

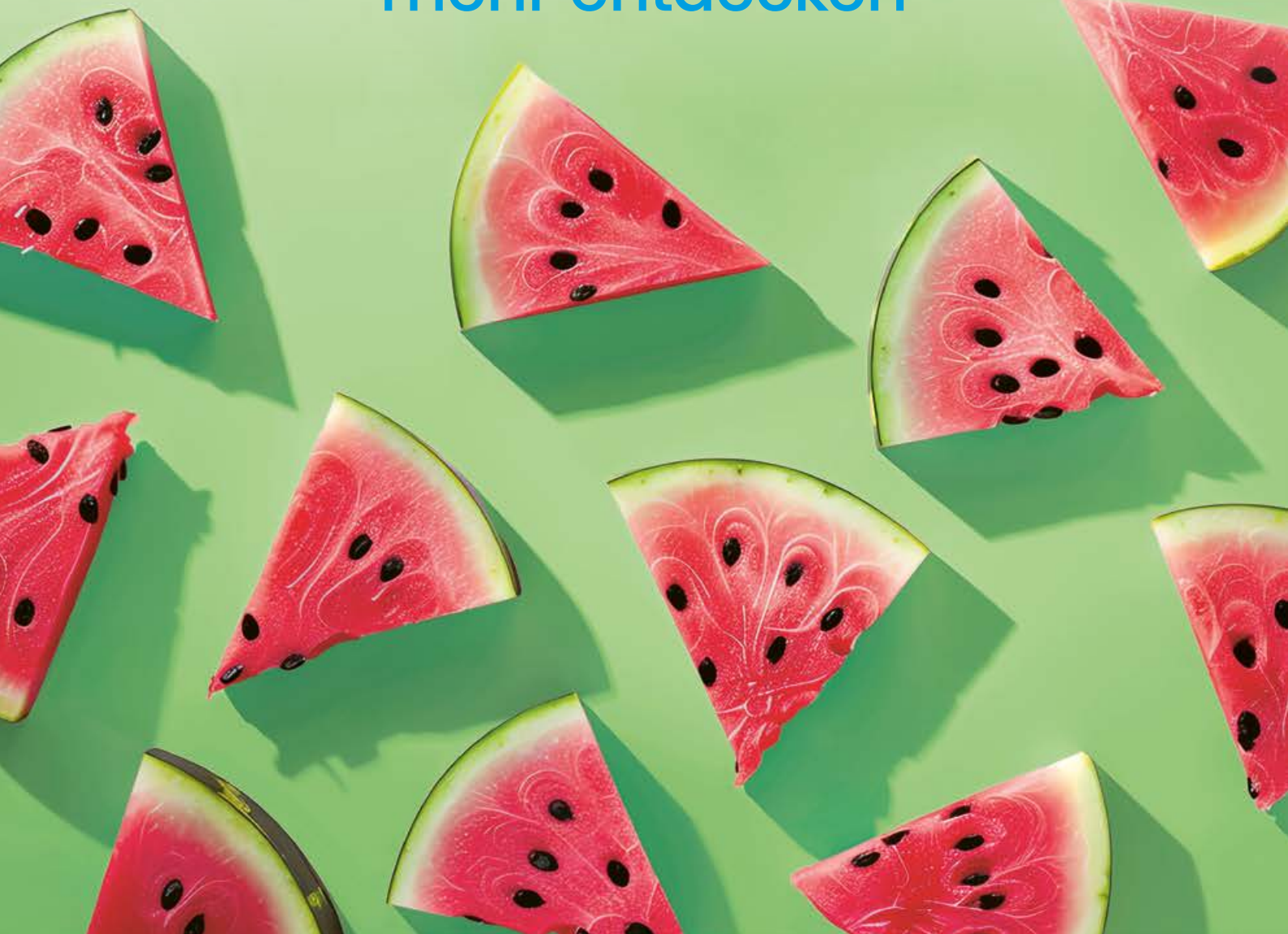
2 | 2024

Gute Pflege

Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung

Frisch.

Stück für Stück
mehr entdecken





04

Online.

Digitale Teilhabe im Alter



10



20

Digitalisierung und Alter

- 4 | Online. Digitale Teilhabe im Alter
- 10 | Start. Digital werden

Kommentar – (E)InSicht

- 15 | Plädoyer für ein Gesellschaftsjahr.

Neues

- 16 | In Bewegung.

Das sind wir

- 18 | Internationale Ausbildungsprojekte.

Pflege im Fokus

- 20 | Gesucht. Volle Kraft
- 26 | Gefragt. Kollegen-Finder
- 28 | Trainee. Einrichtungsleitung werden
- 32 | Lernen. In deiner Welt

Personalien

- 35 | Neue Führungskräfte.



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 Heimstiftung mit Ausnahme von:

- Adobe Stock:
- S.1, 3 Kanakorn;
- S.2 (o.l.), 4 MP Studio;
- S.8 New Africa;
- S.9 WavebreakMediaMicro;
- S.13 (o.), 14 Almg;
- S.17 (o.) Robert Kneschke;
- S.17 (u.) Dilok;
- S.18 Viacheslav Yakobchuk;
- S.32 standret;
- S.34 Ieszekglasner

- iStock:
- S.6 Halfpoint;
- S.7 dragana991;
- ALMA PHIL GmbH: S.12
- Otiom: S.13 (o.)
- Lutz Härer: S.15

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: 15.500

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.

Gute Pflege. Das Magazin der Evangelischen Heimstiftung.



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

eine Erfrischung im Sommer? Das schadet nie. Wie schön, wenn wir auch im Alltag immer wieder mit frischer Energie an die Dinge herangehen können. Etwas verändern, neue Wege ausprobieren und offen bleiben für Veränderung. Darum geht es in diese Ausgabe unseres Magazins. „Frisch. Stück für Stück mehr entdecken.“ Damit beschäftigt sich zum einen der Schwerpunkt Digitalisierung im Alter: Welche Möglichkeiten bieten sich, wenn Menschen auch im Alter offen bleiben für Neues? Wenn sie von digitalen Technologien profitieren. Und welche Verantwortung haben wir, sie dabei zu begleiten?

Im zweiten Schwerpunkt dreht sich alles um die Personalarbeit bei der EHS. Denn auch da gilt: Neue Ideen sind gefragt und notwendig. Nur wenn wir uns als Unternehmen weiterentwickeln, können wir die Menschen auf die unterschiedlichen Arten für uns gewinnen.

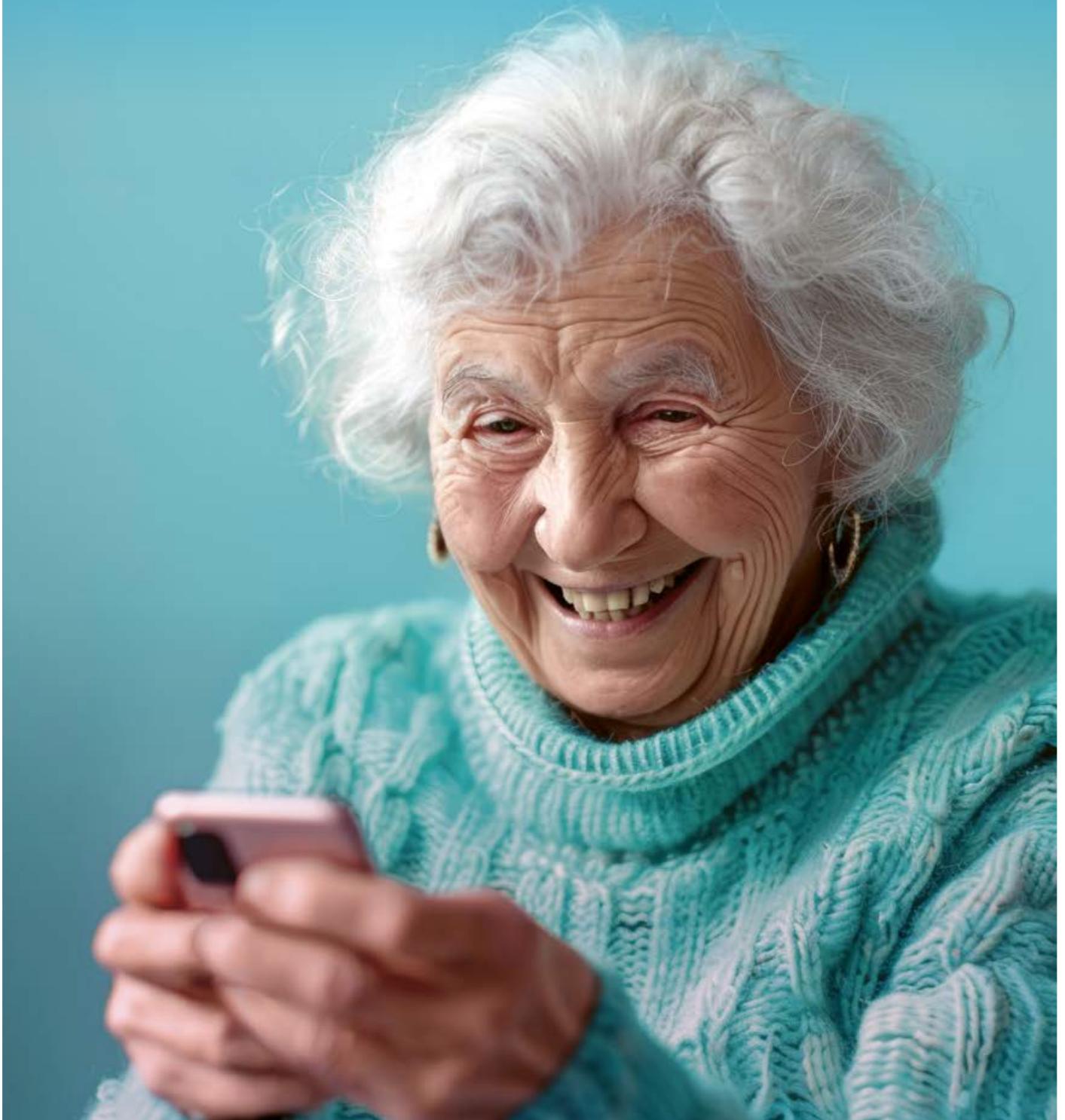
Außerdem in dieser Ausgabe: Ein Plädoyer für das Gesellschaftsjahr von Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider sowie ein Einblick in neue Projekte, die die EHS bewegen.

Viel Freude beim Lesen und einen erfrischenden Sommer!

Die Gute-Pflege-Redaktion

Online.

