

2 | 2022

# Gute Pflege

Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung



## Entschlossen.

---

Weil wir an  
morgen denken



## 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:  
S.1, 3 Sandra;  
S.2, 22 (o.r.) MclittleStock;  
S.3 (o.l.), 34 Viacheslav  
Yakobchuk;  
S.12 Mediterraneo;  
S.14 Ольга Голубева;  
S.27 Довидович Михаил

– Shutterstock:  
S.19 (u.) Freud

– Lutz Härer: S.13

– Engagement Global gGmbH:  
S.23 bis 27

– Diakonie/Verena Müller: S.29

– Elias Media: S.30

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

Nachdruck und elektronische  
Verwendung nur mit schriftlicher  
Genehmigung.

„Gute Pflege. Das Magazin der  
Evangelischen Heimstiftung“  
erscheint dreimal jährlich.  
Auflage: 22.000

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

Der Bezugspreis ist durch den  
Beitrag abgegolten.

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



## EHS-Familie

4 | CAREer. Stell dir vor, bei uns kannst du  
dein ganzes Potential entfalten

10 | Zertifiziert. Das Audit berufundfamilie

## Kommentar – (E)InSicht

13 | Alle sind gefragt.

## EHS-Familie

14 | Sommerwelle.  
Der Sechs-Punkte-Pandemie-Plan

## Pro-Pflegereform

18 | Stimmungsbild. Was es jetzt für eine  
große Pflegereform braucht

## Bauen

20 | Unsere aktuellen Projekte

## Pflege im Fokus

22 | Gutes Klima. Perspektive Nachhaltigkeit  
in der EHS

28 | Gefragt. Bewusst

## Personalien

32 | Neue Führungskräfte

33 | Region Mannheim

## Das sind wir

34 | Unsere Pflegewohnungen



## Gute Pflege. Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung.

**Liebe Leserinnen, liebe Leser,**



wer hat sich nicht schon einmal gewünscht, etwas entschlossener zu sein – vor allem im Rückblick. Die EHS hat sich nun entschlossen, das Thema Nachhaltigkeit in den Blick zu nehmen – und zwar ganz aktiv. Darum geht es in einem Schwerpunkt dieser Ausgabe unseres Magazins Gute Pflege, in einem Bericht unseres Umweltreferenten Martin Suchanek und einem Interview mit Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider.

Bewusste Entscheidungen stehen auch in der Karriereplanung an. Das CAREer-Programm unterstützt Mitarbeitende dabei. Was die Möglichkeiten sind und welche Erfahrungen Teilnehmende gemacht haben, erfahren Sie in einem zweiten Schwerpunkt.

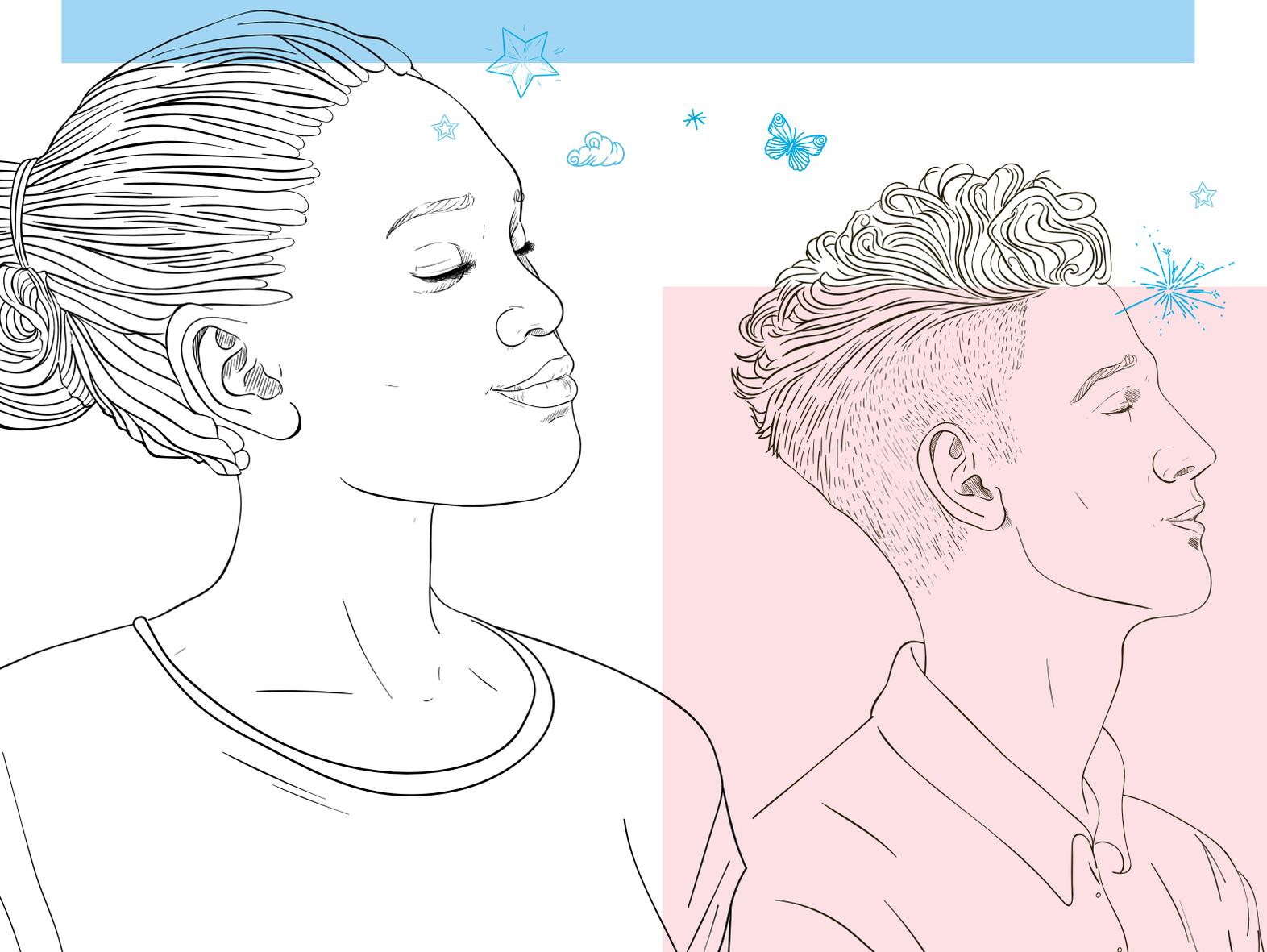
Weitere Themen dieser Ausgabe: Die EHS wurde im Audit berufundfamilie als familienbewusstes Unternehmen zertifiziert. Die Initiative Pro-Pflegereform arbeitet weiter an ihrem Reformkonzept. Und täglich grüßt das Murmeltier: Die EHS reagiert mit einem Sechs-Punkte-Pandemie-Plan auf die aktuellen Entwicklungen.

Viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe.

Ihre Gute-Pflege-Redaktion

# CAREer.

—  
Stell dir vor,  
bei uns kannst du dein  
ganzes Potential entfalten



# Pflege und Karriere – passt das zusammen? Die Antwort darauf gibt das CAREer- Programm der Evangelischen Heimstiftung. Nicht nur Führungskräfte, sondern auch Mitarbeitende, die sich auf den Weg begeben, ihre beruflichen Perspektiven zu finden, werden dabei unterstützt.

„Ganz egal ob in in der Pflege und Betreuung, ambulant oder stationär, in unserem CAREer-Programm begleiten wir unsere Kolleginnen und Kollegen auf ihrem Entwicklungsweg“, sagt Sophie Hinderer, Referentin im Personalmanagement und verantwortlich für das CAREer-Basismodul. Das CAREer-Programm setzt sich aus zwei Teilen zusammen: dem Basismodul und dem Führungsprogramm. „Unser Basismodul ist

besonders darauf ausgerichtet, herauszufinden, wohin die Reise überhaupt gehen kann und welche Möglichkeiten es gibt, sich fachlich als Expertin oder Experte und auch als Führungskraft zu entwickeln“, erklärt Sophie Hinderer. Stärken, Entwicklungspotentiale und Karrierewege herauszuarbeiten – darauf liegt unser Fokus in den sechs Monaten des Basismoduls.

