

2 | 2021

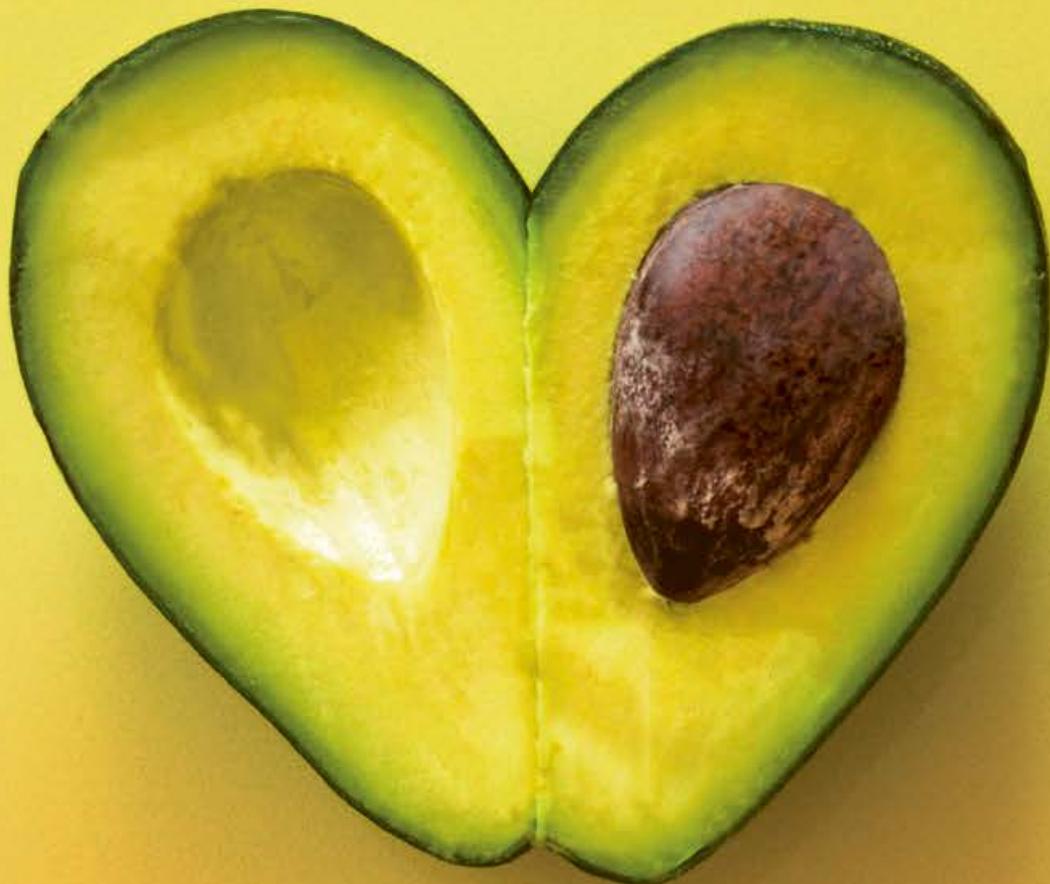
Gute Pflege

Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung

Natürlich.

—

Zeit, zu zeigen,
wer wir sind



04



Von Herzen.

Einmal Pflege, immer Pflege



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 Tatyana A. – tatak;
S. 2 (o.M.), 16-17 Anna Koldu-
nova, Nito (Kollage);
S. 12 Anna;

– iStock:
S. 14 Dilok Klaisataporn

– Lutz Härer: S. 28

– Engagement Global gGmbH:
S. 34 (u.) und S. 35 (o.)

Produktion und Druck:
Offizin Scheufele,
Druck und Medien GmbH
+ Co.KG

Nachdruck und elektronische
Verwendung nur mit schrift-
licher Genehmigung.
„Gute Pflege. Das Magazin der
Evangelischen Heimstiftung“
erscheint dreimal jährlich.
Auflage: 23.000

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.



16



18

Pflege im Fokus

- 4 | Von Herzen. Einmal Pflege, immer Pflege
- 10 | Gefragt. Pflegereform
- 12 | Geprüft. Die Qualität der Pflege
- 16 | Freude. Clownbesuch im Pflegeheim

Gleichstellung

- 18 | (K)ein Thema. Darf Gleichstellung selbstverständlich sein?
- 24 | Gefragt. Verantwortlich

28 | Kommentar – (E)InSicht

Natürlich, aber nicht selbstverständlich

29 | Personalien

Neue Führungskräfte

30 | Das sind wir

Die Jugend- und Auszubildenden-
vertretung (JAV)

32 | Bauen

34 | Grüne Pflege

Gute Zukunft gestalten

Gute Pflege. Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung.



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir alle kennen diese Dinge, hinter denen sich viel mehr verbirgt, als auf den ersten Blick zu sehen ist. Und solche, die selbstverständlich scheinen oder sein sollten, es aber ganz und gar nicht sind. „Natürlich – Zeit, zu zeigen, wer wir sind“ ist der Titel dieser Ausgabe und beschäftigt sich in den beiden Schwerpunkten genau mit diesen Aspekten.

In unserem Titelthema dreht sich alles um den Pflegeberuf. Vier Pflegefachkräfte aus dem Königin-Paulinenstift in Friedrichshafen berichten darüber, was ihren Beruf für sie ausmacht und wieso sie mit ganzem Herzen dabei sind. Außerdem hat die Gute-Pflege-Redaktion mit Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider über die aktuellen Entwicklungen zur Reform der Pflegeversicherung gesprochen und zieht eine erste Bilanz zu den neuen Qualitätsprüfungsrichtlinien in der Pflege.

Der zweite Schwerpunkt beschäftigt sich mit Frauen in verantwortlichen Positionen der EHS. Sie berichten, warum sie sich entschieden haben, Verantwortung zu übernehmen, welche Voraussetzungen notwendig sind, damit Gleichstellung gelingt und warum das eigentlich kein Thema sein sollte, aber deshalb trotzdem noch lange nicht selbstverständlich ist.

Viel Freude beim Lesen.

Ihre Gute-Pflege-Redaktion

Von Herzen.

Einmal Pflege, immer Pflege

Die Altenpflege ist für Emanuel Stocker sowie seine Kolleginnen und Kollegen eine Berufung

Vier Pflegefachkräfte aus dem Königin-Paulinenstift in Friedrichshafen. Vier Stimmen für die Altenpflege – eine Herzensangelegenheit.

„In der Altenpflege arbeiten? Das konnte ich mir für mich überhaupt nicht vorstellen.“ Zwischen diesem Satz und der heutigen Realität liegen bei Sakine Arikang eine Ausbildung zur Zahnarzt-helferin, ein Freiwilliges Soziales Jahr, eine Ausbildung zur Pflegefachkraft, verschiedene Weiterbildungen und bis heute über 20 Jahre im Königin-Paulinenstift der EHS in Friedrichshafen, gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen Emanuel Stocker, Katharina Reich und Annika Wingart.

Obwohl Sakine Arikans Schwester schon länger in der Pflege tätig und davon begeistert war, kam das für sie zunächst nicht in Frage. „Ich hatte die fast schon klischeehaften Vorurteile: Ich dachte, ich kann mich nicht um die Körperpflege alter Menschen kümmern, sie auf die Toilette begleiten – mehr wusste ich nicht über den Beruf.“ Sakine probierte vieles aus, von Praktika bis zur Ausbildung, aber nichts fühlte sich so richtig passend an. „Über ein Freiwilliges Soziales Jahr kam ich dann doch zur Pflege und bin geblieben. Ich hatte endlich gefunden, was mir gefehlt hat.“ Was das war? Eine Beziehung zu Menschen aufbauen, gebraucht werden,

gemeinsam lachen und so viel bewegen können. „Dass ich den Beruf so sehr mögen könnte, das hätte ich nie gedacht.“

Auch Emanuel Stocker hat nicht den direkten Weg in die Pflege gewählt. Nach einer Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann und dem Zivildienst führte er mehrere Jahre eine Cocktailbar. Mit 30 dann der Neustart. Alles auf Anfang. Er begann die Ausbildung zum Altenpfleger. „Ich habe bis heute nie bereut, mich getraut zu haben, noch einmal neu anzufangen und würde es immer wieder tun. Menschen zu begleiten, aber nicht nur auf einer Durchgangsstation, sondern ein Stück ihres Lebens, das letzte in diesem Fall, das erfüllt mich.“

Als Annika Wingart mit 16 Jahren ihr Praktikum im Königin-Paulinenstift antritt, ahnt sie nicht, dass sie sich dort zehn Jahre später, nach einer Weiterbildung in der jungen Intensivpflege und zwei Jahren im Haus auf der Waldau in Stuttgart, als stellvertretende Wohnbereichsleiterin wiederfinden würde – immer noch glücklich und zufrieden über diese Entscheidung. So geht es auch Katharina Reich, die als Spätaussiedlerin von Russland nach Deutschland kam, die Pflege für sich entdeckte und in Friedrichshafen bereits seit sieben Jahren einen Wohnbereich leitet.

„Die Pflege ist meine Berufung“

Von Sakine Arikans eigenen Vorurteilen ist nichts mehr übrig geblieben, sie hat sich selbst eines Besseren belehrt. „Pflege ist so viel mehr: Wir arbeiten ganzheitlich mit den Menschen, machen Behandlungspflege und Biografiearbeit bis hin zur Sterbebegleitung. Wir leisten psychologische Unterstützung und sind enge Bezugspersonen.“ „Eine Pflegefachkraft muss immer einen Schritt weiter denken und steuert alle Akteure der Pflege – von der Ärztin bis zu den Therapeuten“, ergänzt Katharina Reich.

