

3 | 2021

Gute Pflege

Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung



Eintauchen.

—

Und den Dingen
auf den Grund gehen



Gut geführt.

Vom Anspruch zur Wirklichkeit



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, S.3 (u.) Spf;
S.2 (o.r.), 20 9dreamstudio;
S.3 (o.), 18, 32
Robert Kneschke;
S.28 kmIs
– Lutz Härer: S.30

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: 22.500

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.



Personalmanagement

- 4 | Gut geführt. Vom Anspruch zur Wirklichkeit
- 10 | Gefragt. Führungskonzept
- 14 | EPMA. Gute Pflege, neue Führung

Seniorenbeauftragter

- 16 | Gefragt. Ein neuer Abschnitt

Bauen

- 19 | Unsere aktuellen Projekte

Pflege im Fokus

- 20 | Gepflegt. Die Ausbildung in unseren Einrichtungen
- 27 | Zukunft Pflege. Appell an die Ampel

30 | Kommentar – (E)InSicht

Alte und Kranke schützen:
mit der Impfpflicht

31 | Personalien

Neue Führungskräfte

32 | Das sind wir

Ambulant betreute
Wohngemeinschaften

34 | Grüne Pflege

Gutes Klima. Die EHS im Blick
von Diakonie und Politik

Gute Pflege. Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



tauchen Sie in dieser Ausgabe mit uns ein in das Führungskonzept der Evangelischen Heimstiftung. Warum gerade jetzt die richtige Zeit dafür ist und zu welchen Grundsätzen der Führung sich die Führungskräfte der EHS verpflichten wollen, beleuchten wir im Schwerpunktthema eins, unter anderem in einem Interview mit Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider. Die Gruppe der Führungskräfte wächst außerdem wieder: mit neuen Kolleginnen und Kollegen und vier neuen Einrichtungen unserer Tochtergesellschaft, den Evangelischen Pflegediensten Mannheim gGmbH (EPMA). Herzlich willkommen!

Der Schwerpunkt zwei beleuchtet einen anderen Aspekt des Eintauchens: in die generalistische Pflegeausbildung und die Weiterbildung zur Praxisanleitung. Außerdem in dieser Ausgabe: Forderungen an die Koalitionäre zur Pflegereform, die Vorstellung des neuen Seniorenbeauftragten und der Besuch des Diakoniepräsidenten Ulrich Lilie in der EHS im Rahmen seiner diesjährigen Sommerreise.

Wir wünschen Ihnen außerdem schon heute eine friedvolle und segensreiche Weihnachtszeit und danken Ihnen für Ihr Interesse an unserer Guten Pflege auch in diesem Jahr.

Viel Freude beim Lesen.

Ihre Gute-Pflege-Redaktion

Gut geführt.

Vom Anspruch
zur Wirklichkeit

 Evangelische Heimstiftung

Gute Führung. **Gute Pflege.**

Das Führungskonzept der Evangelischen Heim

Gute Führung beginnt im Kopf. Erst wenn wir uns einig sind, was gute Führung bedeutet, können wir sie im Alltag vorleben und erleben. Die EHS hat deshalb in diesem Jahr ein eigenes Führungskonzept entwickelt.

Das Konzept definiert, was gute Führung für die Evangelische Heimstiftung bedeutet, verbindlich für alle 550 Führungskräfte. Und damit auch für alle 9.300 Mitarbeitenden der EHS – denn gute Führung ist Aufgabe der Chefinnen und Chefs, aber auch jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen.

prägt“. Auch das Leitbild der EHS und relevante Literatur sind eingeflossen. Wichtig war in der Entwicklung, dass wir ein verständliches, praxisnahes und ansprechendes Konzept verfassen: damit alle Mitarbeitenden angesprochen werden, sie sich in den Zitaten authentisch wiederfinden und inhaltlich aber auch optisch überzeugt sind.

Wie ein Führungskonzept entsteht

„Gute Führung nimmt uns alle in die Verantwortung und das zeichnet uns als Evangelische Heimstiftung auch aus“, sagt Geschäftsführerin Elke Eckardt. Und weil uns gute Führung alle etwas angeht, wurde das Konzept auch aus dem Inneren des Unternehmens heraus entwickelt. Mitarbeitende aus allen Bereichen und aller Ebenen wurden daran beteiligt, in Gesprächsrunden, Miniumfragen und Interviews. „Gute Führung geht nur miteinander“, weiß auch die Vorsitzende der Konzernmitarbeitervertretung (KMAV) Ilka Steck, die von Beginn an im Projekt dabei war, „deshalb war es für uns als KMAV am wichtigsten, dass die Basis mitspricht und das Konzept

Was gute Führung bei der EHS bedeutet

„Die Wirkung eines Konzepts entscheidet sich bei der Zielgruppe“, weiß Dr. Alexandra Heizereder als Kommunikationschefin der EHS, „deshalb muss es nicht nur stringent sein, sondern auch schnell verständlich und ansprechend gestaltet“. Das Führungskonzept wurde klar strukturiert und beinhaltet zwei Dimensionen: sieben Führungsgrundsätze als übergeordnete Leitlinien für gute Führung und zehn Führungskompetenzen als konkrete, operative Eigenschaften. Grundlage für die Inhalte waren Aussagen von Mitarbeitenden, die in einer interdisziplinären Projektgruppe zu den Bausteinen des Konzepts weiterentwickelt wurden.

> > >



„Wir brauchen eine zuverlässige Chefin, aber wir müssen nicht getragen werden.“

Zitat aus einem Workshop zur Entwicklung des Führungskonzepts





> > > **Humor haben.** Wir gehen mit Freude ans Werk. Bei uns wird gutes Miteinander täglich gelebt. Das sorgt für mehr Gelassenheit, Geduld und Ausgeglichenheit im Alltag. Es gibt uns Halt und sorgt für den nötigen Zusammenhalt, auch in schwierigen Situationen. Lachen fördert die Gesundheit, spendet Trost und Seelenruhe.

Wirksamkeit erzeugen. Wir handeln nicht um unser selbst willen, sondern um eine positive Wirkung zu erzielen: für die uns anvertrauten Menschen, für die Mitarbeitenden der EHS, für die Gesellschaft und die Umwelt. Wir treffen Entscheidungen ergebnisorientiert und übernehmen Verantwortung für die Folgen unseres Handelns.

Empathie haben. Wir nehmen uns gegenseitig ernst, ohne uns zu beurteilen. Wir zeigen ein Mitgefühl, das andere stärkt statt sie zu schwächen, indem wir bereit sind, auch fremde Perspektiven einzunehmen. Wir gehen sensibel und vorurteilsfrei mit Meinungen und Ansichten anderer Menschen um. So respektieren wir die Individualität eines jeden Menschen und verstehen uns gleichzeitig als Teil eines großen Ganzen.

Vorbild sein. Wir sind uns unserer Wirkung als Vorbild bewusst und leben die Haltung vor, die wir von anderen erwarten. Wir zeigen Präsenz, nehmen aktiv am Alltag im Team teil und orientieren unser Handeln an Mut und Demut sowie Integrität und Authentizität.

Vertrauen schaffen. Wir vertrauen einander und sind loyal gegenüber der EHS und unseren gemeinsamen Zielen. Wir nehmen bewusst Verantwortung wahr und ermutigen andere zur Selbstverantwortung. Dabei streben wir keinen Perfektionismus an, sondern schaffen Verbindlichkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit durch ein konstruktives Klima und eine offene Fehlerkultur. Vertrauen geben heißt aber nicht blind zu vertrauen.

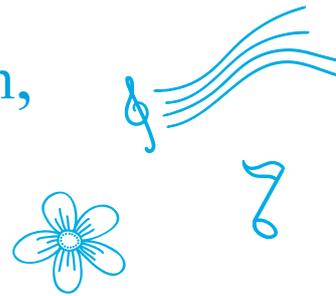
Respekt zeigen. Wir begegnen einander auf Augenhöhe und gehen offen und ehrlich miteinander um. Dafür respektieren wir die Bedürfnisse und Meinungen anderer genauso wie unsere eigenen. Und wir reflektieren unser eigenes Verhalten und das unseres Gegenübers mit dem Ziel, unsere Beziehungen weiter zu verbessern.

Neue Wege gehen. Wir wollen die Pflege weiterbringen und gehen neugierig voran. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, selbst aktiv zu werden und etwas zu bewegen, indem wir sie in Veränderungsprozesse mitnehmen. Dabei berücksichtigen wir ihr Wissen und ihre Vorstellungen und wecken ihre Kreativität und Neugierde.