> > >

## Das CAREer-Basismodul auf einen Blick

**Ziel:** Fachliche und persönliche Entwicklungsimpulse, Stärkung des beruflichen Profils

**Dauer:** Sechs Monate, Einstieg zweimal jährlich zum 1. April und 1. Oktober

**Zielgruppe:** Pflegefachkräfte, Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr, Mitarbeitende in der Alltagsbegleitung

### Bausteine im Basismodul

#### EHS-Kompakt

Hintergrundwissen zur strategischen Entwicklung der Evangelischen Heimstiftung

#### Potentialtraining

Persönliche und methodische Kompetenzen stärken

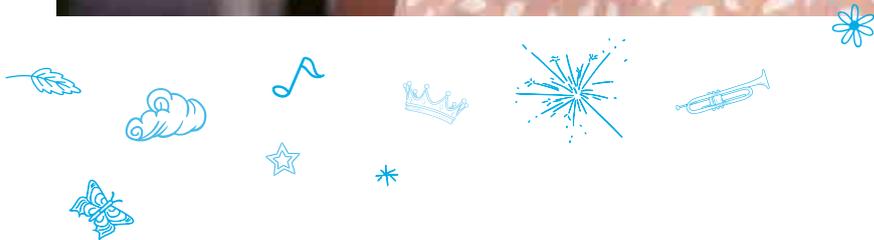
#### Hospitation

Wissenstransfer, Vernetzung

#### Seminare

Fachwissen erwerben und vertiefen

Elizabeth Mango-Schönenberger hat in Kenia Betriebswirtschaftslehre studiert



>>> **„CAREer hat mich herausgefordert und ermutigt“**

Elizabeth Mango-Schönenberger hat in Kenia Betriebswirtschaftslehre studiert. Zahlen, Produkte und Prozesse – das war ihre Welt. Zum Masterstudium zog sie nach China. Im Anschluss nahm sie dort einen Job im betriebswirtschaftlichen Bereich an. In China traf sie ihren Mann, zog mit ihm nach Deutschland und lernte zunächst die Sprache. „Ich habe mir die Frage gestellt, was ich eigentlich machen möchte. Ob

es wirklich wieder BWL sein sollte“, erzählt Mango-Schönenberger. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit lernt sie die Pflegebranche kennen und die Entscheidung fällt eindeutig aus: „Das war eine ganz andere Arbeit als alles, was ich bisher kannte. Der Mensch stand im Mittelpunkt.“ Als Pflegefachkraft zu arbeiten konnte sie sich nicht vorstellen, aber die Betreuung – darin fand sie sich wieder. „Ich habe mich für die Umschulung zur Betreuungsassistentin entschieden. Im Haus am Staufenberg war so ein tolles Betriebsklima und ich habe mich sofort wohlfühlt. Ich hatte jeden Tag Spaß bei der Arbeit“, erzählt sie.

Nach zwei Jahren möchte sie mehr lernen, mehr Verantwortung übernehmen. „Mein Hausdirektor Matthias Kaden und unsere Lei-

„Das war eine ganz andere Arbeit als alles, was ich bisher kannte. Der Mensch stand im Mittelpunkt.“

Elizabeth Mango-Schönenberger



Elizabeth Mango-Schönenberger mit einem ehrenamtlichen Helfer

tung Alltagsbegleitung Heike Stefke erzählten mir vom CAREer-Programm und den damit verbundenen Möglichkeiten. Das klang für mich genau richtig.“ Im April 2021 stieg sie in das Programm ein, im ersten Jahr, in dem die Teilnahme auch für Mitarbeitende der Alltagsbegleitung möglich war.

„Ich war immer noch etwas unsicher mit der deutschen Sprache, die ja nicht meine Muttersprache ist und aufgrund dessen sehr zurückhaltend. CAREer hat mir Sicherheit und Selbstbewusstsein gegeben“. Für Mango-Schönenberger war es insbesondere das Gefühl weiterzukommen, sich selbst etwas zuzutrauen und noch mehr zu lernen, das sie an dem Programm überzeugt hat. „Es hat mich gleichzeitig herausgefordert und ermutigt. Die Betreuung war individuell und professionell und auch jetzt, nach Abschluss des Programms, kann ich mit Fragen auf meine Ansprechpartnerin zugehen.“ Besonders auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen war für sie eine Bereicherung. „Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen sind so hilfreich – mit einigen aus der Gruppe bin ich bis heute in Kontakt.“ Teil des Programms sind außerdem zwei Hospitationen. Elizabeth Mango-Schönenberger verbrachte diese in einer Tagespflege und einem anderen Pflegeheim. „Auch hier hat mir der Perspektivwechsel nochmals bestätigt, dass die Entscheidung richtig war. Ich dachte lange

Zeit, ich sollte in dem Beruf bleiben, den ich auch studiert habe.“ Heute weiß sie es besser. Sie ist eine ruhige und empathische Person, den Menschen zugewandt. „Deshalb passt der Beruf so gut zu mir, aber er fordert mich auch heraus. Ich habe ein Herz für meinen Beruf und dafür, mich in ihm weiterzuentwickeln“, sagt Mango-Schönenberger. Seit September ist sie stellvertretende Leitung der Alltagsbegleitung und kann sich gut vorstellen, in der Zukunft ins CAREer-Programm zurückzukehren – dieses Mal im Führungsprogramm.

>>>

## Das Führungsprogramm

Im CAREer-Führungsprogramm können neue aber auch bereits langjährige Führungskräfte der EHS im Austausch ihre Führungskompetenz reflektieren. „Im Führungskonzept der EHS haben wir formuliert, dass alle Mitarbeitenden einen Anspruch auf gute Führung haben. Auch wenn das immer wieder herausfordernd sein mag, wollen wir uns diesem Ziel im Führungsprogramm gemeinsam annähern“, erläutert Beate Ackermann, verantwortlich für das CAREer-Führungsprogramm.



Das CAREer-Programm hilft, sich als Führungspersönlichkeit zu finden und weiterzuentwickeln, findet Michael Dohrmann



>>>

### „Man kann die anderen nicht verändern, aber sich selbst“

„Nach meinem Hauptschulabschluss konnte ich mir nur zwei Optionen vorstellen: Ich werde Florist oder ich gehe in die Pflege“, erzählt er. Warum ausgerechnet diese beiden Optionen? Das kann er heute so genau gar nicht mehr sagen, aber er entschied sich für die Altenpflege und so für den „Dienst am Menschen“, wie er es sagt. Heute ist Michael Dohrmann seit 15 Jahren Teil der Evangelischen Heimstiftung und arbeitet als Pflegedienstleitung im Karl-Wacker-Heim.

Nach einem Freiwilligen Sozialen Jahr im Karl-Gerok-Stift in Vaihingen und Praktika in mehreren Einrichtungen der EHS entscheidet er sich zunächst für die einjährige Pflegeausbildung. Zehn Jahre sollte er in der Einrichtung bleiben. Er wurde Pflegefachkraft und schloss die Ausbildung zur Wohnbereichs- und Pflegedienstleitung ab.

Dann eine neue Perspektive: Als Pflegedienstleitung (PDL) ging es nach Walheim. Seit 2020 ist er PDL im Karl-Wacker-Heim in Stuttgart-Botnang. „In meiner jetzigen Tätigkeit habe ich nicht mehr so viel direkten Kontakt zu den Bewohnerinnen und Bewohnern, dafür habe ich mehr Möglichkeiten, Dinge anzugehen und zu verändern. Ich arbeite nicht unmittelbar für die Bewohnerinnen und Bewohner, aber kann dafür versuchen, die Rahmenbedingungen so gut wie möglich zu gestalten. In der Pflege arbeiten wir eng als Team zusammen, nur gemeinsam können wir es schaffen und das ist für mich das Herausragende an dieser Arbeit. Wir haben das gemeinsame Ziel, dass es den Bewohnerinnen und Bewohnern gutgeht. Darauf baue ich auch meine Führung auf.“

Den Austausch innerhalb der eigenen Berufsgruppe, den das CAREer-Programm ermöglicht, aber auch mit anderen Pflegedienstleitungen und Leitungen der Alltagsbegleitung über die eigene Region hinaus, empfindet er als eine große Bereicherung. Das Programm setzt sich zusammen aus festen Modulen, an denen die gesamte

# „Nur mit Eigenverantwortung und Vertrauen funktioniert unser Beruf.“

Michael Dohrmann

Gruppe teilnimmt, einem Reflexionsforum, in dem sich die jeweiligen Berufsgruppen austauschen und Fortbildungen, die je nach persönlichen Interessen, Vorerfahrungen und Entwicklungswünschen zusammengestellt werden. „Man kann das Programm also auch individuell nutzen, um bestimmte Kenntnisse – etwa im Qualitätsmanagement – zu vertiefen.“

