

3 | 2020

Gute Pflege

Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung

Wachsen.

—

Weil wir gemeinsam
alles schaffen





04

Angekommen.

Die Reise der Familie Zakor



Impressum

Verantwortlich:
Bernhard Schneider

Redaktion: Ann-Christin Kulick
Telefon 0711 63676-125
redaktion@ev-heimstiftung.de

Nicht gekennzeichnete Artikel
sind von der Redaktion
verfasst

Anschrift Redaktion
Gute Pflege, Hackstraße 12,
70190 Stuttgart

Gestaltung:
AmedickSommer GmbH,
Stuttgart

Fotos:
alle Fotos Evangelische Heim-
stiftung mit Ausnahme von:

– Adobe Stock: Titel Fotomek;
S. 2 (o.r.), 12 Marina Zlochinn;
S. 3, 36 Andreas Gruhl;
S. 5 Ajdin Kamber;
S. 8/9 VRD; S. 9 (o.l.) Jenner;
S. 11 Assunta Musano;
S. 13 djdarkflower;
S. 14/15 REDPIXEL; S. 16 Fizkes;

S. 21 TAW4; S. 25 Oatawa +
Lutz Härer; S. 38 Azaliya
– Freundeskreis: S. 26
– Lutz Härer: S. 39

Produktion und Druck:
Henkel GmbH Druckerei,
Stuttgart

Nachdruck und elektronische
Verwendung nur mit schrift-
licher Genehmigung.
„Gute Pflege. Das Magazin der
Evangelischen Heimstiftung“
erscheint dreimal jährlich.
Auflage: 23.500

Herausgeber:
Evangelische Heimstiftung
GmbH
www.ev-heimstiftung.de

Der Bezugspreis ist durch den
Beitrag abgegolten.

Im Magazin werden, soweit
möglich, neutrale, alle
Geschlechter einschließende,
Begriffe verwendet – oberstes
Gebot bleibt jedoch die
Verständlichkeit der Sprache.



12



16

EHS international

- 4 | Angekommen. Die Reise der Familie Zakor
- 8 | Willkommen. Internationale
Fachkraftgewinnung in der EHS
- 10 | Gefragt. Ruzdhi Canaj, Wohnbereichsleiter
- 12 | Bereichernde Vielfalt
- 13 | Religiöse Vielfalt. Geht das bei der
Evangelischen Heimstiftung?

Pflege im Fokus

- 14 | Gewinnen, binden, weiterentwickeln.
Personalmanagement in der Pflege
- 16 | Gesucht und gefunden.
Personalgewinnung in der Pflege
- 20 | Gute Pflege. Gute Führung
- 23 | Pro-Pflegereform

26 | Das sind wir Der Freundeskreis

28 | Bauen

30 | Grüne Pflege Aktion Umweltpflege

Personalien – Stabwechsel

- 32 | Gefragt. Roland Stiebler
- 34 | Neue Führungskräfte

36 | Selbstbestimmtes Sterben

39 | Kommentar – (E)InSicht Wie wir an der Krise wachsen

Gute Pflege. Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung.



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir stehen schon wieder am Ende eines Jahres, eines sehr bewegten Jahres – für die ganze Welt, aber auch für unsere Evangelische Heimstiftung. Ein Virus hat auf der einen Seite einige Entwicklungen aufgehalten, dafür gesorgt, dass wir nicht alles so tun konnten, wie es unsere Vorstellung gewesen wäre. Aber wir haben auch viel gelernt in diesem Jahr: wie stark wir als Gemeinschaft sind, wie wir zusammen in schweren Zeiten lachen, aber auch weinen können und mit welcher Kompetenz und mit wie viel Engagement wir als Kolleginnen und Kollegen durch diese Krise kommen. Deshalb trägt die dritte Ausgabe des Jahres 2020 den Titel „Wachsen. – Weil wir gemeinsam alles schaffen“.

Wachsen, das wollen wir als EHS aber nicht nur in der Krise, sondern in vielen Bereichen: mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus über 90 Nationen, in der Personalentwicklung, den sozialen Medien und mit der Entwicklung eines Führungskonzepts. Wir wollen unseren Beitrag zur Reform der Pflegeversicherung leisten und auch an schwierigen Entscheidungen wachsen – zum Beispiel mit unserem Positionspapier zum Assistierte Suizid. In unserer Azubi-Kampagne lassen wir Bäume wachsen und gemeinsam als Gesellschaft lernen wir aus der Krise. All diese Themen finden Sie in dieser Ausgabe unserer Guten Pflege wieder.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und eine besinnliche Vorweihnachtszeit.

Ihre Gute-Pflege-Redaktion

Angekommen.

Die Reise der Familie Zakor



Ramez Zakor,
Familienvater und Mitarbeiter der EHS

Im Krieg sehen sich Menschen gezwungen, ihre Heimat zu verlassen, mit dem Ziel, einen sicheren Ort zu finden, ein neues Zuhause. Für Ramez Zakor und seine Familie endete die Suche in Deutschland – und bei der Evangelischen Heimstiftung.

Ramez Zakor ist 27 Jahre alt als er und seine Frau im März 2015 beschließen, mit den beiden Kindern ihre Heimatstadt Idlib in Syrien Richtung Deutschland zu verlassen. „Mein Bruder lebte zu dieser Zeit bereits in Deutschland. Wir wollten zunächst in Syrien bleiben. In unserer Wohnung, bei unseren Arbeitsplätzen“, erzählt Ramez Zakor. Doch dann im März übernahmen die Rebellen Idlib, es flogen Gasbomben. „Eine verfehlte nur knapp unsere Kinder. Eine Woche später sind wir aufgebrochen.“ Knapp fünf Monate sollte ihre Reise dauern. „In Idlib gab es kein normales Leben mehr. Weder unserer Arbeit nachzugehen noch eine Schulbildung für die Kinder wären möglich gewesen“, berichtet Ramez Zakor weiter.



Weite Teile des Weges legte die Familie zu Fuß zurück

Über das Meer

Am 28. April brachen sie auf – zu Fuß. Das erste Ziel: nach zwei Wochen die Türkei. „Die beiden Kinder waren ja noch ganz klein, wir haben sie die komplette Strecke getragen.“ Doch dort konnten sie nicht bleiben. Zu wenig Arbeit gab es und das Leben war gleichzeitig sehr teuer, so erzählt er. Also ging es weiter, mit dem Boot nach Griechenland. Zwei Versuche waren notwendig: „Beim ersten Mal wurden wir kurz vor Griechenland von der Armee aufgegriffen und

zurückgeschickt. Eine Woche später haben wir es trotzdem noch einmal probiert. Wir fuhren die ganze Nacht hindurch mit einem Boot, in dem bestimmt noch weitere 50 Leute saßen. Wir hatten Angst, denn wir hatten von anderen Booten vor uns gehört, die untergegangen waren. Die Menschen mussten dann schwimmen – sofern sie es konnten“, berichtet Ramez Zakor.

Zwei Monate bleiben sie in Griechenland, aber Arbeit war auch dort nicht zu finden. Zakor half als Fliesenleger bei einem seiner Brüder aus, doch die Familie hatte keine Papiere und somit auch keinen Zugang zum Gesundheits- oder Bildungssystem und so beschlossen sie weiter nach Deutschland zu reisen. „Meine Frau hatte Angst, dass die Reise nach Deutschland zu beschwerlich werden könnte, aber wir waren bereits von Syrien nach Griechenland gekommen und ich war überzeugt, dass wir auch das schaffen würden.“ Am 3. Juli brachen sie wieder auf, > >

„In Idlib gab es kein normales Leben mehr. Weder unserer Arbeit nachzugehen noch eine Schulbildung für die Kinder wären möglich gewesen.“



Ramez Zakor und seine Familie

>>> erneut zu Fuß. „Nach 25 Tagen kamen wir in Budapest an und wurden direkt von der Polizei festgenommen. Wir sollten uns dort registrieren, wir wollten aber weiter nach Deutschland. Ich habe beobachtet wie einer iranischen Frau der Arm gebrochen wurde, weil sie sich widersetzt hat – dann habe ich doch zugestimmt und tatsächlich durften wir nach fünf Tagen unsere Reise fortsetzen. Mit zwei weiteren Familien, die wir aus Syrien kannten, fuhren wir mit einem gemieteten Auto bis zur österreichischen Grenze. Dort sprach uns ein Mann an: für 500 Euro pro Person würde er uns nach Deutschland bringen. Mit etwa 15 Personen fuhren wir in einem kleinen Bus los. Kurz nachdem wir die deutsche Grenze überquert hatten, war schon wieder die Polizei da und wir kamen in unsere erste Unterkunft nach Meßstetten.“

Ankommen in Deutschland

Ein Jahr lebten sie in einem Flüchtlingsheim in Ludwigsburg, bevor sie im September 2016 nach Freudental zogen. „Wir konnten ein bisschen Englisch. Damit und mit der Hilfe einiger Menschen, die für uns übersetzt haben, konnten wir uns die erste Zeit verständigen.“ In Syrien hatte Ramez Zakor zunächst neun Jahre als Schweißer gearbeitet, später als Fernfahrer. In Deutschland begann er die Sprache zu lernen. „Nach einem Jahr in der Schule konnte ich meine B1-Prüfung ablegen, danach habe ich mich direkt auf die Arbeitssuche gemacht.“ In Freudental angekommen, bekam die Familie viel Unterstützung. Auch von Familie Schneider: „Über den Freundeskreis Asyl in Freudental habe ich im Oktober 2016 die Patenschaft für die Familie Zakor übernommen.“

Es gab viel zu organisieren, vom Kinderarzt bis zum Sprachkurs. Jetzt läuft alles so gut – das ist wirklich toll und ich bin stolz darauf, was die Familie in den letzten Jahren geschafft hat“, erzählt Brigitte Schneider. „Die Familie Schneider wollte meine Familie und mich unterstützen, half meiner Frau und mir bei Behördengängen, Anträgen und Bewerbungsschreiben und auch heute haben wir noch viel Kontakt und in ihnen tolle Ansprechpartner.“ Nach zwei Praktika bei der Gemeinde Freudental arbeitet Ramez Zakor heute als Fahrer und im Team des ZHS-Service bei der Evangelischen Heimstiftung. „Für die HDG fahre ich Essen in die Einrichtungen, außerdem arbeite ich als Fahrer für die Geschäftsführung und unterstütze immer wieder die Hausmeister der Zentrale in Stuttgart.“

„Bei der EHS zu arbeiten macht mir viel Spaß – ich habe das Autofahren schon immer geliebt und die EHS ist ein sehr guter Arbeitgeber.“

Auch seine Frau hat Arbeit gefunden, als Küchenhilfe im Kleeblatt, einem Pflegeheim in Freudental. Die drei Söhne Kamal, Raad und Ashraf sind heute acht, sechs und vier Jahre alt.

