

Jahresbericht 2025

STIFTUNG
HAUS HALL

Rückblick in Bildern

Der Jahresbericht bündelt nicht nur die wichtigsten Themen des Jahres, sondern auch Gesichter und Momente. Entdecken Sie sie in den Bilderleisten neben den Textbeiträgen.

Jahresrückblick

Kinder und Jugendliche 2

Wohnen 6

Arbeit 9

Pflegeeinrichtungen 14

Fachdienste 17

Verwaltung 21

Stiftung 24

Zahlenübersicht 26

Themenbeiträge

Zur Überarbeitung des Leitbildes 30

Angstfreie Besprechungskultur, starke Gemeinschaft 34

Zur Weiterbeschäftigung verrenteter Mitarbeitender 37

Internationale Freiwillige bei Haus Hall – Vielfalt leben, Zukunft gestalten 40

In eigener Sache: Umfrage zum Jahresbericht 42

An die Eltern, Angehörigen und Betreuer, an unsere Freunde und Förderer, an unsere Partner in Politik, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Beginn dieses Jahresberichts möchte ich Ihnen von einem besonderen Erlebnis in diesem Jahr berichten. Zwei Prüferinnen des Landschaftsverbandes hatten sich kurzfristig angekündigt, um die Michael-Gruppe mit den ukrainischen Kindern und Jugendlichen, die 2022 mit Beginn des russischen Überfalls auf die Ukraine bei uns gestrandet sind, zu besuchen. Da alle zuständigen Leitungsverantwortlichen aus unterschiedlichen Gründen gerade an diesem Tag nicht dabei sein konnten, habe ich mich zur Verfügung gestellt und die Prüfung begleitet. Im Wissen, dass meine Kenntnisse in so einer Prüfung nur begrenzt helfen und mehr als moralische Unterstützung für die gerade im Dienst befindliche Mitarbeiterin. Diese konnte alle Fragen zu den Bedarfen einzelner Kinder sowie zur Organisation und Dokumentation der Betreuung wunderbar beantworten. In der Gruppe war an dem Morgen nur ein krankes Kind, das in seinem Zimmer eine Grippe auskurierte. Also habe ich den beiden Prüferinnen angeboten, dass wir am besten zur Schule rübergehen, wenn sie die anderen Kinder sehen wollen. Ein kurzer Anruf beim Schulleiter machte es möglich. In der Schule haben wir dann in verschiedenen Klassen einige der ukrainischen Kinder und Jugendlichen besucht. Die Frage einer Prüferin, ob das denn ohne Dolmetscherin geht, beantworteten die Kinder und Jugendlichen selbst. Sie gaben freundlich und auf Deutsch Auskunft zu ihrem Befinden, ihren Lernfortschritten, ihrem Programm am Nachmittag und waren überhaupt sehr redselig.
In diesem Moment musste ich daran denken, wie verschüchtert und in welch schlechtem Zustand diese Kinder damals bei uns ankamen und war so dankbar für das, was die engagierten Kollegen und Kolleginnen in der Michael-Gruppe, in der Schule und im ganzen Drumherum in den drei Jahren vollbracht haben. Solche Momente sind es, in denen man merkt, worauf es wirklich ankommt. Das haben die beiden Prüferinnen dann auch in sehr wertschätzenden Worten zum Ausdruck gebracht.

Mit diesem Erlebnis möchte ich Sie einladen, in den folgenden Berichten zu erfahren, was in den Einrichtungen und Diensten im Stiftungsverbund weiterentwickelt und neu auf den Weg gebracht wurde. Letztlich soll alles dem einem Zweck dienen: dass Leben mit Beeinträchtigung Bedingungen erfährt, die persönliche Entwicklung und Selbstentfaltung möglich machen.

Danke für Ihr Interesse, das wir auch in diesem Jahr mit einem Bericht bedienen wollen, weil Sie uns mit Ihren Rückmeldungen dazu aufgefordert haben. Dazu mehr im letzten Artikel.

Ihr Thomas Bröcheler
Geschäftsführer











Kinder und Jugendliche

Erweiterungsneubau fertig

Mit der Fertigstellung des Erweiterungsneubaus wurde unsere Förderschule Haus Hall wieder an einem Ort vereint. Im Jahr 2020 waren die ersten Klassen in Räumlichkeiten in Tungerloh-Capellen ausgelagert worden. Weitere Klassen zogen in unterschiedliche Räumlichkeiten auf dem Stammgelände um. Abgängige alte Gebäude und die gleichzeitig deutlich steigenden Schülerzahlen hatten diese Schritte notwendig gemacht. Mittlerweile besuchen 256 Schülerinnen und Schüler die Förderschule Haus Hall.

Jetzt können alle Klassen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern die gesamte Schulzeit an einem zentralen Ort erleben. Davon profitieren alle. Die Rückkehr an den Hauptstandort stärkt die Kommunikation und das Miteinander. Das erleichtert die Eingewöhnung und fördert den Zusammenhalt über die Jahrgangsstufen hinweg. Die Kinder und Jugendlichen können nun die Förderschule als einen ganzheitlichen, lebendigen Ort erleben, der ihnen Sicherheit, ein größeres Gefühl der Zugehörigkeit und vielfältige Möglichkeiten zur Entfaltung bietet.

Die neuen Räumlichkeiten verfügen nicht nur über modernste Ausstattung für eine optimale Förderung der Kinder und Jugendlichen, sondern gestatten es auch, die pädagogischen und therapeutischen Ressourcen effizienter zu nutzen. Kurze Wege zu den Fachräumen und zur Sporthalle ermöglichen eine flexiblere und bedarfsgerechte Förderung. Gleichzeitig sind wir nun räumlich gut auf den erweiterten Ganztag vorbereitet.









Frühförderung im Kreis Borken

Unser Angebot in der Interdisziplinären Frühförderung wurde weitreichend erweitert. Nach Jahren erfolgreicher interdisziplinärer Arbeit im Kreis Coesfeld wurde dieser bewährte Ansatz auch im Kreis Borken anerkannt. Eltern und Kinder nehmen das Angebot sehr gut an. Im zurückliegenden Jahr ging es vor allem darum, neue Strukturen zu schaffen und die interdisziplinäre Frühförderung nahtlos in die im Kreis Borken bereits existierende solitäre Förderung zu integrieren.

Die interdisziplinäre Ausrichtung ermöglicht eine noch umfassendere und ganzheitliche Betreuung der betroffenen Kinder und ihrer Familien. Fachkräfte aus Heilpädagogik, Sozialpädagogik, Psychologie, Physio- und Ergotherapie sowie Logopädie arbeiten nun im Kreis Borken und im Kreis Coesfeld jeweils als eingespieltes Team zusammen, um die Entwicklung der Kinder bestmöglich zu unterstützen. Dieser integrative Ansatz stellt sicher, dass alle Aspekte der kindlichen Entwicklung – von der Motorik über die Sprache bis hin zu kognitiven und sozialen Fähigkeiten – koordiniert gefördert werden.

Die Interdisziplinäre Frühförderung greift bei Entwicklungsherausforderungen frühzeitig ein und fördert die Teilhabe von Anfang an, ganz im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention. Dabei bleibt die solitäre Frühförderung ein wichtiges Fundament, um spezifische Bedürfnisse zu bedienen. Die Kombination beider Ansätze ermöglicht unserer Frühförderung, ihr Angebot in beiden Landkreisen passgenau auf die individuellen Anforderungen der

Kinder und Familien abzustimmen. Wir freuen uns, dass wir unsere Rolle als zuverlässiger Partner der Frühförderung ausbauen konnten.

Weiterentwicklung im KiJu Wohnen

Für die Kinderwohngruppen hielt das vergangene Jahr gleich mehrere Neuerungen bereit. Mitte des Jahres übernahm mit Sandra Waltering-Ayeva eine langjährige Mitarbeiterin der Stiftung Haus Hall die Abteilungsleitung. Gleichzeitig wurden in den Kinderwohngruppen die Teilhabeplanung und ein neues Dokumentationsprogramm eingeführt. Die Software verbessert die individuelle Förderplanung der Kinder nachhaltig, weil es den pädagogischen Fachkräften ermöglicht, die Entwicklung der einzelnen Kinder noch präziser zu begleiten und zu dokumentieren. Förderziele, die zugehörigen Maßnahmen und die erzielten Fortschritte bereitet es übersichtlich auf. Die Zielformulierungen in verschiedenen Lebensbereichen werden kleinschrittig im Rahmen der ICF-CY (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit bei Kindern und Jugendlichen) geplant. Wir erwarten, dass sich nicht nur die Erstellung der Förderpläne stark vereinfacht, sondern auch die Qualität der Dokumentation deutlich verbessert. Zudem erhöht sich die Transparenz unserer Arbeit. Kinder, Jugendliche und ihre Familien werden stärker eingebunden. Damit alle pädagogischen Fachkräfte das neue System sicher beherrschen und der Übergang reibungslos verläuft, absolvieren sie intensive Schulungen. Mitte 2026 soll die Einführung abgeschlossen sein.

Rezertifizierung

Unsere Kita St. Antonius am Standort Gescher hat sich erfolgreich um eine Rezertifizierung als integratives Familienzentrums bemüht. Der erneuten Verleihung des Gütesiegels durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen ging eine intensive Überprüfung der Standards durch das Ministerium voraus. Die Rezertifizierung belegt die nachhaltige und hohe Qualität der Arbeit, die in der Kita für Kinder mit und ohne Teilhabebedarfen und heilpädagogischen Bedarfen sowie für ihre Familien geleistet wird. Sie bestätigt auch das Engagement und die fachliche Expertise aller Mitarbeitenden, die sich täglich dafür einsetzen, die Familien bestmöglich zu unterstützen.

KI gegen Bürokratielast?

Spürbar mehr Bürokratie hat das vergangene Jahr dem Bereich beschert. Umfragen, Datenerhebungen, neue Konzeptanforderungen, neue Nachweis- und Prüfpflichten sorgen für unverhältnismäßige Belastung. Die bisherigen Bürokratie-Entlastungsgesetze sind im sozialen Bereich überhaupt nicht angekommen, im Gegenteil. Bürokratische Strukturen mit Arbeitsteilungen sind für die Stiftung Haus Hall wichtig, um die Arbeit effizient zu organisieren. Zunehmend bindet die Bürokratie aber Arbeitszeit, die nicht mehr in unserer Kernaufgabe, der Betreuung von Menschen, eingesetzt werden kann. Der zwischenmenschliche Kontakt ist durch nichts zu ersetzen.