Das CAREer-Programm hilft, sich als Führungspersönlichkeit weiterzuentwickeln und Führungskompetenzen zu festigen, findet Dohrmann. „Ich kann jetzt ziemlich klar sagen, was mein Ziel in der Führung ist: Ich möchte mit meinen Mitarbeitenden über Ziele sprechen, diese definieren, aber welchen Weg sie gehen, um diese zu erreichen, da lasse ich ihnen so viel Spielraum wie möglich. Nur mit Eigenverantwortung und Vertrauen funktioniert unser Beruf meiner Meinung nach – solange wir gemeinsame Ziele haben. Für mich ist der besondere Fokus bei CAREer die individuelle und persönliche Weiterentwicklung, also ganz viel über sich selbst zu lernen. Denn ich glaube, ändern kann man nur sich selbst, nicht die anderen. Aber ich kann meine Mitarbeitenden dabei unterstützen, Manches einmal aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.“

## Das CAREer-Führungsprogramm auf einen Blick

**Ziel:** Die eigene Führungsrolle stärken

**Dauer:** Zwölf Monate, Einstieg zweimal jährlich zum 1. Dezember und 1. Juni

**Zielgruppe:**

- Pflegefachkräfte, die bereits Wohnbereichsleitung sind oder werden möchten

- Mitarbeitende in der Alltagsbegleitung, Tagespflege, Hauswirtschaft oder Küche, die die Übernahme einer Leitungsfunktion anstreben oder bereits innehaben
- Pflegedienstleitungen im ambulanten und stationären Bereich

### Bausteine im Führungsprogramm

#### Unternehmensprofil

Workshops zu Unternehmenswissen, Innovation und strategischer Entwicklung EHS

#### EHS-Führungstraining

Persönliche, fachliche und methodische Kompetenz in der Führung stärken, Reflexionsforen

#### Operative Führung

Individuelle Seminare und vielfältige Einblicke durch Hospitationen und Vernetzung



Stell dir vor, in der EHS kannst du Familie leben.



# Zertifiziert.

## Das Audit berufundfamilie

Die EHS möchte ein attraktiver Arbeitgeber nach den Vorstellungen ihrer Mitarbeitenden sein und bleiben. Dazu haben die Evangelische Heimstiftung und das Tochterunternehmen ABG den Zertifizierungsprozess des Audits berufundfamilie durchlaufen und nun das Zertifikat erhalten.

# „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für uns als EHS schon lange eine wichtige Bedeutung.“

Bernhard Schneider

„Wir wollen unseren Mitarbeitenden nicht nur Wertschätzung entgegenbringen, sondern möglichst immer ein Arbeitgeber nach ihren Vorstellungen sein und bleiben. Damit das gelingt, wollen wir alle Potenziale einer familienbewussten Personalpolitik ausschöpfen, also Angebote und Möglichkeiten schaffen, wie Mitarbeitende die Balance zwischen Beruf und Privatleben einfacher und unkomplizierter gestalten können“, erklärt Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider. Bereits im Jahr 2021 hat die EHS dazu einen umfangreichen Zertifizierungsprozess gestartet.

## Der Prozess

Gemeinsam mit der Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeitenden wurden sowohl die bestehenden Prozesse erfasst und analysiert als auch weitere Zielvereinbarungen getroffen. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für uns als Evangelische Heimstiftung schon lange eine wichtige Bedeutung. Wir verstehen uns als familienbewusstes Unternehmen. Wir nehmen die Erwartungen unserer Mitarbeitenden ernst, die sich insbesondere aus Altersunterschieden, verschiedenen Lebensphasen und Lebensmodellen der Generationen oder aus unterschiedlicher kultureller Herkunft ergeben“, erklärt Schneider.

> > >

Mitarbeiterinnen mit dem Zertifikat des Audits berufundfamilie



## Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute

Schon heute tut die EHS Vieles, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen:

- Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (auch für Führungskräfte)
- Kinderspielecken in vielen Einrichtungen
- Unterstützung bei Fragen der Pflege von Angehörigen
- Vergünstigte Mahlzeiten für Mitarbeitende und ihre Familienangehörigen
- Tarifvertragliche Regelungen z. B. zur Kinderzulage, Pflegezeit, etc.
- Lebensarbeitszeitkonto für Sabbaticals oder Auszeiten
- Dienstvereinbarungen z. B. zu Urlaubsplanung, Homeoffice in der Unternehmenszentrale, ...
- Zuschläge für Vertretungsbereitschaften
- Interne Unterstützungsprogramme für Führungskräfte und Teams in der Coronakrise (Reflexionscafé, Sorgentelefon, ...) und auch unabhängig davon (Supervision, Coaching, Ethikcafé, ...)
- Einstiegs- und Austrittsbefragung, sowie regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen



### Unsere Definition von Familie

Für alle Formen des individuellen Familienlebens und seine vielfältigen Ausprägungen möchten wir als Evangelische Heimstiftung eine familienbewusste, soziale Personalpolitik gestalten, die unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht.

Wir zählen hierbei zu einer Familie zunächst Eltern und Kinder, Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, Geschwister, Großeltern, sowie Stief- und Schwiegerfamilien. Aber auch darüber hinaus können Bezugspersonen, zu denen eine enge emotionale Bindung besteht, zur Familie gezählt werden.

Denn es ist nicht der Verwandtschaftsgrad, sondern ein Gefühl von Geborgenheit und das Verantwortungsgefühl füreinander, das die Familiendefinition prägt.

>>>

### Die Perspektive

Die Zertifizierung des Audit berufundfamilie möchte die EHS auch zum Anlass nehmen, diese Angebote weiterzuentwickeln und sich somit langfristig als attraktiver Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft zu positionieren. „Für alle Formen des individuellen Familienlebens und seine vielfältigen Ausprägungen möchten wir als Evangelische Heimstiftung eine familienbewusste, soziale Personalpolitik gestalten, die unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht.“

Dazu gibt es weiterhin das AgendaPROjekt Audit berufundfamilie, jetzt allerdings mit dem Fokus der Maßnahmenumsetzung. Alle Maßnahmen und Ziele, die wir mit der Zielvereinbarung unterschrieben haben, sollen in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden. Dazu wurden mehrere Teilprojekte ins Leben gerufen: Kommunikation und Beteiligung Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Personalmanagement, Benefits und Strategisches Personalkonzept.

### Das Audit

Im Audit berufundfamilie werden Unternehmen zertifiziert, die sich auf den Weg machen in Richtung einer familienbewussteren Personalpolitik. Dabei werden im Auditierungsprozess sowohl die bereits gut funktionierenden Maßnahmen als auch Verbesserungspotentiale identifiziert. Nach drei Jahren findet eine Rezertifizierung statt.



# Alle sind gefragt.

## (E)InSicht



Alle vier Jahre starten wir in der EHS eine große Mitarbeitendenbefragung. Fast 10.000 Kolleginnen und Kollegen sind dabei gefragt. Denn für uns ist es fester Bestandteil der Unternehmenskultur, dass wir ein Arbeitgeber nach den Vorstellungen unserer Mitarbeitenden sein wollen.

Das Prinzip der Mitbestimmung leben wir auch in unserer Sozialpartnerschaft mit der Konzernmitarbeitervertretung (KMAV) und den Mitarbeitervertretungen (MAV) in den Einrichtungen vor Ort. Die Vertretungen werden formal gewählt und sind für uns als Geschäftsführung wichtige Inputgebende und Mitdiskutierende bei allen Entscheidungen, die die Interessen unserer Mitarbeitenden betreffen. Diese Haltung zeigt sich auch darin, dass wir die anstehende Mitarbeitendenbefragung als gemeinsames Projekt umsetzen.

In unseren Führungsgrundsätzen haben wir außerdem verankert, dass wir gemeinsam 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 miteinbeziehen. Dabei berücksichtigen wir ihr Wissen und ihre Vorstellungen und wecken ihre Kreativität und Neugierde. Dazu zählt auch, dass wir uns auf Augenhöhe begegnen und regelmäßig die Möglichkeit für Feedback, Lob und Kritik bieten, diese ernst nehmen und in unsere strategischen Unternehmensentscheidungen einbeziehen.

Bald ist es wieder soweit. Vom 10. Oktober bis 11. November läuft unsere Mitarbeitendenbefragung unter dem Motto: Stell dir vor, alle sind gefragt.