> > >

„Menschen ein Stück ihres Lebens zu begleiten – das erfüllt mich.“

Emanuel Stocker

> > > „Bewohnerinnen und Bewohner rufen uns entgegen ‚Gott sei Dank sind Sie heute da!‘ Es ist ein Geben und Nehmen“, sagt Sakine Arikan. Unendlich viel direkte Resonanz kommt von den Bewohnerinnen und Bewohnern zurück. Dankbarkeit, Zufriedenheit und eine ganz besondere persönliche Bindung. „Ich möchte diesen Menschen, die so viel geleistet haben, jetzt am Lebensende auch etwas zurückgeben. Auch aufgrund ihrer Lebensleistung können wir heute dieses Leben führen.“

Und es geht um mehr als das Betreuen im Alter und im Sterben. Es geht um Lebensgeschichten und um Schicksale. „Wenn wir uns mit der Biografie eines Menschen beschäftigen, verstehen wir ihn so viel besser. Wir können ihn fördern und fordern – auch im Alter und in der Krankheit.“ Von einem Bewohner berichtet sie, eine ganz bestimmte Situation ist es, die ihr in Erinnerung geblieben ist. „Er litt unter starken Depressionen, wir haben uns viel mit seiner

Biografie beschäftigt und sind unter anderem darauf gestoßen, dass er Techno-Musik gerne mochte. Die haben wir ihm vorgespielt und tatsächlich, er konnte sich dabei wieder ein bisschen öffnen. Es ist das Schönste, wenn wir es schaffen, Menschen wieder zum Strahlen zu bringen.“

Warum sind es nicht diese Geschichten, die über den Beruf geschrieben werden, wo doch jede Pflegekraft unzählige davon zu berichten weiß? „Leider bestehen in der Gesellschaft zum einen stereotype Menschenbilder wer und wie Menschen sind und auszusehen haben, die in der Altenpflege arbeiten und nicht zuletzt sprechen auch viele Pflegekräfte selbst schlecht über ihren Beruf und wie so oft sind es die Unzufriedenen, die besonders laut sind. Auch, weil sich schlechte Nachrichten einfach besser verbreiten.“ Sakine Arikan gibt sich damit nicht zufrieden. In ihrem persönlichen Umfeld herrscht ein anderes Bild der Altenpflege. Sie selbst hat mit ihrer Begeisterung schon andere angesteckt und Menschen dazu bewegt, auch diesen Beruf zu ergreifen. „Ich sage: Komm doch einfach mal vorbei und schau dir an wie es wirklich ist. Denn wir haben es richtig gut. Wir arbeiten selbstständig, wir haben große Fachkompetenz, wir dürfen Ent-



„Ich beobachte, dass junge, ideenreiche Menschen in die Pflege kommen, die erkannt haben, dass es ein toller Beruf ist.“

Katharina Reich

scheidungen treffen. Wir geben Infusionen, machen Behandlungspflege, kümmern uns um die Schmerztherapie, sind da zur Sterbebegleitung und machen am Ende des Tages die Büroarbeit.“ „Kein Tag ist wie der andere. Natürlich entwickelt sich eine Routine, trotzdem weiß ich an keinem Morgen, was der Tag genau bringen wird“, berichtet auch Annika Wingart. „All diese positiven Aspekte werden nur zu wenig gesehen und deshalb ist es wichtig, dass wir darüber sprechen, wann immer es geht“, meint Sakine Arikan. „Wer nicht gerne in der Pflege arbeitet, sollte einen anderen Beruf wählen. Das sind wir den Bewohnerinnen und Bewohnern schuldig, denn sie sind hier zu Hause.“

„Herzblut sollte man schon mitbringen für den Beruf“

Geduld und Empathie, Menschen verstehen und unterstützen wollen, ein Gefühl entwickeln für kranke und pflegebedürftige Menschen und auch die Bereitschaft, sich mit den Themen Altern und Sterben auseinanderzusetzen, sehen Emanuel Stocker, Annika Wingart, Katharina Reich und Sakine Arikan als Voraussetzungen für das Arbeiten in der Altenpflege – dem besten

Beruf der Welt, wie Katharina Reich ihn nennt. Warum das nicht alle so sehen? Vielen fehlt der Bezug zur Pflege. „Das merkt man häufig an Angehörigen, die regelmäßig ihre Eltern im Pflegeheim besuchen. Sie sehen wie es ihnen dort geht und wie professionell und mit wie viel Engagement dort gearbeitet wird“, berichtet Annika Wingart. Sie seien meist überrascht und begeistert und überdenken schnell ihr Bild von der Pflege.

Alt werden, vielleicht krank sein, sich vom Leben verabschieden. Das alles sind Themen, die vielen Menschen Angst machen, mit denen sie sich nicht befassen wollen und das schließt auch automatisch den Beruf der Pflegefachkraft mit ein. „Und das ist schade, denn das Lebensende ist keine Zeit, die man stillschweigend hinter sich bringen sollte. Es ist eine Zeit, die man nutzen, genießen und ja, mit viel Leben füllen kann. In dem möglichen Rahmen.“ Das findet auch Sakine Arikan. „Wenn Altern und > > >

„Natürlich entwickelt sich eine Routine, trotzdem weiß ich nie, was der Tag genau bringen wird.“

Annika Wingart



„Wir können Menschen fördern und fordern – auch im Alter und in der Krankheit.“

Sakine Arikani

> > > Sterben keine Tabuthemen mehr sind, sondern als eine Herausforderung gesehen werden, als eine Chance, diesen Menschen, die schon so viel in ihrem Leben geleistet haben, etwas zurückzugeben und die verbleibenden Tage mit so viel Leben zu füllen wie nur möglich, dann haben wir alles richtig gemacht.“ Und dann wird sich auch das Image der Pflege verändern. Aber es braucht mehr als das, denn es kommen, ausgehend von der heutigen Situation, in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach weit mehr Pflegebedürftige nach als Pflegekräfte. Ein Imagewandel funktioniert nicht zuletzt auch durch eine der Arbeit, Verantwortung und Leistung angemessene Bezahlung, findet Emanuel Stocker. „Andere Berufe, wie zum Beispiel in der Produktion zu arbeiten, sind fast ausschließlich deshalb attraktiv, weil man dabei sehr gut verdient. Schön wäre, das könnte flächendeckend zumindest auch eines von mehreren Argumenten sein, die benannt werden, wenn es um die Arbeit in der Pflege geht – auch wenn das als alleinige Motivation natürlich nicht ausreichend ist.“

Vieles ist bereits in Bewegung. Von der Einführung der generalistischen Ausbildung bis hin zur zunehmenden fachspezifischen Weiterbildung von Pflegekräften. „Ich verbringe ja nun schon fast mein gesamtes Leben in der Altenpflege und kann beobachten, dass sich vieles weiterentwickelt. Mit der Generalistik erfährt die Pflegeausbildung einen neuen, höheren Stellenwert und ich beobachte, dass mehr und mehr junge, ideenreiche Menschen in die Pflege kommen, die erkannt haben, dass es ein toller Beruf ist, in dem man viel gestalten kann“, berichtet Katharina Reich, die bereits seit sieben Jahren einen Wohnbereich im Königin-Paulinenstift leitet. „Durch



Sakine Arikani mit einem Bewohner des Königin-Paulinenstifts

die unzähligen Begegnungen hat man so viele Möglichkeiten sich persönlich weiterzuentwickeln, aber auch die fachspezifische Qualifikation, bis hin zu ganz neuen Berufsbildern prägen aktuell die Pflege.“

„Wie in jedem Beruf gibt es auch in der Pflege nicht nur goldene Seiten, das ist klar. Mit dem Alter ist viel Angst und Unsicherheit verbunden. Das kann auch persönlich belastend sein, gerade weil Empathie eine ganz entscheidende Kompetenz in unserem Beruf ist“, so beschreibt es

Emanuel Stocker. „Aber wenn es einmal schwierig wird, dann denke ich daran, dass alle Menschen, die wir betreuen auch einmal jung waren, sich verliebt haben, Träume und Ziele verfolgt haben, so wie du und ich – eine ganze Lebensgeschichte haben. Und ich bin noch heute jeden Tag froh, dass sie Teil meiner Geschichte sind, weil ich diesen Beruf gewählt habe. Und wenn mir jemand von seinem Tag im Büro erzählt, dann nicke ich anerkennend und denke bei mir: Respekt, aber ich könnte das nicht.“



Pflegereform.

Gefragt

Reform oder Kompromiss? Im Gute-Pflege-Interview spricht Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der EHS und Sprecher der Initiative Pro-Pflegereform, über den Beschluss der Bundesregierung.

Es sah so aus als könnte die große Pflegereform kommen. Wie groß ist die Enttäuschung?

Die große Koalition hat eine große Pflegereform versprochen, mit der die strukturellen und finanziellen Probleme der Pflegeversicherung nach 25 Jahren gelöst werden sollten. Dieses Versprechen hat sie nicht gehalten. Die kleine Pflegereform bleibt weit hinter den Erwartungen und noch schlimmer, hinter den Möglichkeiten zurück und eröffnet eine weitere Pflegebaustelle.

Einen „Sockel-Spitze-Tausch“ wird es nicht geben, es soll jedoch prozentuale Entlastung geben. Wird das für eine gewisse finanzielle Entspannung sorgen?

Die Eigenanteile liegen heute schon in vielen Pflegeheimen bei über 3000 Euro im Monat, deshalb war der absolute Deckel der Eigenanteile von 700 Euro für zwei Jahre, den Jens Spahn noch im November 2020 zugesagt hatte, richtig. Der jetzt beschlossene, relative Leistungszuschlag nach frühestens einem Jahr im Pflegeheim ist ungerecht und weitgehend wirkungslos, weil nur ein kleiner Teil der Pflegebedürftigen überhaupt

etwas davon hat. Außerdem werden die Kosten in absehbarer Zeit soweit ansteigen, sodass die Eigenanteile bald wieder so hoch sind wie jetzt. Das Problem wird also nicht gelöst, sondern nur verschoben – ein fataler Fehler.

Auf welchen Ebenen können Sie weiter Druck erzeugen, dass eine grundlegende Strukturreform doch noch kommt?

Der Druck wird von der Basis kommen, und zwar schon bald und flächendeckend. Der Tariftreuegrundsatz ist ja eine gute Sache. Man kann das aber nur machen, wenn es nicht zur finanziellen Katastrophe für die Pflegebedürftigen wird.





Bernhard Schneider
bei einem TV-Interview

Genauso wird es aber kommen. Wenn der Tarifreuegrundsatz in den Pflegesätzen ankommt und in vielen Bundesländern für eine sprunghafte Erhöhung der Eigenanteile sorgt, dann werden sich auch diejenigen Politiker an den Sockel-Spitze-Tausch erinnern, die jetzt dem relativen Deckel den Vorzug gegeben haben.

Bräuchte es ein multiprofessionelles Expertengremium, das – Legislaturperioden übergreifend – den Auftrag erhält, so eine Strukturreform zu verwirklichen?

Ja, natürlich, das ist absolut notwendig. Im Prinzip braucht es eine KAP 2.0. oder eine Enquete-kommission Pflegereform. Wenn man der kleinen Pflegereform etwas Positives abgewinnen will, dann dies: Sie hat mit dem Tarifreuegrundsatz und dem Einstieg in das Personalbemessungssystem die richtigen Weichen gestellt. Jetzt muss es weitergehen: Mit einer nachhaltigen Finanzierung, dem fixen Eigenanteil durch den Sockel-Spitze-Tausch, der sektorenfreien Versorgung, in der Folge mit einem Pflegegeld 2.0 und einem Drei-Instanzen-Modell, um Leistungsbudget und Case-Management zu organisieren.