„Führungskräfte sind auch nur Menschen, das heißt für mich, dass Menschlichkeit untereinander an erster Stelle steht.“

Zitat aus einem Workshop zur Entwicklung des Führungskonzepts



Im Gegensatz zu den übergeordneten, normativen Führungsgrundsätzen bewegen sich die Führungskompetenzen auf einer operativen Ebene. Sie sind praktische Werkzeuge, die geschult und gelernt werden und die sicherstellen, dass die Grundsätze im Alltag gelebt werden. Wir unterscheiden dabei zwischen sozialen und fachlichen Kompetenzen, beide sind wichtig. Prokuristin Hannah Walker betont: „Gerade die Kompetenzen müssen kontinuierlich vertieft und erweitert werden, damit gute Führung gelingt. Das machen wir mit einem stringenten Führungskräfte-training in der EHS“.

Soziale Führungskompetenzen betreffen die Beziehungsarbeit. Gemeint sind Eigenschaften und Verhaltensweisen, die den Umgang mit anderen Menschen prägen. Langfristig sind diese

Kompetenzen entscheidend dafür, wie sich Netzwerke und Teams entwickeln und wie das Arbeitsklima im Unternehmen ist. Soziale Kompetenzen sind je nach Person unterschiedlich stark ausgeprägt, sie können aber gelernt und gestärkt werden. Gerade für die EHS als diakonisches und soziales Unternehmen haben sie eine besondere Bedeutung.

Fachliche Führungskompetenzen sind ausschlaggebend dafür, definierte Ergebnisse zu erreichen.

Es geht um spezifische Managementtools, die häufig während der Ausbildung oder des Studiums erlangt werden. Doch Aufgaben und Verantwortlichkeiten ändern sich im Berufsleben und deshalb ist es notwendig, sich die richtigen Fachkenntnisse laufend anzueignen. Und auch im Sinne eines lebenslangen Lernens ist es rele- >>>



„Eine gute Führung hat Autorität und schaut dich trotzdem auf Augenhöhe an.“

Zitat aus einem Workshop zur Entwicklung des Führungskonzepts

> > > vant, fachliche Weiterbildungen für alle Mitarbeitenden anzubieten.

„Für gute Pflege brauchen wir beides, soziale und fachliche Kompetenzen“, sagt Heike Merz als Konventvorsitzende und Hausdirektorin, „denn wir müssen sowohl mit den Menschen als auch mit den Zahlen umgehen können“. Um die Inhalte des Führungskonzeptes deutlicher und erlebbarer zu machen, beinhaltet das Papier auch zahlreiche Zitate und Aussagen von Mitarbeitenden aller Ebenen. Sie wurden während der Entwicklung gesammelt und unverändert abge-

druckt, um ein möglichst authentisches Bild davon zu vermitteln, was gute Führung bei der EHS bedeutet.

Wie wir gute Führung umsetzen

Das Führungskonzept gilt für alle EHS-Mitarbeitenden. Denn ein gemeinsames Führungskonzept schafft Identifikation, klare Verhältnisse und Handlungssicherheit – aber nur, wenn es alle Mitarbeitenden kennen, annehmen und im Alltag leben. Deshalb ist das Konzept kein Papier für die Schublade, sondern wird allen Kolleginnen





„Ein Arbeitgeber kann wahrscheinlich nicht alle Vorstellungen erfüllen – aber wir als EHS können es versuchen.“

Zitat aus einem Workshop zur Entwicklung des Führungskonzepts

und Kollegen zugänglich gemacht. Besonders gefragt und in die Verantwortung genommen werden aber die etwa 550 Führungskräfte der Evangelischen Heimstiftung. Für sie gelten die Grundsätze und Kompetenzen verbindlich.

Das Führungskonzept muss erlebbar sein. Damit das gelingt, hat die EHS ein gestuftes und breit angelegtes Führungstraining entwickelt. Es beinhaltet drei Module: eine Einführungsveranstaltung und ein Führungskräfte-training zu den Grundsätzen sowie laufende, weiterführende Fortbildungen zu den Kompetenzen. Zusätzlich wurden zur Einführung des Konzepts besondere Formate für die regelmäßigen Meetings der Leitungsgremien angeboten. „Es war sehr wichtig und wertvoll, dass wir als Regionaldirektionen frühzeitig mitgenommen wurden und uns inhaltlich einbringen konnten“, erzählt Regionaldirektor Jan Mehner, der von Beginn an dabei war.

Als Einführungsveranstaltung diente die jährliche Führungskräfte-tagung im Oktober in Bad Boll. Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider stellte zunächst allen Anwesenden das Konzept vor. Anschließend gab es eine Podiums-

diskussion und Fragerunde zu den einzelnen Inhalten. Am zweiten Tag wurden alle Führungskräfte dann in acht Workshops zu den Grundsätzen geschult. „Es war wichtig, dass wir uns gemeinsam mit den Grundsätzen beschäftigen, sie verstehen und verinnerlichen“, sagt Hausdirektorin Kerstin Wulle. Ihr Kollege Johannes Miller bestätigt den Eindruck: „Wir sind ein großer und vielseitiger Träger und doch beziehen wir uns auf gemeinsame Führungsgrundsätze. Ein starkes Zeichen – das macht uns als EHS auch aus“.

Das Fazit

Gute Führung gelingt nur, wenn Beziehungen gut gepflegt werden. Dazu müssen alle Mitarbeitenden bereit sein. Das bedeutet, sich den Grundsätzen zu verpflichten und dazu beizutragen, dass sie gelebt werden. „Gute Führung gelingt dann am besten, wenn alle gemeinsam und mit vereinten Kräften an einem Strang ziehen“, ist Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider überzeugt. Dann helfen wir uns selbst und allen Mitarbeitenden das zu tun, was unsere Gründerin Dr. Antonie Kraut uns mitgegeben hat: Helfen, wo geholfen werden muss.



„Für unseren Auftrag brauchen wir selbstständig und verantwortlich handelnde Mitarbeitende, die den diakonischen Auftrag voll bejahen.“

Zitat aus einem Workshop zur Entwicklung des Führungskonzepts

Führungskonzept.

Gefragt

Im letzten Jahr hat die EHS in einem umfangreichen Beteiligungsprozess ein Führungskonzept für die Führungskräfte des Unternehmens erarbeitet. Die Gute-Pflege-Redaktion hat mit Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider darüber gesprochen.

Die Evangelische Heimstiftung gibt es seit fast 70 Jahren. Wieso jetzt das Führungskonzept?

Das Thema beschäftigt mich schon seit Jahren, denn gutes und motiviertes Personal ist der entscheidende Erfolgsfaktor in jedem Unternehmen und erst Recht in der Pflege. Und gutes Personal will gut geführt sein. Das haben wir einmal mehr während der Coronapandemie erlebt. Außerdem hat sich auch der Arbeitsmarkt stark verändert: Die jungen Generationen suchen sich ihren Arbeitsplatz sehr genau aus – da kommt es nicht nur auf gute Bezahlung und schöne Arbeitsplätze an, sondern auch auf gute Führung.

Sie sehen es auch von einer anderen Seite und haben den Satz geprägt: Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf gute Führung. Was meinen Sie damit konkret?

Ja, da kommt es mir auf den Perspektivwechsel an. Bei unseren Kundinnen und Kunden ist es ja schon lange selbstverständlich, dass sie einen Anspruch auf gute Pflege haben. Wenn wir auch

den Mitarbeitenden diesen, eigentlich selbstverständlichen Anspruch auf gute Führung, bewusst zubilligen, bin ich als Führungskraft gefordert, diese Erwartung auch zu erfüllen. Den Anspruch auf gute Führung habe ich vor drei Jahren bei



einer Rede zum Neujahrsempfang zum ersten Mal so formuliert und seither immer wieder verstärkt. Daraus ist dann die Frage entstanden: Was ist das eigentlich „gute Führung“ und wie stellen wir sicher, dass der Anspruch darauf in der gesamten Heimstiftung erfüllt werden kann. In einem Unternehmen mit 160 Einrichtungen und knapp 10.000 Mitarbeitenden ist das nicht ganz einfach.

Aber was genau bedeutet es einen Anspruch auf gute Führung zu haben?

Da sind mir verschiedene Dinge wichtig: Unser zentrales Versprechen an unsere Mitarbeitenden lautet, dass wir „Ein Arbeitgeber nach Deinen Vorstellungen“ sein wollen. Das bedeutet nicht, dass wir das an jedem Tag und in jeder Situation schaffen, aber wir versuchen es jeden Tag und in jeder Situation aufs Neue. Außerdem hat jeder und jede andere Vorstellungen, das ist klar. Aber alle Mitarbeitenden wollen mit Respekt und Empathie behandelt werden und zeigen, was sie leisten können. Pflege ist Beziehungsarbeit und um nichts anderes geht es im Team auch. Es kommt auf Vertrauen an, auf Augenhöhe, auf einen ehrlichen und offenen Austausch. Dafür sind alle Teammitglieder verantwortlich, aber der Chef oder die Chefin natürlich ein bisschen mehr

„Und dann muss ich mir natürlich die Frage stellen, was ist gute Führung überhaupt?“

als die anderen. Beim Anspruch auf gute Führung geht es aber nicht nur um „meine hierarchisch zugeordneten Mitarbeitenden“, sondern auch um meine Kolleginnen und Kollegen, um meinen Chef, ja sogar um meinen Partner oder Partnerin und auch um mich selbst. Jeder von uns muss sich doch überlegen, was er oder sie tun kann, um sein Gegenüber zu unterstützen.