„Für die HDG* fahre ich Essen in die Einrichtungen, außerdem arbeite ich als Fahrer für die Geschäftsführung und unterstütze immer wieder die Hausmeister der Zentrale in Stuttgart.“

*Hauswirtschaftliche Dienstleistungsgesellschaft mbH

Kamal, der Älteste, geht bereits in die zweite Klasse. Ashraf, der Jüngste, ist in Deutschland geboren. Nichts mehr hier ist fremd für sie – das Leben in Deutschland ist ihre Kindheit. "Die Kinder wollen gar nicht zurück nach Syrien. Für sie ist Deutschland ihr Zuhause und ich bin mir sicher, dass sie hier ihren Weg gehen werden. Und auch wir wollen gerne bleiben. Der Anfang war schwer, aber jetzt verstehen wir die Sprache, haben Arbeit und fühlen uns wohl. Bei der EHS zu arbeiten macht mir viel Spaß – ich habe das Autofahren schon immer geliebt und die EHS ist ein sehr guter Arbeitgeber. Zwei meiner Brüder wohnen auch in Deutschland, das ist sehr schön. Unsere Eltern fehlen uns natürlich, sie leben immer noch auf einem Hof in der Nähe von Idlib. Die Flucht nach Deutschland wäre für sie zu beschwerlich und sie wollen auch nicht von zu Hause weg“, erzählt Zakor. Brigitte Schneider ist auch weiterhin für die Familie da: „Jetzt in Coronazeiten können wir leider nur telefonieren und per WhatsApp Kontakt halten, aber das wird sich hoffentlich bald ändern, dann schaue ich wieder einmal in der Woche vorbei. Ich wünsche der Familie Zakor von Herzen, dass sie hier eine neue Heimat findet.“

Fünf Jahre nach dem Aufbruch in Syrien ist Familie Zakor in Deutschland angekommen. Sorge um Familie und Heimat bleiben. „Der Vater meiner Frau wurde 2015 von der Armee in Syrien festgenommen. Wir haben eine Kautions bezahlt, doch er kam nicht frei. Wir wissen bis heute nicht, wie es ihm geht.“ Aber sie sehen dennoch positiv in die Zukunft: „Wir sind glücklich und zufrieden hier zu sein. Wir leben in Sicherheit und haben Arbeit, sogar eine Arbeit, die uns viel Freude macht – das ist das Wichtigste.“



Unterstützung der Hausmeister
in der EHS-Zentrale

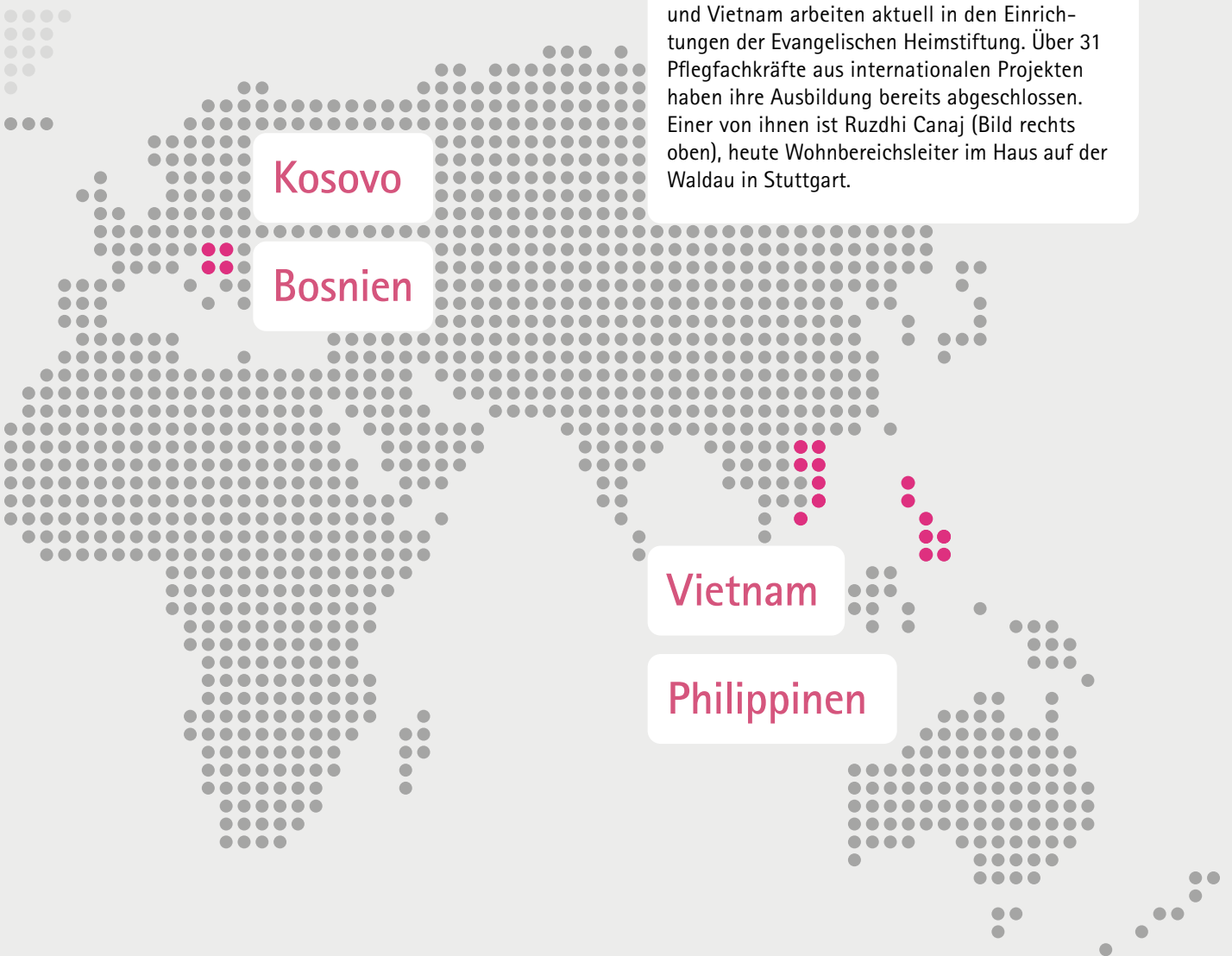
Willkommen.

Internationale Fachkraftgewinnung in der EHS

Eine Strategie, um dem Fachkräftemangel in der Pflegebranche zu begegnen, ist die Gewinnung internationaler Fachkräfte. Hier engagiert sich die Evangelische Heimstiftung ebenso wie in internationalen Ausbildungsprojekten.

2015 beteiligte sich die EHS erstmalig an einem Ausbildungsprojekt mit dem Kosovo, das von der Diakonie Deutschland koordiniert wird. Voraussetzung für die Teilnahme an den Ausbildungsprojekten ist ein im Herkunftsland erworbener Schulabschluss, der mindestens einem mittleren Schulabschluss in Deutschland entspricht. Außerdem müssen die Bewerberinnen und Bewerber schon im Herkunftsland Deutschkenntnisse bis zum Niveau B1 erwerben. „In den Herkunftsländern unserer internationalen Auszubildenden herrscht meist eine schwierige Arbeitsmarktsituation. Wir bieten ihnen hier eine berufliche Perspektive mit Entwicklungspotential“, berichtet Viola Kaiser, Mitarbeiterin im Personalmanagement. „Derzeit haben wir solche internationalen Ausbildungsprojekte in Kooperation mit dem Kosovo, Bosnien und Vietnam. Ein Projekt mit der Ukraine ist aktuell in Planung.“

Ein weiterer Baustein der internationalen Fachkraftgewinnung der EHS ist die Anerkennung ausgebildeter Fachkräfte von den Philippinen, die in Baden-Württemberg als Fachkräfte arbeiten möchten. Seit 2019 haben sie über einen Vorbereitungskurs die Möglichkeit der vollständigen Anerkennung ihrer Ausbildung als Pflegefachkraft in Deutschland. Inzwischen gibt es außerdem Möglichkeiten der Anerkennung für Fachkräfte aus dem Kosovo.



Etwa 80 Auszubildende aus dem Kosovo, Bosnien und Vietnam arbeiten aktuell in den Einrichtungen der Evangelischen Heimstiftung. Über 31 Pflegefachkräfte aus internationalen Projekten haben ihre Ausbildung bereits abgeschlossen. Einer von ihnen ist Ruzdhi Canaj (Bild rechts oben), heute Wohnbereichsleiter im Haus auf der Waldau in Stuttgart.

Ruzdhi Canaj.

Gefragt



Im Oktober 2015 kam Ruzdhi Canaj aus dem Kosovo nach Stuttgart und begann seine Ausbildung zur Pflegefachkraft. Im Gespräch berichtet er von seinen Erfahrungen.

Heute arbeiten Sie als Wohnbereichsleiter im Haus auf der Waldau in Stuttgart, wo Sie auch Ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben. Zur EHS sind Sie über eines unserer internationalen Ausbildungsprojekte gekommen. Wie haben Sie von dieser Möglichkeit erfahren?

Ich hatte einen Bericht darüber im Fernsehen gesehen und das klang für mich spannend, da habe ich mich dann im Internet darüber informiert – und schlussendlich beworben. Ich hatte mich bereits 2011 im Kosovo für eine Ausbildung, dort nennen wir das „Medizinische Mittlere Reife“, entschieden und für mich war klar, dass ich mich in diese Richtung weiterbilden wollte. Das Projekt der Diakonie habe ich als große Herausforderung aber auch Chance gesehen.

Sie waren damals das erste Mal überhaupt in Deutschland und dann direkt, um eine Ausbildung zu beginnen. Wie war dieser Start?

Plötzlich an einem fremden Ort zu sein und die Sprache nur aus Lehrbüchern zu kennen war natürlich am Anfang schwierig. Da hat man erst einmal das Gefühl, ganz auf sich alleine gestellt zu sein. Aber über die EHS hatten wir auch direkt

unsere Ansprechpartner, Kollegen und Hausdirektionen, die uns sehr unterstützt haben. Ich wurde wirklich mit offenen Armen empfangen und habe mich schon nach wenigen Tagen sehr wohl und aufgenommen gefühlt. Schmunzeln muss ich allerdings heute noch, wenn Leute um zwei Uhr morgens an einer roten Ampel warten...

„Ich habe mich schon nach wenigen Tagen sehr wohl und aufgenommen gefühlt.“

Auch in der Altenpflege zu arbeiten war ja zunächst neu für Sie. Was schätzen Sie besonders an diesem Beruf?

Den Kontakt mit den Menschen. Man erfährt von schönen und bereichernden Erfahrungen und Lebensgeschichten. Und die Dankbarkeit der Bewohner, die wissen, dass man immer ein offenes Ohr für sie hat, ist ein Geschenk.

Nach Ihrer Ausbildung sind Sie im Haus auf der Waldau geblieben...

Ja genau, und seit November 2019 bin ich dort als Wohnbereichsleiter tätig. Die Aufgaben dabei sind sehr vielfältig: von der Durchführung von Teamsitzungen, der Einhaltung aller für den Bereich Pflege geltenden Gesetze bis hin zur Sicherung einer reibungslosen Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen. Mir ist aber auch täglich bewusst, dass ich immer noch ständig dazulerne.

Fünf Jahre in Deutschland und fünf Jahre bei der EHS sind das nun. Was ist Ihre Zwischenbilanz und was sind Ihre Pläne für die nächsten fünf Jahre?

Ich fühle mich nach wie vor sehr wohl und innerhalb unseres Teams empfinde ich ganz besonders die Diversität als Bereicherung. Ich schätze die

Unterschiede der Kolleginnen und Kollegen und dass wir dennoch gemeinsame Ziele haben und diese auch erreichen. Insbesondere bei der EHS als einem der großen Anbieter sozialer Dienstleistungen in Baden-Württemberg finde ich die Förderprogramme und Trainees für den Nachwuchs ganz toll. Sie sind sehr gut organisiert und werden von top qualifizierte Dozenten durchgeführt.

Vervollständigen Sie diesen Satz: Für die nächsten fünf Jahre hoffe ich, ...

... dass ich gesund und motiviert wie heute bleiben werde und, dass unser Beruf mehr anerkannt wird. Über neue Herausforderungen würde ich mich natürlich freuen.