Mit welchen konkreten Schritten wird die Initiative Pro-Pflegereform nun ihre Ziele im beginnenden Bundestagswahlkampf weiterverfolgen?

Wir werden konkret alle Spitzenkandidierenden der Parteien anfragen, wie sie es mit der Pflege

halten wollen und wofür ihre Partei eintreten will. Ich bin sicher, das wird Wirkung entfalten, denn wir sind in der Initiative Pro-Pflegereform ja nicht die einzigen, die für eine große Reform kämpfen. Die Reformbausteine mit dem Sockel-Spitze-Tausch und der Welt ohne Sektoren stehen so oder ähnlich auch bei der Diakonie, der Caritas und anderen Wohlfahrtsverbänden, aber auch beim KDA, bei Pflegekassen und Sozialhilfeträgern sowie bei verschiedenen Parteien auf der Agenda. Wir alle werden nach der Bundestagswahl an einem gemeinsamen neuen Aufbruch arbeiten, mit dem es in der nächsten Legislaturperiode gelingt, die große Pflegereform zu erreichen.



Die Initiative Pro-Pflegereform setzt sich seit 2016 für den Neustart Pflege ein. Gemeinsam mit dem Bremer Gesundheitsexperten Prof. Dr. Heinz Rothgang wurden zwei Gutachten erarbeitet, die die Umsetzung dieser Reform beschreiben und die Blaupause für die Politik liefern, wie der Neustart Pflege gelingt. Die Initiative wird von 120 Pflegeunternehmen mit 1.000 Pflegeheimen und 300 Pflegediensten sowie über 60 Verbänden und Organisationen unterstützt.

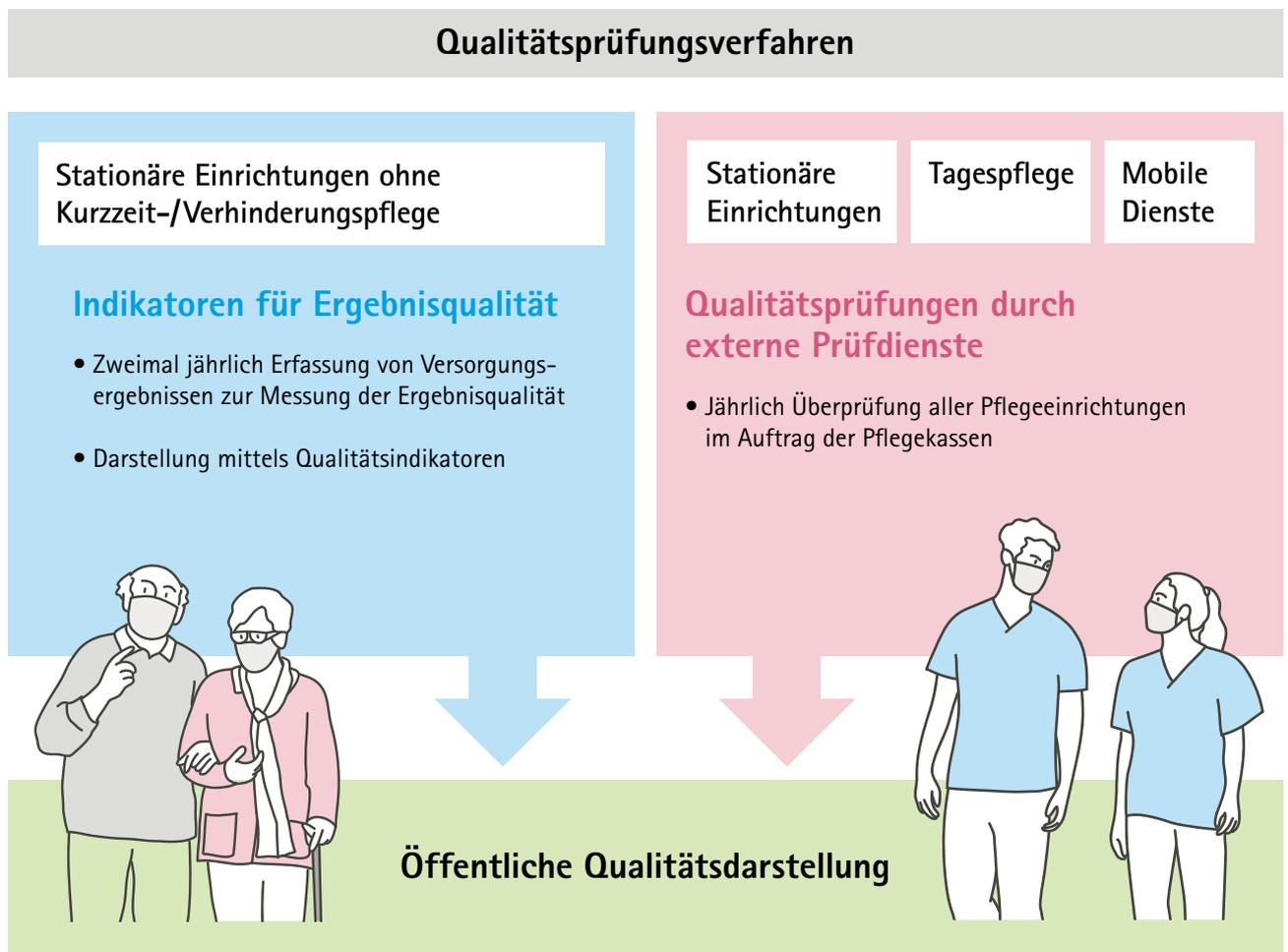
Geprüft.

Die Qualität der Pflege

Zur Überprüfung der Qualität in unseren Pflegeheimen, Mobilen Diensten und Tagespflegen gibt es ein vielschichtiges Qualitätsprüfungsverfahren. Für die stationären Einrichtungen hat sich das Verfahren bereits im November 2019 geändert, für die Tagespflegen sind die gesetzlichen Grundlagen zur Neugestaltung ab Januar 2022 bereits geschaffen und für die ambulante Pflege ist eine Reformierung aktuell im Gesetzgebungsverfahren.

Nach dem alten Verfahren wurden alle Einrichtungen, Mobilen Dienste und Tagespflegen einmal jährlich im Auftrag der Pflegekassen überprüft. Die Ergebnisse aus den bisherigen Qualitätsprüfungen wurden für die Einrichtungen und Mobilen Dienste als sogenannte „Pflegenoten“ veröffentlicht.

Das neue Qualitätsprüfungsverfahren besteht aus drei Elementen, wie die Infografik zeigt:



Das Prüfverfahren

Das erste Element ist die Messung der Ergebnisqualität mittels Qualitätsindikatoren und ist ausschließlich für die vollstationäre Dauerpflege relevant. Die Einführung dieser Qualitätsindikatoren ist die wohl größte Veränderung im Verfahren. Zweimal im Jahr erfasst jede Einrichtung dabei bestimmte Daten der Bewohnerinnen und Bewohner mittels eines 98-Fragen-Katalogs und gibt diese pseudonymisiert (also ohne Nennung von Namen) an eine zentrale, unabhängige Datenauswertungsstelle weiter. Dort werden die Fragen in 15 Indikatoren „übersetzt“. Zusammengefasst ergeben sie eine Übersicht der Ergebnisqualität einer Einrichtung. Ab Januar 2022 ist die Umsetzung dieses Elements verbindlich. Alle Einrichtungen der EHS haben bereits mindestens einmal eine solche Erhebung durchgeführt, um mit dem indikatorenbezogenen Verfahren und den neuen Anforderungen vertraut zu werden.

Auch im neuen Verfahren werden alle Einrichtungen, Mobilen Dienste und Tagespflegen in der Regel einmal jährlich im Auftrag der Pflegekassen durch die externen Prüfdienste MDK (Medizinischer Dienst der Kranken- und Pflegeversicherung) und PKV-Prüfdienst (Prüfdienst der privaten Kranken- und Pflegeversicherung) überprüft. Dies stellt das zweite Element des Qualitätsprüfungsverfahrens dar. Bestandteile der externen Prüfung sind ein Besuch und Gespräch bei den versorgten Personen (Stichprobe) sowie Einsicht in die Pflegedokumentation. Die Prüfung erfolgt mit Einverständnis der versorgten Person oder ihrer gesetzlichen Vertretung. Die Sichtweise der versorgten Personen und das Fachgespräch zwischen den Pflegekräften und den Prüfenden erfährt im neuen Verfahren eine deutliche Aufwertung.

Mit dem Ziel einer bundesweiten Vergleichbarkeit werden die Ergebnisse im Internet und durch einen Aushang in den Einrichtungen veröffentlicht. Die öffentliche Darstellung der Ergebnisse bildet damit das dritte Element des Qualitätsprüfungsverfahrens.

Die bisherigen „Pflegetoten“ werden abgelöst durch eine detaillierte Darstellung der Qualitätsindikatoren (in vollstationären Einrichtungen), Prüfergebnisse der externen Qualitätsprüfung und Informationen über die Einrichtungen, Tagespflegen und Mobilen Dienste.

Umsetzung in der EHS

Eine sogenannte Agendaprojektgruppe hat sich mit der Umsetzung des neuen stationären Qualitätsprüfungsverfahrens in der EHS befasst, um alle Beteiligten mitzunehmen. In einem ersten Schritt wurden alle Regional- und Hausdirektionen über die Veränderungen informiert. Anschließend wurden seit Juli 2019 EHS-weit rund 800 Personen im Indikatorenmodell sowie den Prüfinhalten der neuen QPR vollstationär geschult. Ziel war es, die Verzahnung bereits vorhandener interner Elemente und Strukturen sowie die Nutzung von Synergieeffekten hervorzuheben und die Fachlichkeit der Pflegefachkräfte zu stärken.

Hinsichtlich der Änderungen in den Tagespflegen sind die verantwortlichen Personen bereits in den Inhalten und Anforderungen der neuen QPR für die Tagespflegen geschult worden.

Sobald die Neugestaltung der Qualitätsprüfungen für die Mobilen Dienste verabschiedet und veröffentlicht sind, wird auch hier die Umsetzung in der EHS thematisiert und ein Schulungsangebot etabliert.

> > >

Zweimal im Jahr erfasst jede Einrichtung bestimmte Daten der Bewohnerinnen und Bewohner mittels eines 98-Fragen-Katalogs.



Vorangegangene Prozesse

Bereits in den Jahren zuvor gab es in der Pflege weitreichende Veränderungen. Ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff wurde eingeführt, aus Pflegestufen wurden Pflegegrade, das Begutachtungsinstrument zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit wurde etabliert und die Dokumentation entbürokratisiert. Verschiedene dieser bereits etablierten Elemente werden im neuen Qualitätsprüfungsverfahren „wiederverwendet“.