Digitale Teilhabe im Alter



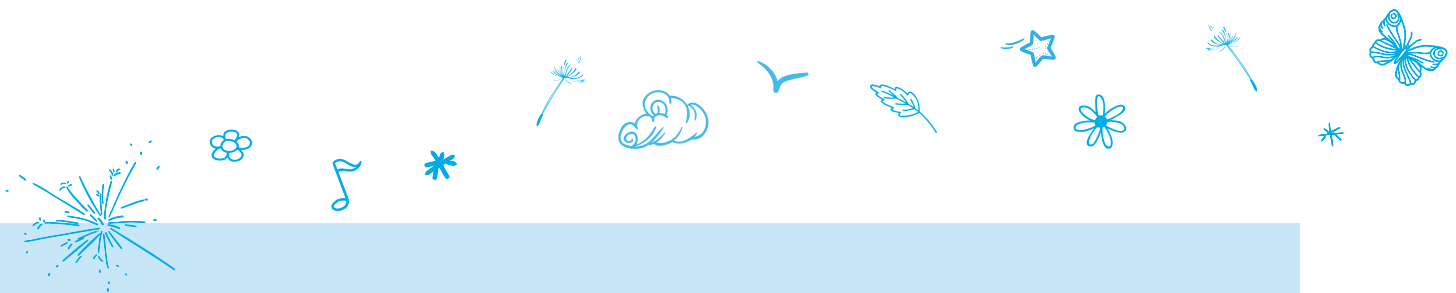
Wir befinden uns mitten im digitalen Wandel. Während digitale Technologien im Alltag der jungen Generation längst nicht mehr wegzudenken sind, gehen auch ältere Menschen online – mit steigender Tendenz.

In der ARD/ZDF-Onlinestudie aus dem Jahr 2023 gaben 95 Prozent der Bevölkerung an, das Internet grundsätzlich zu nutzen. Knapp die Hälfte der Befragten über 70-jährigen war das schon täglich online. Und auch laut einem Bericht der Bundesregierung ist die Nutzung digitaler Technologien und Geräte für die meisten Menschen inzwischen ein selbstverständlicher Teil ihres Alltags – schon allein, weil viele Informationen ohne Internet gar nicht mehr oder schwieriger zugänglich sind.

Der digitale Wandel geht uns damit alle an. Auch Kundinnen und Kunden in der Altenpflege werden zunehmend digitaler. Viele stellen selbst den Anspruch an digitale Teilhabe – auch bei Pflegebedarf. Eine gezielte Förderung digitaler Kompetenzen kann darüber hinaus Selbstbestimmung und Teilhabe deutlich verbessern.

Mit genau diesen digitalen Kompetenzen, dem Bedarf und der Förderung in Pflegeeinrichtungen, beschäftigt sich das Projekt DiBiWohn, an dem die EHS maßgeblich beteiligt ist. DiBiWohn steht für Digitale Bildungsprozesse für ältere Menschen in seniorenspezifischen Wohnformen der institutionalisierten Altenhilfe und wird seit 2020 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. In dem Projekt arbeiten die Katholische Hochschule Freiburg (Konsortialführer), das Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm, die Stiftung MedienKompetenz Forum Südwest (MKFS), Ludwigshafen, und die Evangelische Heimstiftung GmbH interdisziplinär zusammen. Ziel ist es, die digitale Kompetenz älterer Menschen im Betreuten Wohnen und stationären Einrichtungen zu stärken. Denn die Digitalisierung ändert die Art

> >



„Ich möchte besser mit meinen Kindern und Enkeln kommunizieren, durch das Smartphone bin ich mit der Familie verbunden. Das ist für mich wichtig.“

Teilnehmende Person DiBiWohn-Projekt, 90 Jahre

> > > und Weise, wie Menschen kommunizieren, Informationen bekommen und Kontakte pflegen ganz grundsätzlich. Wer daran nicht teilhat, bleibt in der Zukunft von einigen Dingen schlicht ausgeschlossen.

Chancen sehen

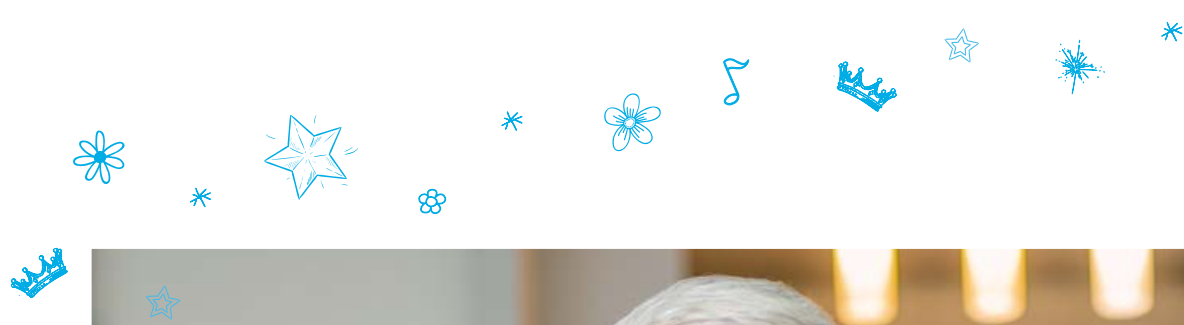
„In Bezug auf eine älter werdende Gesellschaft, kann man den digitalen Wandel als Herausforderung sehen – im Projekt betrachten wir ihn in

erster Linie als riesige Chance“, berichtet Diana Moroz vom Institut für Pflege und Alter der EHS. Laut Bericht der Bundesregierung werden ältere Menschen häufig pauschal als diejenigen dargestellt, die digitalen Technologien und dem Internet skeptisch gegenüberstehen und denen es schwerfällt, entsprechende Geräte und Anwendungen zu nutzen. Doch tatsächlich ist die Bereitschaft und Offenheit sehr unterschiedlich.



„Na, jetzt kann ich das Tablet nutzen. Was man da alles finden kann, Informationen zu den verschiedensten Themen. Hier kann man wirklich was lernen und andererseits einiges erfahren, was man sonst nicht so mitkriegt. Mir macht es Spaß. Meine Kinder die staunen bloß immer.“

Teilnehmende Person DiBiWohn-Projekt, 94 Jahre



„Ich habe meinen Geburtsort seit 30 Jahren nicht mehr besucht. Im Internet sehe ich, ob oder was sich verändert hat.“

Teilnehmende Person DiBiWohn-Projekt, 75 Jahre

Tablets für unterschiedliche Anwendungen zur Verfügung“, sagt Pia kleine Stüve, Referatsleiterin Assistenzsysteme und Digitalisierung.

Häufig scheidet es schon an den Grundvoraussetzungen: Internetzugang oder entsprechende Geräte sind einfach nicht verfügbar. „Hier sehen wir uns als Träger in der Verantwortung. Den Großteil unserer Einrichtungen hat die Heimstiftung in den letzten Jahren mit WLAN ausgestattet. Bei neuen Einrichtungen ist die Verfügbarkeit bereits obligatorisch. Außerdem stellen wir in unseren Einrichtungen unter anderem

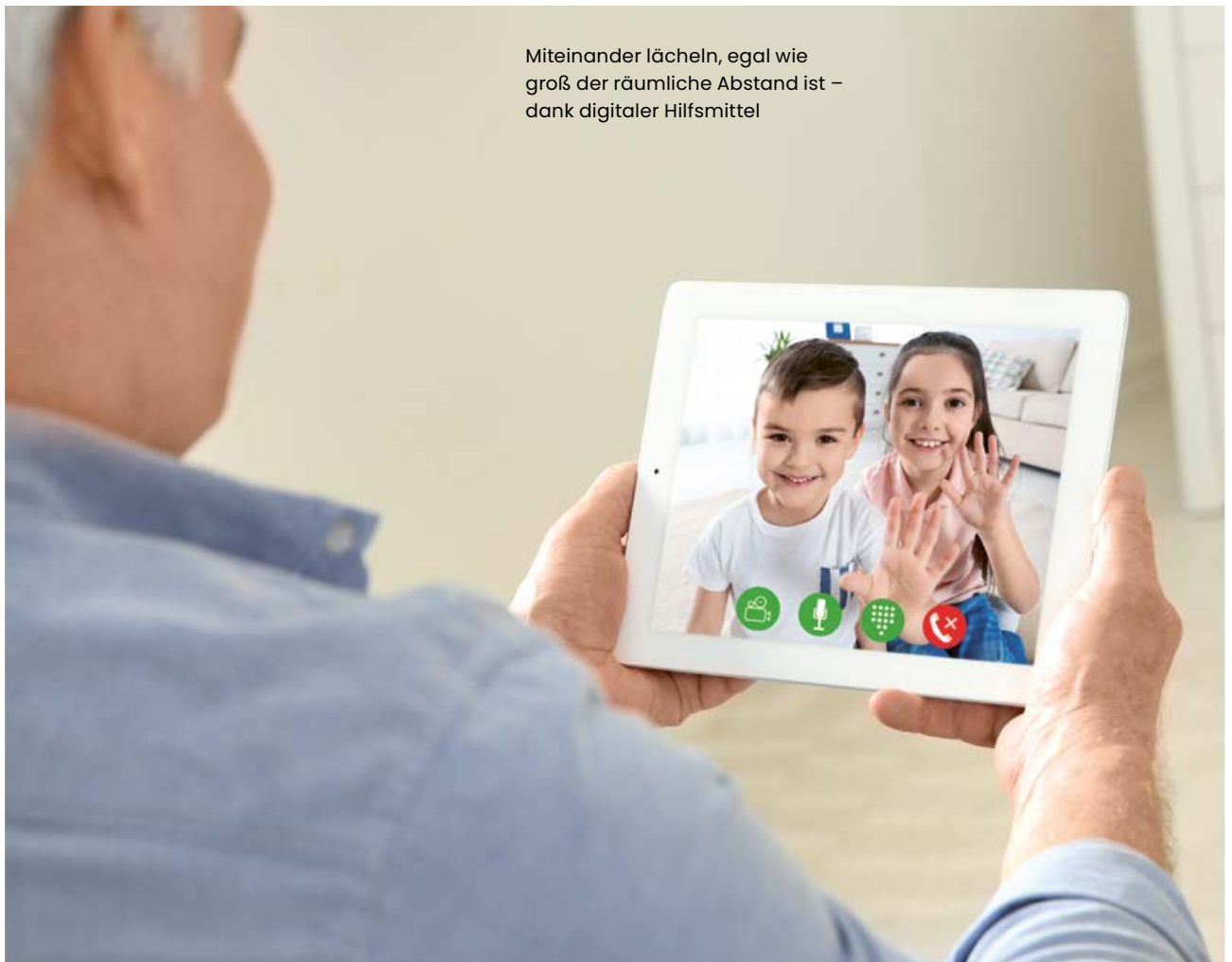
Insbesondere während der Pandemie ist der Einsatz digitaler Technologien in Pflegeeinrichtungen deutlich angestiegen – Besuchsverbote und Quarantänemaßnahmen haben dazu beigetragen. Seitdem wächst das Bewusstsein, dass auch Menschen in Pflegeeinrichtungen Anspruch auf Zugang zum Internet und digitalen Diensten haben. Was den Ausbau mit WLAN und die Verfügbarkeit digitaler Geräte beschleunigt hat >>>

>>> – auch in der Evangelischen Heimstiftung. Laut dem Bericht der Bundesregierung nutzen Bewohnerinnen und Bewohner ihre digitalen Geräte, um Informationen abzurufen, Musik oder Filme zu übertragen, einen Sprachassistenten zu nutzen oder per Video mit dem Freundeskreis oder Verwandten zu kommunizieren.