Ruzdhi Canaj im Haus auf der Waldau

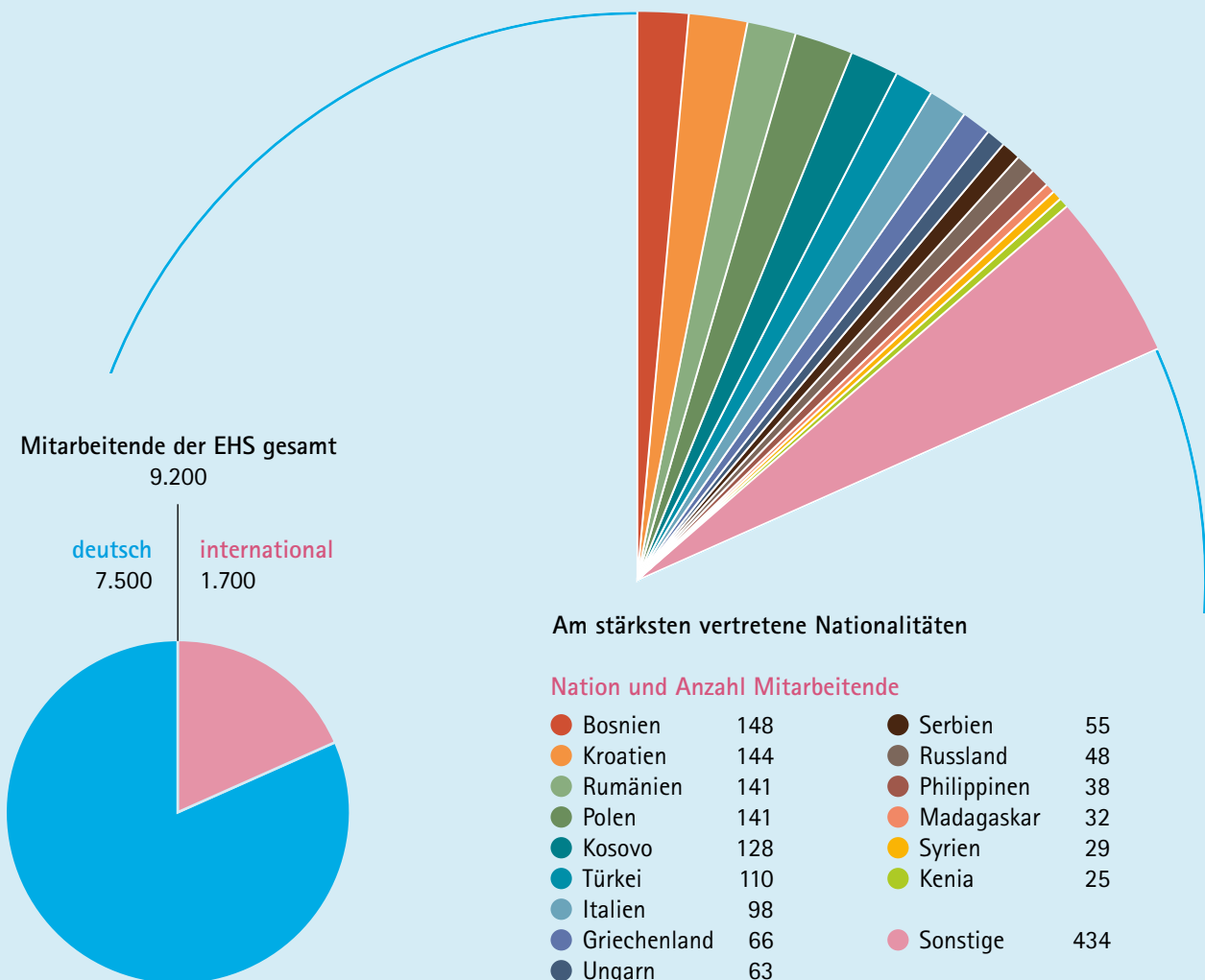


Bereichernde Vielfalt.

Internationale Mitarbeitende

Von 9.200 Mitarbeitenden der Evangelischen Heimstiftung sind 1.700 internationale Kolleginnen und Kollegen aus über 90 Nationen.

Die dargestellte Grafik gibt einen Überblick über die am stärksten vertretenen Nationalitäten innerhalb der EHS.





Religiöse Vielfalt.

Geht das bei der Evangelischen Heimstiftung?

Vielfalt ist da! Mitarbeitende aus über 90 Nationalitäten arbeiten in der Heimstiftung. Vielfalt, auch religiöse Vielfalt, ist in der Heimstiftung erwünscht und nicht nur „geduldet“. Doch wie kann das gehen? Nicht nur arbeitsrechtliche und pragmatische Überlegungen geben den Impuls. Die entscheidende Motivation für eine „Heimstiftung in Vielfalt“ ist das Evangelium selbst.

Samariterinnen mit und ohne Kopftuch

Nächstenliebe ist ein Kennzeichen des christlichen Glaubens. Daran erinnert nicht nur die Geschichte vom Barmherzigen Samariter. Jeder, der sich Kranken und Pflegebedürftigen annimmt, ist auf der Spur Jesu. Sicher: Vielen Engagierten ist nicht bewusst, dass ihr Handeln eine religiöse Seite hat. Und dass es mit unserem Gottesbild zusammenhängt, wenn wir für die Würde behinderter oder sterbender Menschen eintreten. Aber: war das dem Samariter bewusst, als er den Verletzten sah und seine Wunden verband? Hat es eine Rolle gespielt, dass er einer religiösen Minderheit angehörte?

Gottes Liebe gilt allen Menschen. Sie teilt nicht nach Gruppenzugehörigkeit und Taufschein ein. Diese Liebe – ohne Bedingungen und Grenzen – für möglichst viele erfahrbar zu machen, macht das Selbstverständnis der EHS aus. So leisten muslimische Schwestern Samariterdienste, mit oder ohne Kopftuch. Religiöse Vielfalt ist in der EHS Ressource und Stärke zugleich. Daher ist eine Anstellung von Menschen mit anderer Religionszugehörigkeit je nach Funktion und Aufgabe möglich. Entscheidend ist, ob Mitarbeitende die Werte und Ziele mittragen und den

kirchlich-diakonischen Charakter respektieren. Die Verantwortung für die christliche Prägung liegt zuallererst bei der Leitung.

Vielfalt braucht Verständigung

Wer gut mit Vielfalt umgehen will, braucht einen eigenen Standpunkt. Und die Fähigkeit, über Wertefragen ins Gespräch zu kommen. Dazu braucht es Räume des Austauschs zu Fragen von Menschenbild, Spiritualität und eigenen Werthaltungen im Alltag. Mehrere 100 Mitarbeitende tauschen sich alljährlich in diakonischen Grundkursen, Tagungen zu DiakonieProfil und Ethik darüber aus, welche Werte ihnen für die eigene Arbeit wichtig sind: Menschenwürde und Autonomie, Gerechtigkeit und Freiheit, Mitsorge und Lebensqualität. Verständigung in der Vielfalt stiftet Vertrauen. Eine klar kommunizierte Haltung schafft Sprach- und Handlungssicherheit.

EHS-Identität entsteht durch die Praxis

In Corona-Zeiten erleben wir besonders, dass viele Menschen sich gerne für Nächstenliebe einsetzen. Sie müssen sich aber willkommen fühlen und eine einladende Heimstiftung erleben; die offen mit dem Thema Vielfalt umgeht; die eine Kultur der Wertschätzung und des Vertrauens pflegt; in der Gottes Menschenfreundlichkeit in vielfältiger Gestalt sichtbar wird.

Dr. Thomas Mäule

Gewinnen, binden, weiterentwickeln.



Personalmanagement in der Pflege

Die besten Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zu halten, das ist das Ziel des Personalmanagements, unabhängig von der Branche, in der man sich bewegt. Besondere Bedeutung für die Evangelische Heimstiftung bekommt dieses Thema jedoch mit Blick auf die 307.000 Fachkräfte in der Pflege, die nach Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln bis zum Jahr 2035 fehlen könnten. Eine Antwort der EHS auf diese Zahl ist, sie als Herausforderung für das eigene Unternehmen zu sehen. Denn die EHS will der attraktivste Arbeitgeber in der deutschen Pflegelandschaft sein und bleiben – und mit diesem Versprechen auch Mitarbeitende gewinnen und binden.

„Es reicht natürlich nicht, sich das auf die Fahne zu schreiben, sondern wir betrachten gezielt alle Phasen des Mitarbeiter-Lebenszyklus und leiten daraus individuelle Maßnahmen für jede dieser Phasen ab“, erklärt Hannah Walker, Leiterin des Referats Personalmanagement. Ziel der ersten Phase, der Mitarbeitergewinnung, ist es, auf die EHS aufmerksam zu machen und potenzielle Mitarbeitende für die EHS zu begeistern. Das geschieht zum einen über das Employer Branding, das in der Unternehmenskommunikation verantwortet wird, und zum anderen über Image-Anzeigen, Stellenanzeigen und Kampagnen. „Hierbei setzen wir vermehrt auf Social Recruiting.“ Was bedeutet das? Im Social Recruiting nutzt man soziale Netzwerke zur Personalgewinnung. „Unseren Einstieg haben wir hier

in diesem Jahr über die Kanäle Facebook, XING und kununu gefunden – davon ausgehend werden wir das Social Recruiting aber weiter ausbauen.“ Performance Recruiting ist ein weiteres Instrument, das dafür sorgt, dass Stellenanzeigen auch dort ankommen, wo sie von der entsprechenden Zielgruppe gesehen werden. „Das alles geht natürlich nicht von heute auf morgen, denn wir müssen alle Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen bei diesem Prozess mitnehmen. Gerade das Recruiting von Fachkräften erfolgt in den meisten Fällen dezentral, also vor Ort in unseren 145 Einrichtungen. Wir beraten und unterstützen natürlich entsprechend.“

Um gezielt potenzielle Mitarbeitende zu erreichen, stellt sich zunächst die Frage danach wo und wie wir diese erreichen können. „Wir haben dazu Kennzahlen entwickelt, die wir über unser Bewerbermanagementsystem und unsere Website

„Wir wollen die richtigen Mitarbeitenden zur richtigen Zeit für die EHS gewinnen, binden und entwickeln.“



„Zum einen haben wir ein internes Fortbildungsprogramm mit über 100 Angeboten, außerdem arbeiten wir an einer digitalen Lernplattform.“

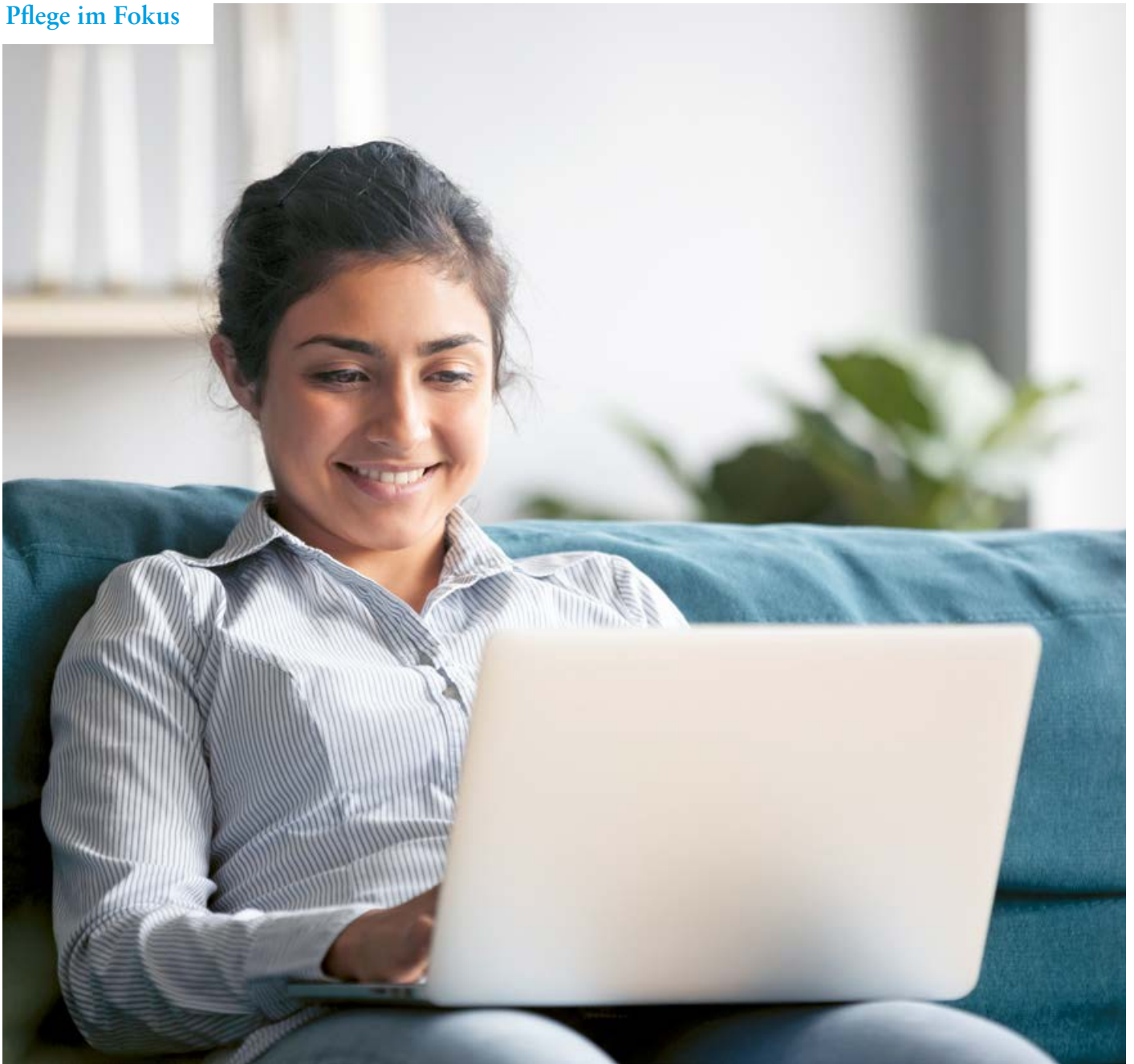
Hannah Walker,
Referatsleiterin Personalmanagement