Bildlich gesprochen werden verschiedene Puzzleteile zusammengefügt. Bereits innerhalb der letzten Jahre vor Einführung des neuen Qualitätsprüfungsverfahrens wurden in der EHS verschiedene Entscheidungen getroffen, die sich aus heutiger Sicht, als äußerst weitreichend erwiesen haben. So ist die Anamnese in der EHS-Pflegedokumentation anhand der sechs Module des Begutachtungsinstruments strukturiert. Hierdurch besteht bereits die Basis für die Erhebung einer Vielzahl der indikatorenbezogenen Fragen. Weiter stellt die tagesstrukturierende Maßnahmenplanung das alleinige Informationsinstrument zur Durchführung der Pflege dar. Die Anforderung der QPR, dass die Maßnahmenplanung in jedem Fall schriftlich vorliegen muss, wurde somit bereits vor Einführung des neuen Qualitätsprüfungsverfahrens umgesetzt.

Erste Erfahrungen

Im Zeitraum von November 2019 bis Mai 2021 wurden 35 Einrichtungen nach den neuen Qualitätsprüfungsrichtlinien vollstationär geprüft. Für alle Beteiligten, sowohl auf der Seite der Mitarbeitenden der EHS als auch für die Prüfenden, war und ist es immer noch ein „Kennenlernen“ des neuen Systems. Die Prüfungen sind anstrengend, aber von gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Der Fokus der Prüfung liegt schwerpunktmäßig auf der individuellen, schriftlichen Maßnahmenplanung. Der fachliche Austausch auf Augenhöhe zwischen den Mitarbeitenden und den Prüfenden gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Judith Eschenhagen

Das neue Verfahren gibt den Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, ihre gute Ergebnisqualität nach außen darzustellen.

Fazit

Die Abkehr von den, seit deren Einführung diskutierten „Pflegeroten“ hin, zu einem wissenschaftlich fundierten, mehrstufigen System zur Überprüfung der Ergebnisqualität ist aus Sicht der Evangelischen Heimstiftung eine positive Entwicklung. Die Aussagekraft und tatsächliche Vergleichbarkeit von Einrichtungen mittels der neuen Darstellung bleibt abzuwarten.

Hervorzuheben ist insbesondere die fachliche Aufwertung der Pflegefachkräfte und deren

Expertise bei der Erfassung der indikatorenbezogenen Versorgungsergebnisse und beim Fachgespräch im Rahmen der externen Qualitätsprüfungen.

Das neue Verfahren gibt den Einrichtungen, Mobilen Diensten und Tagespflegen die Möglichkeit, ihre gute Ergebnisqualität nach außen darzustellen. Auch die „Wiederverwendung“ und Zusammenführung bereits etablierter Elemente hin zu einem Gesamtbild ist begrüßenswert.



Freude.

Clownbesuch im Pflegeheim

Als Clownteam „Sissi und Radschi“ bringen Iris Bihlmaier und Hans-Peter Raggi Humor, Lebensfreude, Phantasie, Musik und Spiel in den Alltag der Menschen, die in den Einrichtungen der EHS in Vaihingen und Bietigheim-Bissingen leben. Der Freundeskreis der Evangelischen Heimstiftung e. V. unterstützt das Projekt.

Einfühlsame Zuwendung und gemeinsames Lachen schaffen Begegnungen und wecken Erinnerungen an die Lebensgeschichten von Bewohnerinnen und Bewohnern – in der Gruppe oder ganz individuell im Bewohnerzimmer: „Anklopfen, „Darf ich reinkommen?“ – und schon schafft die rote Nase auf magische Art eine Nähe“, so beschreibt es Hans-Peter Raggi, wenn er ein Zimmer im Pflegeheim betritt. Er und seine Clown-Partnerin Iris Bihlmaier haben es sich zur

Aufgabe gemacht, pflegebedürftige Menschen mit Auftritten als Clown, Zauberer und Musikerin zu erfreuen.

„Die meisten Menschen reagieren sehr positiv auf unseren Besuch und sind wir mal nicht erwünscht, gehen wir einfach wieder. Oft entdecken die Bewohnerinnen und Bewohner unsere Kostüme, den mitgebrachten Puppenkinderwagen oder unsere Musikinstrumente.“ Tollpatschig muss Sissi erstmal ihre Ukulele suchen, die doch auf ihrem Rücken sitzt. So entspinnen sich kleine Geschichten in den Zimmern mit alten Liedern, Anekdoten und Zauberei. „Wenn wir wieder gehen, haben wir eine schöne Begegnung erlebt und vielleicht Erinnerungen an frühere Zeiten geweckt“, berichtet Raggi.

„Guten Tag! Dürfen wir reinkommen?“



Auch das Jahr der Pandemie konnte sie nur kurzfristig von ihren Besuchen abhalten. Bereits seit Juni 2020 sind die beiden wieder im Einsatz: „Wir waren unglaublich froh, Möglichkeiten zu finden, gerade auch in diesen Zeiten, um gemeinsam zu lachen. Mit Gesichtsvisieren, einem Meterstab und immer genügend Desinfektionsmittel parat, haben wir unsere Besuche wieder aufgenommen“, erzählt Iris Bihlmaier. Vorab zum Schnelltest, dann ging es auch schon los. „Der Abstand von 1,5 Metern musste natürlich erstmal mit dem Meterstab abgemessen werden. Ungeschickt nur, wenn der Meterstab sich nicht recht aufklappen lässt oder die Zahlen falsch herum draufstehen. Das kann bei den Clowns schon mal passieren.“

In ihrer zweijährigen Ausbildung zum Clown haben sich „Sissi und Radschi“ kennengelernt und ganz bewusst für die gemeinsame Arbeit mit älteren und pflegebedürftigen Menschen entschieden: „Wir bringen nicht nur Unterhaltung zu den Menschen – Humor hat eine große Kraft – zum Beispiel auch bei demenziellen oder depressiven Erkrankungen“, sagt Raggi. Deshalb unterstützt sie nicht nur der Freundeskreis der EHS, sondern auch die Bruker- Stiftung und die Stiftung „Humor hilft heilen“. „Bereits seit 2018 sind wir einmal wöchentlich im Haus an der Metter

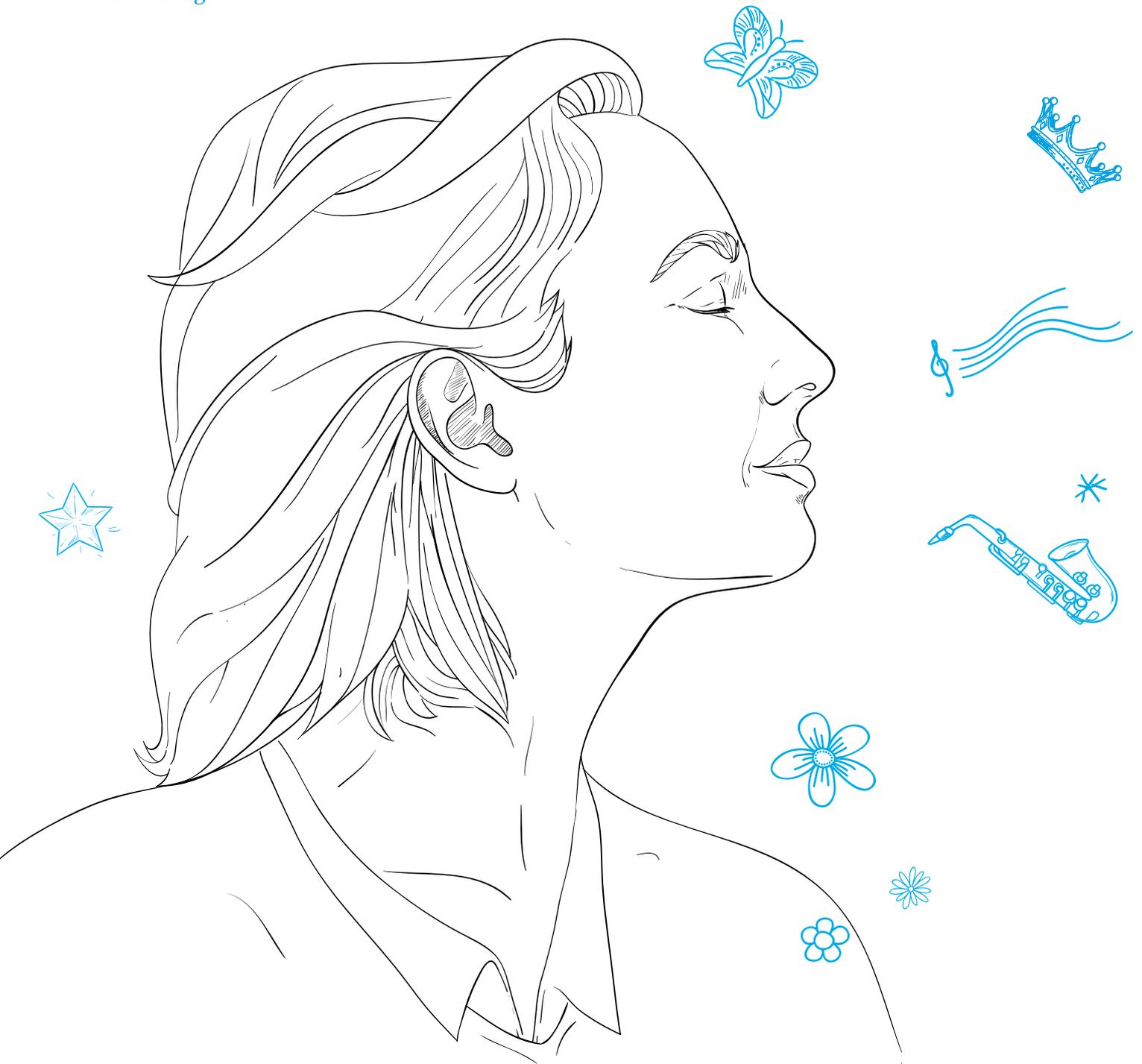
in Bietigheim-Bissingen und im Karl-Gerok-Stift in Vaihingen“, fährt Bihlmaier fort. Je nach räumlichen Gegebenheiten finden ihre Auftritte in Gemeinschaftsräumen oder in den Bewohnerzimmern statt. „Diese Vormittage sind eine große Bereicherung für unsere Bewohnerinnen und Bewohner und nicht mehr aus unserem Alltag im Pflegeheim wegzudenken, bestätigen auch die beiden Hausdirektionen Ursula Uhlig und Martin Bofinger. „Wir hoffen, dass wir auch weiterhin die Finanzierung des Projekts sicherstellen können.“

Der Freundeskreis der Evangelischen Heimstiftung e.V. unterstützt seit 1993 mit Hilfe von Spenden zahlreiche Projekte von Kundinnen, Kunden und Ehrenamtlichen der EHS. „Wir unterstützen dieses aufheiternde Projekt sehr gerne mit einem deutlichen finanziellen Beitrag. Um auch weiterhin das Engagement für Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen der EHS unterstützen zu können, sind wir allerdings auf Spenden angewiesen – wir freuen uns über jeden noch so kleinen Betrag, sagt Gerhard Gasser, Vorsitzender des Freundeskreises.