Das Konzept definiert sieben Führungsgrundsätze für das Unternehmen. Humor steht an erster Stelle, das ist ungewöhnlich. Wie kam es dazu?

Alle Grundsätze sind erst einmal gleich wichtig. Und alle hängen natürlich eng zusammen. Aber je nach Situation in den Teams, kann ein Grundsatz wichtiger sein als ein anderer. Dass der >>>

Hauptgeschäftsführer
Bernhard Schneider
bei Gesprächen zum
Führungskonzept



> > > Humor in der Aufzählung an der ersten Stelle gelandet ist, ist ein Ergebnis der Projektgruppe. Das hat mich auch überrascht. Ich persönlich habe mir schon länger den Ausspruch von Voltaire zu eigen gemacht „Da es förderlich für die Gesundheit ist, habe ich beschlossen, glücklich zu sein.“ Dazu gehört definitiv auch der Humor und das Lachen. Mein Ziel ist es, die Menschen in meinem persönlichen Umfeld mindestens einmal am Tag zum Lachen zu bringen. Humor hat auch etwas Entwaffnendes. Etwas Verbindendes. Richtig eingesetzt hat Humor auch die Gabe, schwierige Situationen leichter zu machen. Deshalb fand ich die Idee dieses Grundsatzes toll. Wichtig ist dabei, und so ist es auch im Konzept beschrieben, dass miteinander Lachen seine Grenzen hat: übereinander lachen geht natürlich nicht, aber auch diese Grenzen konnten wir in dem Grundsatz herausarbeiten.

Das Konzept definiert nicht nur Grundsätze, sondern auch Führungskompetenzen. Was wird in der Zukunft Ihrer Einschätzung nach die wichtigste Kompetenz für eine erfolgreiche Führungskraft sein (müssen)?

Als Führungskraft habe ich persönlich lernen müssen, dass die Lösung für viele Probleme im Zuhören liegt, im aktiven Zuhören. Viele Herausforderungen löse ich, indem ich besser zuhöre. Als Chef oder Chefin denken wir oft, ich muss es besser wissen und die Lösungen immer schon parat haben. Das ist falsch. In einer Zeit, in der sich alles immer schneller dreht, ist die Kompetenz, aufeinander zuzugehen, zuzuhören und gemeinsam nach Lösungen zu suchen ganz entscheidend. Daraus haben sich in unserem Konzept zwei Führungskompetenzen abgeleitet, nämlich „Kommunikation fördern“ und „Zusammenar-

„Humor hat auch etwas Entwaffnendes. Etwas Verbindendes.“

beit gestalten“. Gerade in einem sozialen, diakonischen Unternehmen, in dem es um Beziehungen geht, finde ich das umso bedeutender.

Es geht also in dieser Definition bei Führung auch sehr viel um Austausch?

Der Begriff Führung ist ja insgesamt zwiespältig. Er sagt ja im Grunde einer geht vorneweg, die anderen stehen dahinter. Damit wird ein Hierarchieverständnis bedient, das heute aus der Zeit gefallen ist. Mein Verständnis von diakonischer Führung entspricht dem, was uns Jesus Christus vorgelebt hat. Er schafft es, als Gottes Sohn, mit allen Menschen auf Augenhöhe zu sprechen und trotzdem führt er die Menschen. Dieses Vorbild in den Führungsalltag zu übertragen ist nicht einfach aber genau der richtige Weg.

Ist Führung dann das richtige Bild oder geht es viel mehr darum, Beziehungen zu gestalten?

Ja, das stimmt. Aber es müssen auch Ergebnisse und Ziele erreicht werden. Anders ausgedrückt: unser Handeln muss Wirkung erzeugen und dazu müssen auch Entscheidungen getroffen werden. Man kann alle Themen moderieren, im Team besprechen, aber am Ende muss jemand sagen:

„Aber von Führungskräften in der EHS erwarte ich, dass Führung auf Augenhöhe durch eine kluge Moderation und gutes Zuhören funktioniert.“



Hauptgeschäftsführer
Bernhard Schneider
im Interview

„Gut, dann machen wir es so...“. Deshalb bin ich überzeugt, dass es richtig ist, von Führung und von Führungskonzept zu sprechen, denn am Ende muss jemand die Verantwortung übernehmen.

Wie sehen Sie die Rolle von Führung insgesamt in der Sozialwirtschaft – auch mit Blick auf die Zukunft?

Die Haltung der Sozialwirtschaft "Wir sind die Guten" funktioniert schon lange nicht mehr, um Mitarbeitende für die Pflege zu gewinnen. Trotzdem ist die Motivation etwas Gutes, etwas Gemeinnütziges zu tun, nach wie vor ein wichtiges Argument für unser Unternehmen. Wir können nicht wie die freie Wirtschaft jedes Gehalt bezahlen und müssen trotzdem die besten Leute gewinnen. Das müssen wir kompensieren durch gute Arbeitsbedingungen, Professionalität und natürlich durch gute Führung. Und wir müssen es schaffen glaubhaft zu machen, dass

wir gemeinsam für eine gute Sache eintreten: alten und pflegebedürftigen Menschen ein gutes und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Sehen Sie also die Führungsqualität auch als einen Hebel, um dem Personalnotstand in der Pflege zu begegnen?

Auf jeden Fall. Wir müssen die Rahmenbedingungen in der Pflege für die Mitarbeitenden laufend weiterentwickeln und verbessern, um qualifizierte und engagierte Menschen zu gewinnen. Das ist eine Herausforderung, die uns in den nächsten Jahren weiter begleiten wird. Da geht es nicht nur um gute Personalschlüssel, schöne Arbeitsplätze, moderne Führungsinstrumente gute Bezahlung oder einen sicheren Dienstplan; sondern da geht es auch um ein gutes menschliches Miteinander und eine gute Führung.



Das Thomascarree, eine der vier Einrichtungen der EPMA

EPMA.

Gute Pflege, neue Führung

Seit September gehören die vier Pflegeheime der Evangelischen Pflegedienste Mannheim gGmbH (EPMA) zur Evangelischen Heimstiftung. Damit hat die Evangelische Kirche Mannheim für ihre Einrichtungen in Neuostheim, Neuhermsheim, Käfertal und in der Gartenstadt einen wichtigen Schritt gemacht.

Die Evangelische Heimstiftung übernimmt von der Evangelischen Kirche Mannheim (EKMA) alle Gesellschaftsanteile an der Evangelische Pflegedienste Mannheim gGmbH (EPMA), die seit 2014 die vier kirchlichen Heime betreibt. Die EPMA bleibt als eigenständige Gesellschaft innerhalb der EHS erhalten. „Wir wollen, dass Pflege, Wohnen und Betreuung in den evangelischen Häusern weiterhin eine hohe Qualität haben, getragen von christlichen Werten“, sagt Dekan Ralph Hartmann. „Die EHS hat zur

Führung von Heimen eine weitaus fachspezifischere Expertise als wir und sorgt für die Einbindung unserer Häuser in ein starkes Umfeld. Daher haben wir uns entschieden, unsere Heime in ihre Hände zu geben“.

2014 hatte die Evangelische Kirche Mannheim die EPMA GmbH gegründet. Diese betreibt vier Pflegeheime mit insgesamt knapp 340 Pflegeplätzen: das Thomashaus in Neuhermsheim, das Thomascarree in Neuostheim, das Zinzen-

dorfhaus in Gartenstadt und das Unionshaus in Käfertal. Außerdem gehören 40 Betreute Wohnungen und 36 Mietappartements, ein ambulanter Pflegedienst und eine Tagespflege zur Gesellschaft. In den vergangenen Jahren wurden das Thomascarree als neue Einrichtung realisiert sowie mit dem bald zu eröffnenden Neubau des Zinzendorfhauses eine neue Qualität erreicht. Beim Thomashaus und dem Unionshaus sind umfangliche Investitionen erforderlich.

Gute Pflege in einem starken Diakonieverbund

„Wir sind, da uns eine christliche Trägerschaft wichtig ist, vor etwa eineinhalb Jahren direkt auf die EHS zugegangen. Sie ist unser Wunschpartner“, erklärt Dekan Hartmann, „und es ist uns wichtig, dass der Anspruch an eine gute Pflege sowie der Erhalt aller Leistungsangebote und die Sicherung aller Arbeitsplätze Vorrang haben“. Die Betreuung von Alten und Kranken sei, so Hartmann, eine Kernaufgabe. Bei selbstkritischer Betrachtung sei in den letzten Jahren deutlich geworden, dass die Einbindung der stationären Pflege in eine größere Einheit erforderlich ist.