Wir als Geschäftsführung freuen uns, wenn eine Großzahl an Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit wahrnimmt, unsere Heimstiftung noch weiter zu bringen und zu einem Arbeitgeber nach ihren Vorstellungen zu machen. Damit wir die besten Rahmenbedingungen haben, Gute Pflege zu ermöglichen.

Bernhard Schneider

# Sommerwelle.

## Der Sechs-Punkte-Pandemie-Plan

Loslassen, loslegen los geht E(H)S. Unter diesem Motto sollte der Sommer in den Einrichtungen der EHS stehen. Für einen Sommer, der Normalität bei Festen und Feiern oder bei der täglichen Arbeit, ermöglicht. Mit allem, was Pflege ausmacht: Nähe, Berührung und Begegnung mit freundlichen Gesichtern ohne Maske und Abstand. Es bestand große Hoffnung darauf, während der Sommermonate so viel Normalität wie möglich zu leben. Lange Zeit sah es mit dem Absturz der Infektionszahlen auf nahezu Null auch danach aus. Ohne allgemeine Impfpflicht, mit den weggefallenen öffentlichen Schutzmaßnahmen und der neuen, stark ansteckenden Corona-Subvarianten musste die Situation rund um die Pandemie analysiert und neu bewertet werden. Herausgekommen ist ein Sechs-Punkte-Pandemie-Plan, der die sich auftürmende Sommerwelle brechen und für Sicherheit sorgen soll.

Auch wenn die Ansteckungen wegen fehlender Schutzkonzepte überwiegend im öffentlichen oder privaten Bereich stattfinden, erhöht sich, trotz Maskenpflicht und Testvorgaben für Besucherinnen, Besucher und Mitarbeitende, das Risiko, dass das Virus in die Einrichtungen getragen wird und dort weitere Ansteckungen verursacht werden.

Was können wir als Evangelische Heimstiftung tun, um in der aktuellen Sommerwelle und der bevorstehenden Herbstwelle Ansteckungen in Einrichtungen und Diensten zu vermeiden, um die bestmögliche Versorgung unserer Kunden sicherzustellen?

Dazu wurde ein Sechs-Punkte-Pandemie-Plan entwickelt. In diesem sind die Erkenntnisse aus zwei Jahren Pandemie zusammengefasst, um der Verantwortung gegenüber Kundinnen, Kunden und Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Damit reagiert die EHS auf fehlende und wirkungslose Maßnahmen auf politischer Ebene. In Anlehnung an den Sieben-Punkte-Plan des Bundesministeriums für Gesundheit legt die EHS nun einen Sechs-Punkte-Pandemie-Plan für die Pflege vor:



# 1

## Pandemieteams reaktivieren

In allen Einrichtungen und Diensten sind seit Pandemiebeginn Teams im Einsatz, die im Falle eines Corona-Ausbruchs alle notwendigen Schritte unternehmen. Sie erstellen Hygienepläne (z. B. Händedesinfektion, Flächendesinfektion) und koordinieren die Umsetzung des jeweiligen Besuchs- und Testkonzepts. Die Pandemieteams regeln insbesondere:

- Information und Kommunikation vor Ort, in der Region und mit den Behörden
- Mindestbesetzung der Schichten
- geänderte Schichtlängen und Pausenregelungen
- getrennte Zeiten und/oder Orte zum Umkleiden
- geänderte Regelungen für den Nachtdienst

Ziel ist es, dass jede Einrichtung mit entsprechenden Maßnahmen vorbereitet ist, um auch bei hohen Personalausfällen die Versorgung der Kunden sicherstellen zu können.

# 2

## Hygienebeauftragte benennen

Der Bundesgesundheitsminister hat in seinem Sieben-Punkte-Plan in Aussicht gestellt, die Heime besser zu schützen, und deshalb angekündigt, dass in jedem Pflegeheim Hygienebeauftragte benannt werden müssen. Auch wenn bereits Hygienekonzepte vorliegen, bereitet sich die EHS bereits jetzt auf eine erneute Umsetzung vor. Das heißt: Hygienebeauftragte werden benannt und geschult.

Es werden zentrale Schulungen organisiert, um eine möglichst einheitliche Vorgehensweise und Struktur zu entwickeln.

# 3

## FFP2-Maskenpflicht umsetzen

Auch bereits vor der gesetzlichen Vorgabe wird allen Mitarbeitenden dringend empfohlen, eine FFP2-Maske zu tragen.

Über kurz oder lang wird es hierzu auch eine gesetzliche Vorgabe geben. Besucherinnen und Besucher sind bereits jetzt gesetzlich verpflichtet, immer eine FFP2-Maske zu tragen.

> > >

## 4

## Testkapazitäten hochfahren

&gt;&gt;&gt;

Nach dem Wegfall der kostenlosen Bürgertests werden die Testkapazitäten der Einrichtungen nun erhöht, denn nur so kann das Risiko von Infektionen in Einrichtungen reduziert werden.

Deshalb sollen

- alle Mitarbeitende angehalten werden, sich täglich zu testen,
- alle Heimbewohnerinnen und -bewohner mindestens zweimal wöchentlich
- und alle Tagespflegegäste an jedem Besuchstag getestet werden.

Damit gehen wir im Interesse des Gesundheitsschutzes über die derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen hinaus.

## 5

## Neue Impfkampagne starten

Die Bundesregierung hat die Pflegeeinrichtungen mit der Weigerung, eine allgemeine Impfpflicht einzuführen, im Stich gelassen. Wir haben als EHS darauf reagiert, indem wir uns mit Nachdruck bei Politik und den Gesundheitsämtern dafür einsetzen, dass keine Kollegin und kein Kollege wegen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht freigestellt werden muss. Wir können angesichts der bevorstehenden Infektionswellen auf niemanden verzichten.

Allen Mitarbeitenden sowie Bewohnerinnen und Bewohnern über 60 Jahren wird dringend empfohlen, sich zum vierten Mal impfen zu lassen.

**Ich sag einfach:  
Hello again.**



**Jetzt Impfschutz auffrischen.**



Mach bitte mit. Schütze dich und andere.  
Sorge für Sicherheit und Normalität.  
Gemeinsam gegen Corona – für uns alle.

Begleitet wird dieser Aufruf von einer internen Impfkampagne sowie örtlichen Informationsangeboten und Impfaktionen. Die Kampagne „Ich sag einfach: Hello again“ soll erinnern, sensibilisieren und aktivieren. In mehreren Stufen der Kommunikation und Information soll sie im Zeitraum von Juli bis Oktober das Thema Impfen wieder ins Bewusstsein rücken und damit auf den Herbst vorbereiten.

# 6

## Sommerfeste mit Test und Maske feiern

Ein Sommer ohne Sommerfest ist wie Weihnachten ohne Weihnachtsbaum. Deshalb sollen die Sommerfeste für Mitarbeitende und Bewohnerinnen und Bewohner geplant und auch verantwortlich durchgeführt werden. Wenn die Feste im Freien stattfinden können, bei näherem Körperkontakt auch Masken getragen werden und alle Festbesucher negativ getestet sind, dann ist gegen ein Sommerfest nichts einzuwenden.



### Gute Pflege? Gute Frage.

Das ist der Interviewpodcast der Evangelischen Heimstiftung. Hier gibt es Antworten zu allen Fragen, die über die Altenpflege einmal gestellt werden sollten.

Jetzt schon abonnieren und ab September hören: auf [ev-heimstiftung.de/podcast](https://ev-heimstiftung.de/podcast) oder überall, wo es Podcasts gibt.



# Stimmungsbild.

Was es jetzt für eine große Pflegereform braucht

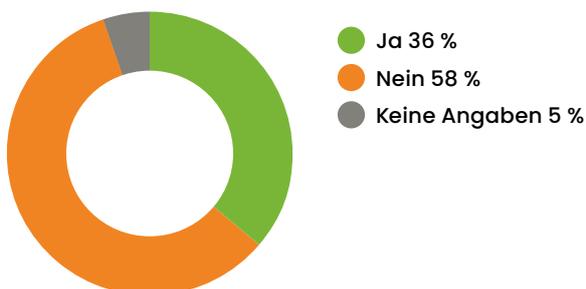
Fachkräftemangel, Corona, neue Reformen: Wie Führungskräfte in der Pflege die drängenden Themen der Branche bewerten und welche Reformvorschläge sie befürworten, zeigt das vierte Altenpflegebarometer.