Von Grund auf verstehen

Über den Zugang zu digitalen Technologien entscheidet auch, ob ein Grundverständnis für diese neue Art der Kommunikation und Information geschaffen werden kann. Im Projekt DiBiWohn soll dieses über die so genannte Peer-to-Peer-Methode vermittelt werden. Das bedeutet, dass eine technikaffine Person ähnlichen Alters zur Wissensvermittlung in die jeweilige

Einrichtung kommt. Befragungen haben gezeigt, dass unter gleichaltrigen mehr Verständnis und in der Folge bessere Ergebnisse erzielt werden. Die jeweiligen Herausforderungen sind besser nachvollziehbar, etwa bei altersbedingten Einschränkungen beim Sehen oder der Beweglichkeit der Hände. „Die ehrenamtlichen Technikbegleiterinnen und -begleiter sind meist Menschen, die in das Rentenalter eingetreten sind und noch aktiv sein möchten. Zumeist haben sie zuvor bereits in ihrer aktiven Berufszeit mit digitaler Technik gearbeitet. Sie möchten sich in Pflegeeinrichtungen dafür engagieren, den Bewohnerinnen und Bewohnern die digitale Welt näher zu bringen“, berichtet Diana Moroz. In Baden-



Miteinander lächeln, egal wie groß der räumliche Abstand ist – dank digitaler Hilfsmittel



Württemberg werden sie vom Netzwerk Senioren und Seniorinnen im Internet (SII) qualifiziert und zu den jeweiligen Einrichtungen vermittelt.

Teilnehmende aus dem Betreuten Wohnen melden nach der dreijährigen Projektphase zurück, dass sie nun einen sichereren Umgang mit digitalen Geräten haben und diese auch im

Alltag einsetzen. „Besonders schön ist das Beispiel einer Bewohnerin, die über Skype gemeinsame Spaziergänge mit ihrem Sohn in Japan unternimmt und auf diesem Weg auch über die große Distanz hinweg an dem Leben ihres Sohnes teilnehmen kann“, berichtet Diana Moroz.

Nach drei Jahren Projektphase im Betreuten Wohnen sollen nun auch stationäre Einrichtungen hinzukommen. Dazu wurden Methoden und Formate entwickelt, die die digitale Teilhabe älterer Menschen, insbesondere in Pflegeeinrichtungen, fördern. „Wir stellen Materialien zur Verfügung, eigentlich einen ganzen Werkzeugkasten, der bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen unterstützt“, sagt Diana Moroz. „In der stationären Pflege haben wir andere Anforderungen. Digitale Technologien werden hier vorwiegend als Gruppenangebote eingeführt. Bewohnerinnen und Bewohner nehmen teil und sind so passive Nutzerinnen und Nutzer.“

DiBiWohn

Weitere Informationen
zum Projekt DiBiWohn:



Start.

Digital werden

Start-ups, die mit ihren Innovationen die Lebensqualität der Kundinnen und Kunden in der EHS verbessern, haben schon seit Jahren einen festen Platz in der strategischen Entwicklung des Unternehmens.

Die Evangelische Heimstiftung legt großen Wert darauf, innovative Angebote zugänglich zu machen – etwa durch die Kooperation mit Start-ups, deren digitale Technologien insbesondere für Menschen mit Pflegebedarf konzipiert sind. Sie ermöglichen nicht nur Kommunikation, sondern fördern motorische und kognitive Fähigkeiten, soziale Interaktion bis hin zu Unterhaltung und Information oder erhöhen die Selbstständigkeit und Sicherheit.

Junge Unternehmen aus der Sozialbranche mit neuen und innovativen Lösungen kooperieren in Modellprojekten mit Einrichtungen der EHS – beide profitieren von diesen Partnerschaften. „Auf Messen oder Fachtagen kommen wir mit Gründerinnen und Gründern in Kontakt. Auch in nationalen und internationalen Netzwerken sind wir vertreten und prüfen eine mögliche Zusammenarbeit“, erklärt Pia kleine Stüve, Leiterin des Referats Assistenzsysteme und Digitalisierung bei der EHS. „In einer Testphase oder einem Modellprojekt sammeln wir erste Erfahrungen mit dem jeweiligen Anbieter und schauen, ob das Angebot eine Lösung für uns darstellt, also ob Kundinnen und Kunden in irgendeiner Weise von dem Produkt oder der Dienstleistung profitieren und wir unser Wohn-, Pflege- oder Betreuungsangebot damit weiterentwickeln können.“

Auch Entwicklungspartnerschaften sind möglich. Dabei arbeiten Start-up und EHS eng gemeinsam an der (Weiter-)Entwicklung eines Produktes. Sie bringen erste Erfahrungen im Umgang mit digitalen Systemen und zur technischen Funktionalität, Schwachstellen können erkannt und behoben werden. „Die Besonderheit dabei ist, dass diese Projekte in der Entwicklungsphase noch keine Marktreife haben. Wir bringen Erfahrungen, Wünsche und Feedback aus der Praxis in die weitere Produktentwicklung ein. Das Endprodukt ist dann auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten und für uns natürlich noch besser einsetzbar“, erklärt Dr. Judith Schoch, die solche Projekte als Leiterin des Instituts für Pflege und Alter eng wissenschaftlich begleitet. Ein aktuelles Beispiel dafür ist der soziale Roboter Navel. Gemeinsam mit der Entwicklerfirma „Navel Robotics“ wird er in einem Modellprojekt aktuell in zwei Einrichtungen der EHS eingesetzt.

Pia kleine Stüve, Referatsleiterin Assistenzsysteme und Digitalisierung und Dr. Judith Schoch, Leiterin des Instituts für Pflege und Alter (v.li.)





Navel

Was kann ein sozialer Roboter für Menschen im Pflegeheim leisten? „In einer sechsmontatigen Testphase mit Navel in der Alltagsbegleitung, wollen wir genau das herausfinden“, sagt Dr. Judith Schoch. Bei Navel handelt es sich um einen sozialen Roboter, der auf Basis diverser KI-Technologien besondere Fähigkeiten in der Kommunikation besitzt. Er ist kein Pflegeroboter, er unterstützt nicht bei pflegerischen Tätigkeiten. Sein Spezialgebiet ist die soziale Begleitung. Er nutzt ChatGPT, wodurch es möglich ist, sich ganz intuitiv mit ihm zu unterhalten und über nahezu alle Themen zu sprechen. Er soll Bewohnerinnen und Bewohnern Gesellschaft leisten und sie kognitiv und emotional aktivieren, indem er sie mit Namen begrüßt, Witze oder Gedichte erzählt, ein Quiz spielt, Auskünfte gibt oder biografiebezogene Fragen stellt. Voraussetzung für den Einsatz ist ein flächendeckendes, stabiles WLAN-Netz in allen Räumlichkeiten.

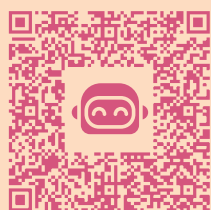
In einer Begleitstudie wird zum einen beobachtet, wie die Menschen mit dem Roboter interagieren, welche Fähigkeiten er noch erlernen muss, um den Umgang zu verbessern. Es finden auch Gespräche mit den Bewohnerinnen und Bewohnern statt, in denen sie über ihre Begegnung mit dem Roboter berichten. „Die meisten Menschen reagierten mit Interesse, Faszination und Neugier auf den Einsatz des sozialen Roboters. Besonders hervorgehoben wurde das Aussehen: Fasziniert zeigten sich die Bewohnerinnen und Bewohner auch von den sprachlichen Fähigkeiten“, berichtet Dr. Judith Schoch.

Diese ersten Ergebnisse zeigen, dass soziale Roboter nicht nur von den Bewohnerinnen und Bewohnern als Gesprächspartner akzeptiert werden, sondern auch dazu beitragen können, sie kognitiv zu aktivieren, positive Emotionen wie Spaß, Freude und Zuneigung auszulösen sowie eine positive Atmosphäre auf den Wohnbereichen zu schaffen. Vor diesem Hintergrund kann Navel eine Bereicherung für den Alltag im Pflegeheim sein. Ob und inwiefern sich auch die Mitarbeitenden durch den Einsatz eines sozialen Roboters unterstützt und entlastet fühlen, sollen die Ergebnisse der weiteren Praxisforschung sowie der Nachbefragung zeigen.

>>>

Navel im Spiegel

Artikel aus Spiegel+:



> > >

ALMA PHIL

Der Gesundheitsassistent „Adele“ der Münchner Firma ALMA PHIL unterstützt Nutzerinnen und Nutzer bei einem selbstständigen Leben mit mehr Sicherheit. Er prüft kontinuierlich Gesundheitswerte und löst im Notfall einen Alarm aus. Adele kann auch an das Trinken oder die Medikamenteneinnahme erinnern. „Besonders interessant ist für uns die Möglichkeit des Notrufs – auch im Außenbereich – sowie ein integriertes Ortungssystem“, sagt Pia kleine Stüve. Über Smartwatch, Smartspeaker und App ist der Gesundheitsassistent breit vernetzt und für Bewohnerinnen und Bewohner wie auch Pflegekräfte nutzbar.

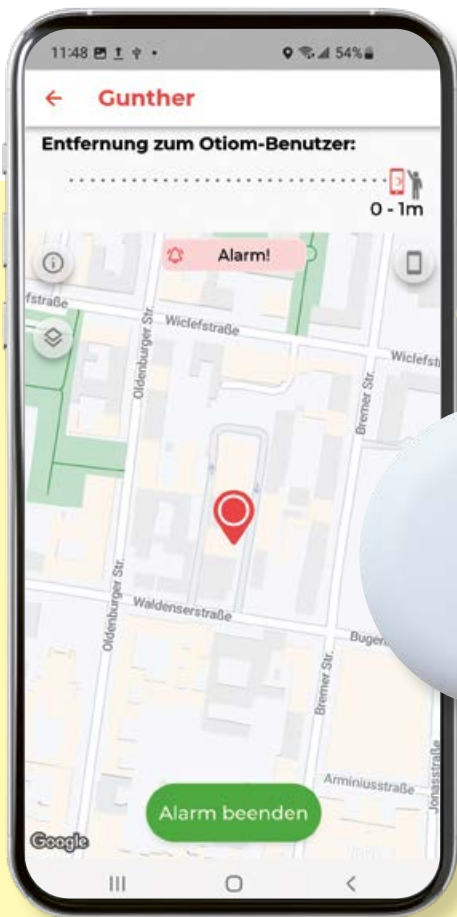
Seit 2021 begleitete die EHS die Entwicklung des Produkts mit einer Testphase in fünf Einrichtungen und einer Begleitstudie zur Zulassung. Inzwischen ist „Adele“ als marktfähiges Produkt der Klasse 1 zugelassen und kann privat erworben werden. Auch die Integration mit der Hausnotrufzentrale Freiburg wird geprüft.