Beide Träger passen gut zusammen, findet auch Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der EHS. „Werte wie Mitmenschlichkeit und Gemeinnützigkeit stehen für uns an erster Stelle, schon deshalb verbieten sich hohe Renditen in der Pflege. Trotzdem muss gespart werden und wir sind uns auch im Klaren, dass letztlich jeder Euro, den wir ausgeben, von den Bewohnerinnen und Bewohnern bezahlt werden muss“. EHS

und EKMA waren sich deshalb einig, auf der Basis eines neutralen Gutachtens einen angemessenen Kaufpreis für die Gesellschafteranteile zu finden. Über die Höhe wurde Stillschweigen vereinbart. Mit der EPMA übernimmt die EHS auch alle Verbindlichkeiten gegenüber Banken, dem bisherigen Gesellschafter EKMA sowie Investitionsverpflichtungen. „Wir sind dankbar für die Vertrauenspartnerschaft, die sich in dem fast zweijährigen Anbahnungs- und Verhandlungsprozess entwickelt hat“, sagt Dekan Hartmann, „und sind sicher, dass die gute Qualität in unseren Einrichtungen und unsere diakonisch geprägte Gemeinwesenarbeit weitergeführt werden“. EHS-Hauptgeschäftsführer Schneider freut sich über die große Zustimmung in den zuständigen kirchlichen Gremien. „Wir bedanken uns für das uns entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf den gemeinsamen Weg“.

Zusammen wachsen

Mit der Region Mannheim, die aus den vier EPMA-Häusern und dem EHS-Seniorenzentrum Rheinauer Tor besteht, kommt nun eine weitere Region hinzu. Regionaldirektor und damit direkter Ansprechpartner für die Hausdirektionen wird Vladimir Turok, der seit 2004 in der EHS arbeitet und nach verschiedenen Leitungsaufgaben in der Pflege seit 2017 das Dr.-Carl-Möricke-Stift in Neuenstadt leitet. Im Rahmen des Integrationsprozesses hat bereits ein festlicher Gottesdienst unter dem Motto „Zusammen. Wachsen“ in der Citykirche Konkordien Mannheim stattgefunden, den Mitarbeitende der EKMA, EHS und EPMA gemeinsam gestalteten.



„...in der Liebe und wachsen auf Christus hin.“

Motto des gemeinsamen Gottesdienstes



Ein neuer Abschnitt.

Gefragt

Im August hat Michael Schneider, ehemaliger Hausdirektor des Haus am See in Heilbronn, die ehrenamtliche Aufgabe des Seniorenbeauftragten für ehemalige Mitarbeitende der EHS übernommen. Zuvor hatte Manfred Reich sieben Jahre diese Tätigkeit inne.

Die Gute-Pflege-Redaktion hat mit Michael Schneider und Ute Catrin Bühler, Referentin EHS-Senioren, über die Weiterentwicklung der Seniorenarbeit bei der EHS gesprochen.

Herr Schneider, was war Ihre erste Amtshandlung?

Schneider: Die erste Amtshandlung war natürlich die offizielle „Stabübergabe“ von meinem Vorgänger. Jetzt sind wir voll in die Planung für die ersten Veranstaltungen und Aktivitäten eingestiegen. Der erste Newsletter an die Seniorinnen und Senioren der EHS wurde verschickt.

Frau Bühler, Sie sind schon länger in der Seniorenarbeit tätig. Ein Wechsel der Verantwortlichen ist immer auch eine Zäsur. Was ist Ihr Wunsch für diesen neuen Abschnitt?

Bühler: Im Augenblick steht für mich das Thema Neuakquise von Ehemaligen im Fokus. Wir wollen noch mehr Menschen vor der Ruhe-

Ute Catrin Bühler und Michael Schneider



standsphase ansprechen. Unter anderem planen wir einen Pilgerweg als Veranstaltung mit Stationen zu Themen rund um den Übergang in den Ruhestand.

Herr Schneider, was sind Ihre Vorstellungen? Welches Thema liegt Ihnen am Herzen?

Schneider: Besonders liegt mir die Heimstiftung am Herzen. Ich habe 14 Jahre hier gearbeitet und das sehr gerne. Egal, ob in der Einrichtung oder in der Zentrale, ich habe mich überall willkommen gefühlt. Die EHS war für mich ein toller Arbeitgeber, dafür bin ich sehr dankbar und ein Stück dieser Dankbarkeit möchte ich gerne zurückgeben – aber so, dass auch andere einen Gewinn davon haben. Ich bin froh über dieses Ehrenamt, weil es nicht zuletzt auch mir selbst

den Übergang in den Ruhestand erleichtert. Aber zurück zu Ihrer Frage: Besonders wichtig wird die kommenden Jahre aus meiner Perspektive weiterhin das Thema digitales Altern sein, also digitale Technik im Alter nutzbar machen. Genauso freue ich mich aber auch auf die Themen, die Frau Bühner angesprochen hat.

Wie kam es überhaupt zu Ihrem neuen Ehrenamt und warum haben Sie sich dafür entschieden, die Seniorenarbeit der EHS aktiv mitzugestalten?

Schneider: Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider hatte mich gefragt, ob ich mir das vorstellen könnte und da konnte ich schlecht nein sagen – wollte ich aber auch gar nicht. Mich hat die neue Herausforderung gereizt, ein Netzwerk zu bilden und auch selbst in Kontakt zu bleiben. Ich habe das im persönlichen Umfeld erlebt, wie Menschen nach langen Arbeitsjahren aus dem Beruf ausgeschieden sind und danach nie wieder ein Wort von ihrem Arbeitgeber gehört haben. Ich denke, das kann es nicht gewesen sein. Das Image eines Unternehmens wird durch jegliches Verhalten geprägt, nicht nur in der aktiven Zeit der Mitarbeitenden, sondern eben auch darüber hinaus.

>>>

„Die EHS war für mich ein toller Arbeitgeber, dafür bin ich sehr dankbar und ein Stück dieser Dankbarkeit möchte ich gerne zurückgeben.“

Michael Schneider





>>> **Akquise und digitales Altern wurden schon genannt – Frau Bühler, welche strategischen Themen sehen Sie außerdem für die Seniorenarbeit in den kommenden Jahren?**

Bühler: Ich möchte gerne nochmals anknüpfen an das Älterwerden in einer digitalen Welt. Das ist für mich das zentrale Thema der nächsten Jahre. Und das steht auch in Zusammenhang mit der zuvor angesprochenen Akquise: wenn wir uns nämlich schon vor dem Austritt aus dem aktiven Berufsleben (digital) vernetzen, können wir schneller informieren, enger in Kontakt bleiben und so auch das Netzwerk stärken.

In den letzten Jahren gab es immer wieder auch Mentoringprojekte für das digitale Arbeiten und in diese Richtung muss es weitergehen. Wir möchten Netzwerke zum Wissenstransfer aufbauen unter Älteren, aber auch zwischen den Generationen. Sodass alle sich einbringen können mit den eigenen Ressourcen und Fähigkeiten. Denn alle Menschen haben im Laufe ihres Lebens etwas gelernt, das sie weitergeben können und

dabei ihre eigenen Kompetenzen im Alter auch noch einmal ganz neu entdecken.

Denken Sie dabei auch an eine Verbindung zu den aktiven Mitarbeitenden?

Bühler: Das wäre natürlich sehr wünschenswert. Sei es in der Einarbeitung oder im Ehrenamt. Da besteht eine Menge internes Wissen, das dem Unternehmen sonst verloren geht. Wenn wir auch nur jeden zehnten Mitarbeitenden nach dem Ruhestand für ein Ehrenamt gewinnen könnten, wäre das natürlich toll.

Gleichzeitig ist mir aber auch wichtig zu sagen, dass man sich dem Netzwerk der Ehemaligen auch ganz ohne Engagementbereitschaft anschließen darf. Man muss da nichts leisten, sondern darf sehr gerne einfach die Gemeinschaft, den Austausch und die Angebote in Anspruch nehmen.

Wir bauen für Sie.

Spatenstich Wolfgang-Wanning-Stift

45 Pflegeplätze
18 Betreute Wohnungen
12 Mio.

Einrichtung trägt den Namen von Wolfgang Wanning, der als Hauptgeschäftsführer die EHS von 1997 bis 2011 wesentlich geprägt hat. Er verstarb im Dezember 2013. Den Baubeginn feiern die Heimstiftung, der Landkreis und die Stadt gemeinsam mit dem Spatenstich.