Es wäre deshalb wünschenswert, den bürokratischen Aufwand zu begrenzen. Entbürokratisierung eröffnet Gestaltungsspielräume und stärkt die Motivation und das Handeln unserer Mitarbeitenden. Mutige Entscheidungen für Ausnahmen in sozialen Einrichtungen wären nun der richtige Weg. Auch vereinfachte Verfahren und die Bereitstellung finanzieller Unterstützung für die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen sind erforderlich. Zur Erleichterung und Beschleunigung unserer Arbeit kann zudem der zielgerichtete Einsatz Künstlicher Intelligenz beitragen, insbesondere bei Verwaltungsabläufen, im Berichtswesen und bei Konzepten.

Elvira Hageleit
Bereichsleitung Kinder und Jugendliche

















Wohnen

Wachsende Wohnangebote

Der Bereich Wohnen wächst. In diesem Jahr sind vor allem die Angebote der Tagesstrukturierenden Maßnahmen (TSM) und des Ambulant Betreuten Wohnens (ABW) größer geworden.

Dass jetzt die „Boomer“ vermehrt das Rentenalter erreichen, gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso aber auch für die Menschen in unseren Wohnangeboten. Für viele ist es mit dem Renteneintritt wichtig, weiterhin eine sichere Tagesstruktur zu behalten. Die TSM sind da ein zielgenaues Angebot. Sie bieten die Gelegenheit, soziale Kontakte außerhalb des Wohnumfeldes zu pflegen und Gemeinschaft zu erleben, gemeinsam Dinge zu tun und eigene Fähigkeiten einzubringen. Während es im letzten Jahr 108 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren, sind es in diesem Jahr schon 136, eine Steigerung um 26 Prozent. Inzwischen bestehen an allen Standorten, außer in Marl, eine oder mehrere TSM-Gruppen.

Gestiegen ist auch der Anteil der Menschen, die in ihrer eigenen Wohnung leben und vom ABW unterstützt werden. Hier ist der Zuwachs aber nicht ganz so groß. Von gut 370 Personen ist die Zahl auf fast 400 Personen angestiegen. Das Angebot findet sich an allen Standorten. Die Zahlen in der besonderen Wohnform sind in etwa gleichgeblieben.

Dass mehr Menschen die Angebote des Wohnens nutzen, hat auch die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Wohnen ansteigen lassen. Bislang ist es recht gut gelungen, freie Stellen wieder zu besetzen. Für die Zukunft setzen wir aber vermehrt auf Ausbildungsstellen. Hier konnten wir in diesem Jahr wieder die Zahl von gut 20 neuen Auszubildenden erreichen.

Neue Bedachung – gutes Klima

Im letzten Jahr ist die Überdachung des Innenhofes vom Haus am Wasser fertig gestellt worden und in diesem Jahr die Überdachung vom Haus am Wald. Beide Innenhöfe sind jetzt regensicher. Die besseren Belüftungsmöglichkeiten und die größeren beschatteten Flächen sorgen dafür, dass sich an heißen Tagen die Innenhöfe nicht mehr so stark aufheizen und damit auch die angrenzenden Wohngruppen kühler bleiben. Das war in diesem Sommer für die Bewohnerinnen und Bewohner ein großer Zugewinn an Lebensqualität und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Springer entlasten bei Ausfällen

Seit März dieses Jahres gibt es eine Springerin und seit Mai einen Springer für die Wohngruppen auf dem Gelände in Gescher. Die beiden haben die Aufgabe, bei Engpässen in den Wohngruppen auszuhelfen. Dabei gibt es zwei verschiedene Szenarien: Einmal geht es um kurzfristige Ausfälle, die eine Wohngruppe nicht aus eigener Kraft bewältigen kann. Hier kann die Springerin eingesetzt werden. Sie bleibt dann für maximal zwei Wochen in dieser Wohngruppe. Bei dem anderen Szenario geht es um längere Ausfallzeiten beispielsweise durch eine anstehende Reha-Maßnahme. Hier kann der Springer









zum Einsatz kommen und dann für einen längeren Zeitraum in der Wohngruppe mitarbeiten.
Das Ganze ist ein Projekt für zunächst ein Jahr. Wir werden Anfang 2026 überprüfen, ob die erwarteten Effekte, nämlich kürzere Ausfallzeiten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Wohngruppe durch geringere Belastung, aber auch eine höhere Zufriedenheit, erreicht worden sind. Die Erfahrungen sind bisher sehr positiv.

Neue Gruppen

Die Sophia-Gruppe, ein Wohnangebot für junge Erwachsene, die vorrangig aus unserem Kinder- und Jugendbereich kommen, soll ihnen den Übergang in das Erwachsenenleben durch einen höheren Betreuungsschlüssel erleichtern. Die Verhandlungen mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) konnten positiv abgeschlossen werden. In der Sophia-Gruppe wurden die ersten jungen Erwachsenen aufgenommen.
Das Gartenhaus auf dem Zentralgelände in Gescher war mit 28 Bewohnerinnen und Bewohnern unsere größte Wohnstätte. Zum 1. Oktober haben wir das Gartenhaus in die Jona-Gruppe und die Ida-Gruppe aufgeteilt. Jetzt sind es zwei eigenständige Wohngruppen, die für alle Beteiligten viel überschaubarer sind. Aufgrund der räumlichen Situation und der gemeinsamen Geschichte werden beide Wohngruppen aber eng zusammenarbeiten.

Wohnangebote mit positiven Ergebnissen geprüft

Die WTG-Behörde, früher Heimaufsicht, hat in diesem Jahr zahlreiche unserer Wohnangebote im Kreis Borken und im Kreis Coesfeld geprüft. Diese Prüfungen erfolgen in der Regel alle zwei Jahre. Die Ergebnisse sind in den Prüfberichten nachzulesen, die auch im Internet veröffentlicht sind. Einzelne, von der WTG-Behörde gemachte Hinweise zu Verbesserungen, bezogen sich vor allem auf Fragen der Dokumentation. Die Ergebnisse insgesamt und vor allem auch die Nutzerbefragungen waren durchweg positiv.
Auch der LWL hat im Intensiv Ambulant Betreuten Wohnen (IAW) in Coesfeld eine Prüfung durchgeführt. Bei dieser Prüfung geht es um ähnliche Fragestellungen wie bei der Prüfung durch die WTG-Behörde. Hier steht der Abschlussbericht des LWL aber noch aus.
Und der Medizinische Dienst (MD) hat den Pflegedienst des ABW geprüft. Auch hier gab es sehr gute Rückmeldungen.
Diese Prüfungen sind für die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Herausforderung, da letztlich ihre Arbeit beurteilt wird, sie also einer prüfenden Behörde Rede und Antwort stehen und Unterlagen zusammengestellt werden müssen. Umso erfreulicher ist es, wenn die positiven Prüfergebnisse die Qualität der eigenen Arbeit bestätigen.

Ludger Schöttler
Bereichsleitung Wohnen

Arbeit

Das Jahr 2025 hat die Kernziele der Werkstätten Haus Hall eindrucksvoll bestätigt: den Beschäftigten zur bestmöglichen beruflichen Teilhabe zu verhelfen und gleichzeitig ein leistungsstarker und verlässlicher Partner für die regionale Wirtschaft zu sein. Dabei lag und liegt der Fokus unserer Arbeit auf zwei zentralen Säulen.

Erste Säule: Inklusionsförderung

Netzwerkarbeit und die Bereitstellung und Begleitung ausgelagerter Arbeitsplätze (Außenarbeitsplätze) sind zentrale Mittel, um die Inklusion zu fördern und Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.
Erneut konnte das Team des Netzwerks Bildung – Inklusion – Arbeit (BIA) mehrere Beschäftigte erfolgreich in sozialversicherungspflichtige Anstellungen in regionalen Betrieben vermitteln. Die Anzahl der 73 ausgelagerten Arbeitsplätze in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes konnte im Berichtsjahr nicht nur stabil gehalten, sondern unter Berücksichtigung der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeit sogar leicht gesteigert werden.
Der Berufsbildungsbereich (BBB) nimmt eine zentrale Rolle bei der Qualifizierung unserer Beschäftigten ein. Ein Schwerpunkt liegt seit Jahren auf der Durchführung von Bildungsmodulen und Praktika bei externen Firmen. Auf diese Weise haben 17 von 49 Teilnehmenden unmittelbar nach der Berufsbildungsmaßnahme einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag erhalten. Aktuell nutzen 13 Menschen diese Möglichkeit der praxisnahen















Qualifizierung. Um die Integrationsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen, soll die Zahl der ausgelagerten Arbeitsplätze ausgebaut und die Begleitung und Unterstützung bei flankierenden Qualifikationen durch den BBB forciert werden.
Das Konzept „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ wird kontinuierlich überprüft und im Bedarfsfall angepasst, um den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten und den Anforderungen der regionalen Wirtschaft stets optimal gerecht zu werden. Zuletzt wurde das Budget für Ausbildung integriert, das bereits zwei Personen zu Ausbildungsabschlüssen außerhalb der Werkstatt verholfen hat. Aktuell befinden sich zwei Personen in Ausbildung, zwei weitere starten ihre Ausbildung im kommenden Jahr bei einem Unternehmen in der Region.