auswerten. Wie sind Bewerberinnen und Bewerber auf uns aufmerksam geworden? Über welche Medien haben sie uns kontaktiert? Hier sind wir aktuell noch in der Erhebungs- und Auswertungsphase.“ Ein Ergebnis zeichnet sich jedoch bereits ab: „Wie zu erwarten haben Zeitungsinserte kaum noch Bewerbungen zur Folge. Weniger als ein Prozent der Bewerbungen, die bei uns

ankommen, sind darauf zurückzuführen.“ Ein Umdenken wird hier nötig sein und auch die intensive Auseinandersetzung mit den Vorteilen anderer Recruiting-Instrumente. Neben dem Personalmarketing ist auch der Prozess von Bedeutung. Denn auch ein einfacher, unkomplizierter und damit effizienter Bewerbungsprozess steht für einen guten Arbeitgeber: „Wir haben die One-Click-Bewerbung ermöglicht, bei der der Lebenslauf aus sozialen Netzwerken mit einem Klick an die EHS übersandt werden kann. Zudem achten wir auf eine möglichst geringe Durchlaufzeit, also einer schnellstmöglichen Bearbeitung von der Bewerbung bis zum Abschluss des Verfahrens. Mit unserem Bewerbermanagementsystem können wir außerdem Initiativbewerbungen intelligent innerhalb des Unternehmens verteilen und Bewerberinnen und Bewerber für andere Stellen vorschlagen.

Um Mitarbeitende dann langfristig an das Unternehmen zu binden, stehen besonders die Angebote zur Fort- und Weiterbildung im Fokus. „Zum einen haben wir ein internes Fortbildungsprogramm mit über 100 Angeboten, außerdem arbeiten wir an einer digitalen Lernplattform. Zum anderen läuft aktuell die Weiterentwicklung unseres CAREer-Programms.“ CAREer bietet individuelle Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Ein weiterer Schwerpunkt der Mitarbeiterbindung liegt auf der Führungskräfteentwicklung. „Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf gute Führung“, sagt Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider. Deswegen hat die EHS ein breit angelegtes Projekt zur Entwicklung eines trägerweiten Führungskonzepts ins Leben gerufen (S.20). Es soll Grundsätze, Kompetenzen und Aufgaben für alle Führungskräfte festlegen. Um „Gute Führung“ bei der EHS zu definieren, werden Mitarbeitende aus allen Bereichen in die Entwicklung einbezogen. Das fertige Konzept wird anschließend geschult. „Unser Ziel ist, dass unser gesamtes EHS-Führungsteam nach den gleichen Grundsätzen guter Führung agiert“, erklärt Schneider. „Bei unseren Nachwuchsführungskräften stellen wir das darüber hinaus auch durch unser Traineeprogramm für die Entwicklung zukünftiger Hausdirektionen sicher.“ Das Traineeprogramm ging in diesem Jahr erstmals in einer Neuauflage an den Start (siehe Bericht in der Guten Pflege, Ausgabe 1/2020).



Gesucht und gefunden.



Personalgewinnung in der Pflege

„Die EHS hat in diesem Jahr, nach dem Start bei Facebook 2019, nun auch den Weg in das Social Recruiting gefunden.“

Dr. Alexandra Heizereder,
Leiterin Stabsstelle Unternehmenskommunikation

Vermehrt über Netzwerke wie Facebook und XING aktive Kommunikation mit potenziellen Mitarbeitenden zu suchen, zu fördern und ihnen einen Einblick in den Arbeits- und Lebensalltag in der EHS zu ermöglichen, lautet das Ziel. Social Recruiting profitiert besonders von der schnellen, direkten und unkomplizierten Erreichbarkeit verschiedener Zielgruppen bei geringem finanziellen Aufwand.

Social Recruiting über XING

XING ist ein soziales Netzwerk, in dem die Mitglieder vorrangig ihre beruflichen Kontakte verwalten. Der Fokus liegt auf dem Austausch von geschäftlichen Inhalten. Damit grenzt sich das Portal deutlich von den üblichen sozialen Netzwerken ab. Bereits über 200 Kolleginnen und Kollegen haben sich über XING mit der EHS als ihrem Arbeitgeber vernetzt.



Mit XING bleiben Mitarbeitende mit aktuellen und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen in Verbindung, können aber auch der Unternehmensseite folgen, um über Neuigkeiten informiert zu werden. „Über XING sprechen wir gezielt einen erweiterten Bewerberkreis an. Über ihre Aktivitäten innerhalb der Plattform fungieren Mitarbeitende auch als Botschafterinnen und Botschafter des Unternehmens. EHS-Mitarbeitende wirken also ganz konkret als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie relevante Informationen in ihrem Netzwerk streuen. Dies erhöht zum Beispiel wiederum die Reichweite unserer Stellenanzeigen“, erklärt Sophie Huber, Mitarbeiterin im Personalmanagement.

Ziel der Aktivitäten auf XING ist die Stärkung der Bekanntheit der EHS als Arbeitgeber sowie des Unternehmensimages: Mitarbeitende ermöglichen so potenziellen Kolleginnen und Kollegen einen authentischen Einblick in die Welt des Unternehmens.

„Wir freuen uns, wenn sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen mit einem kostenlosen Profil auf XING registrieren, unserer Unternehmensseite folgen und über diesen Kanal mit uns in Austausch stehen. Um den Mitarbeitenden, die bislang keine Berührungspunkte mit XING hatten, den Einstieg zu erleichtern, haben wir einen Leitfaden erstellt, diesen finden Sie in unserem internen Portal“, ergänzt Referatsleiterin Hannah Walker.

Social Recruiting über kununu

kununu ist eine Online-Bewertungsplattform, auf der Mitarbeitende, Auszubildende sowie Bewerberinnen und Bewerber Bewertungen zu Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb abgeben können. Es ist die mit Abstand größte und bekannteste Arbeitgeber-Bewertungsplattform im deutschsprachigen Raum. Für die EHS als Arbeitgeber ist kununu ein wertvoller Feedback-Kanal. Mitarbeitende können dort zum einen einzelne Aspekte des täglichen Arbeitsalltags bewerten (z. B. die Work-Life-Balance oder das Führungsverhalten), aber auch den Bewerbungsprozess und die Unternehmenskultur. Außerdem besteht die Möglichkeit, sein eigenes Gehalt anonym zu veröffentlichen, um Bewerberinnen und Bewerbern eine Orientierung zu bieten. > > >



> > > Bewertungen auf kununu werden anonym gespeichert. Die Ergebnisse sind sowohl in XING als auch bei den Stellenanzeigen von „Google for jobs“ integriert. „Für Bewerberinnen und Bewerber schafft das Transparenz und liefert gesammelte Informationen über den potenziellen Arbeitgeber im Bewerbungsprozess“, erklärt Sophie Huber. Aktuell empfehlen 82 Prozent der Bewertenden die EHS als Arbeitgeber weiter. Auf kununu sind alle Einrichtungsstandorte der EHS hinterlegt und die Verantwortlichen des Referats Personalmanagement kommentieren die Bewertungen von Mitarbeitenden sowie Bewerberinnen und Bewerbern. Die EHS hat von kununu bereits die Auszeichnungen „Open Company“ und „Top Company“ erhalten. Dies sind Auszeichnungen für die Anzahl der Bewertungen allgemein und die Anzahl der positiven Bewertungen der EHS.

Sie sind Mitarbeitende der EHS oder haben Sie sich bei uns beworben? Wir freuen uns auch über Ihre Bewertung.

Kollegenfinder

Ganz analog und unabhängig vom Recruiting in sozialen Netzwerken funktioniert unser Kollegenfinder. Das Mitarbeiterempfehlungspro-

Sie sind Mitarbeitende der EHS oder haben sich bei uns beworben? Wir freuen uns auch über Ihre Bewertung.

gramm ist ein weiteres Instrument der Personalgewinnung. Mitarbeitende werden aufgefordert, in ihrem privaten Umfeld Kolleginnen und Kollegen für die EHS zu werben. Bei erfolgreicher Bewerbung über diesen Weg erhält der jeweilige empfehlende Mitarbeitende eine Prämie in Höhe von 100 Euro. „Erhebungen zeigen, dass ein persönlicher Kontakt zwischen Mitarbeitenden und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Chance erhöht, dass die jeweiligen neuen Kolleginnen und Kollegen dann auch wirklich in die EHS und zur Stelle passen – das Programm ist damit ein sehr zielgenaues Instrument“, beschreibt Andreas Schenk, Referent im Personalmanagement den Mehrwert des Programms. Seit Mai 2019 wurden Dank des Kollegenfinders

Stell dir vor, dein Arbeitgeber braucht deine Unterstützung.

Sie arbeiten gerne für die EHS?
Sie kennen jemanden, der gut zu uns passen würde?

Stellen Sie uns Ihren neuen Kollegen vor und wird er eingestellt, erhalten Sie einen Finderlohn im Wert von 100 Euro*.

Senden Sie den Namen des Bewerbers an bewerbung@ev-heimstiftung.de oder melden ihn schriftlich bei Ihrer Haus- bzw. Regionaldirektion.

 EHS empfehlen >>>  Empfehlung schriftlich melden >>>  Neuer Kollege wird eingestellt >>>  Finderlohn erhalten

*Brutto-Betrag (Wird nach Vertragsunterzeichnung des empfohlenen Kollegen ausgezahlt.)



Evangelische Heimstiftung
Gute Pflege.

bereits 147 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt. „Immer wieder gibt es besondere Aktionen, aber grundsätzlich ist der Kollegenfinder über eine Dienstvereinbarung geregelt und das Programm damit dauerhaft aktiv.“

Aktuelle Kampagnen der EHS verbinden alle Recruitingkanäle. So steht das Jahr 2020 im Zeichen der Ausbildung: Die Kampagne richtet sich an junge und erfahrene Menschen, die sich eine Ausbildung in der Pflege vorstellen können. Das Ziel war, 2020 mindestens 250 Auszubildende für die dreijährige Pflegeausbildung oder die einjährige Ausbildung zum Altenpflegehelfer bei der EHS zu gewinnen und die EHS damit sowohl als Ausbilder noch bekannter zu machen als auch das Image als Arbeitgeber zu stärken.

Die Kampagne richtet sich an Schulabgänger von Gymnasien, Real-, Haupt- und Gesamtschulen aber auch an ältere Menschen, die umschulen

möchten oder den Wiedereinstieg in den Beruf suchen. Angesprochen werden außerdem so genannte Meinungsmacher, wie Eltern, Familie und Freunde sowie Lehrende, die für potenzielle Auszubildende wichtige Bezugspersonen sind. Unter dem Motto „Stell dir vor, es gibt einen Ausbilder nach deinen Vorstellungen“ bewirbt die Kampagne den Pflegeberuf und ganz besonders die Ausbildung bei der EHS: Für jeden Auszubildenden, der 2020 bei der EHS anfängt, pflanzen wir außerdem gemeinsam einen Baum – für gute Pflege, auch für unser Klima. Beworben wurde die Kampagne unter anderem auf XING, kununu, Facebook und Instagram sowie mit einem Werbespot bei dem Musikstreamingdienst Spotify. Bis September 2020 wurden etwa 300 Azubi-Verträge für das Jahr 2020 bei der EHS unterzeichnet.

Stell dir vor, du
kannst dir bei deinem
Ausbilder sicher sein.

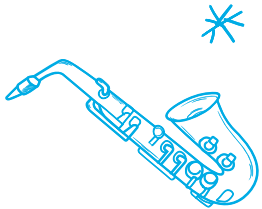
#GutePflegeAusbildung





Gute Pflege.