Im neuen Wohngebiet Winnenden-Adelsbach baut die Evangelische Heimstiftung ein modernes Pflegeheim. 45 Pflegeplätze in drei Wohngruppen sowie 18 Betreute Wohnungen mit *ALADIEN* entstehen dort bis Mitte 2023. Die

Insgesamt 12 Millionen Euro investiert die Heimstiftung in das Projekt. Zusätzlich unterstützt die Deutsche Fernsehlotterie den Bau mit 300.000 Euro. Außerdem nimmt das Bauprojekt an einem KfW-Bundesförderprogramm teil.



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

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



Gepflegt.

Die Ausbildung in unseren Einrichtungen

In einer Befragung des Meinungsforschungsinstituts FORSA bescheinigten über 80 Prozent der Befragten der Altenpflege ein gutes oder sehr gutes Ansehen. Noch besser schnitten nur Feuerwehrleute, die Krankenpflege sowie Ärztinnen und Ärzte ab.

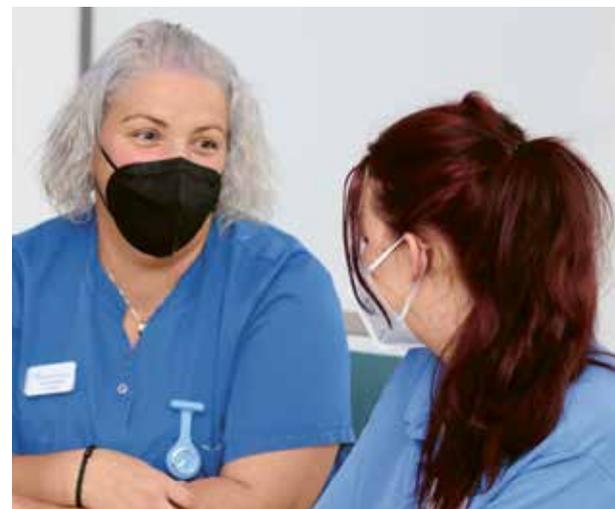
Rund 850 Auszubildende bereitet die Evangelische Heimstiftung auf den Beruf der Pflegefachfrau oder des Pflegefachmanns vor. Die früheren Ausbildungen der Kinderkrankenpflege, Krankenpflege und Altenpflege wurden 2020 zu einer gemeinsamen, generalistisch ausgerichteten Ausbildung zusammengefasst, die in den Berufsabschluss „Pflegefachmann“ oder „Pflegefachfrau“ mündet. Praxiseinsätze in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel im Krankenhaus (Akutpflege), den mobilen Diensten und der stationären Pflege, ermöglichen eine umfassende Fachkompetenz.

Gemeinsam für die Pflege

Die generalistische Ausbildung beginnt mit dem Orientierungseinsatz, bei dem jeweiligen Träger der praktischen Ausbildung. Es folgen Praxiseinsätze in der stationären Akutpflege, der stationären und ambulanten Langzeitpflege, der pädiatrischen sowie psychiatrischen Versorgung. Ein Vertiefungseinsatz findet in dem Bereich statt, der individuell vom Auszubildenden als Schwerpunkt für die Ausbildung festgelegt wird.

Wie die generalistische Ausbildung in der Praxis funktioniert, das erleben Cindi Rodrigues, Praxisanleiterin in der Sonnenresidenz Heumaden in Calw und Rebecca Levanic, Auszubildende im zweiten Lehrjahr. „Besonders die längeren Einsätze von „externen“ Auszubildenden finde ich super, denn sie lernen nicht nur unsere Arbeit kennen, sondern wir auch von ihnen. Überall wird etwas anders gepflegt und dieser Austausch gefällt mir sehr“, sagt Rebecca Levanic. „Die unterschiedlichen Schülerinnen und Schüler kennenzulernen ist bereichernd für unsere Einrichtung und auch persönlich für uns als Praxisanleitungen

eine tolle Herausforderung, von der wir profitieren“, findet Cindi Rodrigues, seit 22 Jahren ist sie bereits in der Altenpflege. „Begonnen habe ich in der ambulanten Pflege. Ich war es gewohnt, dass mir häufiger zum Beispiel Angehörige bei der Arbeit zugesehen haben. Da war es naheliegend, dass das auch Auszubildende tun. Als Praxisanleiterin kann ich ihnen nicht nur Fachwissen, sondern auch die Freude am Beruf und an der gemeinsamen Arbeit vermitteln – um sie hoffentlich langfristig in der Altenpflege zu halten.“



Praxisanleitungen begleiten die Auszubildenden und führen sie schrittweise an ihre beruflichen Aufgaben heran. Für die Ausbildung steht ihnen ein Zeitumfang von zehn Prozent einer Vollzeitstelle je Auszubildendem zur Verfügung. Damit spielen sie eine entscheidende Rolle in der generalistischen Ausbildung. Mindestens zehn Prozent der Stunden der praktischen Ausbil-

>>>



Cindi Rodrigues, Praxisanleiterin und Rebecca Levanic, Auszubildende

„Überall wird etwas anders gepflegt und dieser Austausch gefällt mir sehr.“

Rebecca Levanic

> > > dungseinsätze werden von den Praxisanleitungen gezielt geplant, begleitet und dokumentiert. „Je nach Zeitpunkt der Ausbildung, greifen wir bestimmte Themen heraus und gestalten daraus Anleitungsstunden, in denen wir den Auszubildenden Themen erklären, Dinge zeigen und später auch die Arbeit gemeinsam reflektieren.“ Für Auszubildende Rebecca Levanic waren bislang die spannendsten Anleitungsstunden ihrer Ausbildung die zum Thema Wundversorgung. „Über unterschiedliche Wunden und wie man sie versorgt, gibt es unglaublich viel zu lernen.“ „Jede Wunde ist anders“, bekräftigt Cindi Rodrigues. „Und es gehört eine gewisse Gabe dazu, aufmerksam zu beobachten, Veränderungen wahrzunehmen. Nicht nur die offensichtlichen, sondern auch Faktoren, die eine Situation erst auf den zweiten Blick beeinflussen. Welche Medikamente werden gegeben, wie ist die psychische Verfassung der Bewohnerin oder des Bewohners? Wir als Pflegekräfte haben die Gesamtheit im Blick. Und auch das üben und besprechen wir gemeinsam.“

„Wir als Pflegekräfte haben die Gesamtheit im Blick. Und auch das üben und besprechen wir gemeinsam.“

Cindi Rodrigues

Die generalistische Ausbildung im Überblick

	Stunden
Orientierungseinsatz bei dem Träger der praktischen Ausbildung	400 (460)*
Pflichteinsätze	
Stationäre Akutpflege	400
Stationäre Langzeitpflege	400
Ambulante Langzeitpflege	400
Pädiatrische Versorgung	120 (60)*
Psychiatrische Versorgung	120
Stunden zur freien Verfügung	
	160
Vertiefungseinsatz bei dem Träger der praktischen Ausbildung	
	500
Stunden insgesamt	2.500

*Je nach gewählter Vertiefung

Praxisanleitung

Vier Praxisanleitungen sind insgesamt in der Sonnenresidenz Heumaden für sechs Auszubildende verantwortlich. Die Gesamtkoordination der Ausbildung übernimmt Andrea Schraft. „Ich denke, dass die Ausbildung den Grundstein legt und wir in der Altenpflege natürlich dringend super ausgebildete Kolleginnen und Kollegen brauchen. Deshalb habe ich nicht gezögert, als ich vor einigen Jahren gefragt wurde, ob ich die Weiterbildung zur Praxisanleitung machen möchte.“ Als Koordinatorin ist es ihre Aufgabe, alle Aktivitäten und Personen, die in die Ausbildung involviert sind, aufeinander abzustimmen.

Im ersten Ausbildungsjahr ist vorgesehen, dass Schülerinnen und Schüler hauptsächlich die Abläufe kennenlernen, beobachten und begleiten. „Wenn wir Praxisanleitungen dabei sind, werden sie aber auch, sobald sie die Bewohnerinnen und Bewohner kennengelernt haben, schon in die praktische Arbeit einbezogen, so lernen sie einfach am besten. Sie sind aber immer zusätzlich > > >

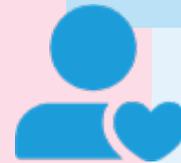
> > > da und nicht im Dienstplan eingeplant.“, erklärt Andrea Schraft. Alle Anleitungsstunden und Lernfortschritte werden dokumentiert. Wir beginnen die Anleitungsstunden meist mit dem Erlernen der Grundkörperpflege, später folgt die Vitalzeichenkontrolle, das Vorbereiten und Verabreichen von Injektionen und Medikamenten sowie der Wundversorgung. Die Inhalte der Ausbildung gibt ein Rahmenplan vor, der von den Pflegeschulen in Abstimmung mit der EHS erstellt wird. Schule und Praxisanleitung stehen aber auch während der Ausbildung immer wieder im Austausch, um sicherzustellen, dass Theorie und Praxis aufeinander abgestimmt sind. „Ein besonders wichtiger Lernprozess ist es, die Bewohnerinnen und Bewohner kennenzulernen, sie einzuschätzen und entsprechend zu unterstützen. Besonders wichtig ist es hierbei, nicht alles zu übernehmen, sondern sie dabei zu unterstützen, Dinge selbst zu tun“, findet Cindi Rodrigues.