Zweite Säule: Produktion

Die Produktionsauslastung in unseren Arbeitsbereichen war konstant gut. Ihre Rolle als zuverlässiger Partner für die Industrie und Produktion in der Region Westmünsterland konnten die Werkstätten Haus Hall stärken. Dieser Erfolg ist verschiedenen Faktoren zu verdanken. Langjährige Partnerschaften und Kooperationen konnten die Werkstätten sichern. Es gelang aber zudem, auf veränderte Marktbedingungen schnell zu reagieren, innovative Dienstleistungen in unser Angebot aufzunehmen und neue Kundenkreise zu erschließen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Lasertechnik und der Sublimationsdruck, die erfolgreich in den Produktionsprozess integriert wurden. Ein neuer Schwerpunkt liegt außerdem auf Eigenprodukten. Zudem trugen die hohe Qualität der Arbeit, die Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten sowie das Engagement der Mitarbeitenden entscheidend dazu bei, die Auftragslage zu festigen.
Die Lasertechnik ermöglicht die hochpräzise Bearbeitung, Gravur und Beschriftung von Materialien wie Holz, Metall, Kunststoff und Textilien. Es konnten neue, hochwertige Produktlinien im Bereich individualisierter Werbe- und Geschenkartikel sowie technischer Bauteilbeschriftungen für die regionale Industrie entwickelt werden. Spezielle Schulungen der Beschäftigten im Umgang mit der neuen Technologie stellen sicher, dass diese anspruchsvollen Arbeitsplätze erfolgreich besetzt werden.
Mit der Einführung des Sublimationsdrucks gelang der massive Ausbau unserer Kapazitäten in der Herstellung von Werbemitteln jeglicher Art. Durch die Investition haben die Werkstätten ihre Wettbewerbsfähigkeit im grafischen Bereich gestärkt und neue Kunden gewonnen. Das neue Druckverfahren erlaubt den hochwertigen Druck auf einer Vielzahl von Untergründen.
Nach dem erfolgreichen Abschluss der Testphase ist das neue Eigenprodukt „StruktUHR“ nun bereit für die Markteinführung. Die „StruktUHR“ ist ein innovatives Hilfsmittel zur Darstellung einer Tagesstruktur und zur Zeitvisualisierung für Menschen mit kognitiven Einschränkungen. Sie ist für den flexiblen Ein-

















satz in Kitas, Förderschulen, Therapien, Wohn- oder Pflegeeinrichtungen konzipiert und schafft neue, sinnstiftende Arbeitsplätze in der Montage und im Vertrieb. Die „StruktUHR“ soll die unabhängige Wertschöpfung steigern und die Werkstätten als kompetente Entwicklerin praxisnaher Hilfsmittel positionieren.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit spielte eine wichtige Rolle für die Sichtbarkeit und der positiven Wahrnehmung der Werkstätten Haus Hall im Sozialraum. Ein besonderes Highlight war die erfolgreiche Umsetzung des WDR-Konzertprojekts „Erste Hilfe mit der Maus“ am Standort Ahaus im Mai. Das für Schulen konzipierte Konzertformat fand erstmals in einer Werkstatt für Menschen mit Handicap statt. Die Veranstaltung bot rund 120 Beschäftigten ein besonderes Erlebnis und vermittelte auf unterhaltsame Weise wichtige Erste-Hilfe-Kenntnisse. Die Anwesenheit eines Kamerateams der WDR-Lokalzeit sorgte für eine breite mediale Berichterstattung, die das Thema Teilhabe und die Arbeit der Werkstätten in den Fokus der Öffentlichkeit rückte.

Qualität und Zertifizierung

Das Jahr 2025 stand im Zeichen der Bestätigung unserer hohen Qualitätsstandards. Das Re-Zertifizierungsaudit nach ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) sowie die Überprüfung der Zulassung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) wurden erfolgreich bestanden. Die Auditoren lobten insbesondere die hohe Prozessqualität und die stringente Dokumentation im Bereich der Beruflichen Bildung und der Arbeitsbegleitung. Dies unterstreicht das Engagement der gesamten Belegschaft für Qualität und Teilhabe.

Markus Döpker
Bereichsleitung Arbeit

















Erfolgreiche Einbindung

Durch die Übernahme der Trägerschaft des St. Elisabeth Hauses in Isselburg zu Jahresbeginn ist die Anzahl der Pflegeeinrichtungen im Stiftungsverbund auf sieben angewachsen. Zuvor waren zahlreiche Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Abteilungen der zentralen Verwaltung in Gescher tätig, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Einbindung zu schaffen. Schwerpunkte der zurückliegenden Monate waren die Implementierung einer zeitgemäßen Software zur Pflegedokumentation und Dienstplanung sowie bauliche Maßnahmen in den Fluren der beiden Wohnbereiche und im Foyer. Hierzu erfolgte eine enge Abstimmung mit den neuen Leitungsverantwortlichen vor Ort.

Erweiterungsbau Haus St. Walburga

Fortschritte macht auch der Erweiterungsbau des Hauses St. Walburga in Ramsdorf. Bereits zehn Monate nach Baubeginn konnte Ende September mit zahlreichen Gästen Richtfest gefeiert werden. Die Kinder des benachbarten Familienzentrums St. Walburga hatten zu diesem Anlass Bilder gemalt, die mit einer Zeitkapsel in den Neubau integriert wurden. Auf der Suche nach geeigneten Namen für die drei künftigen Wohnbereiche konnten sich die Mitarbeitenden des Hauses bis Ende Oktober an einem Namenswettbewerb beteiligen. Bis zum Redaktionsschluss lag das Ergebnis noch nicht vor.

Darüber hinaus wurden im zurückliegenden Jahr wertvolle Erfahrungen mit einer KI-gestützten Sprachdokumentation gesammelt, um die Pflegekräfte zukünftig zu entlasten und die Dokumentationsvorgaben effizienter umzusetzen.

Gestaltung Edith Stein Hospiz

Dank großzügiger Spenden konnten im Sommer die Ideen der Mitarbeitenden zur Gestaltung der bis dahin noch recht kahlen Wände im Edith Stein Hospiz umgesetzt werden. Hierfür wurde eine Bocholter Grafikdesignerin engagiert. Florale Motive, kleine Tierdarstellungen und Aphorismen sorgen nun für eine wohnliche Atmosphäre, in der sich Gäste und Angehörige wohl fühlen können.

Mitte September zauberte ein Oktoberfest mit Blaskapelle und bayrischen Spezialitäten ein Lächeln in die Gesichter der Teilnehmenden. Gäste und Angehörige sowie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende verlebten fröhliche Momente voller Genuss und Leichtigkeit.

Der Bedarf einer stationären Hospizversorgung ist in der Bocholter Region unverändert groß. Bis Anfang November wurden bereits 128 Gäste und deren Angehörige individuell begleitet.

Neue Kurzzeitpflegeplätze

Die Nachfrage nach Kurzzeitpflegeplätzen übersteigt im Kreis Borken das Angebot. Von insgesamt 507 Plätzen stehen nur 81 dauerhaft als sogenannte solitäre Kurzzeitpflegeplätze zur Verfügung. Daher werden die Planungen für ein erweitertes Kurzzeitpflegeangebot im ehemaligen Umspannwerk gegenüber dem Guten Hirten Bocholt vorangetrieben. Zwischenzeitlich konnten diese bereits erfolgreich mit der unteren Denkmalbehörde der Stadt Bocholt abgestimmt werden.

Baustart in Legden

Nach vielen Jahren des Wartens starten zum Jahreswechsel nun endlich auch die Bauarbeiten für den Ersatzneubau in Legden. Mit den damit einhergehenden strukturellen Veränderungen beschäftigen sich die Leitungsverantwortlichen des Altenwohnhauses St. Josef schon länger. In den zurückliegenden Monaten stand hierbei insbesondere eine Überarbeitung der Hausgemeinschaftskonzeption im Fokus. Diese erfordert eine intensive Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Professionen, um das mittlerweile veraltete Konzept zukunftsfähig zu machen.

Neue Leitungsstruktur

Veränderungen zeichnen sich auch in der Kurzzeitpflege Theresa ab. Denn zur Mitte des nächsten Jahres wird der langjährige Leiter in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Daher laufen bereits seit Herbst die Planungen für eine neue Leitungsstruktur, in der zukünftig die Pflegedienstleitung erweiterte Leitungsaufgaben übernehmen wird. Gleichzeitig gilt es, Kompetenzen im Pflegeteam zur Unterstützung und Entlastung der verantwortlichen Leitungskraft zu stärken. Um die Attraktivität dieses insgesamt herausfordernden Arbeitsbereichs zu steigern, wurden im Jahresverlauf bereits die Vergütungsregelungen für die Mitarbeitenden im Pflege- und Betreuungsdienst deutlich angepasst.









Familienfreundliche Unternehmenskultur

Im Haus am Schwanenteich konnte das im Vorjahr gestartete GAP-Projekt (Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege) mit einer zweiten Mitarbeiterbefragung erfolgreich abgeschlossen werden. Die überdurchschnittlichen und verbesserten Umfragewerte spiegeln thematisch die Ziele wieder, an denen gemeinsam mit interessierten Mitarbeitenden aus den vier Wohngruppen gearbeitet wurde. Durch die Optimierung von Arbeitsabläufen und Dienstplänen nehmen Ausfallzeiten und Überstunden ab sowie die Anzahl der praktisch anwesenden Mitarbeitenden zu. Darüber hinaus hat sich nach Einschätzung der Mitarbeitenden die familienfreundliche Unternehmenskultur im Haus am Schwanenteich während des GAP-Projektes weiter verbessert.

Tobias Schleutker
Bereichsleitung Pflegeeinrichtungen

Fachdienste

Für die Fachdienste war 2025 das Thema Gewaltschutz und -prävention ein Schwerpunkt. So fand die diesjährige Bereichsversammlung mit dem Titel „Hinsehen, Verstehen, Handeln – Gewaltschutz als gemeinsame Verantwortung“ statt. Das Ziel war, mit Blick nicht nur auf sexualisierte Gewalt sondern auf alle Formen von Gewalt, in die Reflexion zum eigenen Handeln und zur eigenen Haltung zu kommen – trotz der so unterschiedlichen Aufgaben, Arbeitsfelder und Fachrichtungen. Mit einem Impuls durch Helmut Hater, der mit einer kleinen Kommunikationsübung ins Thema einführte, wurde die Wahrnehmung für das Thema geschärft. So gelang es anschließend gut, anhand möglicher grenzverletzender Beispiele aus dem Berufsalltag in die Diskussionen einzusteigen.
Wann könnte mein Handeln als Grenzverletzung oder sogar Gewalt wahrgenommen werden? Stehen sich möglicherweise verschiedene Wahrnehmungen von Gewalt gegenüber? Wie empfinden unterschiedliche Personen Gewalt oder Grenzverletzung? Wo kann es Situationen geben, in denen mein Verhalten oder Handeln von meinem Gegenüber oder weiteren Beteiligten bewusst oder unbewusst als Grenzverletzung oder sogar Gewalt empfunden wird? In lebhaften Diskussionen konnten Wahrnehmungen und Perspektiven erweitert werden. Deutlich wurde auch, wie schwierig es sein kann zu entscheiden, welches Handeln oder Nichthandeln in einer Situation angemessen und richtig ist. Und wie sehr es immer wieder einer Sensibilisierung und des Abwägens von Nutzen



















