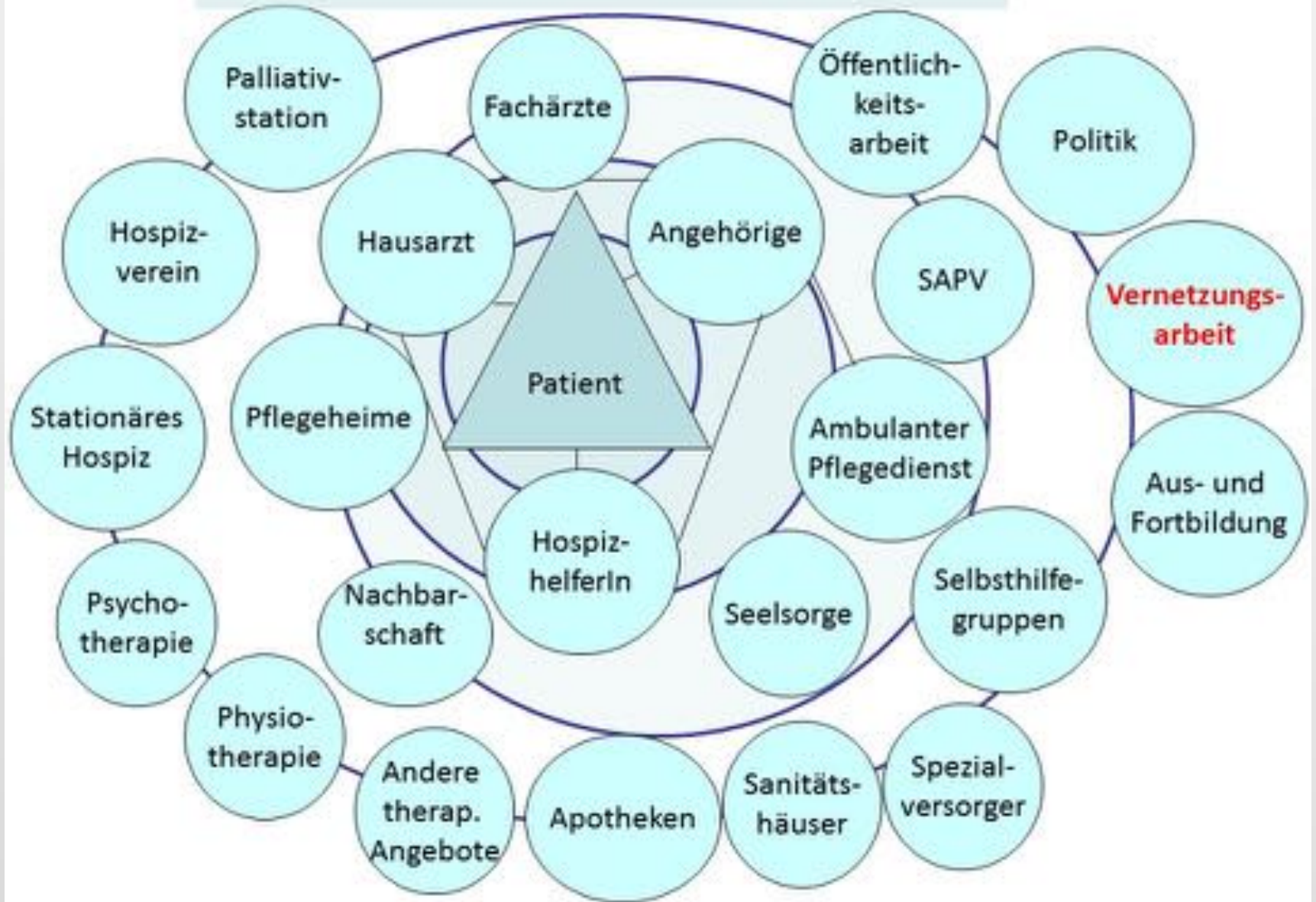
5. Ehrenamtliche

a) Hospizbegleiter(innen): 6.295 (davon mit pflegerischem Hintergrund: 1013)	6.295
b) in anderen Funktionen als den genannten:	820