„In der Regel sind die Schülerinnen und Schüler, die bei uns einen Praxiseinsatz außerhalb ihres eigentlichen Ausbildungsträgers absolvieren, für etwa drei bis vier Wochen da, manche kommen auch ein zweites Mal“, berichtet Andrea Schraft. „Ich sehe diesen Austausch sehr positiv – besonders für die Altenpflege. Für die Auszubildenden ist es toll, einen Einblick in alle Bereiche der Pflege zu bekommen und dann zu entscheiden, wo sie sich am wohlsten fühlen. Nicht wenige entscheiden sich für die Altenpflege, die sich das zuvor nicht hätten vorstellen können.“ Die Auszubildenden werden in der Sonnenresidenz Heumaden hauptsächlich in der Schülerwohngruppe eingesetzt. „Das ist eine Wohngruppe, in der Menschen der Pflegegrade eins bis drei leben und keine Kurzzeitpflege angeboten wird. Die Auszubildenden können die Bewohnerinnen und Bewohner dort gut kennenlernen und viele einfachere Aufgaben in der Pflege schon früh

Weiterbildung Praxisanleitung

Praxisanleitungen
stellen qualifizierte Ausbildung
in Einrichtungen sicher.

Voraussetzung:
mindestens ein Jahr
Berufserfahrung



Qualifikation
einmalig 300 Stunden
in drei Modulen

Drei

Ziel

Abgeschlossene Weiterbildung befähigt Teilnehmende, Auszubildende entsprechend anerkannter Standards berufspädagogisch anzuleiten, die praktische Ausbildung zu planen, unterstützen und zu evaluieren.



selbst übernehmen. „Natürlich sind sie auch auf anderen Wohnbereichen, um mit verschiedensten Krankheitsbildern zu arbeiten, aber der Schülerwohnbereich schafft eine gute Basis“, erklärt Andrea Schraft. „Auch für die Bewohnerinnen und Bewohner ist es schön, viele junge Menschen um sich zu haben. Sie wissen Bescheid, dass wir zur Pflege häufig zu zweit kommen und sind das gewohnt. Es ist ein lebhafter Wohnbereich.“

Miteinander lernen

Eine Besonderheit in Calw: Drei Pflegeheime in unmittelbarer räumlicher Nähe zueinander, in denen insgesamt 28 Auszubildende lernen. „Das wollen wir zukünftig noch besser nutzen und nicht nur die Praxisanleitungen, sondern auch die Auszubildenden untereinander vernetzen“, berichtet Andrea Schraft. „Wir Praxisanleitungen kommen ohnehin schon regelmäßig alle drei >>>



Module:

Modul 1: Grundlagen

z. B. Anleitungsprozess Qualitätsmanagement (100 Stunden)



Modul 2: Tätigkeitsfeld Praxisanleitung

z. B. Rolle Praxisanleitung, beurteilen und bewerten (100 Stunden)

Modul 3: Persönliche Weiterentwicklung fördern

z.B. Kompetenzen erkennen und fördern, kulturelle Vielfalt (100 Stunden)



Jährliche Weiterbildung

24 Stunden, davon mindestens
12 in Pflegepädagogik



Cindi Rodrigues und Rebecca Levanic mit der koordinierenden Praxisanleiterin Andrea Schraft (r.)

>>> Monate zusammen, um uns auszutauschen, wollen das aber auch unter den Azubis noch mehr fördern. Aktuell planen wir eine gemeinsame Exkursion zur Hilde-Domin-Schule in Herrenberg. In den Räumen dort können die Auszubildenden an speziellen Übungspuppen lernen und

etwa das Verabreichen von Injektionen üben. Alles wird gefilmt und anschließend in der Gruppe analysiert. In Planung ist außerdem ein Besuch in einem Hospiz – einen Blick über den Tellerrand hinaus zu werfen, finde ich für die Auszubildenden genauso wichtig, wie den eigenen Beruf ausführlich kennenzulernen. Ich hoffe, dass wir so gemeinsam zukünftig noch mehr Menschen in der Ausbildung für unseren schönen Beruf begeistern können.“



Digitale Ausbildungsmesse der EHS

Im November 2021 veranstaltete die EHS erstmals eine Digitale Ausbildungsmesse. Unter dem Motto „Stell dir vor... Pflege!“ konnten sich Interessierte über vier Wochen in der digitalen Messehalle über die Ausbildungsmöglichkeiten in der Pflege informieren. Höhepunkt war ein Live-Online-Event mit Vorträgen und persönlichen Gesprächen.

>>> Videos zur digitalen Ausbildungsmesse unter www.ev-heimstiftung.de/azubimesse



Zukunft Pflege.

Appell an die Ampel

SPD, Grüne, sowie Linke und auch die CDU haben noch vor der Bundestagswahl gedeckelte Eigenanteile versprochen.

Und das ist auch dringend notwendig, denn das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung, die so genannte kleine Pflegereform, bringt nur einen kleinen, prozentualen Leistungsaufschlag, der viel Bürokratie, aber wenig Wirkung erzeugen wird. Die Chancen für eine Entlastung der Pflegebedürftigen nach der Wahl standen besser denn je – eigentlich, denn was nach den Koalitionsgesprächen bleibt, ist aktuell fraglich.

Die zukünftigen Koalitionäre müssten sich auf einen straffen Prozess einigen, dessen Ziel ein Gesetz ist, das den Namen einer großen Pflegereform wirklich verdient. Dazu zählen der längst überfällige, gedeckelte Eigenanteil, der Abbau der Sektorengrenzen und eine Neuausrichtung des Pflegegeldes, ebenso wie eine nachhaltige Finanzierung der Pflegeversicherung und ein echter Digitalisierungsschub.

Warum muss man die Eigenanteile begrenzen?

Nach dem aktuellen System der Pflegeversicherung übernimmt die Pflegekasse nur einen fixen Anteil der Pflegekosten – unabhängig von den Gesamtkosten. Die Versicherten müssen

den darüberhinausgehenden Eigenanteil aus der eigenen Tasche bezahlen – das bedeutet, jede Kostenerhöhung schlägt sich direkt auf den Eigenanteil der Pflegebedürftigen nieder. In immer mehr Fällen führt das in die Sozialhilfe. Dass sich immer mehr Menschen gute Pflege nicht mehr leisten können liegt daran, dass die Eigenanteile unaufhaltsam auf teilweise über 3.000 Euro im Monat steigen.

> > >

„Gute Pflege braucht eine starke Stimme im Bundestag – nutzen Sie die Ampelkoalition für die große Pflegereform.“

Bernhard Schneider



> > >

Warum sind die Eigenanteile so hoch?

Kurzum: weil gute Pflege viele und gut bezahlte Mitarbeitende braucht. Die Rechnung bezahlt im Moment nicht die Pflegekasse, sondern die Pflegebedürftigen selbst.

Gründe für die hohen Eigenanteile

Gute Gehälter: Einen großen Teil des Eigenanteils machen die Personalkosten aus. In Einrichtungen, die gute Löhne nach Tarif bezahlen, sind die Eigenanteile also deutlich höher als in Häusern mit wenig Personal und Dumpinglöhnen.

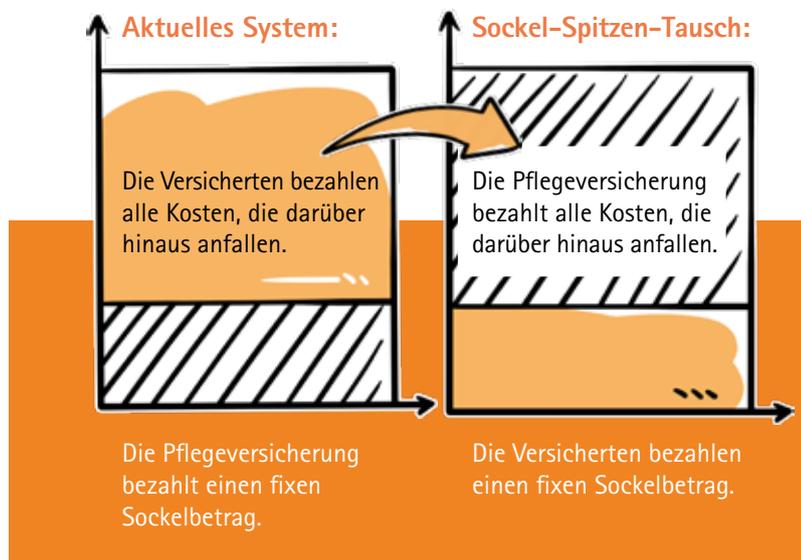
Viele Mitarbeitende: Je mehr Pflegekräfte es gibt, desto mehr Zeit haben sie für die Menschen, die sie betreuen. Und gute Pflege braucht viel Zeit – da sind sich alle einig. Durch gute Personalschlüssel werden aber auch die Eigenanteile höher. Und die müssen nach aktuellem System die Bewohnerinnen, Bewohner und ihre Angehörigen bezahlen. Das muss sich ändern.