Bike Labyrinth

Regelmäßige körperliche Aktivität unterstützt das Wohlbefinden. Mit dem Bike Labyrinth haben Bewohnerinnen und Bewohner die Möglichkeit in einer virtuellen Umgebung Rad zu fahren. Dabei erleben sie Städte und Landschaften und können aus mehr als 700 interaktiven Fahrradrouten auf der ganzen Welt wählen.

Auch wenn selbständiges Radfahren nicht mehr möglich ist, genießen Nutzerinnen und Nutzer von ihrem Stuhl aus eine entspannte Fahrradtour. Die Wahl der eigenen Tour macht Spaß und regt dazu an, länger aktiv zu bleiben. Touren in bekannter Umgebung wecken Erinnerungen. Das Bike Labyrinth wird aktuell zum Beispiel im Haus im Schelmenholz in Winnenden eingesetzt.



Otiom

Otiom unterstützt das Personal vor Ort, falls eine Person die Einrichtung verlassen hat und nicht wieder zurückkehrt. Damit schützt das System die Menschen mit Demenz und bietet dennoch die nötige Freiheit. Das Ortungssystem funktioniert sowohl im geschlossenen Raum als auch im Außenbereich. Dadurch erhalten betroffene Personen mehr Bewegungsfreiheit, ohne dabei in Gefahr zu geraten. Für Nutzerinnen und Nutzer können dabei individuelle Sicherheitsstufen eingerichtet werden. Im Notfall werden Pflegekräfte automatisch benachrichtigt, sie können außerdem über die App den Standort einsehen. Das Ortungsgerät (ca. 5 cm groß, scheibenförmig) wird in der Tasche oder an einem Sicherheitsband getragen, am Stock oder Rollator montiert.

Die Testphase ist in zwei Einrichtungen der EHS bereits abgeschlossen. Aktuell finden die letzten Abstimmungen zu der Rahmenvereinbarung für einen individuellen Einsatz nach Bedarf statt.

>>>



>>>

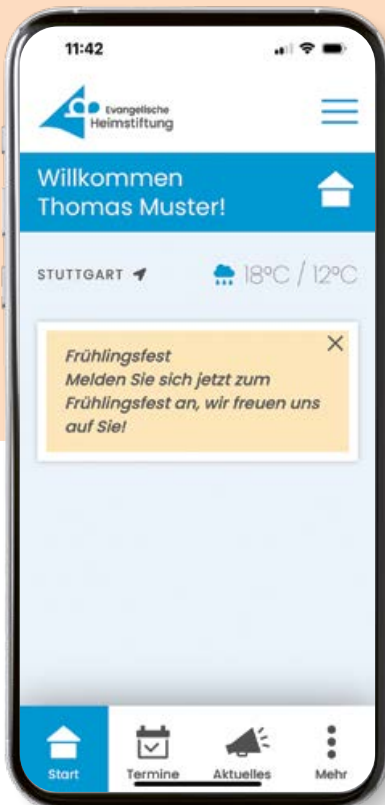
ALADIEN

ALADIEN steht für Alltagsunterstützende Assistenzsysteme und Dienstleitungen und steht als Symbol für die digitale Strategie der Evangelischen Heimstiftung. Es umfasst schon seit einigen Jahren zahlreiche Angebote, die den Alltag der Menschen erleichtern und sicherer machen. Alles läuft auf dem ALADIEN-Tablet zusammen, das vorwiegend in Betreuten Wohnungen der EHS zum Einsatz kommt. Aber auch im stationären Bereich sollen die unterstützenden Systeme zukünftig Anwendung finden.

Sie bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern der ALADIEN-Einrichtungen unter anderem eine Terminübersicht, aktuelle Nachrichten aus der Einrichtung, den Speiseplan, das Wetter sowie auch Kontakte zu den Ansprechpersonen. Zukünftig soll sie auch genutzt werden, um die Kommunikation in Quartiersprojekten zu unterstützen. Entwickelt wurde die App exklusiv für die EHS und kann im Google Playstore und Apple Appstore heruntergeladen werden.

Die Funktionen werden laufend weiterentwickelt. Zuletzt mit der App EHS-Treffpunkt.

Termine, Veranstaltungsankündigungen und Speiseplan, das sind nur einige Funktionen der App EHS-Treffpunkt



Plädoyer für ein Gesellschaftsjahr.

(E)InSicht



Bereits im Juni 2022 hatte sich unser Bundespräsident für eine soziale Pflichtzeit stark gemacht. Sie sei ein Gewinn für die innere Festigkeit unserer Demokratie und eine Antwort

auf die destruktiven Seiten der sozialen Zersplitterung. Recht hat er und ich bin doch ziemlich erstaunt, wie schnell ein Chor von Bedenkenträgern auch aus Diakonie und Kirche diese Idee vom Tisch wischt. Die politische Diskussion dazu wird hoffentlich weiter gehen, auch wenn sie mit der Wiedereinführung der Wehrpflicht oder einer allgemeinen Dienstpflicht zuletzt neue Überschriften bekommen hat. Übrigens sprechen sich laut einer repräsentativen Umfrage von Berlin Direkt 73 Prozent der Befragten für ein verpflichtendes Jahr bei der Bundeswehr oder im sozialen Bereich aus. Diesen Rückenwind sollte die Politik nutzen.

Ich plädiere für ein Gesellschaftsjahr, das alle Männer und Frauen jeden Alters umfassen sollte. Die Bereitschaft, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, muss in Deutschland wieder größer werden, als die Erwartungen an den Staat. Freiwilligendienste allein reichen dafür nicht aus. Auch wenn es paradox klingt: das wäre nicht nur eine Pflicht, denn

sie gibt jeder Bürgerin und jedem Bürger auch das Recht, die Perspektive der Mitmenschen einzunehmen und zu erfahren, dass es schöner ist zu geben, als Erwartungen an andere zu richten.

Ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr im sozialen, kulturellen, ökologischen Bereich oder auch in der Bundeswehr kann deshalb den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und neue Wege eröffnen. Das gilt für junge Menschen, die nach der Schule oft nach Orientierung im Leben suchen. Aber das gilt auch für die sogenannten „Silver Ager“, die mit Eintritt in den Ruhestand häufig noch fit sind und eine neue Aufgabe suchen. Argumente gegen das Gesellschaftsjahr wie zu hohe Kosten oder fehlende Infrastruktur kann ich nicht gelten lassen, denn der langfristige Mehrwert eines stärkeren gesellschaftlichen Zusammenhaltes wiegen die Schwierigkeiten bei der Einführung auf.

Ich bin überzeugt, dass wir alle uns ein Stück weit von unserem Wohlfühlstaat verabschieden und wieder lernen müssen, dass eine Demokratie, Recht und Freiheit nur funktionieren, wenn wir alle bereit sind, einen persönlichen Beitrag für das große Ganze zu leisten.

Bernhard Schneider

In Bewegung.

Digitalisierung, Innovation und Nachhaltigkeit. Wir geben Einblicke in Projekte, mit denen die Heimstiftung immer in Bewegung bleibt.

Regional kochen

Die Evangelische Heimstiftung baut in Neuenstadt am Kocher eine neue Regionalküche. Ab 2025 unterstützt sie umliegende Einrichtungen mehrmals in der Woche mit Gerichten, die im sogenannten Cook-and-Chill-Verfahren zubereitet und vor Ort in den Wohnbereichsküchen fertiggekocht werden. Schon seit einigen Jahren setzt die EHS das Wohngruppenmodell um. Dazu gehört die selbstständige Speiseversorgung im Wohnbereich. Die Unterstützung der Regionalküche macht das möglich. Durch die regionale Nähe kann auf lokale oder regionale Lieferanten und Lebensmittel zugegriffen werden. Das macht die Gerichte saisonaler, lokaler und damit auch gesünder und von höherer Qualität. Und auch die Lieferwege sind kürzer – das fertige

Essen hat keine Standzeiten, die Kühlkette ist lückenlos. Der Neubau der Regionalküche entspricht dem KfW-40-Standard, es wird eine Wärmepumpe eingebaut, die Kälteanlage wird mit natürlichem Kühlmittel betrieben und ermöglicht eine Wärmerückgewinnung. Auf das gesamte Dach wird eine Photovoltaik-Anlage installiert, außerdem kommt energieeffiziente Kühltechnik zum Einsatz. Nicht vermeidbare Küchenabfälle sollen an eine Biogasanlage abgegeben werden. Die derzeit recyclebaren Behälter sollen mit vollkompostierbaren Behältern ersetzt werden. Insgesamt 20 Millionen Euro investiert die EHS in Neuenstadt.



Meilenstein für Pflegeheime



Laut der Entscheidung einer Schiedsstelle in Baden-Württemberg darf ein Pflegeheim der EHS den so genannten Risikozuschlag erhöhen. Das bedeutet, dass in der Kalkulation der Pflegesätze zukünftig, je nach Größe, bis zu 2,75 Prozent für unerwartete zusätzliche Kosten einberechnet

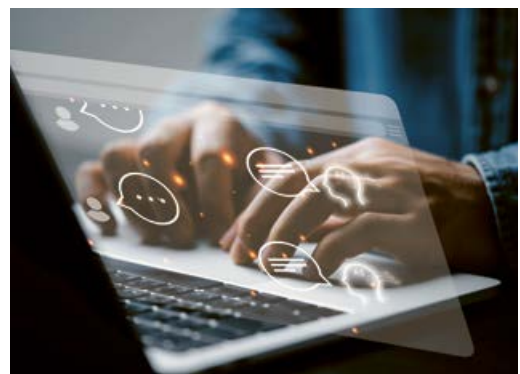
werden können. Damit erkennt die Schiedsstelle an, dass die seit zehn Jahren geltende Risikobewertung für Pflegeheime mit 1,5 Prozent der aktuellen Situation nicht mehr gerecht wird. Diese Entscheidung stellt einen Meilenstein dar.