Förderung ambulanter Hospizdienste durch die GKV nach § 39 a Abs. 2 SGB V in Bayern

	2002	2007	2017 (für 2016)	2017 Bund
Anzahl Antragsteller	24	53	70	732
Bedachte Antragsteller	20	51	70	732
Mögl. Gesamtvolumen	1.553.208,00 €	4.154.882,80 €	ca. 12,2 Mill.	ca. 106 Mill. €
Sterbebegleitungen (Anzahl)	1263	2760	5517	45.000
Ehrenamtliche MA (Anzahl)	754	2152	4867	37.626
Ausgezahlte Fördersumme aller Kassenarten in Bayern	711.438,42 €	2.294.344,32 €	ca. 9,5 Mill. € davon Sachkosten ca. 2,1 Mill. €	ca. 79 Mill. € davon Sachkosten ca. 10,7 Mill. €

Zukunftsvision eines Palliativen Versorgungszentrums



III. Ehrenamts- und Organisationsentwicklung

- Grundziele/ -aufgaben des ehrenamtlichen Dienstes als Sorge-Gemeinschaft
- Ehrenamtliche Dienste und Aufgaben (Statistik 2016)
- „Struktogramm“ Hospizverein Bamberg
- Fokus Ehrenamtsentwicklung: Wer u. Wie sind sie? Wie arbeiten sie? – Personalentwicklung in NPO - Basis Teamstruktur
- Fokus Organisationsentwicklung: dynamisch wachsend, mit Widerständen und offen für Neues durch Beteiligung der EA an der Verantwortung
- Neue Herausforderungen interne Kommunikation externe Kooperation



Statistik

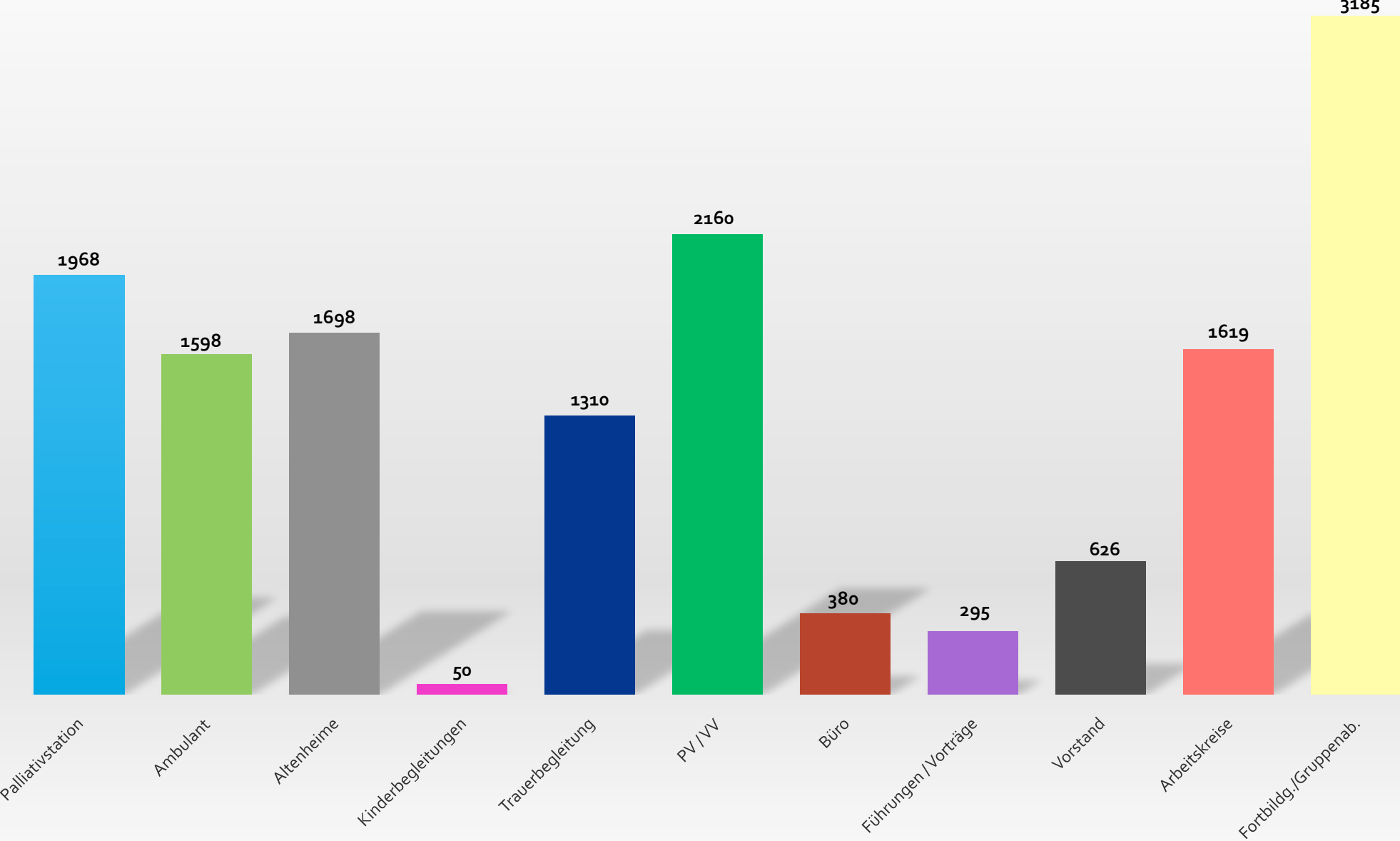
Zahlen aus dem Hospizverein Bamberg e.V.