>>> Weitere Informationen zum Freundeskreis und den Möglichkeiten zur Unterstützung unter: www.ev-heimstiftung.de/freundeskreis.

>>> Sie haben auch Interesse an „Sissi und Radschi“? Mehr Informationen unter: www.radschi.de und www.clown-sissi.de



(K)ein Thema.

**Darf Gleichstellung
selbstverständlich sein?**



Spätestens seit der offiziellen Kanzlerkandidatur von Annalena Baerbock für die Grünen ist die Gleichstellungsdebatte neu entbrannt. Beginnt Gleichstellung, wenn wir sie thematisieren oder hört sie gerade dann schon wieder auf? Und welche Fragen muss sich ein Unternehmen dazu stellen?

Keines der DAX-30-Unternehmen in Deutschland erreichte 2020 einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand – zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der gemeinnützigen Stiftung AllBright. Die Evangelische Heimstiftung liegt mit 42 Prozent in der Geschäftsführungskonferenz weit über diesem Schnitt, in der Leitungskonferenz sind es sogar 63 Prozent. Woran das liegt, welches Verständnis von Zusammenarbeit und Verantwortung dem zu Grunde liegt und welche Voraussetzungen es braucht, damit Gleichstellung funktioniert, darüber hat die Gute-Pflege-Redaktion mit sieben Frauen in verantwortlichen Positionen der EHS gesprochen.

Grundvoraussetzung: Gleiche Chancen

„Dass Frauen genauso in verantwortlichen Positionen sein können wie Männer, ist meiner Wahrnehmung nach in der Evangelischen Heimstiftung klar und schlicht kein Thema.“ Diesen Eindruck hatte Hannah Walker, die heute den Geschäftsbereich Personal leitet, bereits bei ihrer ersten Begegnung mit dem Unternehmen. Der Eindruck bleibt bis heute. „Das war für mich eine Grundvoraussetzung, ohne die ich mich für einen Arbeitgeber gar nicht weitergehend interessieren würde.“ Auch Mirjam Weissert, Geschäftsbereichsleiterin für Organisation und Prozesse, teilt diesen ersten Eindruck. „Im gesamten Auftreten der EHS haben Stereotype keinen Platz, jeder und jede kann sich angesprochen fühlen.“ Beginnend mit den Stellenausschreibungen, vermittelt die EHS Neutralität und eine moderne Ausrichtung, dieser erste Eindruck setzte sich für sie im Vorstellungsgespräch fort:

In einer diversen Gruppe an Gesprächspartnerinnen und -partnern bestand kein Zweifel, dass Geschlecht, Alter und ähnliche Faktoren keine Rolle spielen: Fachkompetenz, Wertesystem und persönliche Eignung stehen im Mittelpunkt.

So beschreiben es auch Sarah Setzer, Regionaldirektorin in Heilbronn, und Pressesprecherin Dr. Alexandra Heizereder. In einem Gespräch auf Augenhöhe fühlten sie sich mit ihrer Erfahrung und Kompetenz gesehen – auch und gerade als junge Frau oder Mutter, jedoch nicht auf diese jeweilige Rolle oder Lebenssituation reduziert. „Das ist für mich eine faire Chance und diese erwarte ich. In eine andere Situation will man sich gar nicht erst freiwillig begeben“, denkt Sarah Setzer zurück.

Aktive Steuerung: Bekenntnis der Geschäftsführung

Trotzdem ist auch innerhalb der Evangelischen Heimstiftung der Frauenanteil in der Pflege und Betreuung noch höher als in der Führungsebene. „Auch bei uns ergibt sich in der Verteilung diese klassische Pyramide, in der der Anteil der Frauen mit steigender Verantwortung abnimmt, wenn auch nicht so deutlich wie anderswo. Die EHS ist sich dessen jedoch bewusst und steuert aktiv, um diese Strukturen zu durchbrechen“, sagt Hannah Walker. „Gerade in der Zentrale, aber auch konzernweit ist dafür bestimmt die Einstellung der Geschäftsführung prägend.“ Die aktive Förderung junger Frauen spielt dabei eine zentrale Rolle. Die Geschäftsführung ist davon überzeugt, dass Diversität das Team stärkt. „Wenn ich zum Beispiel, in meinem Fall als > >

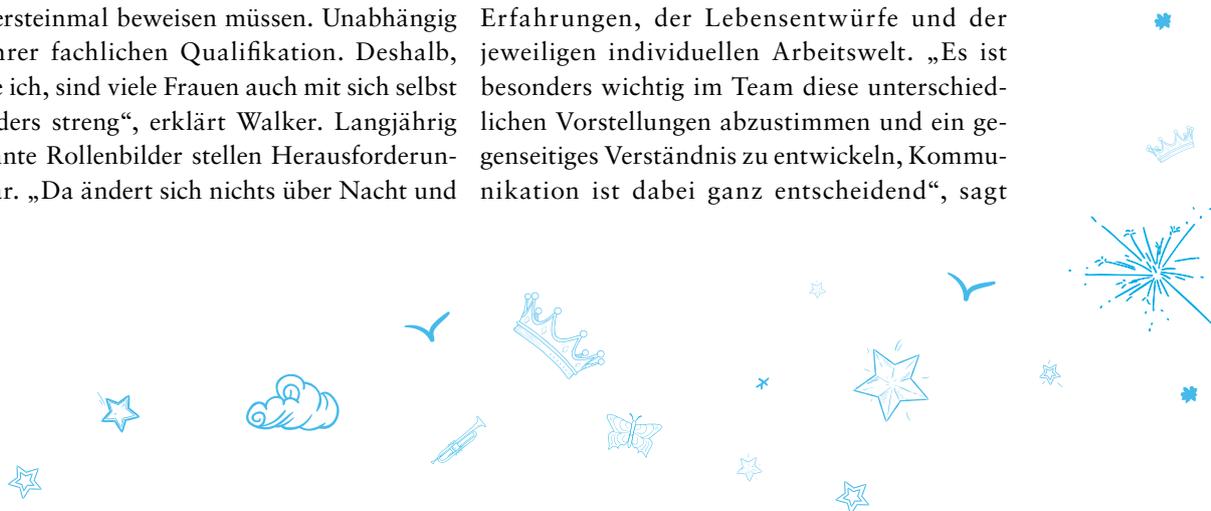
> > > Mutter, nicht in allen organisatorischen Prozessen die klassischen Wege gehe, ist damit auch ein Stück Unsicherheit verbunden. Ist mein Vorgehen in Ordnung? Wie wird das von Kolleginnen und Kollegen gesehen und bewertet? An dieser Stelle braucht es ein klares Bekenntnis der Geschäftsführung und das ist bei der EHS gegeben“, berichtet Weisserth.

„In vielen Branchen ist es noch an der Tagesordnung, dass sich Frauen in bestimmten Positionen ersteinmal beweisen müssen. Unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation. Deshalb, glaube ich, sind viele Frauen auch mit sich selbst besonders streng“, erklärt Walker. Langjährig gewohnte Rollenbilder stellen Herausforderungen dar. „Da ändert sich nichts über Nacht und

das ist auch gar nicht erforderlich. Wichtig ist an dieser Stelle, die Bereitschaft aller zur Veränderung, denn Gleichstellung ist ein Prozess, der nur von zentraler Stelle, nämlich in der Geschäftsführung angestoßen werden kann“, ist sich auch Weisserth sicher.

Unterschiedliche Lebensentwürfe und Vorstellungen

Gleichstellung ist und bleibt auch ein Thema der Erfahrungen, der Lebensentwürfe und der jeweiligen individuellen Arbeitswelt. „Es ist besonders wichtig im Team diese unterschiedlichen Vorstellungen abzustimmen und ein gegenseitiges Verständnis zu entwickeln, Kommunikation ist dabei ganz entscheidend“, sagt



Mirjam Weisserth

Mirjam Weisserth war bereits seit Abschluss ihres Studiums in verschiedenen Bereichen der Sozialbranche tätig. Besonders die Organisation und Gestaltung von Prozessen liegen ihr dabei am Herzen. Nach fünf Jahren in der Geschäftsführung eines Trägers der Jugend- und Behindertenhilfe, leitet sie seit September 2020 den Geschäftsbereich Organisation und Prozesse der EHS.



Sarah Setzer

Sarah Setzer leitet seit Juli 2020 die Region Heilbronn mit elf Einrichtungen der EHS. Als gelernte Altenpflegerin hatte sie schon früh den Wunsch die Pflege aktiv mitzugestalten. Nach ihrem Masterabschluss führte sie ihr Weg als stellvertretende Geschäftsbereichsleiterin in der ambulanten Pflege und später als Geschäftsführerin im stationären Bereich eines anderen Pflegeunternehmens schließlich zur EHS.





Dr. Alexandra Heizereder

Dr. Alexandra Heizereder arbeitete als Journalistin bei einer Tageszeitung, bevor sie an der Universität Hohenheim zunächst Kommunikationswissenschaften studierte und anschließend zum Thema strategische Stakeholderansprache promovierte. Seit 2016 ist sie Pressesprecherin bei der EHS und leitet die Stabsstelle Unternehmenskommunikation.

Alexandra Heizereder benennt dabei einen ganz entscheidenden Vorteil der EHS: Die Fokussierung auf die gemeinsamen Wertvorstellungen im Unternehmen. „Auch bei großer Diversität bleibt immer die gemeinsame Basis, die Werte, an denen wir uns orientieren und ausrichten. Und das schafft auch Freiheit und Unabhängigkeit.“ Das ist für Corinna Schiefer besonders wichtig. Sie leitet den Dreifaltigkeitshof in Ulm. „Eine vertrauensvolle Unternehmenskultur und die notwendige Transparenz ermöglichen es mir, einen gewissen persönlichen Freiraum in meiner Arbeit zu haben, in meinem Verantwortungsbereich Dinge zu gestalten – solange wir uns am gemeinsamen Ziel des Unternehmens ausrichten“, berichtet sie. „Je mehr Perspektiven in ein Unternehmen einfließen, desto besser. Solange die Zielvorstellung übereinstimmt und wir uns an den gleichen

Werten ausrichten, entsteht gemeinsam etwas Gutes“, meint auch Alexandra Heizereder. Und dann ist das auch ein Signal an alle Mitarbeitenden: Du kannst in diesem Unternehmen etwas erreichen, unabhängig von deiner Lebensphase, deinem Lebensmodell. Nichts ist ausgeschlossen. Und dieses Einbringen eigener Ideen und Perspektiven ist es auch, das Identifikation mit der Evangelischen Heimstiftung schafft. „Ich hätte niemals gedacht, dass auf meinem Auto einmal das Logo meines Arbeitgebers kleben würde“, berichtet Corinna Schiefer. „In meinen frühen Berufsjahren hatte ich noch mehr das Bedürfnis oder auch den Anspruch mich einzufügen, anzupassen, heute hat sich meine Perspektive verändert. Ich möchte einen Arbeitgeber, der zu mir passt und den habe ich in der Evangelischen Heimstiftung gefunden.“

>>>

Pia kleine Stüve

Pia kleine Stüve studierte Gesundheitswissenschaften und spezialisierte sich dabei auf Assistenzsysteme. Nachdem sie erste Erfahrungen in einer Digitalagentur gesammelt hatte, kam sie im April 2020 als Referentin zur EHS. Wenige Monate später übernahm sie im Dezember 2020 die Leitung des Referats Assistenzsysteme und Digitalisierung.