Der Schiedsspruch wurde mehrheitlich gegen die Stimmen der Kostenträger, also der Pflegekassen und Sozialhilfeträger, getroffen. Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass der Schiedsspruch beklagt wird. Für die EHS ist die Entscheidung der Schiedsstelle dennoch wegweisend, denn sie schafft in einem sehr schwierigen wirtschaftlichen Umfeld mehr Sicherheit und finanzielle Stabilität.



EHS-GPT

Künstliche Intelligenz hält weiter Einzug in das Arbeiten bei der Evangelischen Heimstiftung. Zuletzt mit EHS-GPT. Das Tool, vergleichbar mit ChatGPT ist individuell an die Bedürfnisse in der täglichen Arbeit bei der EHS zugeschnitten. „EHS-GPT“ bietet eine Vielzahl von Vorteilen“, sagt Hauptgeschäftsführer Bernhard Schneider. EHS-GPT kann schnell und präzise Texte aller Art entwerfen, von Berichten bis hin zu E-Mails. Komplexe Daten können analysiert und Zusammenfassungen erstellt werden. Texte können übersetzt und auf Rechtschreibung überprüft werden. Dabei ist die Anwendung intuitiv und leicht verständlich, sodass man schnell damit vertraut ist und sie in den Arbeitsalltag integrieren kann. „Dank unserer individuellen Entwicklung berücksichtigen wir



mit dem Tool auch alle Aspekte des Datenschutzes und sind jetzt gespannt auf erste Erfahrungen. Wir würden uns freuen, wenn es den Alltag der Mitarbeitenden unterstützt“, sagt Schneider.

Internationale Ausbildungsprojekte...



Pflegekräfte sind dringend gesucht. Die Evangelische Heimstiftung engagiert sich deshalb schon seit vielen Jahren in der Gewinnung von Mitarbeitenden aus dem Ausland. Insbesondere die Ausbildungsprojekte sind ein wichtiger Bestandteil der Personalgewinnung. „Wir legen unseren Fokus auf die Ausbildungsprojekte, weil wir mit den Erfahrungen der letzten Jahre festgestellt haben, dass wir hier bessere Ergebnisse für alle Beteiligten erzielen. Die Auszubildenden erhalten eine grundständige Ausbildung in Deutschland, identifizieren sich mit dem Unternehmen und bleiben im besten Fall über viele Jahre bei uns“, erklärt Viola Kaiser, verantwortlich für die internationalen Ausbildungsprojekte.

In diesem Jahr starten voraussichtlich 44 Auszubildende in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Württemberg und weiteren Partnern bei der EHS. „Auszubildende kommen aus unterschiedlichsten Ländern zu uns“, sagt Viola Kaiser. Indien, Philippinen, Armenien, Kosovo, Bosnien-Herzegowina, Marokko, Tunesien, Tadschikistan: Die Liste ist lang. Die Kooperationspartner übernehmen dabei die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Auswahlgespräche folgen online oder vor Ort in den jeweiligen Herkunftsländern. Nach erfolgreicher Prüfung der deutschen Sprache erfolgt das erste

Kennenlernen mit der Einrichtung online über MS Teams. „So oder so ähnlich sieht der Auswahlprozess aus, jeder Projektpartner handhabt das etwas anders“, erklärt Viola Kaiser.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Ausbildungsstart sind gute Deutschkenntnisse. Bei der Einreise nach Deutschland muss ein Deutschzertifikat mit mindestens der Stufe B1 vorliegen sowie ein abgeschlossener Kurs auf dem Niveau B2. Hinzu kommen ausländische Schulabschlüsse, die in Deutschland mindestens der mittleren Reife entsprechen. „Auszubildenden aus Bosnien-Herzegowina und dem Kosovo ermöglicht das Projekt vorab bereits eine zehntätige Hospitation in der entsprechenden Einrichtung. Bei Auszubildenden aus Indien hingegen findet vor Beginn der Ausbildung eine dreimonatige Orientierungsphase statt. Unsere Kooperationspartner unterstützen hier mit den Rahmenbedingungen, sodass für die Teilnehmenden ein gutes Ankommen möglich wird.“ Und das Konzept geht auf. Seit 2015 wurden zwischenzeitlich 202 Auszubildende aus dem Ausland rekrutiert. „Ein Großteil der Auszubildenden erreicht eine Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten und mehr, nachdem sie ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben“, sagt Viola Kaiser.

...und unsere teilnehmenden Standorte.

● Teilnehmende Einrichtungen seit 2015.

● Weitere Standorte der EHS.



Projektteilnehmer:

- Haus im Wiesengrund, Albershausen
- Stiftungshof im Haubenwasen, Alfdorf-Pfahlbronn
- Haus am Aspacher Tor, Backnang
- Michael-Hörauf-Stift, Bad Boll
- Seniorenresidenz an der Eyach, Balingen
- Wohnstift am Stettberg, Balingen
- Haus an der Metter, Bietigheim-Bissingen
- Haus am Maienplatz, Böblingen
- Haus Zabergäu, Brackenheim
- Sonnenresidenz Heumaden, Calw
- Seniorenzentrum Torgasse, Calw
- Haus auf dem Wimberg, Calw
- Wolfgangstift, Crailsheim
- Palmscher Garten, Deizisau
- Kurt-Ströbel-Haus, Dornstadt
- Martin-Haug-Stift, Freudenstadt
- Pflegewohnhaus Alte Feuerwache, Hambrücken
- Haus am Seeweg, Heddesheim
- Seniorenzentrum am Turm, Hirschberg
- Haus am Marktplatz, Kappelrodeck
- Seniorenzentrum Goldscheuer, Kehl
- Dr. Ulla-Schirmer-Haus, Leimen
- Generationenzentrum St. Ilgen, Leimen
- Seniorenzentrum Neuried
- Haus Rheinblick, Nußloch
- Johanniterstift, Plochingen
- Albrecht-Teichmann-Stift, Reichenbach
- Pflegewohnhaus Rosenfeld
- Haus Laurentius, Schönaich
- Spittler-Stift, Schorndorf
- Paul-Collmer-Haus, Stuttgart
- Haus auf der Waldau, Stuttgart
- Luise-Wetzel-Stift, Tübingen
- Blumhardt-Haus, Uhingen
- Dreifaltigkeitshof, Ulm
- Haus am Bürgergarten, Walheim
- Haus im Schelmenholz, Winnenden

Gesucht.

—
Volle Kraft



71.052

Besuche auf der
Stellenbörse der EHS

Mitarbeitende in der Pflege sind gefragt – vielleicht wie noch nie. Pflegeunternehmen stehen im Wettbewerb um dringend benötigte Arbeitskräfte, denn die Zahl der Menschen, die in den kommenden Jahren Pflege benötigen werden, steigt weiter.

Diese Entwicklung macht auch vor der EHS als größtem diakonischen Pflegeunternehmen in Baden-Württemberg nicht halt. „Doch sie trifft uns nicht unvorbereitet. Wir haben die Herausforderung längst angenommen und sehen darin auch eine Chance noch besser zu werden, um den Wettbewerb immer wieder für uns zu entscheiden. Das können wir nur, indem wir als EHS eine gute oder viel mehr die beste Arbeitgeberin sind. Indem wir neue Wege gehen, um Mitarbeitende für uns zu gewinnen und ihnen Perspektive, Begleitung und Weiterentwicklung bieten“, sagt Milena Grieger, Leiterin des Referats Personalmanagement.