Gute Führung



Wie die EHS ihr
Führungskonzept
gemeinsam mit
den Mitarbeitenden
entwickelt.



Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf gute Führung.“ Diese Aussage von Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider war Startpunkt eines neuen Agenda-Projekts, das im Sommer 2020 gestartet ist und zum Ziel hat, ein eigenes Führungskonzept für die Evangelische Heimstiftung zu entwickeln. Das Konzept soll Führungsgrundsätze beinhalten aber auch fachliche und soziale Kompetenzen benennen sowie Aufgaben festlegen, die zu einer guten Führung bei der EHS gehören. Und: Es soll nicht nur Führungskräfte ansprechen, sondern auch alle anderen Mitarbeitenden der Evangelischen Heimstiftung gleichermaßen.

Doch wie kommt man zu solch einem Führungskonzept? Die Literatur hat dazu zahlreiche Antworten, es gibt viele Studien und noch mehr Ergebnisse dazu, was gute Führung bedeutet. Für die EHS stand aber von Anfang an fest: Gute Führung entsteht im Unternehmen. Und deshalb muss auch das Führungskonzept nicht aus Büchern entstehen, sondern aus der Reihe der Mitarbeitenden heraus entwickelt werden, muss ihre Meinungen und Vorstellungen widerspiegeln.

Nur dann passt es zur DNA der EHS, zum Leitbild und den Handlungsgrundsätzen – und wird von allen getragen.

Wie ein Führungskonzept entsteht

Deshalb wurden im August, September und Oktober mehrere Gespräche und Umfragen durchgeführt, um möglichst viele Mitarbeitende aus allen Tätigkeitsbereichen und Ebenen der Evangelischen Heimstiftung zu beteiligen. Insgesamt acht Fokusgruppen durften sich dazu austauschen, und zwar aus folgenden Bereichen: Konzernmitarbeitervertretung, Konvent, Leitungskräfte, Pflegekräfte, Alltagsbegleitungen, Mitarbeitende aus Küche, Hauswirtschaft, Technik und Verwaltung und aus der Zentrale. Die größte Gruppe waren dabei die Gute-Pflege-Teams vor Ort, also Mitarbeitende aus Pflege und Alltagsbegleitung aus den 145 Einrichtungen der EHS – und zwar sowohl stationär als auch ambulant. Es gab auch ein Gruppengespräch in der Geschäftsführungskonferenz sowie Interviews mit externen Coaches, die seit vielen Jahren bei der EHS im Einsatz sind. Zusätzlich >>>

„Ganz bunte Luftballons arbeiten zusammen. Das ist die Vielfältigkeit der Menschen im Team. Ziel der Führung ist, dass Vielfalt erhalten bleibt, aber auch ein Zusammenspiel entsteht und man aufgefangen wird.“



„Gute Führung braucht Struktur. Überlegte Spielzüge, überlegtes Handeln sind wichtig.“

> > > wurde eine Online-Umfrage gestartet, um allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre Einschätzung zur guten Führung abzugeben.

Was die Mitarbeitenden als gute Führung verstehen

Die Resonanz ist beeindruckend: Fast dreihundert Mitarbeitende haben sich an den verschiedenen Formaten beteiligt und die Frage: „Was ist gute Führung für mich?“ beantwortet. Und so unterschiedlich die Perspektiven waren, inhaltlich herrscht in vielen Punkten Konsens. Einige ausgewählte Ergebnisse:

- Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und eine Vorreiterrolle. Sie tragen aber nicht die alleinige Verantwortung für gute Pflege, sondern zusammen mit ihrem Team.
- Führungskräfte müssen Vertrauen schaffen, aber auch abgeben können.
- Zeitnehmen für Mitarbeitende gehört zu guter Führung dazu.
- Kommunikation hat eine Schlüsselrolle, gute Führungskräfte informieren und hören zu.
- Gute Führung braucht eine positive Fehlerkultur. Jeder Mensch muss Fehler machen dürfen, die Führungskräfte müssen aber auch die Reißleine ziehen, wenn aus Fehlern langfristig nicht gelernt wird.
- Gute Führungskräfte brauchen Mut zu Entscheidungen, weil sie den Rahmen vorgeben, in denen gute Pflege möglich wird.

Diese und viele weitere Ergebnisse aus den Studien fließen nun in das Führungskonzept der EHS ein, das bis Mitte 2021 entstehen soll. Anschließend möchte die Geschäftsführung alle Führungskräfte schulen, damit das gesamte Leitungsteam der EHS nach den gleichen Grundsätzen guter Führung agiert und dem Anspruch eines jeden Einzelnen an guter Führung gerecht wird. Denn schließlich gilt: Gute Pflege – Gute Führung.

Dr. Alexandra Heizereder



„Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf gute Führung.“

Bernhard Schneider,
Hauptgeschäftsführer



Pro-Pflegereform.

Daumen hoch, Jens Spahn

„Mit seinem aktuellen Vorstoß macht Bundesgesundheitsminister Jens Spahn deutlich, dass Finanzspritzen und Corona-prämien keine langfristigen Lösungen bieten ...“

„...und er zeigt auch, dass der gesellschaftliche Druck, die davongaloppierenden Eigenanteile zu begrenzen, wohl doch zu hoch war – auch für den Bundesminister. Nun packt Spahn die dringend notwendige Finanz- und Strukturreform an“, sagt Bernhard Schneider.

Die Initiative Pro-Pflegereform hat im September einen Stufenplan zur Umsetzung des Paradigmenwechsels vorgelegt. Sie stammt aus den beiden Gutachten zur Alternativen Ausgestaltung der Pflegeversicherung, die der Bremer Gesundheitsexperte Professor Heinz Rothgang 2017 und 2019 im Auftrag der Initiative erstellt hat. Spahns Vorschlag dockt am Konzept der Initiative an und nimmt förmlich die ersten zwei Stufen des Konzepts auf einmal: „Wenn in dieser Legislaturperiode bereits der Deckel von 700 Euro Eigenanteil und die Karenzzeit von 36 Monaten eingezogen werden, dann werden die entscheidenden Voraussetzungen dafür geschaffen, um zwei wichtige Reformschritte umzusetzen“, sagt Schneider. Das sind die Realisierung des Personalbemessungssystems und eine bundesweit bessere Bezahlung der Pflegekräfte. Denn wenn die Pflegekassen verpflichtet sind, pflegebedingte Aufwendungen oberhalb eines bestimmten Deckels zu bezahlen, können Pflegekräfte überall anständig vergütet werden. Mit diesem

Sockel-Spitze-Tausch können auch die zusätzlichen Stellenanteile für Betreuungs- und Pflegekräfte wieder im System einer einheitlichen Personalbemessung refinanziert und der überbordende Bürokratismus überwunden werden. Das bestätigen auch die Ergebnisse des aktuellen Altenpflegebarometers, denn die Praktiker fordern eine umfassende Finanz- und Strukturreform der Pflegeversicherung: Jeder zweite >>>



Professor Rothgang,
Gutachter der Initiative
Pro-Pflegereform
(stilisiertes Portrait)

> > > Befragte gab an, das Rothgang-Gutachten zu kennen und 61 Prozent finden die Umsetzung des Reformkonzepts wünschenswert. Neun von zehn Führungskräften befürworten zudem explizit die Verlagerung der Behandlungspflege in die Krankenkasse, sieben von zehn den Sockel-Spitze-Tausch und zwei Drittel den Sektorenabbau.

Der 5-Stufenplan der Initiative Pro-Pflegereform

1. Stufe: Zusätzliche Assistenzkräfte einstellen

Der Bundesgesundheitsminister hat mit dem Pflegeversorgungsgesetz 20.000 Pflegehelferstellen für die Pflegeheime zugesagt. Die Assistenzkräfte sollen von der Pflegekasse direkt finanziert werden, sodass die Eigenanteile für die Heimbewohnerinnen und -bewohner deswegen nicht ansteigen. Die Umsetzung ist aber ein bürokratischer Kraftakt, weil die Stellen außerhalb der bestehenden Personalschlüssel zusätzlich nachgewiesen und abgerechnet werden müssen. Um die Stellen möglichst schnell besetzen zu können, muss das Verfahren deutlich vereinfacht werden.

2. Stufe: Personalbemessungssystem einführen

Die im Auftrag der Bunderegierung durchgeführte Studie zur bedarfsorientierten Personalbemessung in den Pflegeheimen kommt zu dem Ergebnis, dass deutlich mehr Personal im Bereich der qualifizierten Assistenzkräfte notwendig ist. Mit dem wissenschaftlich fundierten Verfahren werden je Qualifikationsniveau und Pflegegrad Personalschlüssel definiert, die ab 2021 in einem verbindlichen bundesweiten Roadmap-Prozess zügig umgesetzt werden sollen.

„Der Vorstoß zeigt, dass die Politik endlich die Bereitschaft und den Mut zum Paradigmenwechsel gefunden hat.“

Bernhard Schneider,
Hauptgeschäftsführer



3. Stufe: Eigenanteile deckeln

Die deutliche Verbesserung der Personalsituation in den Pflegeheimen würde zu einer weiteren Erhöhung der pflegebedingten Eigenanteile führen und viele Bewohnerinnen, Bewohner und Angehörige überfordern. Deshalb ist mit Einführung des Personalbemessungssystems auch eine Finanzreform der Pflegeversicherung unbedingt notwendig. Die Vorschläge der Initiative Pro-Pflegereform zum „Sockel-Spitze-Tausch“ werden in die von Jens Spahn angekündigte Pflege-reform aufgenommen. Demnach sollen die Eigenanteile für den pflegebedingten Aufwand für die Dauer von drei Jahren auf 700 Euro gedeckelt werden. Zusätzlich sollen die Länder einen Investitionskostenzuschuss von monatlich 100 Euro bezahlen. Diese Reformschritte müssen in 2021 umgesetzt werden.

4. Stufe: Neues Finanzierungskonzept für die Pflegeversicherung

Mit den ersten Reformstufen ist es jedoch nicht getan, denn die Pflegeversicherung muss langfristig fit gemacht werden. Dazu gehört zunächst die Finanzierung für die medizinische Behandlungspflege im Pflegeheim durch die Krankenkasse. Damit würde die Ungleichbehandlung endlich beendet und die Pflegebedürftigen in Pflegeheimen würden finanziell weiter entlastet. Dieser Schritt ebnet den Weg in eine einfache Finanzierungsstruktur mit den drei Bausteinen „Care“ (Pflege und Betreuung durch die Pflegekasse); „Cure“ (Behandlungspflege, Rehabilitation und ärztliche Leistungen durch die Krankenkasse) und „Eigenanteil“ (Hotelkosten wie Miete, Verpflegung und Unterkunft).

5. Stufe: Welt ohne Sektoren

Langfristig muss es gelingen, die künstliche Trennung der Pflege in einen ambulanten und stationären Sektor zu überwinden. Pflege muss unabhängig vom Wohnort und nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen organisiert und finanziert werden. Dazu macht das Reformgutachten der Initiative Pro-Pflegereform konkrete Vorschläge, zum Beispiel mit einem Drei-Instanzen-Modell und dem Pflegegeld 2.0.

Einige Fragen bleiben offen, etwa: Wie hoch wird der Eigenanteil sein? Wann wird die Deckelung umgesetzt und wie wird sie finanziert? Brauchen wir übergangsweise länderspezifische Regelungen? Denn für manche Bundesländer bringt die Deckelung auf 700 Euro im Monat kaum oder gar keine Verbesserung. Dennoch: „Die Richtung stimmt und der Vorstoß zeigt, dass die Politik endlich die Bereitschaft und den Mut zum Paradigmenwechsel gefunden hat“, kommentiert

Schneider. Nun sind auch die Spitzenverbände und die Träger bundesweit gefragt, in die Diskussion zu gehen und für die notwendigen Kurskorrekturen, aber auch für den nötigen Rückenwind zu sorgen. „Vielleicht ist das die politische Lehre aus der Coronakrise, dass wir uns nicht nur einiges werden verzeihen müssen, sondern dass wir nur gemeinsam die großen Dinge bewegen können.“

Bernhard Schneider

Pflege *pro* reform

Der 5-Stufenplan der Initiative
Pro-Pflegereform in Stichworten

1. Stufe

Zusätzliche
Assistenzkräfte
einstellen

2. Stufe

Personalbemes-
sungssystem
einführen

3. Stufe

Eigenanteile
deckeln

4. Stufe

Neues Finanzierungs-
konzept für die
Pflegeversicherung

5. Stufe

Welt ohne Sektoren

Der Freundeskreis...