und Risiko bedarf in Bezug auf pädagogische, medizinische, therapeutische oder Freiheitsentziehende Maßnahmen (FeM).
Ebenso wurde die Bedeutung und Wirkung der Kommunikation im Zusammenhang mit Grenzverletzungen deutlich: sowohl auf der Ebene der Kommunikationskultur wie auch auf der Ebene der individuellen Fähigkeit, Informationen zu senden und aufzunehmen, zu verarbeiten und zu bewerten. Eine offene Gesprächskultur, gewaltfreie und transparente Kommunikation sowie transparentes Handeln wirken sich positiv aus. Im abteilungsübergreifenden Austausch wurde deutlich, wie verschieden die Wahrnehmungen im täglichen Miteinander mit Leistungsberechtigten wie auch unter Mitarbeitenden sind.
Die Stiftung ist bei der Gewaltprävention konzeptionell sowie durch viele Verfahren und Prozesse gut aufgestellt. So gibt es zahlreiche Angebote zur sexuellen Bildung und persönlichen Selbstbestimmung, wie etwa „Mut tut gut“. Ebenso gibt es Unterstützungsangebote in Belastungssituationen durch die Mitarbeitenden der Abteilung Beratung und Therapie und der Abteilung Seelsorge. Die Präventionsfachkräfte, Kinderschutzfachkräfte sowie die Frauenbeauftragte sind zusätzlich ansprechbar. Den Mitarbeitenden der Abteilung Beratung und Therapie kommt bei den regelmäßigen Reflexionsgesprächen in den Teams und Abteilungen eine besondere Verantwortung in Sachen Gewaltschutz zu.
Präsenzschulungen im Rahmen des Gewaltschutzes und zahlreiche weitere fachspezifische Angebote wie etwa Deeskalationsschulungen stärken Mitarbeitende in ihrer Handlungssicherheit. Zudem wurde von den Schulungsreferenten und Präventionsfachkräften der Stiftung ein E-Learning Modul zum Thema Gewaltschutz erarbeitet. Das Fortbildungsportfolio wird ständig erweitert und angepasst.
Im Sinne des Gewaltschutzes arbeitet auch der Qualitätszirkel FeM, der sich mit dem Prozess und dem Einsatz sowie der Reduzierung Freiheitsentziehender Maßnahmen beschäftigt.
Der Konsulentendienst „B&T mobil“ arbeitet ebenfalls präventiv. Die Kolleg:innen stehen Mitarbeitenden durch direkte Anleitung, konkrete Hilfestellungen sowie das gemeinsame Entwickeln von Erklärungsmodellen und pädagogischen Maßnahmen in besonders schwierigen Betreuungssituationen zur Seite. Zudem erweisen sich die Unterstützte Kommunikation, das Ideen- und Beschwerdemanagement und viele weitere Maßnahmen als hilfreich.
Dennoch ist und bleibt Gewaltschutz eine große Herausforderung, der man sich immer wieder bewusst sein und stellen muss, damit die beschriebenen Maßnahmen lebendig und wirksam bleiben.

Abteilung Seelsorge

Die Mitarbeitenden beschäftigt weiter die Entwicklung rund um die Themen der pastoralen Räume und der seelsorgerischen Assistenz.
In einer kleinen Arbeitsgruppe mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachrichtungen aus allen Bereichen wurde ein Dachkonzept mit dem Titel „Wenn das Leben zu Ende geht“ zum Thema Sterbebegleitung erarbeitet. Das Konzept bietet Orientierung und legt einen Schwerpunkt auf die Haltung im Umgang mit Sterben, Tod und Trauer.
Freuen durfte sich die Stiftung besonders über die Renovierung der Haus Haller Kirche, die durch die finanzielle Unterstützung des Bistums sowie den tatkräftigen Einsatz des technischen Dienstes planmäßig abgeschlossen werden konnte. Durch Gelder des Fördervereins konnte in dem Zuge ebenfalls die Orgel saniert werden. Die Erneuerung des Kirchenraums wurde im September unter dem Motto "Gott baut ein Haus, das lebt" mit fünf öffentlichen Konzerten und Gottesdiensten gefeiert.

Medizin und Fortbildung

Personelle Veränderungen und Nachbesetzungen gab es in diesem Jahr hauptsächlich in den Abteilungen Medizin und Fortbildung. Glücklicherweise konnten im therapeutischen Dienst mit Johanna Schweder und Denise Leiermann zwei Stellen in der Ergotherapie nachbesetzt werden. Ebenso ist in der Praxis das Team der medizinischen Fachangestellten nun mit Jutta Menker wieder komplett. Dr. Claudia Telaar und Matthias Busch durften sich über die Verstärkung durch Dr. Mechthild Kemper freuen. Die medizinische Versorgung wird weiterhin durch das Ärzteteam Reken unterstützt.
In der Abteilung Fortbildung bilden nun Nina Rudde und Sabrina Mann das Verwaltungsteam. Der Aufgabenschwerpunkt von Nina Rudde liegt in der Fortbildung, Sabrina Mann hat Aufgaben im Zusammenhang mit den Freiwilligendienstleisten-









den der Stiftung übernommen und unterstützt das Abteilungsteam bei der Begleitung der Internationalen Freiwilligen. In diesem Jahr feierte die Abteilung zudem ihr 50-jähriges Bestehen.

Qualitätsmanagement (QM)

Die Konzeptarbeit sowie die Beschreibung und Anpassung vieler Prozesse in den Abteilungen und Bereichen wurden intensiv durch die Abteilung Qualitätsmanagement (QM) unterstützt. So auch bei vielen abteilungsspezifischen Gewaltschutzkonzepten. Um die Aktualität von QM-Dokumenten auf Dauer sicher zu stellen, wurde das elektronische Dokumentenmanagement auf eine wiederkehrende Überprüfung angepasst, an die das System die verantwortlichen Personen automatisch erinnert.

Christiane Dolle
Bereichsleitung Fachdienste

Verwaltung

In der Digitalisierung, in der IT-Infrastruktur und bei Bauvorhaben der Stiftung konnten auch in 2025 viele Projekte vorangetrieben werden. Im Folgenden sind einige Bespiele aufgeführt.

Digitalisierung

Mit dem Ziel, Personalverwaltungsprozesse zukünftig digitaler und schneller erbringen zu können, hatte die Leitungskonferenz entschieden, einen weiteren Anwendungsbaustein der bisher eingesetzten Personalsoftware zu erwerben. Bisher wurden Einstellungsunterlagen oder Änderungsverträge in der Personalabteilung und verschiedenen Sekretariaten mit herkömmlichen Vorlagen erstellt. Mit der erweiterten Softwareanwendung sollen zukünftig sämtliche Personalunterlagen zum Einführen („Onboarding“) neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Arbeitsvertragsänderungen ausschließlich digital und zentral in der Personalabteilung erstellt werden. Dies bedeutet, dass Personalverwaltungstätigkeiten, die bisher von den Sekretariaten erbracht werden, eruiert und für den gesamten Stiftungsverbund vereinheitlicht werden müssen. In den Sommermonaten erfolgte mit dem Bereich Pflegeeinrichtungen der Start, worauf sämtliche Unterlagen für einen Einstellungsprozess einheitlich neu entworfen wurden und nun als feste digitale Vorlagen der Personalabteilung zur Verfügung stehen. Sechs Wochen lang wurden im Arbeitsalltag die Erstellung und Abläufe für den Bereich Pflegeeinrichtungen getestet und von allen Beteiligten als gelungen bewertet. Darauf aufbauend









erfolgte die Bestandsanalyse der Personalverwaltungsprozesse im Bereich Wohnen mit der anschließenden Übertragung in die Personalabteilung. Im Frühjahr 2026 werden dann nach und nach die anderen Leistungsbereiche evaluiert und übertragen. Sobald die Personal-Prozesse im Stiftungsverbund weitestgehend vereinheitlicht sind, kann auf dieser Basis die Einführung einer digitalen Personalakte in die Wege geleitet werden.

Auch in der Abteilung Leistungsabrechnung ließ sich auf Basis einer neuen Technik die Gesamtabrechnung für den Leistungsbereich der Werkstätten digitalisieren und vor allem standardisieren. Bisher erfolgte die Abrechnung der Leistungen sehr aufwendig über ein Excel-Konstrukt. Anschließend wurden die Rechnungen in Papierform per Post zu den Kostenträgern versendet. Seit Anfang des Jahres erfolgt eine Berechnung der Betreuungszeiten aus dem Dokumentations- und Abrechnungssystem. Die Abrechnungsdaten werden mit Hilfe einer Schnittstellendatei beim Kostenträger eingelesen. Darauf aufbauend erfolgte auch die Umstellung für den Werkstatt-Beförderungsverkehr. Ab dem nächsten Jahr sollen auch die Abrechnungen der Fachleistungen im Bereich der besonderen Wohnform digital abgerechnet werden. Schon jetzt lässt sich feststellen, dass durch die durchgängig digitale Abrechnung die Bearbeitungszeiten auf unserer Seite wie auch beim Kostenträger deutlich verkürzt wurden. Auch für das Forderungsmanagement und beim Nachhalten offener Posten konnten wir so eine Arbeitsentlastung erreichen. Weitere positive Effekte waren, dass in diesem Zuge der Papierverbrauch reduziert wurde und vorbereitende Tätigkeiten entfallen sind.

IT-Infrastruktur

Einhergehend mit mehr digitalisierten Prozessen muss sich die IT-Infrastruktur mit entwickeln. Daher ist auch in diesem Jahr eine Vielzahl an Investitionen in die IT-Infrastruktur geflossen. Viele Maßnahmen davon sind für die Endnutzer gar nicht direkt sichtbar gewesen. Auffallend waren die vielen Erdarbeiten auf dem gesamten Stiftungsgelände. Denn vor dem Hintergrund der Entwicklung wurde ein zweites Glasfaserkabelnetz verlegt, damit zukünftig der zu erwartende Bedarf gedeckt werden kann. Die IT steht auch in Haus Hall vor vielseitigen Herausforderungen. Mit der rasanten Entwicklung der Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz (KI) kommen neue hinzu. Bei allem Wunsch nach Entwicklung darf die Sicherheit nicht außen vorgelassen werden. Die Bedrohung durch einen Cyberangriff ist gegenwärtig. Einige Experten sprechen nicht mehr davon, wie man sich am besten davor schützen kann, sondern was zu tun ist, um danach möglichst kurzfristig wieder handlungsfähig zu sein. Von Bedeutung ist dabei, permanent aktuelle Software-Updates und -Versionen einzuspielen. So wurden auch in diesem Jahr zum Beispiel im Eingangsrechnungs- und Vertragsmanagement ein Update und flächendeckend auf allen Endgeräten ein neues Betriebssystem installiert. Die IT-Budgets im Stiftungsverbund wurden in den letzten Jahren deutlich angehoben. 2025 wurden über 1,8 Millionen Euro in Anwendungslizenzen, IT-Personal sowie in Hard- und Software investiert. Unser Anspruch muss bleiben, eine moderne digitale Arbeitsumgebung vorzuhalten.