Foto: Kästner, S. (2011)



2016





Der Hospizverein wurde im Jahre 1990 gegründet mit dem Ziel ein menschenwürdiges Sterben zu ermöglichen.

Bis auf wenige hauptamtliche Mitarbeiter in der Verwaltung wird die Arbeit ausschließlich von ehrenamtlichen Helfern durchgeführt.

KOORDINATORINNEN

Die drei Koordinatorinnen sind hauptamtlich tätig und kümmern sich um das operative Geschäft.

Aufgaben/Funktion:

- Personalentwicklung der Ehrenamtlichen
- Vernetzung nach Außen (Vorträge, Schulung)
- Vernetzung mit Kooperationspartnern
- Statistik und Verwaltung
- Leitung des Hospizteams

BÜRO

Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern bilden den Kontaktpunkt und erste Anlaufstelle für alle Anliegen.

Aufgaben/Funktion:

- Verwaltung
- Deinfondament
- schriftliche Korrespondenz
- Entlastung der Koordinatorinnen
- Buchhaltung

VORSTAND

Der Vorstand ist für die Planung und Strategie des Vereins zuständig.

Aufgaben/Funktion:

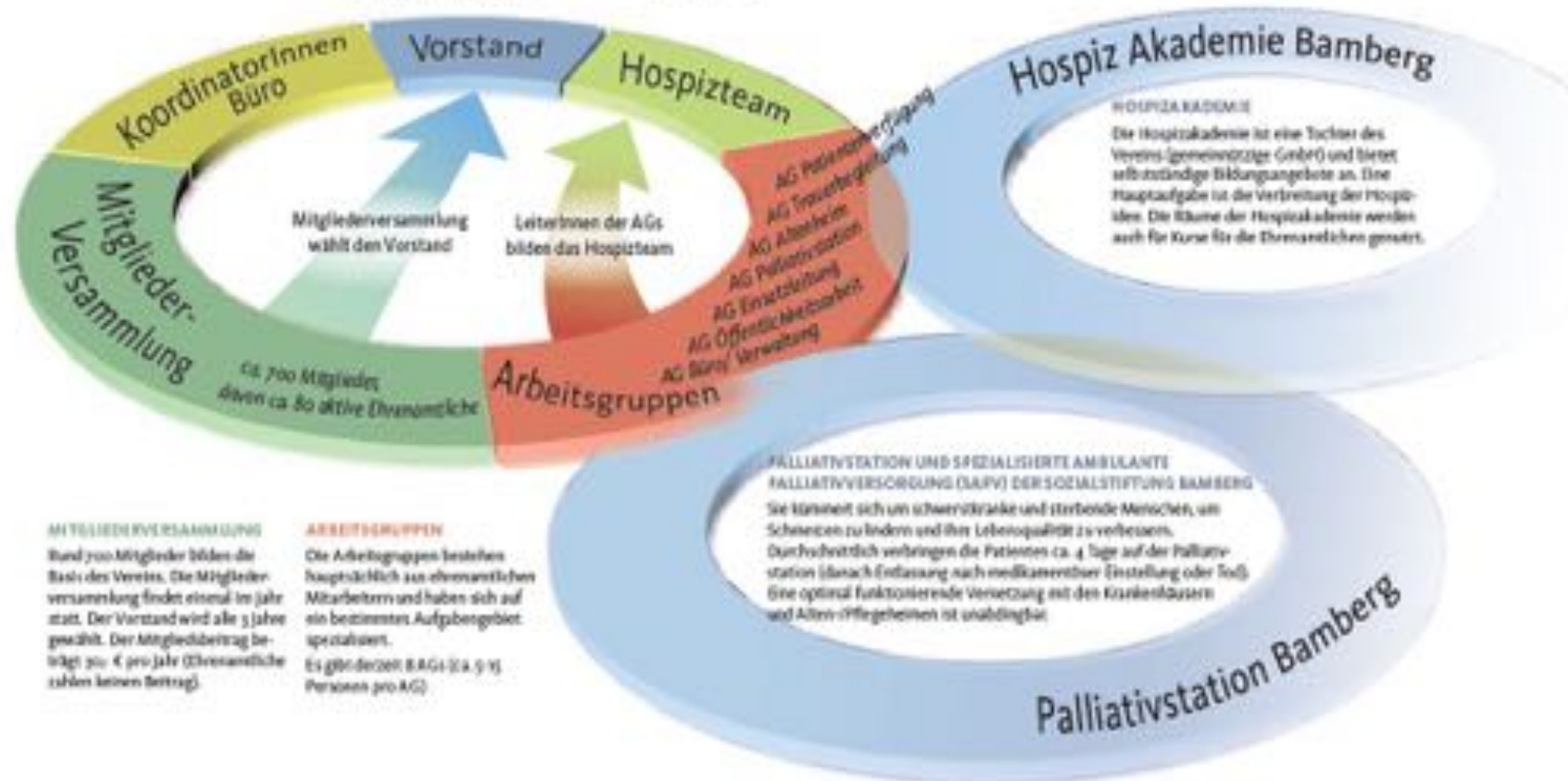
- Grundlegende Entscheidungen
- Zukunftsplanung
- Finanzen
- Arbeitgeber der Hauptamtlichen
- Fach- und Dienstaufsicht durch den Vorsitzenden

HOSPIZTEAM

setzt sich aus den Lehrenden des AGA, den Vorstandsvorsitzenden und den Koordinatorinnen zusammen.

Aufgaben/Funktion:

- Entscheidungsremium für Tügnerschaft
- Treffen einmal im Monat
- Besprechen von Sachthemen
- tragfähige Beschlüsse
- Arbeitsaufträge



MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Rund 700 Mitglieder bilden die Basis des Vereins. Die Mitgliederversammlung findet einmal im Jahr statt. Der Vorstand wird alle 3 Jahre gewählt. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 30,- € pro Jahr (Ehrenamtliche zahlen keinen Beitrag).