Im Gespräch mit dem Vorsitzenden Gerhard Gasser



Seit 2014 haben Sie den Vorsitz des Freundeskreis der Evangelischen Heimstiftung e.V. inne. Wie kam es zu diesem Engagement?

2012 erreichte mich die Frage unseres Aufsichtsratsvorsitzenden Helmut Mäule, ob ich nicht den stellvertretenden Vorsitz beim Freundeskreis übernehmen könnte und ich habe gerne zugesagt. Nach dem Ausscheiden von Albert Thiele wurde ich dann 2014 zum Vorsitzenden.

Allein in den letzten sechs Jahren konnte der Freundeskreis dank zahlreicher Spenden fast 100 Projekte finanziell unterstützen. Gab es darunter ein ganz persönliches Lieblingsprojekt?

In diesem Jahr bin ich ganz besonders stolz auf unsere 30 Tablets, die wir während der Corona-Krise den Bewohnerinnen und Bewohnern zur Kommunikation mit ihren Angehörigen und Liebsten zur Verfügung stellen konnten. Gefreut hat mich dabei, dass wir dieses Projekt schon sehr früh und schnell umgesetzt haben.

Mein wiederkehrendes Lieblingsprojekt ist die seit 2013 alle zwei Jahre stattfindende Auslobung des Ehrenamtspreises. Hier unterstützen wir innovative Ideen, nachhaltige Ehrenamtsmodelle und langfristiges Engagement mit einem Preisgeld von 3.000 Euro. Mit diesem Preis konnten wir 2019 drei Projekte fördern, die ich unbedingt erwähnen möchte: Das „Generationen-Projekt 15/75“ aus dem Haus am Enzpark in Bietigheim-Bissingen, den „Tanz in den Mai“ im Robert-Breuning-Stift und den „Laufenden Seniorenbus“ des Vereins Lichtblick vom Haus Rheinblick in Nußloch. Zudem dürften wir den langjährigen ehrenamtlichen Einsatz von Ursula Hedderich (Eduard-Mörrike-Haus in Bad Mergentheim) und Micheline Garniere (Haus am Marktplatz in Kappelrodeck) mit einem Sonderpreis bedenken. Die Berichterstattung und vor allem die Vorstellung der Projekte am Ehrenamtstag sorgt auch immer wieder für sehr viel

Resonanz und positive Nachahmer. Wichtig bei der Förderung dieser Projekte ist uns immer wieder der Austausch zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern, dem Quartier und der Gemeinde und den hauptamtlichen Mitarbeitenden. Fast vergessen hätte ich auch die 25 Herzenswünsche, die wir für die Bewohnerinnen und Bewohner in unserem Jubiläumsjahr 2018 (25 Jahre) realisieren konnten.

Welche Aufgaben und Herausforderungen sehen Sie für den Freundeskreis in den kommenden Jahren?

Wir wollen weiterhin das Engagement der Menschen in der Evangelischen Heimstiftung würdigen und stärken – und hoffentlich viele dafür begeistern, sich auch einzubringen getreu unserem Motto: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“

In den letzten Jahren sehe ich leider einen stetigen Rückgang unserer Spendeneinnahmen. Hier würde ich mich, gerade auch jetzt kurz vor Weihnachten, über jeden noch so kleinen Beitrag freuen, damit wir auch weiterhin unsere Bewohnerinnen und Bewohner, gerade in dieser schwierigen Zeit, erfreuen können.

>>> Weitere Informationen:
www.ev-heimstiftung.de/freundeskreis



...und seine Projekte.

● An diesen über 30 Standorten der EHS hat der Freundeskreis in den letzten Jahren bereits Projekte unterstützt.

● Weitere Standorte der EHS



Projekte des Freundeskreises

- Clown im Pflegeheim
- Hochbeet
- Soundanlage
- Symposium für Ehrenamtliche
- Tablets
- Ausflug für Ehrenamtliche
- Vee-Harfen
- Bildergalerie
- Buchprojekt Seelenapotheke
- Ehrenamstag
- Begegnungskräutergarten
- Offenes Atelier
- Theaterprojekt
- Rikscha
- Wii-Bewegungsspiele
- Boulebahn
- Sinnesgarten
- Vortrag Humor am Lebensende
- Fortbildung Demenz für Ehrenamtliche
- Barfußpark
- Bewegungstherapie
- E-Piano
- Aquarium
- Duftgarten
- Sonnensegel
- Liederbuch
- Flügel
- Ergometer
- Fortbildungen

Weitere Informationen zum Freundeskreis und den Möglichkeiten zur Spende:

www.ev-heimstiftung.de/freundeskreis

Wir bauen für Sie.

Spatenstich Herzog-Christoph-Residenz

19 Pflegewohnungen
2 ambulant betreute
Wohngemeinschaften
10 Mio. Investition

Auf dem Stuttgarter Killesberg entsteht die sechste Einrichtung der Evangelischen Heimstiftung in der Landeshauptstadt und die zweite

Wohnen*PLUS*-Residenz. So nennt die EHS ihre eigene, ambulante Alternative zum klassischen, stationären Pflegeheim. 19 Pflegewohnungen mit *ALADIEN*, zwei betreute Wohngemeinschaften und die direkte Anbindung an die Mobilen Dienste stehen nach Fertigstellung zur Verfügung. Auch die Christophkirche wird im Zuge der Bauarbeiten von der EHS saniert. Den symbolischen Spatenstich feiern die Gesamtkirchengemeinde, die Stadt Stuttgart und die EHS gemeinsam.



+++ Laufende Bauprojekte: Pflegewohnhaus Alte Feuerwache Hambrücken – Amalien-Residenz Hochdorf –

„Ich verabschiede mich nach 17 Jahren der Verantwortung für den Bereich Bau bei der Evangelischen Heimstiftung mit Stolz und Freude in den Ruhestand.“

Ralf Oldendorf



Seit 1984 war Ralf Oldendorf in unterschiedlichen Funktionen Teil der EHS-Familie. Im Gespräch haben wir bereits in der Ausgabe

1/2020 der Guten Pflege gemeinsam auf 36 bewegte Jahre zurückgeblickt.

Eröffnung Residenz Ingersheim

- 32** Pflegewohnungen mit *ALADIEN*
- 1** Tagespflege
- 1** Wohnertreff
- 1** zweigruppige Kindertagesstätte
- 1** Begegnungsstätte der Gemeinde
- 9,5 Mio.** Investition



Die Residenz wird nach dem Wohnen*PLUS*-Konzept betrieben und bietet pflegebedürftigen Menschen hohe Versorgungssicherheit, gesellschaftliche Teilhabe und so mehr Lebensqualität – im ambulanten statt im stationären Setting.

Konkret besteht die Residenz aus 32 Pflegewohnungen mit *ALADIEN*, einer Tagespflege für 15 Gäste, einem Wohnertreff, einer zwei-

gruppigen Kindertagesstätte, einer Begegnungsstätte der Gemeinde und der direkten Anbindung an die Mobilen Dienste. Rund zehn Millionen Euro hat die EHS in die Residenz investiert. Die Deutsche Fernsehlotterie unterstützt den Bau der Tagespflege mit einer Förderung von 300.000 Euro.

Aktion Umweltpflege.

Gemeinsam Zukunft gestalten



Die EHS ist stark, bunt und vielfältig. Gemeinschaft und Zusammenhalt, Wissen und Können, Umweltschutz und Nachhaltigkeit gewährleisten unter anderem eine gute Pflege und Betreuung. Gerade deshalb soll jede und jeder, der gemeinsam mit uns den ersten Schritt ins Berufsleben begonnen hat, die Chance und Möglichkeit haben, eine Gute-(Pflege-)Ausbildung bei der EHS, dem größten diakonischen Pflegeunternehmen in Baden-Württemberg, zu machen und dabei auch noch bei der aktiven Gestaltung einer lebenswerten und gerechten Zukunft teilzuhaben.

Es geht um unser gutes Klima

Für die EHS steht fest, dass es zu ihrem diakonischen Selbstverständnis gehört, einen aktiven Beitrag zum Umwelt-, Klima- und Artenschutz sowie zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft zu leisten. Denn sie möchte nicht nur qualitativ hochwertige Dienstleistungen und innovative Produkte anbieten, sondern auch für eine Gute-(Pflege-)Ausbildung im Sinne der UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030: Sustainable Development Goals) sorgen. Gutes (Betriebs-)Klima gehört für die EHS zur Guten-(Pflege-)Ausbildung.

Die EHS krepelt die Ärmel hoch – für ihre Auszubildenden und für uns alle!

Ziel der Aktion „Umweltpflege“ ist es, einen Baum für jede neue Auszubildende und jeden neuen Auszubildenden zu pflanzen. Denn die EHS hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Umwelt- und (Betriebs-)Klimaschutz kontinuierlich voranzutreiben. Bäume zu pflanzen, unterstützt genau diese Absicht. Der Gesichtspunkt des aktiven Umwelt- und Klimaschutzes geht einher mit den Werten und Grundpfeilern der EHS: diakonisch, innovativ und professionell.

Einfach genial – gutes Klima durch Bäume

Warum Bäume? Für uns in der EHS sind sie eine wesentliche Voraussetzung für Lebensqualität, Wohlergehen, Glück und Gesundheit der Menschen. Bäume übernehmen eine Vielzahl von lebenswichtigen Aufgaben. Sie bieten Lebens- und Rückzugsraum für viele Tiere, spenden Schatten an sonnigen und heißen Tagen, verdunsten beträchtliche Mengen an Wasser und kühlen so die unmittelbare Umgebung, sind Teil des lokalen Wasserkreislaufs und wirken sich günstig auf den Erholungs- und Freizeitwert des Ortes aus.

Bäume haben darüber hinaus einen weiteren Effekt: Sie sind auch sehr nützlich für den Klimaschutz. Denn Bäume stellen viel Sauerstoff her und geben diesen an die Atmosphäre ab. Diesen Sauerstoff brauchen Menschen und Tiere zum Leben. Allein ein ausgewachsener Baum produziert im Durchschnitt so viel Sauerstoff wie zehn Menschen zum Atmen brauchen. Bäume verbrauchen dabei zusätzlich das schädliche Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂), verringern dadurch die CO₂-



Konzentration in der Luft und sind wichtige CO₂-Speicher. Im Durchschnitt bindet ein Baum in etwa 10 bis 15 kg CO₂ pro Jahr. Bäume binden dieses klimaschädliches CO₂ über einen langen Zeitraum in Rinde und Holz. Fazit: Neue Bäume helfen uns Menschen, den globalen Temperaturanstieg zu begrenzen und die Risiken des Klimawandels zu reduzieren. Jede Baumpflanzung ist somit ein Beitrag zum aktiven Umwelt- und Klimaschutz.

Aber die Aktion „Umweltpflege“ geht weiter: „Als Mitglied im Aktionsbündnis ‚Bürgerwäldle Giengen‘ unterstützt die EHS gemeinsam mit der Stadt Giengen an der Brenz und der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald (SDW) den Gedanken eines ‚Bürgerwäldle Giengen‘ und wird sich dort im nächsten Frühjahr mit über 250 Bäumen beteiligen“, berichtet Suchaneck. Und auch in der Gemeinde Neuried (Baden) unterstützt die EHS ein Aufforstungsprogramm mit weiteren 50 Bäumen.

Gemeinsam sind wir stärker – die EHS pflanzt Bäume in guter Kooperation

Die EHS hat mit tatkräftiger Unterstützung der Evangelische Pfarreistiftung (Stiftungsforstverwaltung) einen Eichen-Hainbuchenwald im Forstgebiet bei Michelbach im Landkreis Schwäbisch Gmünd gepflanzt. „Die professionelle Pflanzung der insgesamt über 450 Bäume fand bereits im Frühjahr 2020 statt. Die Aufforstungskosten für diesen ersten EHS-Azubi-Wald hat die EHS vollständig übernommen. Die Evangelische Pfarreistiftung hat ihr Knowhow und die entsprechende Forstfläche zur Verfügung gestellt. Ganz herzlichen Dank“, erläutert Martin Suchaneck aus dem Referat Markt und Umwelt.