>>>

45

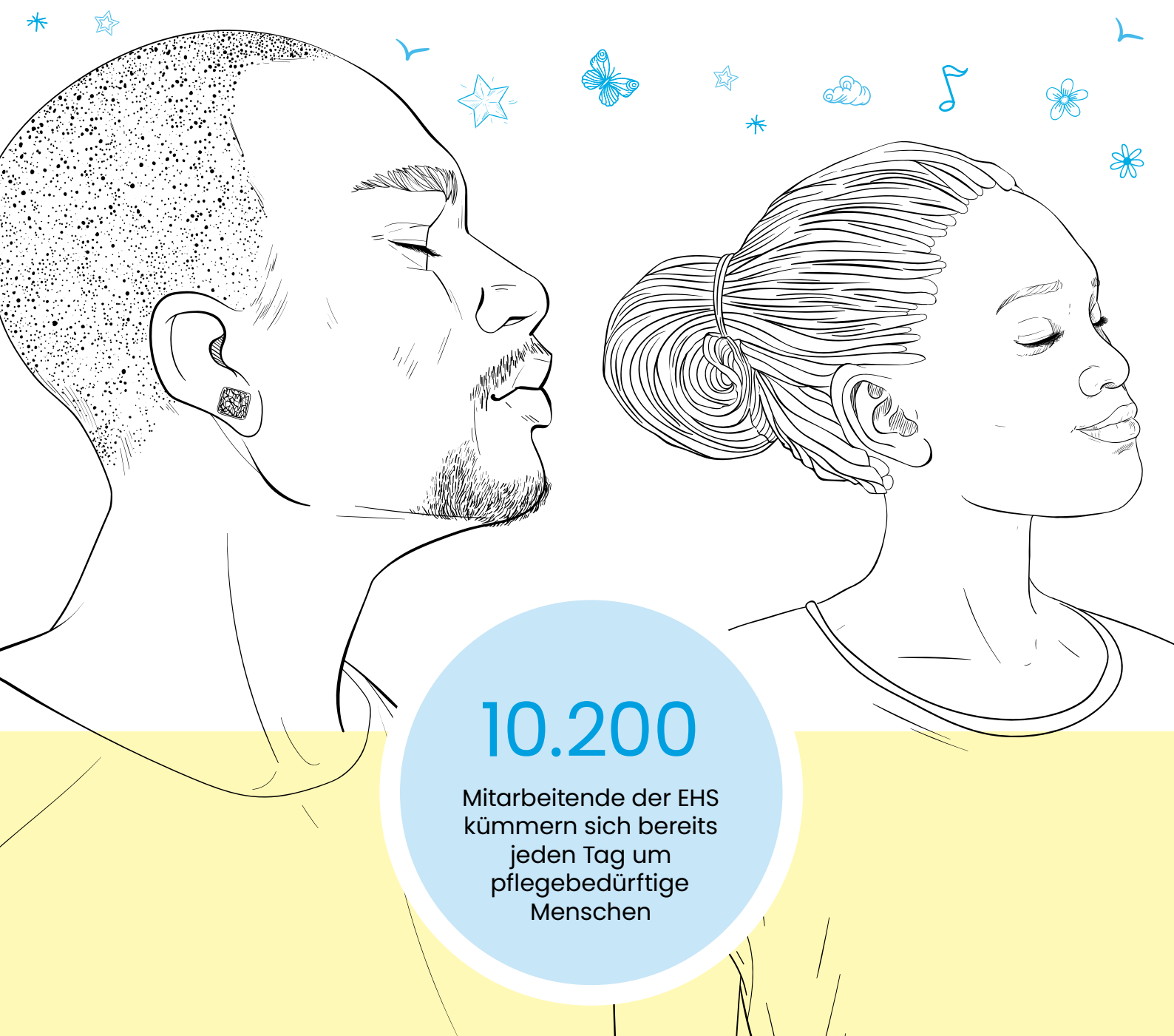
Ausschreibungen
in der Zentrale

1.054

Ausschreibungen in
den Einrichtungen



>>> Über 10.000 Mitarbeitende bringen bei der Heimstiftung bereits jeden Tag ihren Einsatz für die Menschen, die in ihren Einrichtungen leben oder zu Hause gepflegt und betreut werden. Das Versprechen des Unternehmens: Eine Arbeitgeberin nach den Vorstellungen der Mitarbeitenden zu sein. So positioniert sich die Arbeitgebermarke der EHS. In den sozialen Medien: auf Facebook, Instagram, Xing, LinkedIn, kununu und YouTube. Aber auch offline: auf Bussen, Plakawänden, Autos, Flyern, Stickern, in Schulen, bei Messen und Veranstaltungen. Gleichzeitig wissen wir: Niemand macht so authentische und effektive Werbung für die Heimstiftung wie die eigenen zufriedenen Mitarbeitenden – die Fans der Guten Pflege. Das zeigt sich zum Beispiel beim Bewertungsportal kununu oder dem Programm zur Empfehlung von Mitarbeitenden, dem Kollegen-Finder. „In diesem Programm können Mitarbeitende andere Menschen dazu ermutigen, auch Teil der EHS zu werden, bei erfolgreicher Einstellung erhalten sie eine Prämie – das Pro-



10.200

Mitarbeitende der EHS
kümmern sich bereits
jeden Tag um
pflegebedürftige
Menschen

gramm läuft erfolgreicher als jemals zuvor“, sagt Sophie Huber, Teamleiterin Personalgewinnung. Auch in der Pflegeausbildung geht die EHS neue Wege und beteiligt sich an zahlreichen Projekten zum Recruiting aus dem Ausland (siehe Seite 18).

„Wenn die Mitarbeitenden dann bei uns sind, wollen wir sie natürlich halten und dafür bieten wir ihnen auch einiges“, sagt Milena Grieger. Denn es ist nicht nur ein Slogan, sondern der ehrliche Anspruch der EHS eine Arbeitgeberin nach den Vorstell-

>>>

890

Bewerbungen allein
in der Zentrale

23.661

Bewerbungen gingen
in der gesamten EHS
in 2023 ein

864

Telefonate mit
Schnellbewer-
benden

„Wenn die Mitarbeitenden dann bei uns sind, wollen wir sie natürlich halten und dafür bieten wir ihnen auch einiges.“

Milena Grieger, Leiterin des Referats Personalmanagement

CAREer-Programm

Das CAREer-Programm besteht aus einem Basis-Modul zur Standortbestimmung und Potenzialerkennung sowie den Führungsprogrammen zur systematischen Vorbereitung und Entwicklung in die Führungsfunktion der Wohnbereichsleitung, Pflegedienstleitung, Leitung Alltagsbegleitung und Leitung Sozialdienst.

Weitere Informationen:





138

Vorstellungsgespräche in der Zentrale

2.309

Einstellungen in den letzten zwölf Monaten in der gesamten EHS

„Wichtig ist uns dabei immer, dass die Menschen und deren Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen.“

Sophie Hinderer, Teamleiterin Personalentwicklung

>>> lungen der Mitarbeitenden zu sein. Deshalb legt die EHS den Fokus auf die Entwicklung von Potenzialen, also darauf herauszufinden, wo die Stärken der einzelnen Mitarbeitenden liegen und ihnen entsprechende Perspektiven aufzuzeigen. „Das tun wir unter anderem mit Entwicklungsprogrammen wie dem CAREer (QR-Code)- oder Traineeprogramm (siehe Seite 28). Wichtig ist uns dabei immer, dass die Menschen und deren Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. „Aktuell arbeiten wir an der Einführung eines konzernweiten Lernmanagementsystems, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, unabhängig von Ort und Zeit Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Und insbesondere diese auch individuell auszuwählen und zusammenzustellen“, sagt Sophie Hinderer, Teamleiterin Personalentwicklung (siehe Seite 32).

„All das sind Ansätze, mit denen wir den aktuellen Herausforderungen mit voller Energie begegnen. Und wir können Erfolge vorweisen, die uns stolz machen“, sagt Milena Grieger. Stolz auf über 10.000 Kolleginnen und Kollegen für Gute Pflege – Tendenz steigend. Und stolz auf die EHS als Arbeitgeberin.

Übersicht Social Media-Kanäle der EHS:



WhatsApp-Kanal

Du möchtest mehr über die EHS
und alle Themen Rund um Gute Pflege
erfahren, die uns in der EHS beschäftigen?



Jetzt abonnieren unter:

www.ev-heimstiftung.de/whatsapp



Besuchen Sie uns auch auf: Facebook, Instagram, YouTube, Kununu, LinkedIn

Gute Pflege.

Kollegen-Finder.

Gefragt

In einer Welt voller Möglichkeiten braucht es hin und wieder eine Empfehlung, dann fällt die Entscheidung leichter. Eine solche Empfehlung hat Jessica Zimmer ihrer Nachbarin Kirsten Wurth gegeben. Heute sind sie Kolleginnen – dank des Empfehlungsprogramms Kollegen-Finder.

Wie war es, deine zukünftige Kollegin selbst zu finden?

Jessica: Es ist super, wenn man helfen kann. Und dabei einen Arbeitsplatz empfiehlt, von dem man selbst überzeugt ist. Wenn dann am Ende noch eine kleine Prämie dabei ist, umso schöner.

Aber nochmal kurz von Anfang: Jessica, du hast Kirsten über das Empfehlungsprogramm Kollegen-Finder sozusagen in die EHS geholt. Aber seit wann warst du eigentlich im Unternehmen und wie kam es dazu?

Jessica: Ich bin gelernte Gesundheits- und Krankenpflegerin und habe vor meiner Tätigkeit in der EHS im Krankenhaus gearbeitet. Durch einen guten Freund, der schon damals im Seniorenzentrum Neuried gearbeitet hat, bin ich auf die EHS aufmerksam geworden. Beziehungsweise, die Option stand schon einige Zeit im Raum. Ich wurde immer wieder angesprochen, ob ich mir nicht einen Wechsel zur EHS vorstellen könnte. Das tat natürlich gut – fachlich so geschätzt zu werden, dass man sich eine Zusammenarbeit wünscht.

Letztendlich gab es dann zwei Hauptgründe, die mich zum Wechsel bewegt haben. Zum einen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum anderen Teil auch das Gesamtpaket der EHS als Arbeitgeberin. Das muss ich wirklich sagen. Es gibt so viel Wertschätzung. Im ersten Jahr war ich zum Beispiel ganz überrascht, von der Hausdirektion ein Geburtstagsgeschenk zu bekommen. Die gute Bezahlung ist ein weiteres Argument. Ich verdiene jetzt mit 70 Prozent fast so viel wie davor mit 100 und kann so in der verbleibenden Zeit für die Familie da sein.

Und da kommt das Programm Kollegen-Finder ins Spiel. Eigentlich schon früher.

Jessica: Ja und zwar in doppelter Hinsicht: Ich selbst wurde ja bereits über den Kollegen-Finder angeworben, daher kannte ich das Programm. Am 1. Januar 2022 habe ich damals bei der EHS angefangen. Nach knapp zwei Jahren kam Kirsten dazu. Das war eigentlich ein Zufallsgespräch. Sie wohnt mit ihrer Familie bei mir im Haus zur Miete, da sehen wir uns häufig und kamen ins Gespräch über die Arbeit. Ich konnte mich selbst noch gut daran erinnern, wie schwierig die Ver-



Kirsten Wurth und
Jessica Zimmer
(v.li.)

Und wie ist es heute für euch zusammenzuarbeiten?

einbarkeit von Beruf und Familie in meinem vorigen Job war und da habe ich ihr von den Möglichkeiten bei der EHS erzählt. Die Prämie des Kollegen-Finders war in dem Moment für mich nicht ausschlaggebend. Ich wollte helfen und eine gute Option aufzeigen, weil ich von der EHS als Arbeitgeberin einfach überzeugt bin und die Herausforderungen absolut nachvollziehen konnte.

Jessica: Recht zeitnah nach dem Arbeitsbeginn von Kirsten bin ich aufgrund meiner Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot gewesen. Das werden wir dann also erst noch sehen...

Kirsten: Können wir noch gar nicht sagen, wir haben wirklich noch nicht zusammengearbeitet. Ich bin aber nach wie vor sehr froh, bei der EHS angekommen zu sein.

Kirsten: Ich habe davor im Verkauf gearbeitet. Das war sehr turbulent und die Arbeitszeiten schwer mit der Familie zu vereinbaren. Am Ende hatte ich dort eine Sechs-Tage-Woche, das ging nicht mehr. In der EHS wurden zu dem Zeitpunkt Alltagsbegleiterinnen gesucht. Ich kannte die Einrichtung schon aus einem Praktikum. Und in der Alltagsbegleitung zu arbeiten konnte ich mir sehr gut vorstellen, zumal ich ursprünglich gelernte Restaurantfachfrau bin – da gibt es ja tatsächlich einige Berührungspunkte. Ich habe dann Probe gearbeitet und bin geblieben.

Als Jessica mit der Idee zu dir kam, dich bei der EHS zu bewerben, warst du direkt überzeugt?

Kirsten: Ja absolut. Ich hatte früher bereits die Ausbildung zur Altenpflegehelferin begonnen, damals aber nicht beendet. Dadurch war mir das ganze Umfeld nicht fremd. Da ich auch im Ort wohne, kannte ich natürlich auch die Einrichtung.

Und die Vorteile haben direkt in vielerlei Hinsicht überwogen. Bezüglich der Entfernung zum Wohnort, aber auch den gesamten Rahmenbedingungen in der EHS – von der Bezahlung bis hin zur besseren Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit der Familie.

So wirbst du Kolleginnen und Kollegen:

Option A: Formular Kollegen-Finder im Logbuch ausfüllen und an das Personalmanagement senden.