ARBEITSGRUPPEN

Die Arbeitsgruppen bestehen hauptsächlich aus ehrenamtlichen Mitarbeitern und haben sich auf ein bestimmtes Aufgabengebiet spezialisiert. Es gibt derzeit BAGI (24, 5-1) Personen pro AG)

Hospiz Akademie Bamberg

HOSPIZ AKADEMIE

Die Hospizakademie ist eine Tochter des Vereins (gemeinnützige GmbH) und bietet selbstständige Bildungsangebote an. Ihre Hauptaufgabe ist die Verbreitung der Hospizidee. Die Räume der Hospizakademie werden auch für Kurse für die Ehrenamtlichen genutzt.

PALLIATIVSTATION UND SPEZIALISIERTE AMBULANTE PALLIATIVVERSORGUNG (SAPV) DER SOZIALSTIFTUNG BAMBERG

Sie kümmert sich um schwerkranke und sterbende Menschen, um Schmerzen zu lindern und ihre Lebensqualität zu verbessern. Durchschnittlich verbringen die Patienten ca. 4 Tage auf der Palliativstation (danach Entlassung nach medikamentöser Einstellung oder Tod). Eine optimal funktionierende Vernetzung mit den Krankenhäusern und Altenpflegeheimen ist unabdingbar.

Palliativstation Bamberg

IV. EA – Herausforderungen für die Zukunft

- „Die Zukunft hat eine lange Vergangenheit“ (jüd. Talmud)
- „altes“ und „neues“ Ehrenamt
- EA-Generationenwechsel: Wandel gestalten
- Die Ressource EA bietet unendliche Möglichkeiten und Vielfalt an Persönlichkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen
- EA ist zeitlich befristet und begrenzt
- EA hat seinen „Preis“ : Gewinnung, Qualifizierung, Wertschätzung/Würdigung – Rituale, Begleitung, SV

IV. EA – Herausforderungen für die Zukunft

Spezielle EA-Erfordernisse durch neues EA-Personal für

- Die Ungleichzeitigkeiten der Entwicklung in der Hospizlandschaft – OE durch Optimierung des Zusammenwirkens von Haupt- und Ehrenamt
- Regionale Kooperation und Vernetzung der Hospizvorstände und Koordinator/-innen
z. B. auf Bezirksebene – verbünden und „verbandeln“ von unten
- Aktive Mitwirkung im Ausbau der regionalen HPNV insbesondere der AAPV – NPO im Gesundheitsmarkt!



Brennpunkt Ehrenamt

5. Tutzinger Hospizgespräch
11./12.12.2017

Inhalt

1. Historie und aktuelle Entwicklungen
2. Herausforderungen
3. Fazit

1. Historie und aktuelle Entwicklungen

„Unternehmung Hospiz“	personelle Basis	Vorstand in der Rolle als	Merkmale der Organisation (Beispiele)
damals	<p>Ehrenamt (sowohl in Vorstand und Begleitung als auch in anderen administrativen, koordinierenden Aufgaben)</p>	<p>Pioniere,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die sich mit ihren individuellen Zielen als Einzelne geschlossen haben, • um ihre Ziele für die Sache zu verwirklichen • mit Pioniergeist und basierend auf z.B. persönlichen Erfahrungen und Wertvorstellungen • und um einen Verein zu gründen, der ehrenamtlich geprägt ist. 	<ul style="list-style-type: none"> • erste institutionelle Maßnahmen, wenig Infrastruktur • Organisation wenig formal geregelt • Handlungsansatz: kreativ sein, ausprobieren, improvisieren • Neuverteilung von Aufgaben und Entscheidungskompetenzen, Abläufe, Zuständigkeiten, • Beruf Koordination entsteht, Stellenbeschreibungen, Strukturen, Organigramm, Verträge – Arbeitgeber • Gesetzliche Verpflichtungen, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising und Finanzierung auch über Kostenträger
heute	<p>als ein Betrieb (meist ein e.V.), auch zur Sorge um bessere Bedingungen für Schwerst-kranken und Sterbende (gesellschaftlicher Auftrag)</p> <p>Ehrenamt (in Begleitung und Vorstand) mit Verstärkung durch Hauptamt (z.B. Koordination & teils Verwaltung; vereinzelt in Geschäftsführung)</p>	<p>Führungs-kräfte,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die für ein (bereits bestehendes oder noch zu entwickelndes) kollektives Zielsystem eine Vorstandsrolle mit konkreten Aufgaben innehaben, • um an einem unternehmerischen Ziel mitzuwirken • mit Führungsfähigkeiten und basierend auf z.B. Satzung und Leitlinien • und um ein kleines Unternehmen zu führen, das auf der Besonderheit des Ehrenamtes aufbaut 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitbildprozesse, neuer Führungsstil • Organisationskultur • Dokumentation, Versicherung • Arbeitsgruppen • zukunftsorientierte Sicht • Vernetzung, Kooperation zur Verfolgung gleicher Ziele • Bedingungen für kontinuierliches Wachstum der Organisation werden geschaffen, Hospiz als Dienstleister im Verbund