EHS-Symbolbaum als Zeichen der Wertschätzung und Verbundenheit

Auch im Garten der Zentrale der EHS in Stuttgart wird gepflanzt: Als Zeichen der Wertschätzung, Freude und Verbundenheit pflanzte Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider gemeinsam mit Umweltminister Franz Untersteller, der Geschäftsführerin der Stiftung Naturschutzfonds Baden-Württemberg Stephanie Rebsch, dem NABU-Landesvorsitzenden Johannes Enssle, der Azubi-Vertreterin Annika Pissarek und dem EHS-Umweltreferent Martin Suchaneck im Oktober den EHS-Symbolbaum, eine heimische Vogelkirsche.

Martin Suchaneck

„Die Aufforstungskosten für diesen ersten EHS-Azubi-Wald hat die EHS vollständig übernommen.“

Roland Stiebler.

— Gefragt

Nach 33 Jahren EHS geht Roland Stiebler, Prokurist für Personal und Recht, zum Ende dieses Jahres in den Ruhestand. Im Gute-Pflege-Interview zieht er Bilanz.

Beginnen wir mit einem Resümee: Ihre Zeit bei der EHS in einem Satz?

Die Zeit in der EHS war eine sehr wertvolle, die im Flug vergangen ist.

Wenn Sie an Ihre ersten Begegnungen mit der EHS zurückdenken – woran erinnern Sie sich als Erstes?

Als ich 1987, gerade mit dem zweiten Staatsexamen in der Tasche, zum ersten Mal in die damalige Hauptverwaltung kam, habe ich das alles als etwas verstaubt empfunden und alle Leute waren so alt – oder ich ziemlich jung. Der damalige Hauptgeschäftsführer Albrecht Teichmann suchte jemanden zur juristischen Unterstützung und stellte mich als Personal- und Rechtsreferent ein. Insgesamt waren wir damals etwa 20 Verwaltungsmitarbeiter.

Was hätten Sie damals, im Jahr 1987 geantwortet, wenn Ihnen jemand erzählt hätte, was alles passieren würde?

Das hätte ich mir wirklich nicht vorstellen können. Meine Idee war damals, zunächst für den Berufs-



einstieg ein paar Jahre zu bleiben und dann weiterzusehen. Ich hatte aber in den letzten 33 Jahren niemals das Bedürfnis zu gehen. Ich habe keinen einzigen Tag in dieser Zeit bereut. Das liegt zum einen an den Kolleginnen und Kollegen, an meinen Mitarbeitenden und auch an den Führungskräften. Es war immer eine Basis des Vertrauens und der guten Zusammenarbeit da, nach der man meiner Einschätzung nach in anderen Unternehmen lange suchen muss. Ich wurde nie gezwungen, mich oder auch das Recht zu verbiegen und das kommt nicht oft vor. Ich hatte bei allen meinen Vorgesetzten ein offenes Ohr. Die Arbeit war immer interessant und konstruktiv. Das gilt auch für den Kreis der Kolleginnen und Kollegen: Wenn man sich auch



„Die Zeit in der EHS war eine sehr wertvolle, die im Flug vergangen ist.“

einmal einen Fauxpas leisten kann, ohne dass direkt mit dem Finger auf einen gezeigt wird, dann zeugt das von Vertrauen und das macht es aus.

In 33 Jahren ist viel passiert, die EHS ist zu einem Unternehmen mit über 9.000 Mitarbeitenden gewachsen. Was war in Ihrem Fachbereich die größte Veränderung?

Ich denke, da gibt es zwei große Punkte. Zum einen sind da unsere AVR, also die Arbeitsvertragsrichtlinien. Sie orientierten sich sehr lange an dem Bundesangestelltentarif. Dieser ging dann in den TVöD über und diesen wollten wir nicht übernehmen. Wir haben es geschafft, dass die AVR in mehrere Bücher aufgespalten wurden und wir die „AVR Diakonie Deutschland“ übernehmen konnten. Das Wichtigste an diesem dritten Weg ist für mich, dass wir selbst, gemeinsam mit den Mitarbeitenden, unser Arbeitsrecht gestalten. Das wäre beim TVöD nicht der Fall.

Ein weiteres Highlight war die Einführung der Pflegeversicherung 1994. Der erste Pflegeheimvertrag, der in der Bundesrepublik abgeschlossen wurde, kam damals von uns und darauf bin ich stolz.

Was war Ihre größte Herausforderung?

Herausforderungen haben wir jeden Tag. Und das ist das Interessante. Morgens ins Büro zu kommen und noch nicht zu wissen was passiert. Natürlich macht es nicht nur Spaß, meist die Probleme auf den Tisch zu bekommen und nicht die schönen Dinge. Aber das bringt die Profession mit sich und ich habe in all den Jahren keinen Tag bereut.

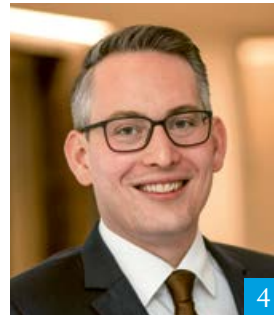
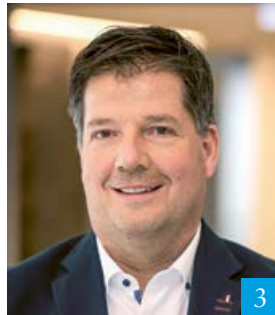
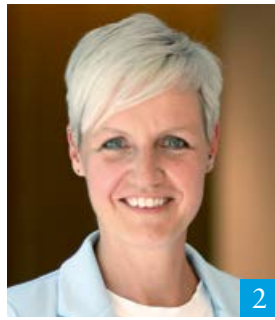
Was wünschen Sie sich für die EHS – und speziell für Ihren Bereich – in zehn Jahren?

In meinem Bereich speziell wünsche ich mir, dass die Dinge vereinfacht werden. Wir haben viel zu viele Regeln. Und wir tun unseres dazu, dass das nicht aufhört. Regeln haben schwere Nachteile: sie sind nicht auf jeden Fall zutreffend und wenn sie falsch angewendet werden, entsteht Schaden. Zu viele Regeln bergen außerdem immer die Gefahr, dass nur noch ausschließlich nach ihnen gearbeitet und zu wenig über den spezifischen Fall nachgedacht wird.

Der EHS insgesamt und den Verantwortlichen wünsche ich die Fähigkeit, sich Zeit zu nehmen, innezuhalten, zu prüfen und wenn notwendig Veränderungen vorzunehmen. Geduld ist an der ein oder anderen Stelle angebracht. Dann weisen sich die Dinge. Allerdings nur, wenn man auch vorwärtsgeht. Ansonsten: Die letzten 30 Jahre sind gut gelaufen, es wurden kluge Entscheidungen getroffen und ich muss ehrlich sagen, ich hätte Fehler gemacht, wenn ich anstelle der Geschäftsführung entschieden hätte. Ich hätte mich zum Beispiel vermutlich nicht auf die Kleinpflegeheime eingelassen.

Woran werden Sie besonders gerne zurückdenken?

Besonders gern werde ich an meine Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitenden denken. Ich habe immer mit allen gerne zusammengearbeitet, mich wohl und willkommen gefühlt. In über 30 Jahren habe ich nie erlebt, ein Problem anzusprechen und keine Unterstützung zu bekommen. Das finde ich etwas wirklich Schönes.



Unsere neuen Führungskräfte in der Zentrale:

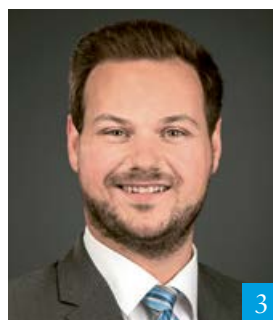
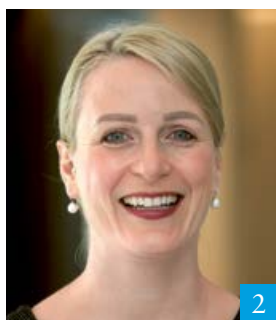
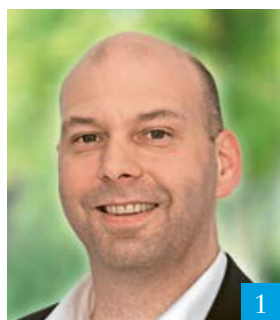
(1) September 2020: Mirjam Weisserth,
Prokuristin Organisation und
Prozesse

(2) Oktober 2020: Sarah Setzer,
Regionaldirektorin Heilbronn

(3) März 2020: Uwe Stark,
Leiter des Referats IT Infrastruktur
und Betrieb

(4) April 2020: Christoph Müller,
Leiter des Referats Recht





Unsere neuen Führungskräfte in unseren Einrichtungen:

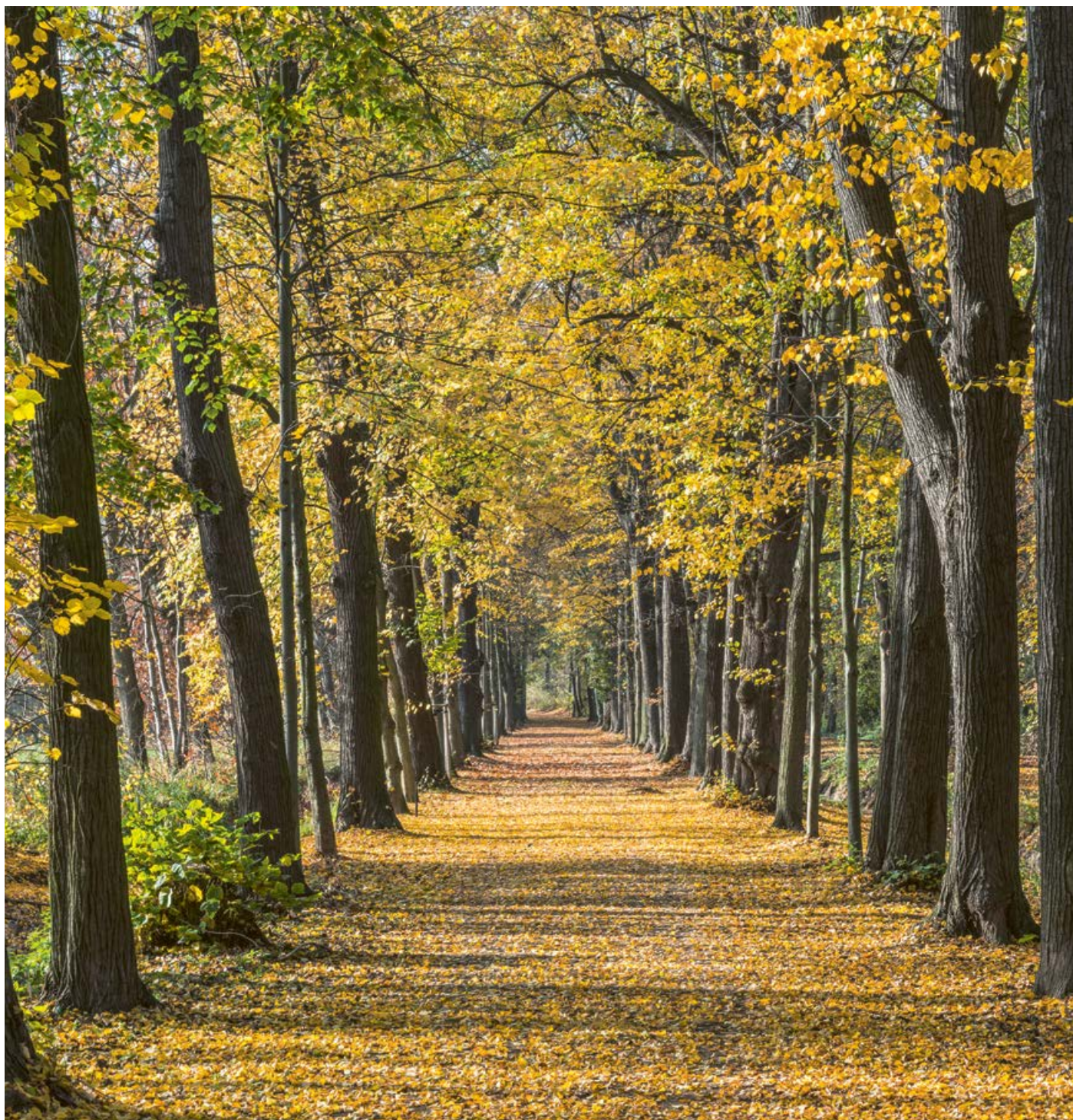
- (1) Dezember 2019: Udo Hennberg, Bereichsleitung Werkstatt für behinderte Menschen, Stephanuswerk Isny
- (2) Januar 2020: Diana Falkenstein, Hausdirektorin Königin-Olga-Residenz, Stuttgart
- (3) Februar 2020: Timo Katolla, Hausdirektor Haus an der Teck, Dettingen
- (4) April 2020: Mareike Franzel, Hausdirektorin Haus am Bürgergarten, Walheim
- (5) Juni 2020: Sebastian Landwehr, Hausdirektor Eduard-Mörke-Haus, Bad Mergentheim
- (6) Juli 2020: Anja Fuchs, Hausdirektorin Pflegezentrum Gerstetten
- (7) Juli 2020: Bianca Menden, Hausdirektorin Geriatrium Dornstadt



Selbstbestimmung.