Die Umfrage wird von der Evangelischen Heimstiftung und dem Fachmedienhaus Vincentz Network gemeinsam mit dem Marktforschungsinstitut Cogitaris durchgeführt und spiegelt die Stimmungslage der Führungskräfte in der Alten-

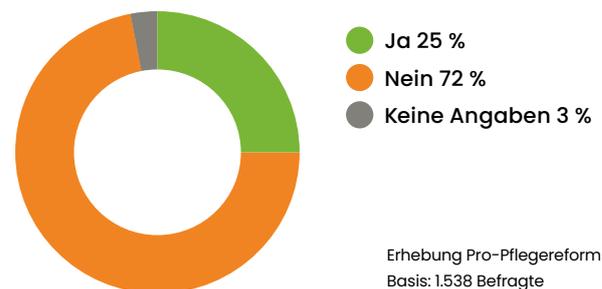
pflege wider. 2022 haben rund 1.600 Führungskräfte aus etwa 15.400 stationären und 14.700 ambulanten Einrichtungen teilgenommen. Für die Auswertung wird die Stichprobe nach Trägern und Sektoren repräsentativ gewichtet.

Im Altenpflegebarometer wurden die Teilnehmenden unter anderem gefragt, wie sie die Kompetenzen und Umsetzungsstärke von Gesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach einschätzen.

Hohe fachliche Kompetenz Pflege



Politische Umsetzung Reformschritte



Erhebung Pro-Pflegereform 2022, Basis: 1.538 Befragte

## Interpretation der Ergebnisse

Das deutsche Altenpflegebarometer 2022 gibt ein Stimmungsbild der Pflegebranche nach zwei Jahren Corona wieder. Viel hat sich nicht verändert, denn für jede Gefühlslage ist etwas dabei:

### Der Pessimist

Der Pessimist kann zu der Einschätzung kommen, dass die nach wie vor sehr geringe Zufriedenheit mit der Pflegepolitik in Bund und Ländern mit etwas mehr als zehn Prozent niemanden verwundert. Und er sieht sich auch darin bestätigt, dass sich die Personalprobleme nicht verbessert, sondern bestätigt haben.

### Der Optimist

Der Optimist freut sich, aus den Zahlen des Altenpflegebarometers lesen zu können, dass die wirtschaftliche Situation in der Pflegebranche mit 45 Prozent im Vergleich zu vielen anderen Branchen trotz Corona recht erfreulich ist.

### Der Realist

Der Realist wiederum sieht sich in der Annahme bestätigt, dass der als „Minister der Herzen“ gestartete Herr Lauterbach die Erwartungen der Pflegebranche nicht erfüllen kann. Die Führungskräfte sehen jedoch mit den Reformvorschlägen der Initiative Pro-Pflege-reform gute Ansätze für die pflegepolitische Agenda der Bundesregierung.

Mit etwas Phantasie lässt sich also aus dem Altenpflegebarometer durchaus die Prognose ableiten, dass der Wind auffrischt und die Wetterlage auch stürmisch werden kann. Gut, wenn damit die dunklen Wolken der Coronapandemie vertrieben werden und am Horizont die längst überfällige große Pflegereform erkennbar wird. Ohne Druck der Branche und ohne eine gemeinsame Idee davon, wo die Reise hingehen soll, wird es aber kaum gehen. Wenn also das Altenpflegebarometer dazu einen Beitrag leisten kann, dann Dank an alle, die sich die Zeit für die Befragung genommen haben.

Bernhard Schneider



Die Ergebnisse des Altenpflegebarometers zeigen deutlich, dass die Branche auf die große Pflegereform wartet. Und sie zeichnet die Umriss der

Reform ab, mit der sich auch die Initiative Pro-Pflegereform in einem neuen Arbeitsprozess 2022 beschäftigt:

## Neuer Aufschlag für die Koalition 2022 und 2025

### Sofortprogramm 2022



Umfinanzierung Behandlungspflege eigenanteilswirksam umsetzen



Sockel-Spitze-Tausch und fixer Eigenanteil im stationären Bereich



Freiwillige Vollversicherung für den gedeckelten Eigenanteil



Pflegegeld 2.0 (cash for care) im ambulanten Bereich

## Neuer Aufschlag für die Koalition 2022 und 2026

### Paradigmenwechsel 2025



Aufhebung der Sektoren und Einführung des Prinzips Pflege & Wohnen



Sockel-Spitze-Tausch und Pflegegeld 2.0 für ehemals stationär und ambulant



Leistungen nach Drei-Instanzen-Modell



Nachhaltiges Finanzierungskonzept der Pflegeversicherung als Bürgerversicherung mit Steuerzuschuss, Beitragssatz, Eigenanteil

# Wir bauen für Sie.

## Richtfest Residenz Besigheim

- 65** neue Wohneinheiten
- 200** Wohn- und Betreuungsangebote am Standort
- 36** Millionen Gesamtinvestition

In unmittelbarer Nachbarschaft zum Robert-Breuning-Stift baut die Evangelische Heimstiftung eine moderne WohnenPLUS-Residenz. Besigheim ist ein Traditionsstandort der Evangelischen Heimstiftung seit 1978. In den letzten zehn Jahren wurde der Standort umfassend saniert, erweitert und konzeptionell wie baulich für die Zukunft aufgestellt. Zunächst wurde das Robert-Breuning-Stift als stationäres Pflegeheim 2011 general-saniert. Es bietet seitdem 96 Pflegeplätze, Kurzzeitpflege und Tagesbetreuung an. 2018 folgen der Neubau von 30 Pflegeplätzen für die Junge Intensivpflege als Leuchtturmprojekt in der Versorgung junger pflegebedürftiger Menschen.

Der Neubau der Residenz schließt den Erneuerungsprozess des Robert-Breuning-Stifts architektonisch markant und mit dem WohnenPLUS-Konzept auch inhaltlich zukunftsfähig ab. Mit 65 Wohneinheiten, Tagespflege, Mobilien Diensten und Arztpraxis in der Residenz sowie den 125 bestehenden Pflegeplätzen im Robert-Breuning-Stift gibt es ein umfassendes Wohn- und Betreuungsangebot für über 200 Menschen mit unterschiedlichem Hilfebedarf.

„Dieses große und langfristige Projekt konnte nur gelingen, weil die Stadt mit Bürgermeister Bühler an der Spitze die Vision des neuen Quartiers auf dem Bülzen mitgetragen und unterstützt hat“, bedankt sich Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider. „Wir freuen uns, das Angebot in Besigheim zu erweitern und neben stationärer Pflege weitere Wohn- und Betreuungsangebote für pflegebedürftige Menschen zu schaffen“, erklärt Schneider.



**+++ Neubauprojekte 2022:** Residenz Besigheim, Besigheim – Residenz Freudenstadt, Freudenstadt – Wolfgang-Wanning-Stift, Winnenden

**+++ Weitere laufende Bauprojekte:** Albrecht-Teichmann-Stift, Reichenbach – Eduard-Mörike-Haus, Bad Mergentheim – Johanniterstift, Plochingen – Paul-Collmer-Haus, Stuttgart –

# „Gute Pflege lebt von Begegnung und Gemeinschaft – mit unseren Bauprojekten schaffen wir Raum dafür.“

Peter Hettig, Geschäftsbereichsleiter Bau & Liegenschaften



## Eröffnung Zinzendorfhaus

**90** Pflegeplätze  
**340** Pflegeplätze in Mannheim

Im September 2021 hatte die Evangelische Heimstiftung die Trägerschaft von vier Pflegeheimen der Evangelischen Kirche Mannheim übernommen. Das Zinzendorfhaus war damals bereits in Bau. Nun hat die Heimstiftung das neue Pflegeheim in der Gartenstadt fertiggestellt: 95 geräumige Einzelzimmer, familiäre Aufenthalts- und Gartenbereiche und ein modernes Wohngruppenkonzept.

Das ehemalige Zinzendorfhaus in der Gartenstadt umfasste insgesamt 90 Pflegeplätze in

Einzel- und Doppelzimmern. 2020 wurde mit einem modernen Neubau in unmittelbarer Nähe begonnen, der das alte Haus nach Fertigstellung ersetzen sollte. Das Projekt startete die Evangelische Kirche Mannheim (EKMA) als Betreiberin des Pflegeheims mit der Firma FWD als externen Investor. 2021 übernahm die Evangelische Heimstiftung die Einrichtung und mit ihr auch das Bauprojekt. Zum Zeitpunkt des Übergangs war der Neubau bereits fortgeschritten und baulich vieles festgelegt. „Glücklicherweise konnten wir aber das Haus noch so gestalten, dass wir es nun nach unserem modernen Wohngruppenkonzept betreiben können“, erklärt Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung.