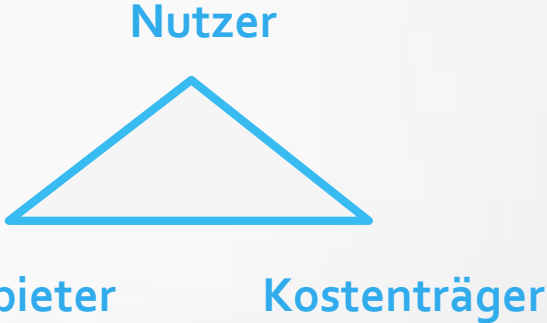
(Raß 2016; Rösch et al. im Druck)

2. Herausforderungen

- Hospiz- und Palliativeinrichtungen: häufig Non-Profit-Organisationen (NPO's)

- Besonderheiten:

- Struktur

- Dreiecksbeziehung: 
- Teil einer vernetzten (regionalen) Struktur
- Initiative obliegt der Einrichtung u.a. für:
 - Sorge um die Nutzung der Angebote
 - Gewährleistung der Verfügbarkeit der Angebote
 - Generierung der finanziellen Mittel

(Herzka 2013, S. 20; Rösch et al. im Druck)

2. Herausforderungen

- Besonderheiten von NPO's:
 - Finanzierung
 - komplex und teils prekär
 - Gewinn: keine Ausschüttung an Mitglieder etc., sondern Verwendung zwingend für das Organisationsziel
 - Marktpreise: nicht vorhanden, weil Nutzer ≠ Finanzierer
 - Zielsetzung: zwar wirtschaftlich ausgerichtet, aber nicht profitmaximierend und gemeinnützig

(Herzka 2013, S. 14 & 20)

2. Herausforderungen

- Besonderheiten von NPO's:
 - Leistungsempfänger sind „anspruchsvoll“: aufgrund ihrer existenziellen, von Individualität geprägten Situation gilt:
 - Leistungsbedarf kann sehr unterschiedlich sein (unterschiedlicher Nutzerkreis und Nutzerbedarf)
 - qualitativ hochwertige Arbeit ist wichtig
 - Nutzen der Leistungen ist schwer zu messen, weil kein monetärer Wert
 - „wertebasierte oder werteorientierte Organisationen, als Unternehmen der Moral“

(Herzka 2013, S. 21f)

2. Herausforderungen

- Besonderheiten von NPO's:
 - Mitarbeiter: wichtigste Ressource
 - Hauptamt: intrinsische Motivation, hochqualifiziert, Einrichtungen „bewerben sich kompetitiv um eine beschränkte Zahl von Fachkräften“
 - Ehrenamt: in Leitung und in operativer Tätigkeit

(Herzka 2013, S. 21f)

→ a) Kompetenz?