Das Recht auf assistierten Suizid



Mit dem Sterbehilfe-Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 26. Februar 2020 ist das Verbot der „geschäftsmäßigen Förderung der Selbsttötung“ in Paragraf 217 des Strafgesetzbuches aufgehoben. Das legalisiert Vereine, Sterbehilfe anzubieten. Es ist davon auszugehen, dass Mitarbeitende vermehrt mit dem Wunsch konfrontiert werden, Menschen zu begleiten, die die Option des assistierten Suizids für sich in Betracht ziehen. Die Evangelische Heimstiftung hat in einem Positionspapier Richtlinien und Hilfestellungen zu rechtlichen, ethischen und praktischen Gesichtspunkten zusammengetragen. Die Orientierungshilfe ist vom Ziel getragen, Suizidhilfe als organisierte Dienstleistung durch trägerweite palliative Versorgungs- und Begleitungsangebote bedeutungslos zu machen.

„Ich mag nicht mehr!“, „Ich möchte sterben!“, „Ich wäre froh, es wäre endlich vorbei!“. Jede dieser Äußerungen formuliert den Sterbewunsch anders. Oft sind die Worte nicht eindeutig, mit denen ein Mensch seine existenzielle Not im Moment ausdrückt. Da geht es ums Hinhören. Sind es Ängste, Einsamkeits- und Sinnlosigkeitsgefühle, Schmerzen, Atemnot, Erstickungsangst? Ist es die zunehmende Pflegebedürftigkeit, Therapiemüdigkeit und die Vorstellung, eine Last für andere zu sein? Welchen Weg die Gedankengänge nehmen werden, ist im Moment der Erstäußerung selten entschieden. Der gedachte „letzte Ausweg“ im Sinne des assistierten Suizids ist – Erfahrung und Statistik zufolge – eher selten. Unsicherheit und die Suche nach Wegbegleitern sind häufig Beweggründe.

„Wir besprechen Sterbewünsche offen und ohne Wertung“, heißt es im Positionspapier der Evangelischen Heimstiftung. Im Vordergrund steht das Bemühen, Menschen in existenziellen Grenzsituationen zu verstehen. Sie so zu begleiten, dass sie ermutigt und befähigt werden, herauszufinden, was sie selber eigentlich wollen. Die Frage, wann es Zeit sein könnte, sein Leben zu beschließen, kann letztlich nur individuell beantwortet werden. Jedes Postulieren von Kriterien, die für alle zu gelten haben, wäre anmaßend. Vielmehr geht es darum, in einer offenen und geduldrigen Gesprächskultur eine subjektiv angemessene Antwort zu finden und diesen autonomen Willen klar zu kommunizieren.

„Selbstbestimmung ist für alle Menschen, die wir betreuen, ein wichtiges Gut.“

Selbstbestimmtes Sterben

Dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zufolge soll jeder Mensch das Recht und die Freiheit haben, am Ort seiner Wahl in Würde zu leben und zu sterben. Zur Wahrung dieser Würde gehört das Recht, an der Ausübung der Selbstbestimmung nicht gehindert zu werden. Dies gilt unabhängig davon, welche Einstellung zum Thema „assistierter Suizid“ jeweils bei dem Träger, der Einrichtung oder dem jeweiligen Mitarbeitenden besteht.

Selbstbestimmung ist für alle Bewohnerinnen und Bewohner ein wichtiges Gut. Was aber ist Autonomie am Lebensende? Selbstbestimmung eröffnet nicht nur Gestaltungsspielraum, sie nimmt den Betroffenen auch in Pflicht. „Wie, wann und wo will ich sterben?“ Diese Fragen zu stellen und zu entscheiden bringt einen Freiheitsgewinn, aber auch eine Verantwortung mit sich, die gerade für hochbetagte Menschen in Überforderung münden kann. Selbstbestimmung geht weit über das Recht hinaus, den eigenen Todeszeitpunkt bestimmen zu können.

Das Positionspapier der Evangelischen Heimstiftung betont die Wichtigkeit, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Autonomie sich möglichst wirksam entfalten kann. Für schwierige Entscheidungsprozesse wird das bewährte Instrument der Ethischen Fallbesprechung empfohlen. Hingewiesen wird auf Gespräche zur gesundheitlichen Vorausplanung: Die Erstellung einer Patientenverfügung kann als wertvolle Möglichkeit zum Gespräch genutzt werden. Auf dem Weg zu Klarheit können Bewohnerinnen und Bewohner sich Fragen stellen wie: Habe ich mein Leben so gelebt, dass ich lebenssatt geworden bin? Kann ich in Dankbarkeit loslassen („abdanken“)? Was konkret möchte ich noch erleben? Habe ich Angst vor dem Tod oder > >



> > > Schmerzen, vor Atemnot oder anderen Leiden? Wer soll mich in den letzten Lebenstagen und Stunden begleiten? Von wem möchte ich bewusst Abschied nehmen? Ist eine seelsorgliche Begleitung für mich von Bedeutung? Wie lange sollen lebenserhaltende Maßnahmen aufrechterhalten werden? Was ergibt sich daraus für meine Entscheidung?

Assistierter Suizid und Pflege

Nicht Suizidhilfe, sondern Palliative Care gehört – nach dem Hospiz- und Palliativgesetz – zum Versorgungsauftrag in der Altenhilfe. Die Evangelische Heimstiftung versteht Suizidhilfe als Nothilfe im Einzelfall. Nämlich dann, wenn für den betreffenden Menschen jede andere zur Verfügung stehende Möglichkeit eine noch größere Belastung bedeuten würde. Dieser Fall kann aber immer nur ein Grenzfall sein. Das Positionspapier macht deutlich, dass es nicht zur Aufgabe der Pflege gehört, von sich aus Suizidhilfe anzubieten und durchzuführen. Dazu gibt das Papier eine klare Position vor und stärkt den Mitarbeitenden den Rücken.

Als Orientierung gilt: „Bleibt nach sorgfältiger Information und Abklärung ein selbstbestimmter Wunsch nach Suizidhilfe bestehen, wird der Wille des Betroffenen respektiert, auch wenn er im Widerspruch zu den eigenen Werten steht. Die Klärung der letzten Schritte erfolgt ausschließlich durch die Bewohnerin oder den Bewohner selbst. Der letzte Akt der zum Tod führenden Handlung ist in jedem Fall durch die sterbewillige Person selbst durchzuführen.“

Im Grundverständnis der Evangelischen Heimstiftung hat jeder Mensch in jeder Lebensphase einen eigenen Wert und eine eigene Würde. Im praktischen Handeln sollen die Betroffenen durch die Art von Pflege und Begleitung erleben, dass sie mit und trotz ihrer Entscheidung wertvoll um ihrer selbst willen sind. Er soll wissen, dass Leben bis zuletzt in der Einrichtung möglich ist.

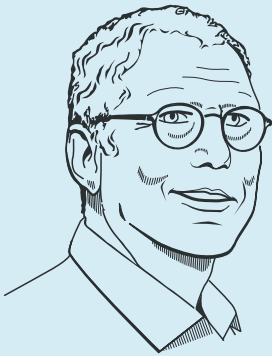
Suizidhilfe durch Palliative Care überflüssig machen

Palliative Care hat in der Evangelischen Heimstiftung einen hohen Stellenwert. Große Anstrengungen sind in den letzten Jahren unternommen worden, Mitarbeitende zu befähigen und Strukturen zu schaffen, die ein würdiges und mit möglichst wenig Schmerzen verbundenes Sterben ermöglichen. Bewohnerinnen und Bewohner dürfen darauf vertrauen, dass ihr Leiden bestmöglich gelindert wird. Eingebettet in ein Netz tragfähiger Beziehungen können sie ihren Weg trotz hochgradiger Verletzlichkeit und Abhängigkeit würdevoll zu Ende gehen. Das Zusammenspiel von Pflege, Medizin, Seelsorge, Ehrenamt und Angehörigen ist äußerst wichtig. Ein Bildungsprogramm „Palliative-Care-Profil“ ist aufgelegt. Der Umgang mit Sterbenden und Hinterbliebenen ist für alle Berufsgruppen anspruchsvoll, beim assistierten Suizid erst recht. Ziel ist, durch einen trägerweiten Ausbau von Palliative Care und Qualifizierungsangeboten eine organisierte Suizidhilfe in absehbarer Zeit bedeutungslos zu machen.

Dr. Thomas Mäule

Wie wir an der Krise wachsen.

—
(E)InSicht



Nach neun Monaten Pandemie haben wir vieles gelernt: über das Virus und wie es sich eindämmen lässt; über Besuchmanagement und Testkonzepte; aber auch über uns selbst und worauf es

wirklich ankommt. Pflegeheime zu schließen und Menschen pauschal einzusperren – das mag im März die Antwort gewesen sein. Heute wissen wir mehr. Alte Menschen haben ein Recht auf Freiheit, Selbstbestimmung und auf soziale Kontakte. Diese Rechte zu schützen gehört ebenso zu unserer Aufgabe, wie der Schutz der Gesundheit – auch und vor allem in Krisenzeiten.

Und das bedeutet auch: Wir müssen lernen zu akzeptieren, dass es eine hundertprozentige Sicherheit nicht gibt. Kein Test ist immer sicher, keine Maske und wahrscheinlich auch kein Impfstoff. Wir können und müssen die Risiken auf ein Minimum reduzieren – das machen wir durch ein vorausschauendes Krisenmanagement, durch ein Frühwarnsystem etwa durch Schnelltests, durch Hygienekonzepte und Pandemiemaßnahmen. Aber wenn wir Selbstbestimmung ermöglichen wollen, müssen wir Menschen auch das Recht

eingestehen, selbstbestimmt und eigenverantwortlich ein gewisses Risiko einzugehen.

Und noch etwas müssen wir lernen: Die Defizitorientierung, mit der auf alte Menschen geblickt wird, müssen wir überwinden, indem wir erkennen, dass sie Fähigkeiten, Erfahrungen, Wissen und Ressourcen haben. Es ist eine Frage des Respekts und der Würde anzuerkennen, dass das Alter auch schöne Seiten hat und es sogar in der tiefsten Krise helle Momente gibt. Diese Haltung hilft uns, uns von der Skandalorientierung zu verabschieden. Denn sie wird den pflegebedürftigen Menschen nicht gerecht und reduziert die vielen engagierten Mitarbeitenden auf dieses Defizit.

Wenn wir das beachten, die Grundrechte aller anerkennen, uns mit Respekt begegnen und uns darauf konzentrieren, was jeder Einzelne unserer Gemeinschaft geben kann, bietet uns diese Krise eine Chance zu wachsen. Als Gesellschaft, aber auch ganz persönlich und im Sinne des christlichen Verständnisses. Denn dann erwächst daraus Hingabe, Liebe, Respekt, Professionalität – und damit: Gute Pflege.

Bernhard Schneider

**Jeder in die Pflege investierte
Euro ist eine Investition
in die Mitmenschlichkeit
unserer alternden Gesellschaft.**



Jens Spahn

Gesundheitsminister der Bundesrepublik Deutschland