Bauprojekte

Ende September war es endlich soweit: Drei Monate eher als ursprünglich geplant konnten die ersten Klassen die neu errichteten Förderschulräume beziehen. Nicht nur der Bauzeitenplan lief in den letzten anderthalb Jahren wie am Schnürchen, auch der Baukostenplan wurde eingehalten, so dass letztendlich auch noch der ein oder andere Sonderwunsch der Schule erfüllt werden konnte.

Ebenfalls erfreulich gut geht die Erweiterung des Hauses St. Walburga voran, so dass der Bau voraussichtlich im April oder Mai des kommenden Jahres der Nutzung übergeben werden kann.

In den letzten Jahren wurde intensiv an der Finanzierung und den Plänen gearbeitet: Nun rollen die Bagger an für die Erweiterung der Hausgemeinschaften beim Altenwohnhaus St. Josef in Legden. Mit dem Erweiterungsbau, angrenzend an die bereits bestehenden Hausgemeinschaften am Nordring, erfolgt eines der größeren Bauvorhaben im Stiftungsverbund der letzten Jahre, mit Baukosten in Höhe von 10 Millionen Euro und einer Nutzfläche von 2.515 Quadratmetern.

Daniel Lemke
Bereichsleitung Verwaltung

















Stiftung

Stiftungsrat

Für das oberste Entscheidungsgremium der Stiftung endete mit Ende des Jahres die fünfjährige Amtsperiode. Stephanie Pohl, Christoph Pliete, Derk Röttgering und Stefan Sühling haben sich für eine erneute Wiederberufung zur Verfügung gestellt. Andrea Suttorp-Vieth, Psychologin in Münster, die seit Einrichtung des Stiftungsrates im Jahr 1996 ununterbrochen Mitglied war, scheidet auf eigenen Wunsch aus. Sie hat in dieser Zeit viele wichtige Entscheidungen, die für die Entwicklung der Stiftung hin zum heutigen Profil von maßgeblicher Bedeutung waren, mit getroffen. Wir danken ihr sehr für das langjährige Mitwirken im Stiftungsrat und die Bereitschaft, an entscheidender Stelle Verantwortung zu übernehmen. Die Nachbesetzung soll im Frühjahr des kommenden Jahres erfolgen.

Wirtschaftliche Lage

Für den gesamten Stiftungsverbund einschließlich der Tochtergesellschaften wird für 2025 mit einem Gesamtumsatz von 161,8 Mio. Euro gerechnet. Rund 76 Prozent davon wurden für Personalaufwendungen eingesetzt. Der Anstieg bei den Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr beträgt 6,9 Prozent. Neben dem Tariflohnanstieg haben dazu wesentlich 60 zusätzliche Stellen beigetragen, die vor allem durch die Einbindung des St. Elisabeth Hauses (Isselburg) in den Stiftungsverbund dazugekommen sind. Wieder gesunkene Energiepreise ließen die gesamten Sachkosten für den Stiftungsverbund leicht sinken. Auch vor dem Hintergrund einiger Sonderfaktoren und Zuwendungen ergibt sich für das Jahr ein Überschuss von insgesamt rund 4,1 Mio. Euro, die den Rücklagen zugeführt werden und insbesondere für Investitionen und geplante Baumaßnahmen zur Verfügung stehen.
Die zunehmende Komplexität der je nach Einrichtung oder Dienst unterschiedlichen Regelungen zur Vergütung und Abrechnung mit den Leistungsträgern erfordert immer mehr Steuerung und vorausschauendes Wirtschaften. Tatsächlich kommt es in der Sozialwirtschaft jetzt häufiger vor, dass Träger den Überblick verlieren, den Anforderungen nicht gewachsen sind und in eine wirtschaftliche Schieflage geraten, dies auch in unserer Region.

Digitalisierung

Um den verschiedenen Anforderungen bei Anträgen, Bedarfsfeststellungen, Personalsteuerung, Leistungsdokumentation und -abrechnung überhaupt noch gewachsen zu sein, sind spezielle, für die Sozialwirtschaft entwickelte EDV-Anwendungen im Einsatz. Die Stiftung unterhält für die Administration und Anwendungsbetreuung eine eigene IT-Abteilung mit inzwischen zehn Mitarbeitenden. Das Budget für die EDV betrug im abgelaufenen Jahr 1,8 Mio. Euro und damit 1,1 Prozent der Erlöse. Tatsächlich haben sich damit noch nicht alle Vorhaben zur Digitalisierung der Unternehmensprozesse umsetzen lassen. Branchenexperten empfehlen, langfristig mindestens zwei Prozent der Erlöse für die EDV einzusetzen, um den Anforderungen – auch was die EDV-Sicherheit betrifft – zu entsprechen. Dabei ist zu beachten, dass











Durchschnittliche Belegung

	2023	2024	2025*
Wohnen (besondere Wohnform)	638	636	637
zum Vorjahr		*- 0,3 %*	*+0,2 %*
Werkstätten	1.063	1.049	1.039
zum Vorjahr		*- 1,3 %*	*- 1,0 %*

* Hochrechnung

Wirtschaftliche Kennzahlen der Stiftung Haus Hall (in Tausend Euro)**

	2024	2025 *	
Personalkosten	115.263	123.182	*+6,9 %*
Sachkosten	24.634	24.474	*- 0,6 %*
Investitionskosten	9.920	9.988	*+0,7 %*
Summe	149.817	157.644	*+5,2 %*
Erlöse	151.987	161.784	*+6,4 %*
Ergebnis	2.171	4.139	

* Hochrechnung
** mit Tochtergesellschaften

die mit einem Ausbau der Digitalisierung von den Experten in Aussicht gestellten Kosteneinsparungen durch effizienteres Arbeiten sich regelmäßig nicht bewahrheiten, teils weil die Effizienzvorteile nicht wie geplant eintreten, teils weil wieder neue Anforderungen die Einsparungen aufzehren. Dennoch kann man sich der Entwicklung nicht entziehen. Ohne eine moderne, zeitgemäße EDV geht heute auch in Einrichtungen und Diensten der Sozialwirtschaft nichts mehr. Darüber hinaus wird der Einsatz Künstlicher Intelligenz zum Beispiel für eine sprachgesteuerte Betreuungs- und Pflegedokumentation einen weiteren Digitalisierungsschub auslösen.

Umsetzung Bundesteilhabegesetz

Wiederholt wurde in diesem Jahresbericht kritisch zu den Verhandlungen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW berichtet. Im Frühjahr implodierten die Verhandlungen. Die Landschaftsverbände haben die geplante Umsetzung einer am individuellen Bedarf des Einzelnen orientierte Leistungsbemessung abgesagt. Es wird kein neues Leistungssystem geben, die Zuordnung zu Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen wird bleiben. Offen ist, wie weit die Verabredung, das bestehende System weiterzuentwickeln, tatsächlich zu einer Verbesserung führen wird. Wenn es bei der Leistungsbemessung weitgehend so bleibt wie es ist, stellt sich die Frage, warum dann die inzwischen sehr aufwendige Bedarfserfassung über BEI-NRW beibehalten werden soll. Der mit dem neuen Verfahren verbundene enorm hohe Aufwand bei den Einrichtungen und bei den Landschaftsverbänden, die extra dafür viele zusätzliche Stellen geschaffen haben, ist dann überflüssig.

Dr. Thomas Bröcheler
Geschäftsführer

Wohnen für Kinder und Jugendliche	Plätze	Gruppen
Haus Hall, Gescher	50	7
Ukrainische Flüchtlinge	10	1

Förderschule Schüler*innen	256 davon: externe 211, interne 45

Integrative Kindertageseinrichtungen	Plätze
Familienzentrum St. Antonius Gescher	64
Familienzentrum Mose Coesfeld	103

Frühförderung	Kinder/Familien
im Kreis Coesfeld	228
im Kreis Borken	244
Summe	472

Treffpunkt Mensch - Familien unterstützender Dienst

Alltagsbegl. Hilfen (FuD)

im Kreis Coesfeld: 32 Familien und 46 Personen in unterschiedlichen Wohnformen

im Kreis Borken: 48 Familien und 103 Personen in unterschiedlichen Wohnformen

Beratungen nach § 37 SGB XI:

im Kreis Coesfeld 58 Nutzer:innen

im Kreis Borken 31 Nutzer:innen

Schulassistenz an Regelschulen

29 Schüler:innen

Wohnen für erw. Menschen mit Behinderung	Plätze	Gruppen	EZ	DZ
Haus Hall, Gescher	223	22	217	3
Marienburg, Coesfeld	87	9	75	6
Außenwohngruppen und Wohnstätten				
Kreis Borken	177	10	177	
Kreis Coesfeld	61	4	61	
Kreis Recklinghausen	48	2	48	
Summe	596	47	578	9

Ambulant Betreutes Wohnen	Betreute
im Kreis Coesfeld	93
im Kreis Borken	267
im Kreis Recklinghausen	12
Betreuungen in Gastfamilien	26
Summe	398

Tagesstrukturierende Maßnahmen	Personen
für Senior:innen und Schwerbehinderte	136

Werkstätten	Beschäftigte
Ahaus	143
Coesfeld (Marienburg)	183
Coesfeld (Am Wasserturm 14)	53
Gescher	410
Stadtlohn	111
Velen	87
Außenarbeitsplätze	74
Summe	1.061 davon: 653 extern, 408 intern

Stationäre Pflegeeinrichtungen	Plätze
Haus vom Guten Hirten, Bocholt	120 u. 40 betreute Altenwohnungen
Altenwohnhaus St. Josef, Legden	80 u. 28 betreute Altenwohnungen
St. Elisabeth Haus, Isselburg	65
Haus St. Walburga, Ramsdorf	55 u. 25 betreute Altenwohnungen
Haus am Schwanenteich, Gescher	40
Edith Stein Hospiz, Bocholt	8
Summe	368