Hannah Walker

Nach ihrem BWL-Studium führte Hannah Walker ein Traineeprogramm in ihre erste Leitungsposition. Mit Erfahrungen als Personalreferentin, Gruppen- und Projektleiterin im Personalbereich kam sie 2019, zunächst in Teilzeit, als Referatsleitung des Personalmanagements zur EHS. Seit März 2021 leitet sie den Geschäftsbereich Personal.

>>>

Rahmenbedingungen schaffen

Eine faire Chance, das Bekenntnis der Geschäftsführung und die gemeinsame Arbeit an Vorstellungen und Werten sind die Grundpfeiler der Gleichstellung, in der praktischen Umsetzung kommen aber zahlreiche weitere Rahmenbedingungen zum Tragen: „Auffällig ist für mich, dass viele Frauen relativ schnell nach der Geburt ihrer Kinder in den Beruf zurückkommen. Das liegt unter anderem an unseren flexiblen Teilzeitmodellen“, berichtet Walker. Auch sie selbst machte den Einstieg als Referatsleiterin im Personalmanagement in Teilzeit. Überzeugt haben Alexandra Heizereder außerdem Führungskräfte, die fördern und fordern. „Fachlich und persönlich bestehen Bedürfnisse und es ist entscheidend, ob auf Seiten der Führungskräfte die Priorität besteht, darauf einzugehen“, sagt Weisserth. Natürlich seien auch weitere Faktoren darüber

hinaus relevant: Möglichkeiten zum Homeoffice, ein Jobticket und Lohngleichheit aufgrund der Bezahlung nach Arbeitsvertragsrichtlinien sind in der EHS selbstverständlich geworden. „Eine besondere Bedeutung hat für mich außerdem die Möglichkeit zur Gestaltung“, sagt Sarah Setzer. „Sei es im Bereich der Digitalisierung, in der Weiterbildung der Mitarbeitenden, oder dabei, gemeinsam daran zu arbeiten, das gesellschaftliche Bild der Pflege mitzuprägen und zu verändern“. Individuell auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden eingehen, das spiegelt sich in den unterschiedlichsten Bereichen, nicht zuletzt im Slogan des Employer Branding: Die EHS möchte ein Arbeitgeber nach deinen Vorstellungen sein. „Mitarbeiterzufriedenheit hat einen hohen Stellenwert, es gibt viel Feedback, man kann sich gut einordnen und reflektieren“, bestätigt auch Pia kleine Stüve, Leiterin des Referats Assistenzsysteme und Digitalisie-

Christine Mohr

Christine Mohr ist gelernte Krankenschwester und kam 2007 als Pflegefachkraft in das Johanniterstift der Evangelischen Heimstiftung. Als Wohnbereichsleitung wechselte sie dann in das Albrecht-Teichmann-Stift und leitet heute das Haus am Aspacher Tor in Backnang.





Corinna Schiefer

Corinna Schiefer studierte zunächst Germanistik und Kunstgeschichte. Anschließend arbeitete sie für eine Bundestagsabgeordnete, leitete den Bereich Öffentlichkeitsarbeit in einer Werbeagentur und sammelte Erfahrungen bei einem privaten Pflegeheimbetreiber. Das Traineeprogramm führte sie 2012 schließlich zur EHS, wo sie heute den Dreifaltigkeitshof in Ulm leitet.

„Weniger anpassen, mehr nach dem suchen, was zu einem passt.“

Corinna Schiefer

zung. Diesen Umgang schätzt auch Christine Mohr, Hausdirektorin im Haus am Aspacher Tor in Backnang. Verantwortung hatte sie als gelernte Krankenschwester schon immer. Einmal eine Leitungsfunktion zu übernehmen, konnte sie sich jedoch lange Zeit nicht vorstellen. Doch die EHS hat sie überzeugt: „Der Mensch steht hier im Mittelpunkt, ob es um die Menschen geht, die wir betreuen, oder die Mitarbeitenden. Das wird von der Geschäftsführung vorgelebt und ich erlebe es auch in meinem direkten Umfeld immer wieder“, sagt sie. Unter diesen Voraussetzungen konnte sie sich vorstellen eine Einrichtungsleitung zu übernehmen. „Auf diesem Weg habe ich mich immer von meinen eigenen Führungskräften begleitet, gefördert und wertgeschätzt gefühlt.“

Auf eigene Stärke vertrauen

Nicht zuletzt ist für das Gelingen von Gleichstellung auch das Selbstbild von Frauen entscheidend, findet Mirjam Weisserth. „Wir sollten viel mehr auf unsere Stärke vertrauen und uns nicht von alten Rollenbildern einschüchtern lassen, sondern aus eigenem Antrieb gemeinsam gestalten und verändern“, ist ihr Wunsch. Diese Stärke und das Vertrauen kommen wiederum aus dem Umfeld, das hat auch Pia kleine Stüve erlebt: „Mir wurde nach wenigen Monaten bei der EHS und nach kurzer Zeit im Berufsleben die Refratsleitung anvertraut und so vermittelt: Wir sind sicher, dass Sie das können und uns liegt viel an Ihrer Fachkompetenz, auch wenn es an der ein oder anderen Erfahrung noch fehlt. Wir unterstützen Sie in der weiteren Entwicklung, denn wir sehen das Potenzial.“

In der Evangelischen Heimstiftung wird Gleichstellung nicht für selbstverständlich gehalten, sondern Ernst genommen – als Prozess und als gemeinsame Aufgabe, bis nur noch ein Satz stehen bleibt: Es ist kein Thema mehr.

Verantwortlich

Gefragt

Sandra Achilles, Vorsitzende des Aufsichtsrats, und Elke Eckardt, Geschäftsführerin der EHS, sprechen im Gute-Pflege-Interview über ihr Verständnis von Verantwortung, wie sich ihr Blick darauf verändert hat und was das für die Gleichstellung in Unternehmen bedeutet.

Frau Achilles und Frau Eckardt, Sie sind heute zwei der einflussreichsten Personen für die Evangelische Heimstiftung. Wie ist ihr beruflicher Werdegang bis hierhin verlaufen?

Achilles: Nach dem Abitur und meiner Ausbildung zur Bankkauffrau war ich unter anderem als Kreditsachbearbeiterin und Leitung der internen Revision tätig. Nach einer Weiterbildung zur Bankfach- und Bankbetriebswirtin war ich bei der Volksbank Plochingen in allen maßgeblichen Bereichen tätig, zuletzt als Personalleiterin mit Prokura und Compliance-Beauftragte, bevor ich 2004 Teil des Vorstands und 2014 Vorstandsvorsitzende wurde. Seit 2011 bin ich außerdem Mitglied im Förderverein der Evangelischen Heimstiftung und seit 2017 Mitglied des Aufsichtsrats. Im Januar 2021 habe ich nun schließlich den Vorsitz des Aufsichtsrats der EHS übernommen.

Eckardt: Nach meinem Abitur war ich für ein FSJ in Israel, danach habe ich Theologie, BWL und jüdische Studien studiert. Parallel zum Studium habe ich im Pflegeheim gearbeitet und somit

auch die Pflegepraxis kennengelernt. 1999 kam ich zur EHS und war dort seitdem in unterschiedlichsten Bereichen tätig – immer bevor eine Routine einkehren konnte, kam eigentlich schon die nächste Herausforderung. Ab 2011 habe ich den Geschäftsbereich Organisation und Prozesse geleitet und seit August 2020 bin ich nun Geschäftsführerin.

„Wer möchte eine Quotenfrau sein? Ich halte das für diskriminierend.“

Sandra Achilles

Frauen und Männer gleichermaßen in den verantwortlichsten Positionen von Unternehmen sind noch lange nicht die Regel. Was macht die EHS hier richtig und welches Selbstverständnis liegt dem zu Grunde?

Eckardt: In vielen Branchen scheint es immer noch eine Art „soziale Übung“ zu sein, abzuzählen, ob Funktionen ausgewogen besetzt sind, das ist schade. In der EHS haben wir zugegebenermaßen den Vorteil, dass Pflege überwiegend weiblich ist. Aber ohne eine aktive Personalentwicklung würde dieser Vorteil ungenutzt verstreichen. Wir fördern Kompetenzen und Potenziale unabhängig von der Frage des Geschlechts. Im Ergebnis bestätigt sich, dass Frauen und Männer gleichermaßen geeignet sind, verantwortungsvolle Positionen wahrzunehmen.

Achilles: Diese Einschätzung teile ich und nehme wahr, dass Führungspositionen in der EHS nicht mit Frauen besetzt werden, um eine Quote zu erfüllen und das ist auch gut so. Denn wer möchte eine Quotenfrau sein? Ich halte das für diskriminierend und kein gutes Instrument der Unternehmensführung. In der EHS zählen Qualifikation und Sozialkompetenz. Dieses Selbstverständnis ist meiner Ansicht nach sehr progressiv und nimmt eine Vorbildfunktion ein.

An dieser Stelle ein Blick auf den Volksbankensektor in Deutschland: zwar sind 57 Prozent aller Beschäftigten bei den Genossenschaftsbanken Frauen, auf Vorstandsebene ist das Verhältnis jedoch ein ganz anderes. Auf nur 88 Frauen kommen 1.905 Männer, das ergibt einen Anteil von 4,4 Prozent im Vorstand.