Keine Übernahme der Behandlungspflege: Solange jemand zu Hause oder in einem Krankenhaus behandelt wird, werden diese Kosten von der Krankenkasse übernommen. Sobald man in ein Pflegeheim umzieht, muss man diese Kosten selbst tragen und der Eigenanteil steigt.

Fehlende Investitionsförderung: In den meisten Bundesländern wird der Bau von neuen Pflegeeinrichtungen nicht gefördert, obwohl das im Gesetz steht. Das führt dazu, dass die gesamten Investitionskosten von den Kundinnen und Kunden bezahlt werden und die Eigenanteile weiter steigen.

Wie kann man die Eigenanteile begrenzen?

Gute Pflege muss wieder für alle bezahlbar sein. Das wird möglich, indem man das aktuelle Pflegesystem auf den Kopf stellt – mit einem Sockel-Spitze-Tausch (siehe Info-Grafik unten). Die Kundinnen und Kunden bezahlen dann den festen Sockel für die Pflege und alle weiteren



Kosten bezahlt die Pflegekasse. Faktoren wie eine Verbesserung der Pflegegehälter oder bessere Personalschlüssel wirken sich dann nicht mehr auf den Beitrag der Bewohnerinnen und Bewohner aus.

Mit einer Postkarte wendet sich Bernhard Schneider, Sprecher der Initiative Pro-Pflegereform, nun direkt an die Koalitionäre, mit der Bitte und dem dringenden Appell, die Zukunft der Pflege zu gestalten und jetzt in die Hand zu nehmen:

Liebe Ampel-Koalitionäre,

Glückwunsch – Deutschland hat den Wechsel gewählt und Ihnen den Regierungsauftrag erteilt. Im Sondierungspapier sieht es für die Pflege allerdings nicht gut aus. Deshalb mein Appell als Vertreter des größten gemeinnützigen Pflegeunternehmens in Deutschland und Sprecher von Pro-Pflegereform: Pflege ist ein zentrales Zukunftsthema, das eine große, eine mutige Reform verdient.

Im Koalitionsvertrag muss eine Roadmap beschrieben werden, wie zum Beispiel in einer „Konzertierten Aktion Pflege 2.0“ ein umfassendes Reformkonzept erarbeitet wird. Dafür gibt es mit dem Sockel-Spitze-Tausch, der Aufhebung der Sektorengrenzen, dem 3-Instanzenmodell, der Neuausrichtung des Pflegegeldes und den Bausteinen für eine nachhaltige Finanzierung fundierte Vorschläge im 2. Reformgutachten von Prof. Dr. Heinz Rothgang. Für eine Kompromisslinie gibt es Anknüpfungspunkte in allen Wahlprogrammen, wie zum Beispiel der gedeckelte Eigenanteil, der auch durch private Vorsorge abgesichert werden könnte.

Gute Pflege braucht eine starke Stimme im Bundestag – nutzen Sie die Ampelkoalition für die große Pflegereform und überwinden Sie das Klein-Klein der letzten Jahre. Die Menschen in Deutschland werden es Ihnen danken.

Herzliche Grüße
Ihr Bernhard Schneider



Die Initiative

Pro-Pflegereform wurde Ende 2016 ins Leben gerufen und wird mittlerweile von über 120 Pflegeunternehmen mit 1.000 Pflegeheimen und 300 Pflegediensten sowie über 60 Verbände und Organisationen unterstützt. Sie setzt sich für einen Paradigmenwechsel in der Pflegeversiche-

rung ein. In einem ersten Gutachten zeigte Prof. Dr. Heinz Rothgang im Mai 2017 auf, dass der Sockel-Spitze-Tausch machbar und finanzierbar ist. Im zweiten Reformgutachten vom November 2019 legte die Initiative ein fundiertes Reformkonzept vor.

Alte und Kranke schützen: mit der Impfpflicht.

(E)InSicht



Wer für alte, kranke und vulnerable Menschen einen möglichst hohen Schutz erreichen und Freiheit erhalten möchte, muss sich angesichts der sich auftürmenden vierten Coronawelle für eine Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen aussprechen.

Wir waren lange überzeugt, dass es richtig ist auf Beratung, Information und niederschwellige Impfangebote zu setzen und viele haben wir damit auch überzeugt. Aber dieses Potenzial scheint ausgeschöpft zu sein. Ich bin ziemlich sicher, dass diejenigen Mitarbeitenden, die sich bislang noch nicht für eine Impfung entscheiden konnten, ihre Meinung auch in den nächsten Wochen nicht ändern werden. In den 90 Pflegeheimen der Evangelischen Heimstiftung sind fast alle Bewohnerinnen und Bewohner zweigepimpft, etwa 40 Prozent haben auch die Booster-Impfung bekommen, Tendenz steigend. Bei Mitarbeitenden ist dagegen noch Luft nach oben – etwa 70 Prozent haben sich zweimal impfen lassen, die Drittimpfungen laufen gerade erst an. Das ist schon gut, aber es reicht eben nicht, wie einzelne Impfdurchbrüche in unseren Pflegeheimen zeigen.

Ich bin mir darüber im Klaren, dass eine Impfpflicht für Mitarbeitende im Pflege- und Gesundheitsbereich auch viel Widerspruch erntet. Wer aber in der Pflege und Betreuung Verantwortung übernimmt für alte und pflegebedürftige Menschen, der muss sein persönliches Recht, über eine Impfung zu entscheiden, zurückstellen. Es ist nicht zu verantworten, dass alte Menschen oder Menschen mit Behinderungen trotz Impfung angesteckt werden und schwer erkranken, weil sich Beschäftigte in Pflege und Betreuung nicht impfen lassen wollen. Das Wohl und die Gesundheit der Schwächsten haben der entscheidende Maßstab zu sein.

Wir müssen noch einen Schritt weitergehen: Die Impfpflicht im Pflege- und Gesundheitsbereich darf nicht auf die Beschäftigten beschränkt bleiben, sondern muss auch Angehörige und Gäste einschließen. Deshalb braucht es 2G im Pflegeheim, also Zutritt nur für Genesene und Geimpfte, plus regelmäßige Tests für Bewohnerinnen, Bewohner, Angehörige, Gäste und Beschäftigte. Vermutlich wird es auch dadurch keine 100prozentige Sicherheit geben, aber wir müssen weiterhin zu 100 Prozent versuchen, alle Risiken zu minimieren.

Bernhard Schneider

Unsere neuen Führungskräfte



Vladimir Turok, Regionaldirektor Mannheim

Vladimir Turok begann 2004 als Krankenpflegehelfer im Haus im Schelmenholz in Winnenden. Anschließend war er als Pflegefachkraft, Wohnbereichsleiter sowie Pflegedienstleiter tätig, bevor er nach Abschluss des Traineeprogramms 2017 die Einrichtungsleitung im Dr. Carl-Möricke-Stift in Neuenstadt am Kocher übernahm. Seit September 2021 ist er Regionaldirektor der neuen Region Mannheim.

Sonja Rößler, Hausdirektorin Seniorenresidenz an der Eyach in Balingen

Nach Studienabschluss der Gesundheitsökonomie absolvierte Sonja Rößler bis Ende 2020 das Traineeprogramm der EHS. Seit April 2020 war sie im Haus auf dem Wimberg in Calw als Leiterin Alltagsbegleitung tätig, bevor sie zunächst die kommissarische Leitung und im August 2021 die Hausdirektion in der Seniorenresidenz an der Eyach in Balingen übernahm.



Andrea Willmann, Hausdirektorin Dr. Carl-Möricke-Stift in Neuenstadt

Andrea Willmann arbeitet seit 2013 in der Verwaltung von Pflegeeinrichtungen. Mit Abschluss ihrer Weiterbildung zur Sozialwirtin kam sie im Oktober 2020 ins Traineeprogramm der EHS. Seit 1. September ist sie als Hausdirektorin im Dr. Carl-Möricke-Stift in Neuenstadt tätig.



Yves Großmann, Leiter Referat Leistungsabrechnung, Zentrale

Yves Großmann studierte Betriebswirtschaft und begann 2008 als Vertriebscontroller bei der ABG mbH. Ab März 2014 war er als Referent im Bereich Pflegesätze tätig und hier unter anderem für die Kalkulation und Verhandlungsführung zuständig. Seit Juli 2021 leitet er das Referat Leistungsabrechnung.