→ b) Finanzierung?

2. a) Kompetenz

- Fähigkeiten:
 - Verhandlungskompetenz
 - Kommunikationskompetenz
 - Präsentationskompetenz
 - Reflexionsfähigkeit
 - Abwägungskompetenz (ethische Mindeststandards sowie strategische Verantwortungskriterien in Entscheidungen integrieren und Widersprüche und Dilemmata bearbeiten)
 - Rollenübernahme als Entscheidungsträger und Vorgesetzter (Wechsel von Fach- zur Führungskraft)

(Herzka 2013, S. 73)

2. a) Kompetenz

- Fachkompetenz:
 - „[...] wird es zunehmend unwahrscheinlicher, ehrenamtliche Führungsstrukturen [...] ohne Nachteile für Leistungserbringer und -empfänger aufrecht zu erhalten“, wenn Vorstände / Beiräte auf ihre Aufgabe in der hospizlich-palliativen NPO nicht gezielt vorbereitet bzw. nicht in diese und ihre Besonderheiten eingeführt werden
 - Multi- bzw. Interprofessionalität
 - nicht nur in Begleitung und Versorgung,
 - sondern auch in (ehrenamtlichen) Führungsstrukturen!



(Rösch et al. im Druck)

2. b) Finanzierung

- Hospiz- und Palliativeinrichtungen als Non-Profit-Organisationen (NPO's):
 - Unternehmen in einem betriebs- bzw. volkswirtschaftlichen Sinn?
 - namhafte Arbeitgeber und Leistungserbringer und müssen ebenso effizient und effektiv arbeiten wie For-Profit-Unternehmen, auch und gerade dann, wenn das Ehrenamt erhalten und gestärkt werden soll!
 - geben ein individuelles Versprechen und haben einen gesellschaftlichen Auftrag gegenüber Betroffenen!

(Herzka 2013, S. 20; Rösch et al. im Druck)

2. b) Finanzierung

- Non-Profit-Marketing basiert auf der verbindlichen Grundhaltung, alle Entscheidungen an den Wünschen und Bedürfnissen der Nutzer der Angebote auszurichten
- „Zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen NPO Arbeitskraft, Finanz- und Betriebsmittel, die es rationell zu beschaffen, einzusetzen und zu nutzen gilt, um eine bestmögliche Zweckerfüllung mit geringstmöglichen Kosten zu erreichen (Wirtschaftlichkeit, Effizienz).“
- Fundraising und finanzielle Planungen, um die langfristige Überlebensfähigkeit zu sichern!

(Gabler-Wirtschaftslexikon)

3. Fazit

- damals – heute – künftig → Veränderung!
- individuelles Versprechen halten und gesellschaftlichen Auftrag erfüllen?
- Trotz und gerade wegen der Besonderheit der Kooperation von Ehrenamt und Hauptamt (u.a.):
 - Finanzielle Sicherheit
 - Multi-/Interprofessionalität auch in den Führungsstrukturen

Quellen

- Herzka M (2013) **Führung im Widerspruch. Management in Sozialen Organisationen.** Wiesbaden: Springer
- Raß R (2016) **Gestalten statt Verwalten. Hospizvereine verantwortlich führen.** Bonn: Pallia Med Verlag. 2. Auflage
- Rösch E, Schwermann M, Büttner E, Münch D, Schneider M, Gratz M (im Druck) **Führen und Leiten in Hospiz- und Palliativarbeit. Herausforderung Ehren- und Hauptamt.** Stuttgart: Kohlhammer
- Springer Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: **Nonprofit-Organisation (NPO)**, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4696/nonprofit-organisation-npo-v12.html>
- Springer Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: **Nonprofit Management**, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/576005925/nonprofit-management-1-v2.html>
- Springer Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: **Nonprofit Marketing**, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/10685/nonprofit-marketing-v6.html>



Brennpunkt Ehrenamt

5. Tutzinger Hospizgespräch
11./12.12.2017