> > >



Sandra Achilles, Vorsitzende
des Aufsichtsrats der EHS

>>> **Wie kann sich das Selbstverständnis der EHS zum Thema Gleichstellung in den kommenden Jahren noch festigen?**

Achilles: Die EHS hat aus meiner Sicht bereits in der Vergangenheit dieses Selbstverständnis gelebt. Denken wir an Frau Dr. Antonie Kraut, die Gründerin der EHS. Auch heute sind viele Frauen in Führungspositionen wie beispielweise Hausdirektorinnen in den Einrichtungen. Erst vor kurzem wurden zwei Prokuristinnen bestellt. Im Aufsichtsratsgremium sind vier Frauen und auch in der Geschäftsführung ist Frau Eckardt als Frau vertreten. Ich denke, es ist weiterhin wichtig, durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen Frauen die Möglichkeit zu bieten, Führungspositionen wahrzunehmen und sie auch zu diesem Schritt zu ermutigen. Aus meiner Perspektive sehe ich die Gleichstellung bei der EHS aber bereits heute als gegeben an.

Eckardt: Wir sind da tatsächlich bereits auf einem sehr guten Weg und ich denke das liegt unter anderem auch begründet in unserer Verpflichtung als diakonischer Träger. Denn das christliche Menschenbild besagt ja eindeutig: Vor Gott sind alle Menschen gleich, Männer und Frauen. Außerdem verfestigt sich immer mehr die Erkenntnis, dass die Komplexität der Aufgaben eine Diversität in der Führung erfordert. Schon aus diesem Grund sollte das Führungsteam ein Abbild unserer Gesellschaft sein – auch im Blick auf Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung.

Ist es Aufgabe eines Unternehmens, Mitarbeitende und auch insbesondere Frauen, in einer Form zum Übernehmen von Verantwortung zu befähigen?



Elke Eckardt,
Geschäftsführerin der EHS

Achilles: Natürlich ist es die Aufgabe eines jeden Unternehmens, auch Frauen für verantwortungsvolle Tätigkeiten zu qualifizieren. Wir leben ja nicht mehr im Mittelalter. Karriere- und Entwicklungsperspektiven muss es für alle Mitarbeitenden geben, die über die erforderlichen Qualifikationen verfügen und die den Wunsch haben, eine Führungsfunktion zu übernehmen.

Eckardt: Wie Frau Achilles schon sagte, AUCH Frauen. Wie Männer, ohne Unterscheidung. Es ist notwendig, sich an dieser Stelle von Stereotypen zu lösen. Unsere Verantwortung als Unternehmen ist es, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Also Führung und die Übernahme von Verantwortung zu ermöglichen. Wichtig ist hierbei, dass die EHS moderne Rollenbilder und Familienmodelle fördert, indem sie etwa Teilzeitführung ermöglicht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Ich bin gespannt, welche Erkenntnisse wir aus dem geplanten Audit „berufundfamilie“ gewinnen und welche Impulse sich für die Weiterarbeit ergeben.

War für Sie schon immer klar, dass Sie Verantwortung übernehmen möchten?

Eckardt: Tatsächlich war es schon immer mein Wunsch in einer verantwortlichen Position zu sein, denn mein Motto ist: Nicht meckern, dass etwas nicht gut ist, sondern Verantwortung dafür tragen, dass es besser wird und die Verbesserung vorantreiben.

Achilles: Auch für mich war das schon recht früh klar. Mit Ende 20 hätte ich aber nicht gedacht, dass ich es einmal bis in den Vorstand schaffen würde. Ein so hohes Ziel hätte ich mir selbst nicht gesetzt. Als ich 2003 ganz unerwartet das Signal erhielt, als Kandidatin für den Vorstand gesehen zu werden, war ich 37 und meine Mitbewerber waren allesamt Männer. Unser ehemaliger Vorstandsvorsitzender, Klaus Steinhilber, war damals schon sehr modern eingestellt.

Welche Gegebenheiten muss ein Unternehmen mitbringen, damit man gerne Verantwortung dafür übernimmt?

Achilles: Das Unternehmen sollte seinen Beschäftigten stets mit Wertschätzung begegnen, fair, offen, ehrlich und berechenbar. Das Arbeitsklima sollte ermutigend sein. Wer immer Angst vor Fehlern hat, wird nie Verantwortung übernehmen wollen. Auch Vertrauen spielt dabei eine wichtige Rolle und Identifikation mit dem Unternehmen. Das steigert die Motivation und Einsatzbereitschaft und damit auch die Bereitschaft, Verantwortung übernehmen zu wollen. Es kommt also auf die Unternehmenskultur an und auf das Verhalten der Führungskräfte als Vorbild.

Eckardt: Und dieses Führungsverständnis muss insbesondere vier Aspekte beinhalten: Klarheit in Aufgabe und Kompetenz, Transparenz im Blick auf Erwartung und Zielsetzung, Freiheit, die Beteiligung an einer Entwicklung ermöglicht und die Kommunikation, dass aktive Gestaltung ausdrücklich erwünscht ist.

Was wissen Sie heute über Verantwortung, das Sie nicht erwartet hätten?

Eckardt: Gelernt habe ich über die Jahre insbesondere wie wichtig gute und vielfältige Vorbilder sind, um zu zeigen, dass eine Führungsaufgabe erfüllend und bereichernd sein kann.

Achilles: Verantwortung übernehmen, bringt einen selbst in seiner Persönlichkeit weiter. Man entwickelt sich, erlangt eine andere Sicht auf die Dinge und wird vielleicht auch selbstbewusster.

„Gelernt habe ich über die Jahre insbesondere wie wichtig gute und vielfältige Vorbilder sind.“

Elke Eckardt

Natürlich, aber nicht selbstverständlich.

(E)InSicht



Gleichberechtigung hat in der Evangelischen Heimstiftung Tradition.

Während andere Unternehmen um eine Haltung zu Genderfragen an der Spitze ringen, lautet die Bilanz im Vorsitz des Aufsichtsgremiums der EHS in bald

70 Jahren: Frau Antonie Kraut, Herr Kurt Ströbel, Frau Gudrun Hummel, Herr Helmut Mäule und Frau Sandra Achilles. Wir freuen uns darüber, aber es fällt unserer EHS auch nicht in den Schoß. Gelebte Vielfalt, Gleichberechtigung und Offenheit sind für uns alltäglich – aber gewiss nicht selbstverständlich. Sie sind eine bewusste Entscheidung, müssen angeboten und eingefordert werden. Für jeden und jede einzelne ist es ein Teil der eigenen Selbstverantwortung, sie im Alltag zu leben. Und für eine Arbeitgeberin wie die EHS bedeutet es, die richtigen Weichen zu stellen, damit Gleichstellung zur Normalität wird. Mit allen Konsequenzen.

Wenn wir Frauen und Männer in allen Positionen des Unternehmens haben wollen, dann müssen wir ihnen auch die Möglichkeit geben, während jeder Lebensphase zu arbeiten: Homeoffice, Teilzeit, flexibles Arbeiten, digitale Formate, Arbeitshilfen – das alles muss normal sein, auch und gerade in Führungspositionen.

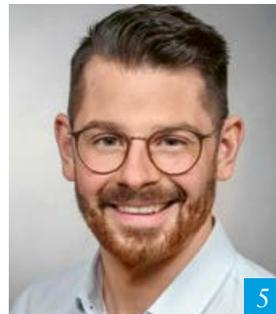
Mir ist klar, dass das nicht immer einfach ist. Nehmen wir zum Beispiel ein Mitarbeiterinnengespräch, bei dem es um eine Führungsaufgabe in Teilzeit geht und in dem auch die Rolle des männlichen Partners thematisiert wird, dessen Arbeitgeber sagt: „Teilzeit, das geht bei uns nicht“. Hier müssen beide Seiten Zugeständnisse machen. Keine Frage: Es muss schon ein bestimmtes Vertrauen bestehen, um Fragen der Familienplanung offen anzusprechen, natürlich mit dem Ziel, vorausschauend Familien- und Unternehmensinteressen zusammenzubringen.

Das ist alles andere als selbstverständlich. Aber: Es gibt Sicherheit und ist befreiend für alle Beteiligten. Wir müssen uns alle lösen von Quotendenken und der Angst, in eines der vielen Genderfettnäpfchen zu treten. Stattdessen sollten wir uns auf gemeinsame Werte besinnen. Denn die verbinden uns trotz manchmal unterschiedlicher Vorstellungen. Das gilt übrigens auch für unsere Sprache, die wir täglich untereinander und miteinander verwenden. Deshalb setzen wir bei der EHS nicht auf Gendersternchen, Binnen-Is oder andere, offensichtliche Zeichen. Wir sagen nicht „Schau her, wir sind gendergerecht!“, sondern wir machen es einfach. Mit einer neutralen Sprache, die alle Menschen anspricht. Natürlich. Aber eben nicht selbstverständlich.

Bernhard Schneider

„Vielen Dank, dass Sie diese verantwortungsvollen Aufgaben übernehmen – und Gottes Segen für Ihre Arbeit.“

Bernhard Schneider



Unsere neuen Führungskräfte:

(1) Februar 2021: Beate Jung,
Hausdirektorin, Kurt-Ströbel-Haus,
Dornstadt

(2) April 2021: Milena Grieger,
Leiterin des Referats Personal-
management, Zentrale

(3) April 2021: Jarno Noltensmeier,
Hausdirektor, Karl-Wilhelm-Doll-
Haus, Niefern-Öschelbronn

(4) Juli 2021: Melanie Lay,
Leiterin des Referats
Liegenschaften, Zentrale

(5) Juli 2021: Tilman Weißenborn,
Hausdirektor, Haus im Lenninger Tal,
Lenningen

Die JAV...



Robin Kempf,
Vorsitzender der JAV

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt, gemeinsam mit der Konzernmitarbeitervertretung (KMAV), die Interessen der 850 Auszubildenden in der Evangelischen Heimstiftung gegenüber der Geschäftsführung. „Wir bieten einen Kontakt auf Augenhöhe und die Möglichkeit, Themen unabhängig von direkten Vorgesetzten oder Kollegen und Kolleginnen zu besprechen“, sagt der konzernweite Vorsitzende der JAV Robin Kempf.

In allen Einrichtungen mit fünf oder mehr Auszubildenden ist die Gründung einer eigenen JAV möglich. Alle Auszubildenden konzernweit können auch auf Robin Kempf zukommen. Er ist Auszubildender im dritten Lehrjahr im Seniorenzentrum am Turm in Hirschberg. Außerdem absolviert er berufsbegleitend sein Studium der Gerontologie. „Wir in der JAV sind ansprechbar bei Problemen, helfen Lösungen zu finden und fördern die Gemeinschaft und die Mitbestimmung der Auszubildenden im Unternehmen.“

Robin Kempf steht zu allen Themen, die die Ausbildung betreffen, in engem Austausch mit Ilka Steck, der Vorsitzenden der Konzernmitarbeitervertretung. „Wir treffen uns mindestens einmal jährlich mit allen JAVen der Einrichtungen, um Forderungen vonseiten der Auszubildenden an die Geschäftsführung zu erarbeiten. Solche Themen waren in den letzten Jahren beispielsweise „Das kleine Abc der Ausbildung“, eine Broschüre zum Einstieg in die EHS, oder die Prämie bei Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung“, berichtet Kempf.