Inga Käppler, Residenzleiterin Ludwig-Uhland-Residenz, Bad Wildbad

Inga Käppler ist seit 2008 bei der EHS und hat 2011 ihre Ausbildung zur Altenpflegerin in Calw abgeschlossen. 2013 bis 2015 absolvierte sie Weiterbildungen zur Pflegedienstleitung, im Qualitätsmanagement und dem Sozialmanagement. Zum 1. Oktober hat sie die Leitung der Ludwig-Uhland-Residenz in Bad Wildbad übernommen.



Ambulant betreute WGs...



Leben in Gemeinschaft in den ambulant betreuten WGs der EHS

An aktuell fünf Standorten gibt es unsere ambulant betreuten Wohngemeinschaften. Zielgruppe sind pflegebedürftige Seniorinnen und Senioren – insbesondere mit eingeschränkter Alltagskompetenz, zum Beispiel in Form einer demenziellen Erkrankung, die zu Hause nicht mehr betreut oder gepflegt werden können. Für Paare mit unterschiedlicher Pflegebedürftigkeit ist die ambulant betreute Wohngemeinschaft für den Partner oder die Partnerin mit höherem Unterstützungsbedarf mit oder ohne Demenz eine ideale Wohnform, während die selbstständigere Person im gleichen Gebäude unserer Wohn-PLUS-Residenzen ein Zuhause findet. Mit eigens hierfür qualifizierten Alltagsbegleitungen wird der Tag in der Wohngemeinschaft wie zu Hause gestaltet: Auch in der Nacht ist eine Alltagsbegleitung vor Ort.

Der Alltag in der ambulant betreuten Wohngemeinschaft orientiert sich am Leben zu Hause. Den Tag in Gemeinschaft verbringen und ganz alltägliche Dinge gemeinsam zu tun, vermittelt den Bewohnerinnen und Bewohnern das Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit. Gemeinsam

wird gekocht, gebacken, die Wäsche versorgt oder Zeitung gelesen und den Lieblingsbeschäftigungen nachgegangen. Einkäufe oder Spaziergänge bieten Abwechslung im Alltag. Wesensmerkmale sind dabei – soweit möglich und gewünscht – die Beteiligung der Bewohnerinnen und Bewohner an den ganz alltäglichen Dingen des Lebens sowie die Einbindung von Angehörigen und Ehrenamtlichen in den Wohngemeinschaftsalltag. Im Sinne geteilter Verantwortung sind die Bezugspersonen der Bewohnerinnen und Bewohner selbstverständlicher Teil des Konzepts. Sie bereichern das Leben in der Wohngemeinschaft und erhöhen die Teilhabequalität der Bewohnerinnen und Bewohner im Wohnumfeld. In einer Teilhabevereinbarung, die bei Einzug geschlossen wird, werden die Unterstützungsmöglichkeiten und -wünsche der jeweiligen Bezugspersonen formuliert.

Pflegerische Leistungen in der Wohngemeinschaft werden durch die im Gebäude befindlichen Mobilien Dienste der Evangelischen Heimstiftung oder einen anderen, frei wählbaren ambulanten Pflegedienst erbracht.

...und ihre Standorte.

- Ambulant betreute Wohngemeinschaften
- Weitere Standorte der EHS



Standorte der ambulant betreuten Wohngemeinschaften

- Ludwig-Uhland-Residenz, Bad Wildbad
- Residenz Stadtwaage, Heidenheim
- Amalien-Residenz, Hochdorf
- Herzog-Christoph-Residenz, Stuttgart
- Königin-Olga-Residenz, Stuttgart
- Residenz Weikersheim

Alle Leistungsangebote der EHS unter:
www.ev-heimstiftung.de/leistungen/

Gutes Klima.

Die EHS im Blick von Diakonie und Politik



Gute Pflege für eine bessere Welt

Die EHS versteht ihr Engagement für „Gute Pflege“ als Verantwortung, einen erkennbaren Beitrag für eine bessere Welt zu leisten. Bei allem, was die EHS tut, übernimmt sie daher aktiv Verantwortung gegenüber älteren Menschen und deren Angehörigen, gegenüber Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, gegenüber Kooperations- und Geschäftspartnerschaften, gegenüber Umwelt und Klima, gegenüber nachfolgende Generationen, unseren Kindern und Enkelkindern. Gleichfalls verfolgt sie als engagierter Wegbereiter in der Sozialwirtschaft einen innovativen Gedanken, wirtschaftlichen Fortschritt, im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde, zu unterstützen.

Die EHS auf Kurs in Richtung Nachhaltigkeit

Seit mehr als zehn Jahren engagiert die EHS sich nun schon für einen guten Umweltschutz in ihren Einrichtungen. Viele Einrichtungen der EHS haben inzwischen die Einführungsschritte zum Grünen Segel erfolgreich abgeschlossen oder sind rege dabei, die Anforderungen des Grünen Segels im Alltagsleben bestmöglich umzusetzen.

Das Grüne Segel wird kontinuierlich gezielt an gesellschaftspolitische Entwicklungen und

globale Anforderungen, wie beispielsweise die Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und an das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens, angepasst. Die Weiterentwicklung des Grünen Segels ist nicht abgeschlossen und bleibt weiter dynamisch.

Der Diakoniepräsident würdigt das Grüne Segel der EHS

Jedes Jahr unternimmt der Präsident der Diakonie Deutschland, Ulrich Lilie, eine Sommerreise unter einer verbindenden Überschrift, um sich über innovative und vorbildliche Entwicklungen in der Diakonie zu informieren. In diesem Jahr stand die Sommerreise ganz unter dem Thema Nachhaltigkeit.

Der Diakoniepräsident besuchte acht diakonische Unternehmen, die engagierte und mutige Vorreiter auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit sind. Sein Weg führte ihn in ausgewählte diakonische Einrichtungen in Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen.

Die EHS war eine der acht Stationen auf dieser Sommerreise. Aus gutem Grund: Im Rahmen ihres Grünen Segels hat die EHS in den vergangenen Jahren wichtige Meilensteine beim betrieblichen Umweltschutz (z. B. Einbau von energieeffizienter LED-Beleuchtung) gesetzt, neue Verantwortungsstrukturen im Umweltbereich geschaffen (z. B. Umweltreferat), nachhaltige Entwicklungen auf Unternehmensebene angestoßen (z. B. nachhaltige Dienstkleidung) sowie innovative Leuchtturm- und Kooperationsprojekte gestartet (z. B. NABU-Projekt „Blühende Gärten“).



v.l.n.r.: Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland, Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der EHS und NABU-Landesvorsitzender Johannes Enssle



Gemeinsames Ziel: Nicht auf Kosten von Mensch und Natur

In einer lebhaften und tiefgründigen Diskussionsrunde mit Vertretungen aller demokratischen Parteien unter Moderation von Pressesprecherin Dr. Alexandra Heizereder wurden folgende Gesichtspunkte deutlich: Eine in allen Dimensionen von Nachhaltigkeit handelnde Diakonie leistet einen enorm wichtigen Beitrag im Kampf gegen die Folgen des weltweiten Klimawandels und bei der erfolgreichen Erreichung von globalen und lokalen Nachhaltigkeitszielen. Den ökologisch und sozial nachhaltigen Veränderungsprozess mit der diakonischen Arbeit zu verbinden, erfordert neben Engagement, Innovationen und Professionalität auch die tatkräftige Unterstützung durch die Politik. So müssen diakonische Unternehmen auf passgenaue Förderprogramme und Unterstützungsangebote zugreifen können, um in ökologische und soziale Nachhaltigkeitsmaßnahmen investieren zu können. Vor allem die Finanzierungssysteme müssen an dem nachhaltigen Entwicklungsbe-

darf ausgerichtet werden. Bisher hat die Politik diese notwendigen Rahmenbedingungen nicht in einem ausreichenden Umfang verwirklicht. Diese Lücke muss durch eine tatkräftige und mutige Politik geschlossen werden. Die Diakonie ist startklar und bereit, ihren Beitrag für eine lebenswerte und gerechte Welt zu leisten. Außerdem verlangt der Klimawandel ab sofort nach schnellen und wirksamen Maßnahmen.

Mit Zuversicht in die Zukunft blicken

Zum Abschluss des Besuchsprogramms fand eine schöne Baumpflanzaktion statt. Gemeinsam pflanzten Diakoniepräsident Ulrich Lilie, Hauptgeschäftsführer der EHS Bernhard Schneider und NABU-Landesvorsitzender Johannes Enssle einen Apfelbaum nach dem Motto: „Wenn ich wüsste, das morgen die Welt unterginge, würde ich heute noch ein Apfelbäumchen pflanzen!“.

Martin Suchanek

**Jede Mitarbeiterin
und jeder Mitarbeiter
hat Anspruch
auf gute Führung.**

Bernhard Schneider

Hauptgeschäftsführer der EHS