Pflegewohnhaus Rosenfeld, Rosenfeld – Pflegezentrum Gerstetten, Gerstetten – Wohnstift Hansegrisreute, Heidenheim – Wohnstift am Stettberg, Balingen – Martin-Haug-Stift, Freudenstadt – Dreifaltigkeitshof, Ulm – Rehabilitationsklinik Bad Sebastiansweiler, Bad Sebastiansweiler



# Gutes Klima.



Perspektive Nachhaltigkeit in der EHS

# Für die Verwirklichung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2015 der Vereinten Nationen ist die Evangelische Heimstiftung eine wichtige Mitgestalterin in der diakonischen Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

70 Prozent der Emission einsparen bis 2030, klimaneutral bis 2035: Die EHS befindet sich am Beginn eines „Jahrzehnt des Handelns“.

## Gemeinsam E(H)S schaffen.

Der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung fühlt sich die EHS als größtes diakonisches Pflegeunternehmen in Baden-Württemberg in besonderer Weise verpflichtet. Nachhaltige Entwicklung bedeutet vor allem, Verantwortung für die zukünftigen Generationen zu übernehmen. Das basiert auf der Überzeugung, dass die gegenwärtigen Generationen nicht auf Kosten ihrer Kinder und Enkelkinder leben dürfen und der Einsicht, dass ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte sich gegenseitig beeinflussen. Eine intakte Umwelt, gesellschaftlicher Fortschritt und dauerhafte Wirtschaftlichkeit bedingen sich gegenseitig, das heißt, das eine ist ohne das andere nicht möglich. Die EHS hat daher eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die festlegt, wie sie die globalen Nachhaltigkeitsziele auf Unternehmensebene umsetzen will. Die EHS bekräftigt damit ihren Anspruch, als Pflegeunternehmen bei der Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen eine Vorreiterrolle in der Pflegebranche zu übernehmen.

## Nachhaltigkeit ist strategisch

Das geschieht, in dem das Thema Nachhaltigkeit ganz grundlegend im Unternehmen verankert wird. Zwei strategische Agendaprojekte nehmen den Weg hin zur Nachhaltigkeit in der EHS aktuell in den Blick. Zum einen soll das Unternehmen bis 2035 klimaneutral sein. Mehrere Arbeitspakete markieren den Weg dorthin. Dabei wird unter anderem zunächst der Corporate

Carbon Footprint, also die Summe aller relevanten Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette des Unternehmens, ermittelt. Außerdem werden Maßnahmen getroffen, die Lock-in-Effekte verhindern sollen. So bezeichnet man Kosten, die im Prozess von Veränderungen entstehen – etwa beim Wechsel zu erneuerbaren Energiequellen. Münden sollen alle Bausteine des Agendaprojekts in einer unternehmenseigenen Energieleitlinie.

Ein weiteres Agendaprojekt beschäftigt sich intensiv mit den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Im Fokus stehen hierbei unter anderem die ressourcenschonende und regionale Beschaffung, das Mehrweg-Prinzip, Tierwohl und die Vermeidung von Müll oder Lebensmittelverschwendung. Entsprechende Kennzahlen sollen in das Controlling integriert werden und begleitende Kommunikationsmaßnahmen zum Bewusstsein für nachhaltiges Handeln unter den Mitarbeitenden beitragen.

> > >

**ZIELE FÜR**   
**NACHHALTIGE**  
**ENTWICKLUNG**

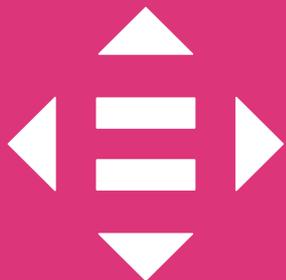
## 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



>>> Die Geschäftsführungskonferenz (GFK) ist in besonderem Maße den Nachhaltigkeitszielen der EHS verpflichtet und alle Bereiche sind aufgefordert, konkrete Beiträge zu deren Umsetzung zu leisten. Dabei setzt die GFK die notwendigen Rahmenbedingungen für eine auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz ausgerichtete Unternehmenspolitik. So werden unter anderem die Weiterentwicklung in den Einrichtungen und Diensten der EHS und der Nachhaltigkeitswandel in der EHS unterstützt, die Energie- und Mobilitätswende vorangetrieben, nachhaltige Innovationen und Technologien ermöglicht, Hindernisse und Belastungen reduziert, sichere Wege aus Zielkonflikten aufgezeigt, die Motivation und das Engagement von Mitarbeitenden gestärkt, die Sicherung von (Pflege-)Fachkräften gefördert, die aktive Beteiligung von Interessensgruppen gewährleistet sowie die Beschaffung nachhaltig gestaltet.

Es kommt aber auch auf die Geschäftsbereiche, Einrichtungen und Dienste selbst an, ihren Teil zu einer nachhaltigen und klimaschonenden Entwicklung in der EHS beizutragen. Sie tragen als Anbieter und Abnehmer von Dienstleistungen und Produkten, als Treiber von Weiterentwicklung und Innovation, als Nachfrager von Strom, Wärme, Rohstoffen und Lebensmitteln, bei der Einhaltung von Sorgfaltspflichten, bei der Förderung von Chancengleichheit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in ihrem Verantwortungsbereich und Umfeld eine besondere Verantwortung für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der EHS. Und auch die Mitarbeitervertretungen und alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, bei der Weiterentwicklung der EHS in Richtung Nachhaltigkeit und Klimaschutz eine mitgestaltende Hand zu sein. Die EHS unterstützt jede Mitgestalterin und jeden Mitgestalter auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und besserem Klimaschutz im Rahmen des Möglichen.

## 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



## 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ





### Ganz schön was los, in der EHS

Der Klimaschutz erfordert den raschen Umstieg auf eine emissionsfreie Strom-, Wärme- und Kältengewinnung und einer vollelektronischen Mobilität sowie einem energieeffizienten Gebäude- und Technikstandard. Daher steht auch die EHS vor einem großen Umbruch, den sie mit Hilfe von Entschlossenheit, Schnelligkeit und Innovationskraft meistern muss. Der Ausbau der Photovoltaik- und Ladeinfrastruktur schafft die Voraussetzung für eine erfolgreiche Energie- und Mobilitätswende in der EHS.

In den letzten fünf Jahren haben sich mehr als 40 Einrichtungen der EHS mit den Themen Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit beschäftigt. Im Rahmen des Grünen Segels der EHS wurden bereits unzählige Maßnahmen auf Einrichtungsebene erfolgreich umgesetzt, wie beispielsweise Umrüstung auf LED-Beleuchtung, Erstellung eines neuen Abfallkonzeptes, Mehrweg statt Einweg, Verzicht auf Gefahrstoffe, Umweltschulungen für Mitarbeitende, grüne Quartiersarbeit, Beseitigung von Dämmücken im Heizungsraum, etc.

Im Bereich der biologischen Vielfalt im Siedlungsraum wurden das NABU-Projekt „Blühende Gärten – miteinander für mehr Vielfalt“ und das Agendaprojekt „Nachhaltige Gartengestaltung“ erfolgreich umgesetzt. Über 30 Einrichtungen haben sich verpflichtet, die vorhandenen Grünflächen zu Wohlfühloasen für Mensch und Natur zu verwandeln. Inzwischen hat die Diakonie Deutschland diese guten Ideen aufgegriffen und eine Kooperationsvereinbarung mit dem NABU Deutschland abgeschlossen.

### Nachhaltiger Einkauf

Ein anderer wichtiger Aspekt für die EHS ist die Beschaffung und Nutzung von Waren und Lebensmitteln. Mit Blick auf die nachhaltige und klimaschonende Entwicklung von Einrichtungen und Diensten der EHS sind Eigenschaften wie fairer Handel, Bioqualität, Tierwohl, Regionalität, Saisonalität, Reparaturfähigkeit, Lebensdauer und Recyclingfähigkeit zentral.