„Die JAV ist eine tolle Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen und die Ausbildung in der EHS aktiv mitzugestalten. Deshalb möchte ich an dieser Stelle gerne auch noch einmal bei allen Auszubildenden dafür werben, sich einzubringen und in der JAV mitzuarbeiten!“

...und ihre Standorte.

- Einrichtungen mit JAV
- Weitere Standorte der EHS



Die JAV und KMAV sind erreichbar unter:
jav@ev-heimstiftung.de
kma@ev-heimstiftung.de

Wir bauen für Sie.

Eröffnung Karl-Wilhelm-Doll-Haus

- 45** Pflegeplätze
- 12** Betreute Wohnungen
- 2** Innenhöfe

In der Ortsmitte von Niefern-Öschelbronn hat am 1. Mai das Karl-Wilhelm-Doll-Haus der Evangelischen Heimstiftung seinen Betrieb aufgenommen. Die moderne Einrichtung bietet Pflegeplätze für 45 Menschen in drei Wohngruppen in geräumigen Einzelzimmern mit barrierefreiem Bad sowie 14 Betreute Wohnungen, die bereits über den Bauträger FWD Hausbau vermarktet worden sind. „Wir freuen uns, Niefern-Öschelbronn als jüngsten Standort in die EHS-Familie aufzunehmen und das Angebot an professioneller Pflege und Betreuung im Enzkreis dadurch auszuweiten“, sagt Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung. Für die EHS ist das Karl-Wilhelm-Doll-Haus nach dem Haus Talblick und dem Fachpflegeheim Engelsbrand die dritte Einrichtung im Enzkreis.

Zwei Innenhöfe machen die Einrichtung zur grünen Oase im Stadtkern. „Außerdem lädt unser großer Balkon im ersten Obergeschoss mit



Blick über die Dächer von Niefern zum Verweilen ein. Arztpraxen, Friseure und andere Geschäfte des täglichen Bedarfs sind in wenigen Minuten fußläufig zu erreichen“, beschreibt Hausdirektor Jarno Noltensmeier. Gottesdienste können die Bewohnerinnen und Bewohner in der benachbarten Marienkirche besuchen, für Andachten, Feste und Feiern steht ein großer Begegnungsraum im Erdgeschoss zur Verfügung. Benannt ist die Einrichtung übrigens nach dem Theologen und ehemaligen Prälaten der Evangelischen Landeskirche Baden Karl Wilhelm Doll, geboren einen Steinwurf von der Einrichtung entfernt, in der Nieferenburg.

+++ Neubauprojekte 2021: Herzog-Christoph-Residenz, Stuttgart – Residenz Besigheim – Wolfgang-Wanning-Stift, Winnenden

„Ich wünsche unseren beiden neuen Einrichtungen einen guten Start. Herzlich willkommen in der EHS-Familie!“

Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der EHS



Eröffnung Pflegewohnhaus Alte Feuerwache

45 Pflegeplätze
7 Betreute Wohnungen
3 Wohngruppen

Das moderne Pflegeheim mitten im Ort mit 45 Einzelzimmern in drei Wohngruppen und sieben Betreuten Wohnungen wurde unabhängig von der Coronakrise im Zeitplan fertiggestellt. „Das Projekt in Hambrücken ist ein ganz Besonderes für uns“, sagt Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider, „denn gerade in der Coronakrise hat sich gezeigt, wie wichtig gute Pflege ist“. Dass

man hier während des Lockdowns im Zeitplan bleiben konnte, sei ein gutes Zeichen. Dem schließt sich Bürgermeister Dr. Marc Wagner an und gratuliert zur Eröffnung: „Wir freuen uns über das neue Angebot und hoffen, dass sich das Haus bald mit Leben füllt“.

Im Rahmen des Landessanierungsprogramms „Ortsmitte II – Alte Feuerwache“ wurde in Hambrücken auch ein stationäres Pflegeheim geplant. Die Evangelische Heimstiftung entschied den dafür ausgerufenen, städtebaulichen Wettbewerb für sich und investierte insgesamt etwa neun Millionen Euro in das Projekt.



+++ Weitere laufende Bauprojekte: Wohnstift Hansegrisreute, Heidenheim – Johanniterstift, Plochingen – Fachpflegeheim Dornstadt – Paul-Collmer-Haus, Stuttgart – Dreifaltigkeitshof, Ulm – Haus am Stettberg, Balingen – Pflegewohnhaus Rosenfeld – Eduard-Mörrike-Haus, Bad Mergentheim – Albrecht-Teichmann-Stift, Reichenbach – Residenz Freudenstadt

Gute Zukunft gestalten.

Impulse zur Nachhaltigkeit und Klimaneutralität mit dem NABU



Nach umfangreichen klimapolitischen Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene wird auch die diakonische Gesundheits- und Sozialwirtschaft bei den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz mehr und mehr in die Pflicht genommen und zum Handeln aufgefordert. Ziel von Regelwerken, die in naher Zukunft entstehen werden, wird es sein, unternehmerisches Handeln auf die Ausgewogenheit von Umweltbelangen sowie soziale und wirtschaftliche Belange auszurichten. Dieser Entwicklung, hin zu einem Plus an Nachhaltigkeit, gutem Umweltschutz und echter Klimaneutralität kann letztlich niemand ausweichen.

Eine Frage der Zukunftsfähigkeit

Die Frage, in welchem Ausmaß die Tätigkeiten, Dienstleistungen und Produkte der EHS als nachhaltig, umweltschonend und klimaneutral gelten, wird für die Zukunftsfähigkeit von erheblicher Bedeutung sein. Denn eines ist klar: Für alle Unternehmen, die nachhaltige Entwicklung, Umwelt- und Klimaschutz nicht ernstnehmen, stehen künftig immer weniger Möglichkeiten zur Verfügung. Das Ansehen in der Öffentlichkeit

wird deutlich sinken und die Kosten dieser Unternehmen werden kontinuierlich steigen, was wiederum die Attraktivität als Dienstleister und Arbeitgeber negativ beeinflussen dürfte. Umgekehrt entstehen neue Chancen für diejenigen Unternehmen, die über ein ökologisch, sozial und wirtschaftlich ausgewogenes Leistungsangebot verfügen. Diese können sich durch eine nachhaltige Weiterentwicklung und ökologische Innovationen einen Mehrwert durch bessere und günstigere Rahmenbedingungen schaffen.

Gut zu wissen: Das Pariser Klimaabkommen

Mit dem Pariser Klimaabkommen hat sich die globale Staatengemeinschaft das verbindliche Ziel gesetzt, die weltweite Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad und möglichst auf 1,5 Grad zu begrenzen. Dies ist dringend notwendig, um die schlimmsten, unkontrollierbaren Folgen des Klimawandels, etwa durch immer häufigere Naturkatastrophen, Hitzeperioden und den Anstieg des Meeresspiegels, zu vermeiden und damit für eine bessere Zukunft für alle zu sorgen.

**ZIELE FÜR
NACHHALTIGE
ENTWICKLUNG**



Um die Pariser Klimaziele zu erreichen, ist eine Transformation fast aller Teile der Gesellschaft notwendig. Das gilt auch für die EHS als diakonisches, qualitätsbewusstes und innovatives Pflegeunternehmen. Sie spielt dabei eine herausgehobene Rolle – wie so oft. Die gute Nachricht: Die Zielsetzung von Paris ist immer noch erreichbar, wenn wir ab sofort damit beginnen, ambitionierte und gerechte Klimapolitik umzusetzen. Bewahren des Status Quo ist dabei keine Option.

UN-Agenda 2030: Global für eine „Gute Zukunft“

Die insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) aus der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung gewinnen an Bedeutung bei der Gestaltung einer verantwortungsbewussten und zukunftsorientierten Politik. Und sie richten sich an uns alle, einen konkreten Beitrag zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele zu leisten.

Gute Pflege ist Startpunkt für Veränderungen

Die EHS ist Dienstleister und Arbeitgeber rund um das Thema Pflege und Alter. Gemeinsames Ziel aller Mitarbeitenden in der EHS ist es, dass die älteren sowie pflege- und hilfsbedürftigen Menschen eine „Gute Pflege“ spüren und erleben können. Neben einem qualitätsgesicherten und bedürfnisorientierten Leistungsangebot gehören auch eine gute Aufklärung und fundierte Beratung über alle Fragen bezüglich Pflege und Betreuung zum Aufgabenportfolio. Überdies versteht die EHS sich als wichtiger Teil des Gemeinwesens und als aktiver Partner im Quartier. Mit dem Grünen Segel verfügt sie über ein eigenes Umweltmanagement und viele Erfahrungen im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes.

Gute Pflege hat auch ökologische Innovationskraft

Gute Pflege hat Zukunftspotenzial. Sie kann zu einem starken Antrieb für grüne Innovationen im Sozial- und Gesundheitsbereich werden. Wie? Professionalität, Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz müssen einfach zusammengedacht werden. Warum? Die EHS wird langfristig nur erfolgreich, innovativ und effektiv sein, wenn sie dazu beiträgt, die „grünen“ Herausforderungen der Zeit zu bewältigen und dabei als engagierter Wegbereiter voranschreitet.

E(H)S gemeinsam schaffen

Um den bereits massiven und weiterwachsenden Herausforderungen gerecht zu werden, braucht es die Entschlossenheit für Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz sowie das Engagement für gesellschaftliche Zukunftsfragen außerhalb der eigenen Profession. Sicher ist, dass die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen nur von allen Gesellschaftsakteuren gemeinsam zu lösen sind. Die EHS kann natürlich in erster Linie über ihre Tätigkeiten, Dienstleistungen und Produkte hierzu konkret etwas beisteuern. Darüber hinaus kann sie jedoch über mutige Initiativen, hohe Innovationskraft und partnerschaftliche Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren größere Wirkungen entfalten und so zu wünschenswerten Verbesserungen beitragen. Nicht zu vergessen sind die internen und externen Interessensgruppen (z.B. Mitarbeitende), ohne deren volle Unterstützung die nachhaltige, umweltschonende und klimaneutrale Transformation der EHS nicht oder nur eingeschränkt gelingt.

Martin Suchanek

>>> [Übersicht der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung unter: www.17ziele.de](http://www.17ziele.de)

**Ich habe Respekt vor
Verantwortung und sehe sie
gleichzeitig als Privileg.
Denn sie macht es möglich, ein
Unternehmen aktiv zu gestalten.**

Sandra Achilles

Vorsitzende des Aufsichtsrats der Evangelischen Heimstiftung