Kurzzeitpflege	Plätze
Kurzzeitpflege Theresa, Gescher	10
Haus vom Guten Hirten, Bocholt	13
Altenwohnhaus St. Josef, Legden	12 eingestreut
Haus St. Walburga, Ramsdorf	6 eingestreut
Summe	41

Tagespflege	Plätze
Haus St. Walburga, Ramsdorf	12

Mitarbeitende (Aufteilung nach Vollstellen in den Bereichen)	
Fachdienste	34,75
Haus am Schwanenteich u. Kurzzeitpflege	44,08
Guter Hirte Bocholt	101,07
Edith Stein Hospiz, Bocholt	14,66
Altenwohnhaus St. Josef Legden	59,37
Haus St. Walburga, Ramsdorf	50,49
St. Elisabeth Haus, Isselburg	45,26
Servicegesellschaft	39,85
unicoe GmbH	14,34
Verwaltung, Versorgung, Technik	68,25
Werkstätten	227,58
Wohnen, ABW, TSM	558,32
Kinder-/Jugendwohnen, Förderschule, Kindertageseinrichtungen, Frühförderung, Treffpunkt Mensch u. FuD, TSM	252,69
Summe (Vollkräfte)	1.510,71

Mitarbeiter (Personenzahlen)	
weiblich	1.933
männlich	667
Summe	2.600

Vollzeitstellen	706
Teilzeitstellen	1.894

Zusätzlich	
Bundesfreiwilligendienst/Freiwilliges Soziales Jahr/FOS-/Sozialpraktikanten	64
nebenamtliche Hilfen im FuD	225









Zur Überarbeitung des Leitbildes

Ein neues Design und ein klarer Fokus in Wort und Bild: Seit April 2025 präsentiert sich das Leitbild der Stiftung Haus Hall in einer frischen, modernen Aufmachung. Die neun Kapitel der überarbeiteten Neuauflage fassen sich textlich sehr viel kürzer als die Vorlage aus dem Jahr 2017. Ergänzt werden sie von aktuellen Fotos aus dem vielfältigen Alltag der Stiftung Haus Hall. Prägnant formulierte Kernaussagen und Leitsätze bieten den Mitarbeitenden unterschiedliche Anknüpfungs- und Identifikationspunkte und bleiben gleichzeitig der christlichen Verwurzelung der Stiftung treu.

Kritische Auseinandersetzung

Deutlich wurde in den vergangenen Jahren die Notwendigkeit, das Leitbild einer Überprüfung zu unterziehen und zu überarbeiten. Immer häufiger stellten Mitarbeitende kritische Anfragen, vermissten Positionierungen zu Diversität und Vielfalt oder empfanden manche Formulierungen als vereinnahmend. Konkret gesagt: Viele Mitarbeitende konnten die Fülle an christlich-theologischen Begründungen nicht mehr nachvollziehen. Manche pädagogischen Aussagen und Begriffe waren zudem fachlich veraltet. Die zuletzt 2017 überarbeitete Fassung erschien auch deshalb nicht mehr zeitgemäß, weil die Texte nicht geschlechtergerecht formuliert, die einzelnen Kapitel zu lang und die Bilder veraltet waren.

Bildung einer Arbeitsgruppe

Geschäftsführer Dr. Thomas Bröcheler und die Leitungskonferenz der Stiftung beauftragten Elvira Hageleit (Bereichsleitung Kinder und Jugendliche), Benedikt Niederschmid (Öffentlichkeitsarbeit) und Matthias Winter (Seelsorge) mit der Überarbeitung. Bewusst entschieden sich die Verantwortlichen für die Bildung dieser kleinen Arbeitsgruppe, um den redaktionellen Prozess ressourcenorientiert und zeitnah zu bewerkstelligen. Gleichzeitig wurden gemeinsame Entscheidungen getroffen, zu welchen Zeitpunkten verschiedene Menschen aus der Stiftung in die Überlegungen einbezogen werden können.

Entscheidungen im Prozess

Nach der ersten kritischen Diskussion aller Kapitel des alten Textes traf die Gruppe einige Grundentscheidungen für ihre redaktionelle Arbeit: Jedes Kapitel im überarbeiteten Leitbild sollte auf einer Doppelseite dargestellt, die Kernaussagen des Textes mit wenigen, authentischen Beispielen aus dem Alltag der Stiftung greifbar und gut verständlich erläutert werden. Besondere Beachtung legten die Redaktionsmitglieder außerdem auf eine sparsame Verwendung des Behinderungsbegriffs und eine breite Anschlussfähigkeit der Aussagen. Letzteres führte zu der Entscheidung, dem christlichen Selbstverständnis der Stiftung als kirchliche Einrichtung ein eigenes Kapitel zu widmen, das dem ganzen Leitbild als ein inhaltlicher Rahmen dient. Mit Blick auf die unterschiedlichen Glaubens- und Lebensentscheidungen aller Mitarbeitenden wurde hier ausdrücklich der konstruktive Umgang mit Diversität, Vielfalt und Kritik als Qualitätsmerkmal einer entwicklungsfähi-



















gen, modernen kirchlichen Einrichtung beschrieben. In allen anderen Kapiteln verzichtete die Arbeitsgruppe dafür bewusst auf christlich-theologische Begründungen und Herleitungen der Inhalte.

Ausführliches Feedback

Nachdem die erste Fassung der neuen Texte fertiggestellt worden war, konnten sich alle leitenden Mitarbeitenden und die Mitarbeitervertretung der Stiftung kritisch mit dem überarbeiteten Entwurf des Leitbildes auseinandersetzen und ein Feedback geben. Ausführlich bearbeiteten die Mitglieder von Stiftungsrat, Leitungskonferenz und der Leiterrunde in ihren Sitzungen die Texte und diskutierten mit viel Engagement, zum Teil auch in offenen Kontroversen, die Kürzungen und konkreten Formulierungen. Rund 50 schriftliche, detailreiche und ausführliche Rückmeldungen erreichten auf diesen Wegen die Arbeitsgruppe. Deutlich zeigten sie das Spannungsverhältnis, das mit dem Auftrag gegeben war: Die richtige Balance zu finden, Text und Bildsprache der gelebten Realität anzupassen und gleichzeitig die tradierten und für erhaltenswert erachteten Kernaussagen des vorherigen Textes zu bewahren.

Neun Adjektive, bewährte Leitsätze

Und diese Aufgabe sei der Arbeitsgruppe „sehr gut gelungen“, resümiert Geschäftsführer Thomas Bröcheler mit Blick auf das Ergebnis, das allen Mitarbeitenden seit dem Frühjahr zur Verfügung steht. Das Leitbild ist nicht als Handlungsanweisung, sondern als Einladung zu einer gemeinsamen Standortbestimmung und Vergewisserung für den Dienst in der Stiftung gedacht. Neben den bereits aus der Vorgängerversion bekannten, zum Teil leicht angepassten Leitsätzen stehen neun Adjektive als neue Überschriften plakativ für die einzelnen Kapitel. Die Neufassung des Leitbildes liegt in allen Einrichtungen der Stiftung aus und ist darüber hinaus im Internet als Download verfügbar.

Matthias Winter
Pastoralreferent





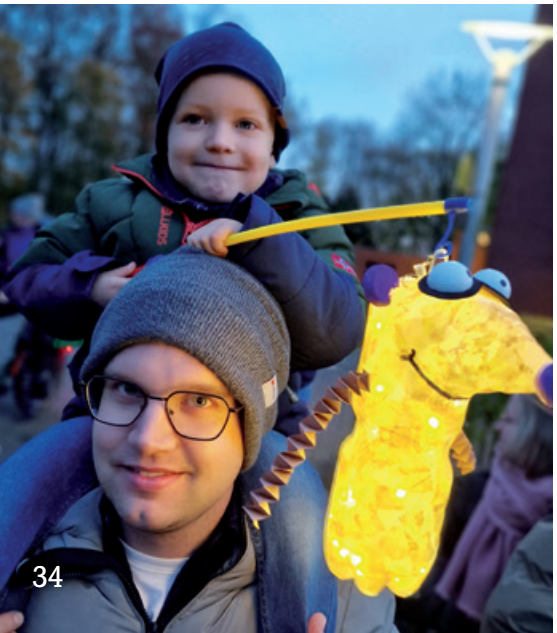












Angstfreie Besprechungskultur, starke Gemeinschaft

Im abgelaufenen Jahr ist eine überarbeitete Fassung des Leitbilds der Stiftung veröffentlicht worden. Das Leitbild enthält Kernaussagen, wie wir den Auftrag für Betreuung, Pflege und Förderung der Menschen, die uns anvertraut werden oder sich uns anvertrauen, verstehen und umsetzen wollen. Ein Leitsatz lautet: „Wir brauchen eine Besprechungskultur, in der wir offen und angstfrei miteinander reden und streiten können – in einer starken Gemeinschaft, die von Vertrauen und Verantwortung lebt." Ein schöner Satz, dessen Anspruch auf den verschiedenen Ebenen der Zusammenarbeit seine Gültigkeit hat, ob in dem kleinen Team einer Außenwohngruppe oder an Stellen, an denen es auf die bereichsübergreifende Zusammenarbeit (zum Beispiel zwischen Wohnen und Werkstatt) ankommt.

Vertrauen und Verantwortung

Ohne Vertrauen und Verantwortung geht es nicht. Im Alltag kann es schnell zu Unmut oder Ärger führen, wenn im Team der Eindruck vorherrscht, sich nicht aufeinander verlassen zu können. In solchen Situationen zeigt sich, wie wichtig und hilfreich eine offene und angstfreie Besprechungskultur ist, um Missverständnisse auszuräumen und verlässliche Absprachen für die Zusammenarbeit zu treffen.
Doch was, wenn jemand Vertrauen grob missbraucht oder fahrlässig mit der ihm übertragenen Verantwortung umgeht? Wenn Einzelne sich mit ihrem Fehlverhalten für die Gemeinschaft und ihren Anspruch disqualifizieren? Im Stiftungsverbund mit seinen über 2.600 Mitarbeitenden ist das erfreulich selten der Fall. Aber es kommt vor. Da war zum Beispiel die Nachtwache, die den Heimbereich, für den sie zuständig war, ohne Abstimmung verlassen hat. Der Leitungsverantwortliche, der trotz eindeutiger Absprache mehrere Anträge auf Kostenübernahme nicht termingerecht gestellt hat. Oder der Mitarbeiter, der eine Kollegin mit anzüglichem Verhalten massiv bedrängt hat. Solche Fälle sind eindeutig und haben arbeitsrechtliche Konsequenzen, die von einer Abmahnung bis zur fristlosen Kündigung reichen.