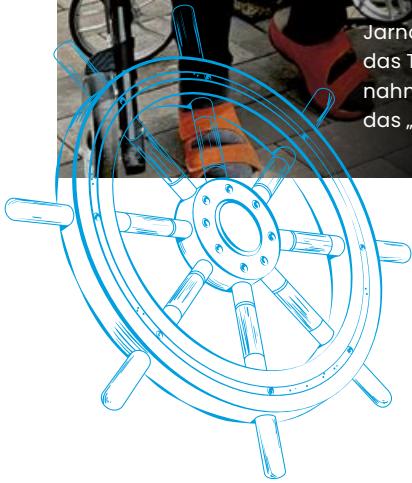
Option B: Teile deine Empfehlung schriftlich der Haus- oder Regionaldirektion mit. Sie übernehmen den weiteren Prozess für dich.

Das gibt es zu beachten:

1. Die Empfehlung muss vor der Bewerbung versendet werden. Geht nach sechs Monaten keine Bewerbung ein, wird die Empfehlung gelöscht.
2. Es reicht nicht aus, dass der oder die Bewerben-ende die Empfehlung im Anschreiben erwähnt.
3. Die Prämie wird ausbezahlt, sobald der neue Mitarbeitende einen Arbeitsvertrag unterschrieben hat. Die Anstellung muss sozialversicherungspflichtig sein und einen Umfang von mindestens 25 Prozent haben.
4. Führungskräfte, die über die Einstellung mitentscheiden, können keine Prämie erhalten.



Jarno Noltensmeier (Mitte) absolvierte das Traineeprogramm der EHS und übernahm dann im Karl-Wilhelm-Doll-Haus das „Steuer“



Trainee.

Einrichtungsleitung werden

Ein Pflegeheim oder eine Residenz zu leiten, ist eine große Herausforderung und ein anspruchsvolles berufliches Ziel. Das zwölfmonatige Traineeprogramm der EHS bereitet zukünftige Einrichtungsleitungen individuell auf diese Aufgabe vor.



Die Trainees sammeln Berufserfahrung, begleitet von erfahrenen Führungskräften des Unternehmens und der Personalentwicklung. Außerdem sind zahlreiche Fortbildungen und Workshops Teil des Programms, die sie darauf vorbereiten, die Verantwortung einer Pflegeeinrichtung zu übernehmen: vom Kennenlernen der Prozesse und Strukturen der EHS, über Führungskompetenz, und fachliche Aspekte wie wirtschaftliche Steuerung, Personal und Recht bis hin zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. Ziel ist es, jeden Trainee nach erfolgreichem Abschluss des Programms als fest angestellte Leitung einer EHS-Einrichtung zu übernehmen. Das Trainee-programm dauert zwölf Monate und ist in vier Module gegliedert.

„Da ich den konkreten Wunsch hatte, zukünftig als Einrichtungsleitung zu arbeiten, habe ich nach Möglichkeiten gesucht, dieses Berufsziel zu erreichen“, berichtet Jarno Noltensmeier, ehemaliger Trainee und heute Hausdirektor im Karl-Wilhelm-Doll-Haus in Niefern-Öschelbronn. Nach seinem Bachelor- und Masterstudium in Health Communication sowie Public Health mit Schwerpunkt Pflegewissenschaften und Gesundheitsökonomie, bewarb er sich auf das Traineeprogramm der EHS. „Das war ein großer Schritt, im wahrsten Sinne des Wortes – einmal quer durch Deutschland zu ziehen. Aber spätestens nach meinem zweiten Vorstellungsgespräch, damals im Haus am Mainplatz in Böblingen, war mir klar: Wenn ich die Chance bekomme, von diesen Menschen und in diesem Unternehmen zu lernen, dann muss ich sie nutzen.“

Bianca Beck begann 2010 ihre Pflegeausbildung im Stephansheim Gäufelden. Nach Weiterbildungen zur Wundmanagerin, Pflegedienstleitung und Praxisanleitung verließ sie nach zwölf Jahren das Unternehmen. „Ich bin damals schon ungern gegangen, aber in der näheren Umgebung gab es für mich zu dem Zeitpunkt keine Möglichkeit mehr zur Weiterentwicklung. Ich wusste aber dort schon, dass ich wieder zurückkommen wollte“. Dass sie heute die Leiterin einer Einrichtung in unmittelbarer Nähe ist, war ein schöner Zufall. „Ich bin sehr froh über die Erfahrungen, die ich in der Zwischenzeit als Pflegedienstleitung sammeln konnte und jetzt in meine Arbeit einbringen kann.“



Neue Struktur ab 2025

Die EHS entwickelt sich stetig weiter – so auch das Traineeprogramm. Ab 2025 startet es mit einer neuen inhaltlichen Struktur: Die vier Module über das Jahr setzen unterschiedliche Themenschwerpunkte, die mit strategischen Impulsen und praktischer Erfahrung in EHS-Einrichtungen ergänzt werden. Die Trainees bekommen Einblicke in die Geschäftsbereiche der EHS, deren Ziele und Projekte. „Passend zu den jeweiligen Schwerpunkten finden auch Fortbildungen, Workshops und Hospitationen in den >>>

Voraussetzungen für Einrichtungsleitungs-Trainees:

- Abgeschlossenes Studium oder vergleichbare Qualifikation z. B. als Pflegedienstleitung
- Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in der Pflegebranche, erste Führungserfahrung wünschenswert
- Strategische Denkweise, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein
- Teamgeist, christliche Werte und Mitglied in einer ACK-Kirche

Weitere Informationen zu den
Zugangsvoraussetzungen:



> > > Fachreferaten der Zentrale statt. Durch die Themenschwerpunkte können die Trainees das jeweilige Fachwissen direkt im Praxiseinsatz anwenden und vertiefen.“ Führungstraining und Coaching sind außerdem fester Bestandteil des Traineeprogramms. „Als Lerngruppe arbeiten die Trainees an ihrer Führungskompetenz, Teil dessen sind sowohl Trainings als auch Beratung und Erfahrungsaustausch untereinander“, erklärt Sophie Hinderer, verantwortlich für das Traineeprogramm.

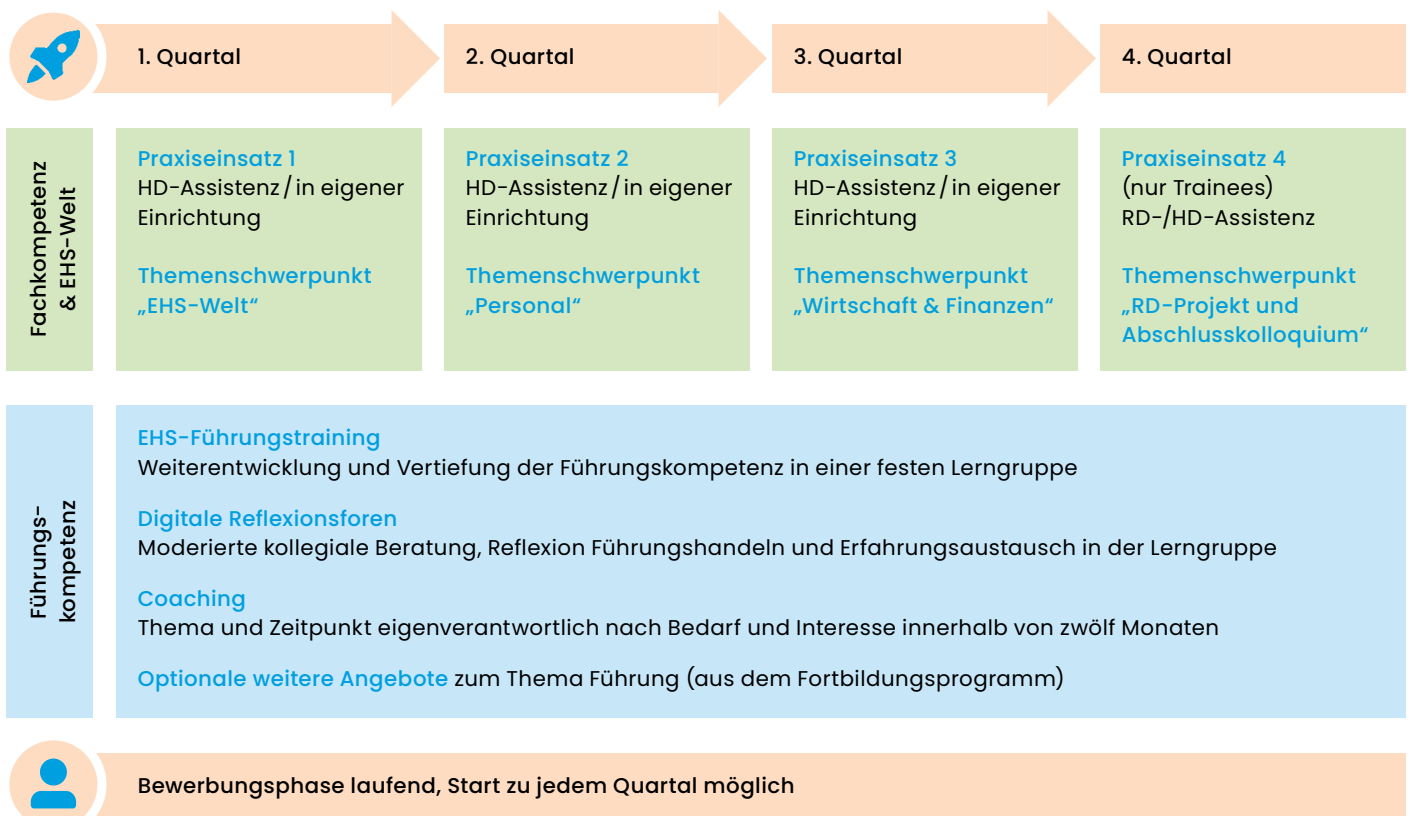
Wie wichtig dieser Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit in der Führung ist, sieht auch Jarno Noltensmeier: „In der Einrichtung steht und fällt es mit dem Führungsteam. Dass du da Menschen hast, auf die du dich verlassen und mit denen du dich austauschen kannst innerhalb der Einrichtung, aber auch mit anderen Hausdirektionen der Region. Und das alles mit Unterstützung der Regionaldirektorin, die nicht nur strategisch arbeitet, sondern mich gerade zu Beginn hier in der Einrichtung auch operativ sehr unterstützt hat“.

Zukünftig ist ein flexibler Start ins Traineeprogramm möglich: Wir organisieren das Jahr nach Themen. Das bedeutet, dass jedes Quartal den Schwerpunkt auf einen der vier Bereiche EHS-Welt, Personal, Wirtschaft und Finanzen sowie der EHS-Regionen hat. Damit ist ein Einstieg ins Programm zu Beginn jedes Quartals möglich. „Innerhalb der 12 Monate durchläuft dann jeder Trainee, unabhängig vom Startzeitpunkt, alle vier Module. Praxistransfer und Erfahrungsaustausch mit langjährigen Führungskräften finden in jedem Modul statt“, erklärt Sophie Hinderer. „Alle Trainees sind während der zwölf Monate bereits Einrichtungen zur Hospitation zugeteilt, in denen sie in engem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort stehen“. „Was ich in meiner ersten Hospitation, damals in Tübingen von Heike Merz, als sehr erfahrene Kollegin lernen konnte – das hilft mir bis heute“, sagt Bianca Beck.