Die EHS kann ein Treiber für eine geschlossene und klimaschonende Kreislaufwirtschaft in der Pflege sein. Bei der Kreislaufwirtschaft geht >>>

**7 BEZAHLBARE UND  
SAUBERE ENERGIE**



**12 NACHHALTIGE/R  
KONSUM UND  
PRODUKTION**



Wiederverwendbarer  
To-Go-Becher der EHS



>>> es vor allem darum, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Materialkreisläufe zu etablieren und zu schließen und so den Einsatz von Einwegprodukten sowie Abfälle, Plastik, Lebensmittelreste und schädliche CO<sub>2</sub>-Emissionen zu minimieren. Auf dem Weg zu einer abfall- und plastikarmen Pflege gilt es, sich neuen Herausforderungen zu stellen und neue Ansätze auszuprobieren, wie beispielsweise feste Seife statt Duschgel aus der Tube.

Auch in der Kommunikation setzt die EHS zunehmend auf langfristige und wiederverwendbare Werbeprodukte. Klassische Wegwerfprodukte und Lebensmittel verschwinden aus dem Sortiment. Regionale Produktion und Recycling – gerade auch bei Druckprodukten ist in vielen Fällen bereits der Standard. Am Ende gilt: Weniger ist mehr. Druck- und Werbeprodukte werden auf das Wesentliche reduziert, zunehmend greift die EHS auf digitale Alternativen zurück.



Die EHS ist aufgrund der besonderen Bedeutung für die diakonische Gesundheits- und Sozialwirtschaft maßgeblich gefordert, den globalen Herausforderungen der Gegenwart wie zum Beispiel der Umweltzerstörung, dem Klimawandel, dem Verlust der biologischen Vielfalt, dem Hunger oder der Verletzung von Menschenrechten zu begegnen. Auch wenn sich die EHS in einigen Bereichen erst auf den Weg gemacht hat, ist doch auch schon viel passiert.



## 17 PARTNER- SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



### Qualität, Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind für die EHS absolut wichtig. Das Streben nach hoher Qualität der Arbeit sowie Nachhaltigkeit und Klimaschutz müssen sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern können sich durch ein geschicktes Innovationsmanagement ergänzen. Für die EHS steht fest, dass sie auf mittel- und langer Sicht nur noch erfolgreich sein wird, wenn sie nachhaltig und klimaschonend handelt. Darin liegt eine große Chance für alle Einrichtungen und Dienste der EHS, die es aktiv zu nutzen gilt. Gute Pflege bedeutet zum einen hohe Qualität und ein gutes Miteinander, zum anderen auch Nachhaltigkeit und Klimaschutz. In Zukunft wird es noch viel mehr als heute darum gehen ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte im Alltagsleben gleichrangig zu betrachten.

Martin Suchaneck

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

# Bewusst.

## Gefragt

Grüne Pflege – das ist bei der EHS auch Chefsache. Es gilt strategische Entscheidungen zu treffen, um das Unternehmen zum nachhaltigen Handeln zu führen. Gute Pflege im Gespräch mit Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider.

**Die EHS hat das Thema Nachhaltigkeit fest in ihrer Strategie 2030 verankert, bekennt sich zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und möchte bis 2035 klimaneutral sein. Ist das realistisch oder visionär?**

Wir brauchen Visionen. Als diakonisches Unternehmen nehmen wir schon seit der Einführung unseres Grünen Segels vor vielen Jahren die Umwelt in das Blickfeld unserer Arbeit. Bis 2035 ein klimaneutrales Unternehmen zu sein ist im Moment trotzdem noch visionär, es setzt uns unter Druck und wir müssen konkret etwas tun, um das auch erreichen zu können.

**Für die Diakonie liegt Nachhaltigkeit eigentlich schon im Selbstverständnis begründet – wenn wir zum Beispiel über Generationengerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung sprechen...**

In der Diakonie hat uns lange Zeit der Satz „Wir treten für die Bewahrung der Schöpfung ein“ ein gutes Gefühl gegeben. Und dabei ist es geblieben. Wir haben uns in der Sozialwirtschaft darauf ausgerichtet, „die Guten“ zu sein. Das reicht aber

nicht. Fridays for Future, der Green Deal und die Sustainable Development Goals (SDG) der UN sind in den letzten Jahren zu einem Megatrend geworden, dem wir uns nicht entziehen können. Und das ist auch gut so. Wir müssen jetzt handeln.

Das gilt nicht nur für die Branche, sondern auch ganz selbstkritisch für uns in der Heimstiftung. Wir hatten zwar das Grüne Segel, aber auch wir haben erst im letzten Jahr erkannt, dass Nachhaltigkeit stärker strategisch verankert sein muss und dass wir Ziele konkreter, mutiger definieren müssen, um sie zu erreichen. Auf diesem Weg sind wir jetzt.

**In der Wirtschaft ist der Gedanke, dass ein Wandel zur Nachhaltigkeit dringend notwendig ist, recht offensichtlich. Wie ist das im sozialen Bereich. Warum muss Pflege überhaupt nachhaltig sein und was bedeutet das konkret?**

Nachhaltig bedeutet, dass alle ihren Beitrag dazu leisten, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich zu reduzieren – selbstverständlich gilt das auch für die Pflege. Ungefähr 45 Prozent des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes einer Pflegeeinrichtung, entstehen zum Beispiel durch

>>>

„Es reicht nicht aus, zu den Guten zu gehören. Wir müssen jetzt handeln.“

Bernhard Schneider



Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider beim Besuch von Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland, im Projekt Blühende Gärten



Im Projekt Blühende Gärten kooperiert die EHS mit dem NABU

> > > die Speiseversorgung. Das kann man in mehrerer Hinsicht beeinflussen: Mit Bioprodukten, mit regionalem Einkauf, aber auch bei der Menge. Jedes produzierte, aber nicht verbrauchte Essen erzeugt unnötiges CO<sub>2</sub>. Weitere große Themen sind die Wäsche und Reinigung und natürlich Bau und Liegenschaften. Wir können also auch als Pflegeunternehmen viel tun, um besser und nachhaltiger zu wirtschaften.

Wir haben weit über 100 Gebäude und Pflegeheime aus allen Generationen. Die müssen besser gedämmt werden; die Energieversorgung müssen wir umstellen und Photovoltaik auf alle Dächer installieren und vieles mehr tun. Dafür sind enorme Investitionen notwendig. Ohne Förderung schaffen wir das nicht. EU und Bund haben Millionen Fördermittel zugesagt, aber wir können nur schnell agieren, wenn wir es auch schaffen, diese Fördermittel zu generieren. Dazu ist in der Diakonie ein Europanezwerk gebildet worden, in dem wir uns engagieren.

**Nachhaltigkeit spielt also in wahnstinnig viele Bereiche des Unternehmens. Es gibt noch viel zu tun, zunächst stellt sich die große Frage: Wo fängt man dabei an? Oder anders gefragt, wo siehst du den größten Handlungsbedarf – bei der EHS, aber auch insgesamt in der Sozialwirtschaft?**

Wir in der Heimstiftung haben dazu zwei Agendaprojekte gestartet, die strategisch verankert sind und direkt an die Geschäftsführung berichten. Eines nimmt die Reduktion des CO<sub>2</sub>-

Ausstoßes in den Fokus und in dem anderen schauen wir insbesondere auf die SDG der UN. Alle großen SDG brechen wir herunter auf unsere Unternehmensziele. Der nächste Schritt ist dann auch entsprechende Kennzahlen zur Nachhaltigkeit zu entwickeln und im Controlling zu integrieren. Und ich denke das ist für alle Sozialunternehmen wichtig: Die großen Ziele genau anschauen, auf das eigene Unternehmen übertragen und vor allem die Mitarbeitenden mitnehmen. Da spüre ich großen Rückenwind, ja Erwartungen unserer Mitarbeitenden, Verantwortung für die Nachhaltigkeitsziele zu übernehmen.

### **Zwei strategische Projekte zur Nachhaltigkeit in der EHS. Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt dafür?**

Ich glaube es gibt nicht den einen richtigen Zeitpunkt. Beim Klima ist viel Zeit verschlafen worden. Auch wir als EHS hätten uns damit schon früher und konsequenter beschäftigen sollen. Aus dieser Selbstkritik heraus sage ich: Wir haben jetzt den Zugang gefunden – auch aufgrund der vielschichtigen öffentlichen Diskussion, in der EU und in der Diakonie – und packen es an. Es ist viel zu tun, aber wir müssen uns freimachen von dem Anspruch, dass direkt alles perfekt sein muss. Jeder kleine Beitrag ist etwas wert, von jedem und jeder Einzelnen, aber auch von uns als Unternehmen. Jedes Gramm CO<sub>2</sub> das jeder einzelne von uns nicht verbraucht, hilft unserem Planeten und damit uns selbst, davon bin ich überzeugt.