Gesprächsangebote nutzen

Kolleginnen und Kollegen im Umfeld solcher Vorfälle sind oft schwer irritiert und fragen sich, ob sie zu naiv waren, wem man noch vertrauen kann und ob das Fehlverhalten des Kollegen nicht auch zu Vertrauensverlust ihnen gegenüber führt. Das alles ist nicht förderlich für eine „Gemeinschaft, die von Vertrauen und Verantwortung lebt".
Manche Vorfälle sind nicht eindeutig oder kommen nicht oder erst spät ans Tageslicht. Da wird etwa das Fehlverhalten eines Kollegen ausgehalten, weil man nicht weiß, wie damit umzugehen ist. Oder Aufgaben werden nicht erledigt, obwohl es dazu klare Absprachen gibt. Gerade wenn etwas nicht eindeutig erscheint, kommt es auf eine offene und angstfreie Besprechungskultur an. Manches lässt sich nicht im Team und den vorgegebenen Besprechungsstrukturen behandeln. Dann braucht es ein Gespräch mit einer Vertrauensperson, die dabei hilft, Eindrücke









und Bewertungen zu überprüfen und das richtige Vorgehen zu bestimmen. Zuerst sollte man das Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten suchen. Wenn das nicht geht, stehen insbesondere die Mitarbeitenden der Abteilung Beratung und Therapie, der Seelsorge und der Mitarbeitervertretung für ein vertrauliches Gespräch zur Verfügung.

Sprechfähig werden

Dabei stellen wir fest, dass ein Gespräch manchmal erst sehr spät gesucht wird. Gründe dafür sind die eigene Unsicherheit oder die Sorge, einen Kollegen oder eine Kollegin ungerecht zu denunzieren und in Schwierigkeiten zu bringen. Manche Mitarbeitende brauchen die Unterstützung aufmerksamer Kolleginnen und Kollegen, um sprechfähig zu werden und Kontakt zu einer Vertrauensperson aufzunehmen. Im Gespräch mit ihr kann man sich seiner Eindrücke vergewissern und die eigenen Handlungsoptionen klären. So gestärkt lässt sich das beobachtete Fehlverhalten im geeigneten Rahmen ansprechen, vielleicht sogar zuerst gegenüber dem oder der sich fehlverhaltenden Kollegen oder Kollegin. Eine offene und angstfreie Besprechungskultur entsteht nicht von selbst, sie braucht auf allen Ebenen und an allen Orten Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, auch Schwieriges anzusprechen. Stark ist eine Gemeinschaft, wenn sie gelernt hat, auch mit ihren Schwächen gut umzugehen.

Dr. Thomas Bröcheler
Geschäftsführer

Nach dem Hinweisgeberschutzgesetz ist die Stiftung Haus Hall verpflichtet, auch anonym gegebenen Hinweisen nachzugehen. Die interne Meldestelle der Stiftung findet sich im Footer des Intranets ganz unten rechts. Über dieses Portal ist auch ein anonymer Austausch möglich.

Zur Weiterbeschäftigung verrenteter Mitarbeitender

Viele Mitarbeitende der Stiftung gehören der geburtenstarken Boomer-Generation an. Sie wurden Mitte der 1950er bis Mitte der 1960er Jahre geboren. In Kombination mit dem Fachkräftemangel stellt dies die Stiftung Haus Hall in den kommenden Jahren vor eine Herausforderung. Es gehen mehr Menschen in den Ruhestand, als junge Menschen auf den Arbeitsmarkt strömen. Für die Rekrutierung neuer Mitarbeitender müssen deshalb alle Zielgruppen in den Blick genommen werden, die einen Beitrag zur Lösung dieses Problems leisten könnten. Junge Menschen zählen ebenso dazu wie (internationale) Freiwillige oder Menschen mit Lebenserfahrung, für die ein Quereinstieg in Frage kommt. Wie erste Erfahrungen zeigen, birgt aber auch die Gruppe der Mitarbeitenden Potenzial, die nach der Rente Lust hat, noch etwas weiterzuarbeiten. Der Gewinn für die Stiftung liegt auf der Hand: erfahrene Arbeitskräfte und viel Expertise, die nicht verloren geht.

Langfristige Herausforderung

Aktuelle Zahlen belegen, dass die Personalgewinnung über alle Arbeitsbereiche der Stiftung eine langfristige Herausforderung darstellt. Stand November 2025 sind über 1.000 Mitarbeitende zwischen 51 und 65 Jahre alt und müssen in den kommenden Jahren ersetzt werden. Das sind über 40 Prozent der Belegschaft. Erfahrungen mit verrenteten Kolleginnen und Kollegen, die weiter für die Stiftung arbeiten, gibt es bereits. In der Stiftung packen momentan 79 Menschen mit an, die älter als 65 Jahre sind, 65 als Minijobber, 14 im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.

















Besonders betroffen ist der Bereich Wohnen. Mit fast 900 Mitarbeitenden ist er der größte Arbeitsbereich der Stiftung. Bis 2033 gehen 238 Mitarbeitende in den Ruhestand, also über ein Viertel der Belegschaft. Derzeit sind 30 Rentnerinnen und Rentner im Bereich Wohnen als Mitarbeitende tätig. Das sind nicht einmal drei Prozent. Auch im Bereich Pflegeeinrichtungen bleiben einige Mitarbeitende ihrer alten Arbeitsstelle nach der Verrentung verbunden. Von den 524 Mitarbeitenden verabschieden sich bis 2033 rund 150 in die Rente. 11 Rentnerinnen und Rentner sind zurzeit weiter als Mitarbeitende beschäftigt, also etwa zwei Prozent.

Intrinsische Motivation

Ein Großteil der Menschen ist froh, mit dem Eintritt in die Rente mit ihrem Arbeitsleben abzuschließen. Was also motiviert diejenigen, die weiterarbeiten, obwohl sie nicht unbedingt müssten? Interviews mit zwei bereits verrenteten Mitarbeitenden des Wohnbereichs liefern Hinweise auf ihre Beweggründe. Nicht finanzielle, sondern intrinsische Gründe treiben sie an. Die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Vollzeit möchten beide nicht mehr arbeiten. Die Arbeit dürfe nicht zur Pflicht werden, sondern müsse von Herzen kommen, sagt eine Kollegin, die 25 Jahre in der Stiftung gearbeitet hat und seit dem Eintritt in die Rente als Minijobberin im Gruppendienst tätig ist. Die Stimmung im Team müsse passen, ebenso wie das eigene Bauchgefühl. Weitere Motivationen: die sozialen Kontakte zu den Menschen in der Wohngruppe halten und eine Tagesstruktur haben. Sie möchte dabeibleiben, „solange der Körper noch mitmacht." In ihrem Wunsch habe sie sich von ihrer Abteilungsleitung stets unterstützt gefühlt. Auch bürokratisch sei die Weiterbeschäftigung kein großer Aufwand gewesen.

Ganz ähnlich erzählt auch ein Kollege, der über 30 Jahre mit Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen gearbeitet hat, von seinen Motiven. Er arbeitet zurzeit übergangsweise ehrenamtlich in einer Wohngruppe mit und plant, sich bald als Nachtbereitschaft anzubieten. Er betont seine emotionale Verbundenheit mit den Menschen der Gruppe: „Ich kann nicht von einem auf den nächsten Tag aufhören. Das entspricht nicht meinem Charakter." Das Team müsse aber einverstanden sein – und man selbst die neue Rolle als Aushilfe akzeptieren. Man dürfe „nicht den erfahrenen Routinier raushängen lassen". Anpassungsbereitschaft sei ebenfalls wichtig, um sich auf neue Technik, neue Kolleginnen und Kollegen und Betreute einlassen zu können.

Individuelle Entscheidung

Die Interviews machten sehr deutlich, wie individuell die Entscheidung für eine Weiterbeschäftigung ist. Passt aber alles, ziehen beide Seiten aus einer Weiterbeschäftigung großen Gewinn. Insofern dürfte es sich lohnen, stets im Blick zu behalten, für wen eine Weiterbeschäftigung in Frage käme. Das ergibt sich am besten, wenn der vor der Rente stehende Mitarbeitende, das Team und die Abteilungsleitung in engem Austausch stehen. Die Attraktivität einer Weiterbeschäftigung könnten zwei politische Entwicklungen künftig steigern: Zum einen steigt die Mini-Job-Grenze im nächsten Jahr auf 603 Euro, zum anderen plant die Bundesregierung eine Aktivrente, die es verrenteten Menschen ermöglicht, zusätzlich zur Rente 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuzuverdienen.

Benedikt Niederschmid
Öffentlichkeitsarbeit

Internationale Freiwillige bei Haus Hall – Vielfalt leben, Zukunft gestalten

Seit dem Jahr 2023 bereichern junge Menschen aus über 18 Ländern das Leben und Arbeiten in der Stiftung Haus Hall. Sie kommen unter anderem aus Madagaskar, Indonesien, Uganda und Mexiko – und bringen nicht nur kulturelle Vielfalt mit, sondern auch ein bemerkenswertes Engagement für soziale Berufe. Aktuell sind 23 internationale Freiwillige in verschiedenen Einrichtungen in Gescher, Coesfeld, Ramsdorf, Dorsten und Bocholt tätig. Einige unsere ehemaligen Freiwilligen haben bereits den Schritt in eine Ausbildung innerhalb der Stiftung gewagt. Ein Erfolg, der zeigt, wie wertvoll diese Form der Begegnung ist.

Engagiertes Team

Die stiftungsübergreifende Begleitung der internationalen Freiwilligen erfolgt durch ein engagiertes Team aus der Abteilung Fortbildung. Benjamin Gosda und Heike Paskert übernehmen die pädagogische Betreuung, während Sabrina Mann die verwaltungstechnischen Aufgaben koordiniert. Diese Tätigkeiten sind Teilbereiche ihrer jeweiligen Aufgabenfelder. Gemeinsam sorgen sie für eine strukturierte und wertschätzende Begleitung: von der Bewerbung über die Ankunft bis hin zur möglichen beruflichen Perspektive innerhalb der Stiftung.

Kontinuierliche Begleitung

Ein zentraler Bestandteil der pädagogischen Betreuung ist die Zusammenarbeit mit der FSD Münster. Sie umfasst unter anderem Seminare, Austauschtreffen und Perspektivgespräche zur beruflichen Orientierung. Besonders wichtig ist dabei die kontinuierliche Begleitung durch die Teams und Praxisanleitungen in den jeweiligen Einrichtungen. Diese Bezugspersonen sind für die Freiwilligen im Alltag von großer Bedeutung und tragen wesentlich dazu bei, dass sie sich gut einleben, fachlich weiterentwickeln und ihre beruflichen Interessen konkretisieren können. Regelmäßige Treffen mit den Praxisanleitungen bieten Raum für fachlichen Austausch, die Klärung offener Fragen und den Umgang mit Herausforderungen im Alltag. Dabei werden auch bewährte Vorgehensweisen geteilt, was nicht nur die Qualität der Begleitung stärkt, sondern auch das gegenseitige Verständnis fördert.

Austauschen und Vernetzen

Neben der fachlichen Unterstützung der Praxisanleitungen werden für die internationalen Freiwilligen gemeinsame Aktivitäten wie Plätzchenbacken oder Stammtische organisiert, die den Austausch untereinander fördern und wertvolle Gelegenheiten zur Vernetzung bieten.
Die Koordination zahlreicher Schnittstellen – sowohl intern mit den Einsatzstellen, der Personalabteilung und der Stabsstelle Personalgewinnung, als auch extern mit Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit und FSD Münster – ist entscheidend für einen reibungslosen Ablauf und eine gelingende Integration der Freiwilligen.

Gewinn für alle

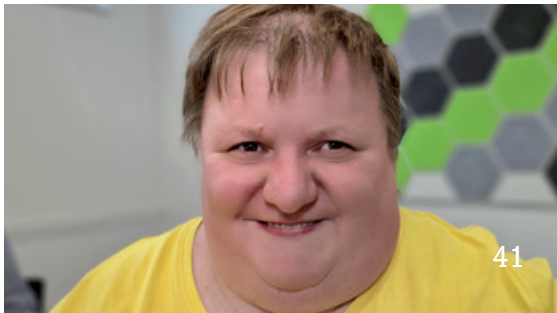
Die Rückmeldungen aus den Einsatzstellen und von den Freiwilligen selbst sind überwiegend positiv. Besonders geschätzt werden die persönliche Begleitung und die Möglichkeit zum Austausch. Gleichzeitig nehmen wir auch kritische Hinweise ernst: Herausforderungen beim Zusammenleben in Wohngemeinschaften, begrenzte Freizeitangebote durch Dienstzeiten, Renovierungsbedarf in einigen Wohnungen sowie sprachliche Barrieren im Arbeitsalltag sind Themen, an denen wir kontinuierlich arbeiten.
Die Arbeit mit internationalen Freiwilligen ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Sie eröffnet neue Perspektiven, fördert interkulturelles Lernen und kann langfristig zur Fachkräftegewinnung beitragen. Die Stiftung Haus Hall lebt damit nicht nur Vielfalt, sondern gestaltet aktiv Zukunft – gemeinsam mit jungen Menschen aus aller Welt.

Stephanie Rensing
Abteilungsleitung Fortbildung





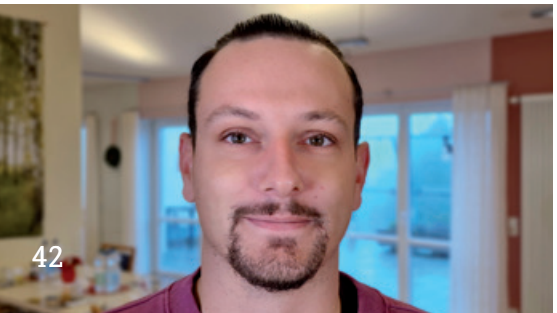












In eigener Sache: Umfrage zum Jahresbericht

Im letzten Heft wollten wir in der Öffentlichkeitsarbeit es wissen: Wie wird der Jahresbericht angenommen und welche Vorschläge gibt es, ihn zu verändern? Anlass war, dass intern immer mal wieder Anfragen kommen bezüglich Umfang, Inhalt und Art der Veröffentlichung und andere Einrichtungen zunehmend zur reinen Online-Veröffentlichung übergehen. Unsere Umfrage lief über 10 Wochen, mitmachen konnte man über ein Online-Formular oder auch in Papierform. Ein Gewinnspiel bot einen Anreiz zum Hinterlassen der E-Mail-Adresse. Angesprochen waren alle, die das Heft erreicht, also Mitarbeitende, Ehemalige, Angehörige, Leitungsverantwortliche in Politik und Verwaltung sowie in Fachorganisationen.

Wer hat teilgenommen?

276 Personen nahmen teil, sechs davon per Papier-Fragebogen. 96 Mitarbeitende gaben sich mit ihrer E-Mail-Adresse zu erkennen, eine weitere Zuordnung über die E-Mail-Adressen war nur teilweise möglich. Geantwortet hat nicht ein repräsentativer Durchschnitt aller Angesprochenen, sondern am Jahresbericht Interessierte. Die drei größten Altersgruppen: 40 bis 59 Jahre: 59,6 Prozent, 25 bis 39 Jahre: 26,4 Prozent, 60 bis 79 Jahre: 8,7 Prozent. Diese Zahlen korrespondieren mit der Altersstruktur der Mitarbeiterschaft.

Was wurde abgefragt?

Uns interessierte die Nutzung bezüglich der Texte und Bilder, das Interesse an den Bereichs- und Themenberichten, Fotos und Jahresstatistiken sowie Änderungsvorschläge. Diese konnten auch frei formuliert werden.

Was sind die Ergebnisse?

Die Statistiken, Bereichs- und Themenberichte werden gut angenommen und erhielten hohe Zustimmungswerte. Am beliebtesten waren die Fotostrecken am Rand, die auch gerne mit Betreuten angeschaut werden. Bei der Frage nach Veränderung ist kein akuter Bedarf abzulesen. 55,4 Prozent der Teilnehmenden sind zufrieden mit dem Jahresbericht, wie er ist. 30,7 Prozent schlagen eine Kürzung vor. Für eine reine Online-Veröffentlichung sprechen sich nur 13,1 Prozent aus. 56 Teilnehmende lieferten formulierte Vorschläge. Die drei häufigsten: Fotos sollten thematisch den Textbeiträgen zugeordnet werden (11), es sollte Beiträge von Betreuten oder ihrer Interessenvertretung geben, in Leichter Sprache geschrieben, Pictogramme verwendet werden (9). Außerdem gab es Variationen von „Weiter so!“ (8). Weitere Anregungen waren zum Beispiel: mehr dezentral berichten, Highlights bringen, ansprechender schreiben. Bei Hinweisen zu Kürzung bzw. kompletter oder teilweiser Online-Veröffentlichung spielten auch ökologische Motive eine Rolle.

Wie gehen wir mit den Ergebnissen und Aussagen um?

Zunächst mal sagen wir allen Teilnehmenden „DANKE“ fürs Mitmachen und ihre Meinungsäußerung! Wozu ist der Jahresbericht da? Er schafft Transparenz, bietet Einblick in die Arbeit der Bereiche und in wesentliche Ereignisse, Herausforderun-

















gen und Veränderungen, die die Stiftung aktuell und mittelfristig umtreiben – auch bezogen auf sozialpolitische und gesellschaftliche Entwicklungen.
Das Konzept, nach dem die Texte und Bilder unabhängig voneinander stehen, funktioniert weiterhin gut: Die „Gesichter des Jahres“ in der Fotostrecke sprechen für sich und laden zum Durchschauen, Blättern und Hineinlesen ein. Wer will, kann aber auch direkt in die Bereichsrückblicke, Themenbeiträge oder Jahresstatistiken einsteigen.
Auch die Leitungskonferenz diskutierte die Ergebnisse der Umfrage. Sie sprach sich ausdrücklich gegen den Vorschlag der Kürzung aus, um komplexe Zusammenhänge weiterhin angemessen schildern zu können. Insgesamt sehen wir den Jahresbericht in seiner jetzigen Form bestätigt. Doch nichts ist in Stein gemeißelt – wir werden mit den Aussagen und Hinweisen des Meinungsbildes weiterdenken und bleiben offen dafür, unsere Medien zu hinterfragen.

Ulla Pietsch
Öffentlichkeitsarbeit

Impressum

Herausgeber:	Stiftung Haus Hall Tungerloh-Capellen 4, 48712 Gescher
Texte:	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Haus Hall
Bilder:	Benedikt Niederschmid, Ulla Pietsch Eva Albers, Ansgar Höing, Alexandra Knop, Matthias Rethmann, Linus Rinne
Redaktion:	Dr. Thomas Bröcheler, Benedikt Niederschmid, Ulla Pietsch
Gestaltung:	Antek Werbekontor GmbH
Konzept:	Unabhängig von den Themen und Berichten in diesem Heft zeigen die Fotos Gesichter des vergangenen Jahres, von Menschen, die in der Stiftung Haus Hall leben, arbeiten, betreut und gefördert werden. Oder die der Stiftung zum Beispiel als Angehörige, Ehrenamtliche, Gäste verbunden sind.
Auflage:	3.500 Exemplare
Druck:	Brinkmann Druckservice, Stadtlohn
Bankverbindung:	IBAN: DE40 4015 4530 0053 0003 29 BIC: WELADE3WXXX Sparkasse Westmünsterland
Internet:	**www.haushall.de**

© Stiftung Haus Hall, Dezember 2025

Initiative Transparente Zivilgesellschaft

Wir unterstützen die Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ).

Unsere Online-Angebote

Informationen, Ansprechpartner und E-Mail-Adressen finden Sie auf unseren Internetseiten

www.haushall.de

www.werkstaetten-haushall.de

www.unicoe.de

www.biopur-genuss.de

www.guter-hirte-bocholt.de

www.asj-legden.de

www.senioren-ramsdorf.de

www.st-elisabeth-haus.de

www.edith-stein-hospiz.de

www.foerderverein-haushall.de

Folgen Sie uns auf Instagram für spannende Einblicke in das bunte Leben unserer Einrichtungen und Dienste (@stiftunghaushall).



STIFTUNG
HAUS HALL

Tungerloh-Capellen 4
48712 Gescher
Tel. 02542 703 0
www.haushall.de