„Auch insbesondere die Einblicke in die Zentrale haben mich sehr bereichert. Zum einen die Kolleginnen und Kollegen persönlich kennenzulernen, mit denen man so häufig zusam-



Traineeprogramm ab 2025:





Bianca Beck (hinten links) hat nach dem Traineeprogramm in der Seniorenresidenz an der Eyach „Anker“ geworfen

menarbeitet, aber auch die Prozesse zu verstehen und in dem ein oder anderen Referat zu hospitieren“, berichtet Bianca Beck. „Aber nicht nur die fachlichen Kompetenzen nehme ich aus dem Traineeprogramm mit, sondern auch ganz persönliche: Ich habe zum Beispiel gelernt, meine eigenen Grenzen zu sehen. Das halte ich für eine wahnsinnig wichtige Fähigkeit als Führungskraft. Insbesondere in einer kleineren Pflegeeinrichtung in der die Leitung noch an vielen Stellen auch im Alltagsgeschäft eingebunden ist und für unzählige Themen als Ansprechperson bereitsteht.“ „Die Nähe zur Geschäftsführung und das Interesse ihrerseits an einem Austausch mit den Trainees hat mich sehr geprägt und ein ganz neues Verständnis für das Unternehmen geschaffen“, sagt Jarno Noltensmeier.

Die neue Struktur bietet nicht nur einen flexiblen Start ins Programm, sondern auch gute Voraussetzungen für einen Direkteinstieg. Also für Trainees, die schon parallel zum Programm die Leitung einer Einrichtung übernehmen. „Kolleginnen und Kollegen, die bereits mit viel Führungserfahrung zu uns kommen, können auch den Direkteinstieg als Leitung wählen. Sie nehmen dann nicht am gesamten Traineeprogramm über zwölf Monate teil, sondern besuchen gezielt einzelne Veranstaltungen und Module im Rahmen ihrer Einarbeitung“, sagt Sophie Hinderer. Besonders interessant ist dieser modulare Aufbau auch für Mitarbeitende, die sich innerhalb der EHS weiterentwickeln wollen. „Wer schon viele Berufsjahre bei der EHS ver-

bracht hat, kennt bereits einige Besonderheiten, kennt möglicherweise Ansprechpersonen und Systeme. Da planen wir dann ganz individuell. Wir finden für jeden die richtige Vorbereitung.“

Ob man auf alle Situationen aus dem Alltag als Hausdirektion jemals so vollständig vorbereitet sein kann? „Nein“, sagt Jarno Noltensmeier. Dafür sei er viel zu individuell. Auf das Handwerkszeug komme es aber an: „Ich konnte mir im Traineeprogramm ein breites Netzwerk aufbauen. Es ist so wichtig, gerade zu Beginn, immer mit Menschen sprechen zu können, sich auch mal Hilfe zu holen oder gemeinsam zu reflektieren“, führt er aus. „Das gibt viel Handlungssicherheit. Ich bin unglaublich froh, den Weg in die Pflege und auch zur EHS gefunden zu haben. Das war nicht selbstverständlich, wenn man sich überlegt, dass alles mit einer Bewerbung als Hausmeister bei einer Altenpflegeeinrichtung im Rahmen des Zivildienstes begonnen hat“, sagt Jarno Noltensmeier. Ganz im Gegensatz zu Bianca Beck: „Mir war wirklich klar: Ich will wieder zurück zu meinen beruflichen Wurzeln, zur Heimstiftung. Es klingt kitschig, aber die erste Fahrt in die Tiefgarage hat sich angefühlt wie heimkommen und das Gefühl, dass hier meine berufliche Heimat ist, ist bis heute geblieben.“

Lernen.

In deiner Welt

Lernen wann und wo du willst? Weil die Welt sich weiterdreht – auch die EHS-Lernwelt. Mit dem innovativen Lernmanagementsystem der Evangelischen Heimstiftung wird Lernen unabhängig von Ort und Zeit und vor allem: individuell und selbstbestimmt.



Mit 172 Standorten in ganz Baden-Württemberg und über 10.000 Mitarbeitenden ist die Organisation von Fortbildungen eine Herausforderung. Dieser begegnet das Unternehmen jetzt mit der EHS-Lernwelt: Sich an- und abmelden, Fortbildungsunterlagen oder Teilnahmebescheinigungen herunterladen – das alles können Mitarbeitende zukünftig mit wenigen Klicks selbst online erledigen. Aber auch ihre individuellen Themen zusammenstellen, unabhängig von Ort und Zeit – das ist Wissen to go.

Die EHS-Lernwelt macht den Weg frei, hin zu einer neuen Lernkultur. „Es ist ein Wandel: weg von „push“ hin zu „pull“. Es soll eine Kultur entstehen, in der Mitarbeitende aus eigenem Wunsch auf unsere Angebote zugreifen. Und zwar die Angebote, die sie brauchen, wann sie diese brauchen. Selbstorganisation und Eigenverantwortung sind dabei die entscheidenden Schlagworte“, erklärt Milena Grieger, Leiterin des Referats Personalmanagement.

Selbstbestimmt lernen

Wie gelingt ein solcher Wandel? „In dem wir zum einen die Angebote entsprechend aufbereiten und auch eine noch höhere Akzeptanz zum Lernen schaffen. Alle Menschen in unserem Unternehmen von Mitarbeitenden bis hin zu Führungskräften sollen verinnerlichen, dass wir von Weiterbildung profitieren. Alles wandelt sich so schnell – wir können nie alles wissen. Deshalb

folgen wir in der Personalentwicklung dem Leitgedanken des lebenslangen Lernens“, sagt Sophie Hinderer, Teamleiterin Personalentwicklung. Kurze Lerneinheiten, digitale Formate, spielerische Wissensvermittlung, als das soll die neue Lernkultur unterstützen. Am mobilen Endgerät oder am PC, im Büro oder im privaten Raum: Lernen soll in der EHS fester Bestandteil des Arbeitsalltags werden. „Die Lernwelt zeigt den Mitarbeitenden Perspektiven auf und ermutigt sie, Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken. Das zeichnet die EHS als Arbeitgeberin aus“, sagt Sophie Hinderer.

Dabei sind alle gefragt: „Um solch einen Kulturwandel zu schaffen, braucht es zu Beginn allerdings die volle Unterstützung der Führungskräfte im Unternehmen, die diesen Wandel einfordern und eng in unseren Einrichtungen begleiten“, sagt Teamleiterin Sophie Hinderer.

Deshalb waren auch sie die ersten, die im Oktober 2022 mit der ersten Umsetzungsphase den Zugang zur Lernwelt erhalten haben. Etwa 600 Führungskräfte der EHS sind seitdem aktiv im System. „In den aktuellen Zugriffszahlen sehen wir seitens der Führungskräfte bereits eine hohe Akzeptanz für das neue Lernmanagementsystem. Hierauf bauen wir nun für den in 2024 anstehenden Roll-Out auf die Mitarbeitenden. Ziel ist, dass bis Mitte 2025 alle Mitarbeitenden das Lernmanagementsystem aktiv nutzen können. > > >

„Die Digitalisierung von Fortbildungen und anderen Bildungsmaßnahmen ist modern und zeitgemäß. Sie trifft die Interessen der Mitarbeitenden, die ohnehin viel am Handy unterwegs sind.“

Tilman Weißenborn, Einrichtungsleitung
Haus im Lenninger Tal





>>> **Ein Projekt, eine neue (Lern-)Welt**

Die Lernwelt bietet dann einen Ort, an dem alle Lernangebote des Konzerns gebündelt sind – egal ob digital, live-online oder in Präsenz. Dabei werden alle Themenbereiche der EHS abgebildet: von der Pflegepraxis bis hin zur wirtschaftlichen Steuerung. Darüber hinaus können auch alle Zertifikate eingesehen werden. „Das ist insbesondere für Pflichtschulungen in der Pflege relevant

– etwa zum Thema Hygiene – bei denen eine Nachweispflicht besteht“, erklärt Jennifer Paul aus der Personalentwicklung. Die Lernwelt ist damit optimal auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der EHS ausgerichtet. „Stell dir vor, du kannst aus über 100 Lernangeboten, egal ob in Präsenz, digital oder live-online wählen.“ Dieses Versprechen erfüllen wir den Mitarbeitenden der Evangelischen Heimstiftung mit unserem eigenen Lernmanagementsystem – der EHS-Lernwelt.



„Die E-Learnings sind jeden Tag und rund um die Uhr verfügbar. Deshalb können Fortbildungen nicht mehr ausfallen. Wir erreichen damit mehr Mitarbeitende. Sie können selbst entscheiden, wann sie die Fortbildung absolvieren. Am besten dann, wenn sie fit und ausgeschlafen sind.“

Ruzhdi Canaj, Pflegedienstleitung
Haus auf der Waldau

Unsere neuen Führungskräfte



Bianca Beck, Seniorenresidenz an der Eyach, Balingen

Bianca Beck leitet seit Mai als Hausdirektorin die Seniorenresidenz an der Eyach in Balingen. Bianca absolvierte bereits ihre Ausbildung bei der EHS und war bis 2022 im Stephansheim Gäufelden tätig. Nach einer PDL-Tätigkeit bei einem privaten Träger absolviert sie nun das Traineeprogramm der Heimstiftung.

Natalie Meinert, Region Mobile Dienste Mitte

Seit August leitet Natalie Meinert die Region Mobile Dienste Mitte bei der EHS. Zuvor war sie als Pflegedienstleiterin bei den Mobilien Diensten in Tübingen tätig. Zu der neu gebildeten Region gehören zukünftig die Mobilien Dienste Stuttgart-Botnang, Stuttgart-Untertürkheim, Winnenden, Böblingen und Plochingen.



Eugenia Bruma, Amalien-Residenz, Hochdorf

Eugenia Bruma übernimmt seit Mai die Leitung der Amalien-Residenz in Hochdorf. Zuvor war sie als Pflegedienstleiterin bei den Mobilien Diensten Plochingen tätig.

„Ich freue mich, auch in dieser Ausgabe wieder die neuen Führungskräfte vorzustellen und wünsche ihnen viel Erfolg und Gottes Segen für die Aufgabe.“

Bernhard Schneider,
Hauptgeschäftsführer



Soziale Robotik ist dann ein Erfolg für Pflege und Betreuung, wenn sich die Menschen vom „Roboter-Wesen“ persönlich gesehen und verstanden fühlen.

Claude Toussaint, Gründer Navel Robotics