Ich sag einfach:  
Hello again.



**Jetzt Impfschutz auffrischen.**



**Mach bitte mit. Schütze dich und andere.  
Sorge für Sicherheit und Normalität.  
Gemeinsam gegen Corona – für uns alle.**

# Unsere neuen Führungskräfte



## **Patrick Vilmin, Martin-Haug-Stift und Residenz Freudenstadt**

Patrick Vilmin ist seit 2003 in der Altenpflege tätig. Nach Abschluss seines Studiums Social-, Healthcare und Education Management kam er 2015 zur EHS. Nach Abschluss des Traineeprogramms sowie eines Masterstudiums und weiteren Stationen, zuletzt als Hausdirektor im Pflegewohnhaus Alte Feuerwache, übernimmt er nun als Hausdirektor die Leitung des Martin-Haug-Stifts sowie der Residenz Freudenstadt.

## **Johannes Miller, Region Kurpfalz/Ortenau**

Nach einem Dualen Studium der Sozialpädagogik, Praxiserfahrung in der Hansegarde in Heidenheim und der Weiterbildung zum Betriebswirt, stieg Johannes Miller in das Traineeprogramm ein und leitete seit 2004 das Martin-Haug-Stift in Freudenstadt. Nach 18 Jahren als Hausdirektor übernimmt er jetzt die Regionaldirektion Kurpfalz/Ortenau.



## **Ursula Eberhart, Region Mobile Dienste Süd**

Ursula Eberhart arbeitete als gelernte Krankenschwester bis 1991 in verschiedenen Kliniken. Nach einer Elternzeit wechselte sie in die Altenpflege, zunächst in den stationären und später in den ambulanten Bereich. Nach unterschiedlichen weiteren Stationen in der Pflege und Beratung, übernahm sie 2016 wieder die Pflegedienstleitung des Mobilen Dienstes in Friedrichshafen. Seit Mai 2022 leitet sie die Region Mobile Dienste Ost.



## **Andrea Bader, Region Mobile Dienste West**

Andrea Bader hatte seit ihrer Weiterbildung zur Fachwirtin im Sozialwesen Führungspositionen in ambulanten Pflegediensten inne, zuletzt als Regionalleitung und Geschäftsführung in Elternzeitvertretung bei einem diakonischen Träger. Seit Juli 2022 ist sie Regionaldirektorin der Mobilen Dienste West.



# Region Mannheim

Seit September gehört die Evangelischen Pflegedienste Mannheim gGmbH mit ihren vier Pflegeheimen zur Evangelischen Heimstiftung.

Die Einrichtungsleitungen werden nun nach Teilnahme am Traineeprogramm der EHS offiziell als Hausdirektionen eingesetzt. Zur neuen Region Mannheim gehört außerdem das Seniorenzentrum Rheinauer Tor.

## **Oliver Ballmann, Zinzendorfhaus in Mannheim**

Oliver Ballmann ist seit 1993 in verschiedenen Positionen in der Altenpflege tätig, seit 2008 als Pflegedienstleitung. Seit 2015 leitet er das Zinzendorfhaus in Mannheim, in dem er nun nach der Übernahme der Evangelischen Pflegedienste Mannheim durch die EHS als Hausdirektor eingesetzt wird.



## **Bianca Daub, Unionshaus in Mannheim**

Bianca Daub begann 2000 ihre Ausbildung zur Altenpflegerin im Thomashaus in Mannheim. Nach Stationen in weiteren Mannheimer Einrichtungen und Weiterbildungen als Wohnbereichs- und Pflegedienstleitung sowie dem Studium zur Fachwirtin im Sozialwesen und der Arbeit als kommissarische Einrichtungsleitung, ist sie seit Juli 2022 Hausdirektorin des Unionshauses in Mannheim.

## **Larissa Jacob, Thomashaus Mannheim**

Larissa Jacob ist bereits seit neun Jahren für die Evangelischen Pflegedienste Mannheim tätig. Zunächst in der Verwaltung. Mit ihrem kaufmännischen Hintergrund entschied sie sich dann zur weiteren Qualifikation als Einrichtungsleitung. Seit Dezember 2021 leitet sie das Thomashaus.



## **Melanie Liese, Thomascarree Mannheim**

Melanie Liese war nach ihrer Ausbildung zur Pflegefachkraft mehrere Jahre als Fachkraft in der ambulanten und stationären Pflege tätig. Neben Stationen als Wohnbereichs-, Pflegedienst- und Einrichtungsleitung und im Qualitätsmanagement, absolvierte sie zudem ein Fernstudium zur Einrichtungsleitung und ist seit Juli als Hausdirektorin im Thomascarree tätig.

# Unsere Pflegewohnungen ...

Die Pflegewohnungen sind Teil der WohnenPLUS-Residenzen



Mittendrin, gut unterstützt und selbstbestimmt leben in den Pflegewohnungen unserer WohnenPLUS-Residenzen. Die Residenzen sind eine Alternative zum klassischen Pflegeheim und richten sich an Menschen mit Pflege- oder Betreuungsbedarf. Hier werden Wohnen, Pflege und Betreuung je nach Lebenssituation so kombiniert, dass sie dem individuellen Bedarf entsprechen. Die Pflegewohnungen sind barrierefrei, haben ein oder zwei Zimmer, ein hochwertiges Multifunktionsbett und eine Küchenzeile. So können Menschen auch kurzfristig einziehen und persönliche Möbelstücke mitbringen. Herzstück der Wohnungen sind die alltagsunterstützenden Assistenzsysteme und Dienstleistungen, kurz: ALADIEN. Das System wurde für ältere Menschen entwickelt und bietet mehr Sicherheit und Selbstständigkeit im Alltag wie zum Beispiel durch Sturzerkennung, Inaktivitätsmeldung, Herdabschaltung, Hausnotruf, Tablet und WLAN.

In unseren Residenzen leben wir das Prinzip der geteilten Verantwortung: Freunde, Familie und Angehörige dürfen sich in den Alltag einbringen. So sorgen nicht nur Fachkräfte für die Kundinnen und Kunden, sondern auch Ehrenamtliche und nahestehende Personen. Wir feiern

regelmäßig Gottesdienste, Geburtstage und Jahresfeste – gemeinsam mit der Nachbarschaft und der Gemeinde.

Unser Angebot passen wir individuell für die Kundinnen und Kunden an. Zum Grundservice gehören ein Nachtservice oder eine Rufbereitschaft, die Betreuung und Beratung sowie Kultur- und Begegnungsangebote. Als Wahlservice können Leistungen der Mobilen Dienste gebucht oder die Tagespflege besucht werden. Bei Bedarf sind wir 24 Stunden erreichbar.

Zu unseren Residenzen gehören neben den Pflegewohnungen weitere Wohn-, Pflege- und Betreuungsangebote wie Betreute Wohngemeinschaften, Betreutes Wohnen, Tagespflege und die Mobilen Dienste. Unsere Residenzen befinden sich meist in zentraler Lage, Geschäfte des täglichen Bedarfs und des öffentlichen Nahverkehrs sind in der Regel fußläufig erreichbar. Die Residenzen sind eingebunden in die starke Gemeinschaft der Evangelischen Heimstiftung mit über 160 Einrichtungen in ganz Baden-Württemberg. Als größtes diakonisches Pflegeunternehmen folgen wir seit 1952 unserem Anspruch: Gute Pflege.

# ...und ihre Standorte.

## Standorte der WohnenPLUS-Residenzen

- Ludwig-Uhland-Residenz, Bad Wildbad
- Residenz Stadtwaage, Heidenheim
- Amalien-Residenz, Hochdorf
- Residenz Ingersheim, Ingersheim
- Residenz Nehren, Nehren
- Herzog-Christoph-Residenz, Stuttgart
- Königin-Olga-Residenz, Stuttgart
- Friess-Wilhelm-Residenz, Tübingen
- Residenz Weikersheim, Weikersheim
- Residenz Freudenstadt, Freudenstadt
- Residenz Besigheim, Besigheim (in Bau)



Pflegeplatz finden:

[www.ev-heimstiftung.de/gute-pflege-center](http://www.ev-heimstiftung.de/gute-pflege-center)

# Klima- und Sozialpolitik müssen endlich sinnvoll miteinander verzahnt ineinandergreifen.

Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland