

# achtSAM

DAS MAGAZIN DER SAMARITERSTIFTUNG

01/2026

## TITELTHEMA Generationen

Wie Jung und Alt  
zusammenarbeiten



Interview mit  
**Dr. Dietmar Kauderer**  
Neuer Vorstand Altenhilfe  
und Finanzen → S. 6



Gemeinsam unterwegs!  
Wie in Riederich mehrere  
Generationen sehr gut  
zusammenarbeiten → S. 18



Stiftung Zeit für  
**Menschen** Berichte und  
Wissenswertes aus der  
Stiftungsfamilie → S. 33



„Der Rahmen macht uns zu dem, was wir sind, und er hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr stark verändert.“

Hartwin Maas, Zukunftsforscher – im Interview ab Seite 14

# Liebe Leserinnen und Leser,

In dieser Ausgabe nehmen wir **Generationen** in den Fokus – ein Thema mit Relevanz in der Stiftung. Bei uns treffen sie in vielen Bereichen zusammen: zum einen als Kolleginnen und Kollegen, zum anderen in Pflege, Betreuung und Beratung. Es gibt Familien, von denen mehrere Generationen bei uns arbeiten (Seite 10) – was wir durchaus als Auszeichnung begreifen.

Hanspeter Brodbeck  
Vorstandsvorsitzender

Wolfgang Bleher  
Vorstand Eingliederungshilfe

Dr. Dietmar Kauderer  
Vorstand Altenhilfe und Finanzen

Ab Seite 14 wirft der Zukunftsforcher Hartwin Maas einen wissenschaftlichen Blick auf das Thema, und wir schauen uns die Zusammenarbeit im Samariterstift Riederich an (Seite 18). Darüber hinaus gibt es auch Aktuelles zu berichten – etwa, dass wir im Vorstandsteam jetzt wieder zu dritt die Geschicke lenken. Mehr dazu im Interview ab Seite 6. Viel Freude beim Lesen!



## Seite 6 | NEWS

Interview mit Dr. Dietmar Kauderer, neuer Vorstand Altenhilfe und Finanzen

## Seite 18 | TITELTHEMA

Gemeinsam unterwegs!  
Wie in Riederich Generationen zusammenarbeiten

## Seite 34 | Zeit für Menschen

Pfullinger Stiftung: von inklusivem Spielplatz bis zu Geschenken für Bedürftige

## SAMARITERSTIFTUNG

### NEWS

- 4 Aus der Stiftung
- 6 Interview mit Dr. Dietmar Kauderer

### TITELTHEMA 10 Familien – Arbeiten in der Stiftung

### Generationen 14 Interview: Zukunftsforcher Hartwin Maas

- 18 Team Riederich: Gemeinsam unterwegs
- 21 Ganzheitliche Personalpolitik

### EINBLICK

- 24 Die Qualitätskoordinatorin
- 26 Texte für alle! Leichte Sprache
- 28 Fachtag Kinästhetik
- 30 Ehrenamtliches Engagement
- 32 Arbeiten bei uns – eine von 3.500
- 39 Termine, Impressum

## ZEIT FÜR MENSCHEN

### 33 Inhalt und Editorial

Stiftung Zeit für Menschen

### 34 Die Pfullinger Stiftung – Zeit für Menschen im Porträt

- 36 Kirchberger Dialog 2026
- 38 Spenden

# news

## Neustart in Münsingen Außenwohngruppe Samariterstift Grafeneck

Nach vielen Jahren in Gomadingen beginnt für eine der Wohngruppen des Samariterstifts Grafeneck ein neuer Abschnitt: Die zehn Menschen mit Behinderung ziehen in das historische Weinhaus Krehl in Münsingen. Das Gebäude wurde umgestaltet, um modernen Wohnansprüchen gerecht zu werden.

In den 1980er-Jahren war die Wohngruppe in Gomadingen eine der ersten Außenwohneinheiten des Samariterstifts Grafeneck und damit ein zukunftsweisendes Beispiel für inklusive Wohnformen. Durch das Wohnen inmitten der Gemeinde wurde für Menschen mit Unterstützungsbedarf mehr Selbstbestimmung, Alltag und Normalität möglich. Im Oktober 2025 fand nun der Umzug von Gomadingen nach Münsingen statt – mit neuen Chancen, aber auch mit Herausforderungen.

„Schön war beispielsweise, dass sich einige Klientinnen und Klienten gleich in die Stadt aufgemacht haben“, erzählt Regionalleiter Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie Markus Mörike. „Da bietet Münsingen einfach viel mehr Möglichkeiten als Gomadingen.“

Der Wechsel nach Münsingen war schon lange absehbar gewesen. Das Gebäude in Gomadingen

war in die Jahre gekommen. „Seit etwa einem Jahrzehnt war allen bewusst, dass wir dort nicht dauerhaft bleiben können“, erklärt Markus Mörike. Natürlich ist der Abschied manchen schwer gefallen, viele Klientinnen und Klienten fühlten sich in der bisherigen Umgebung fest verwurzelt.

Im ehemaligen Weinhaus Krehl entstanden drei abgeschlossene Wohnungen, die künftig von jeweils drei oder vier Personen bewohnt werden – in Gomadingen lebten alle zehn in einer Wohnung. Die Wohnungen sind in erster Linie der Privatbereich der Bewohnerinnen und Bewohner. Möglichst wenig soll an ein „Wohnheim“ erinnern, deshalb ist beispielsweise auch das Assistenzbüro außerhalb der Wohnungen untergebracht. Für Markus Mörike ist das Teil des Konzepts: „In der eigenen Wohnung versuchen wir, mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu übertragen. Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen sich nur dann gezielt Hilfe holen, wenn sie diese brauchen.“ ■

Das historische „Weinhaus Krehl“ ist die neue Heimat für zehn Klientinnen und Klienten der Außenwohngruppe des Samariterstifts Grafeneck. Die Fassade zeigt architektonische Besonderheiten, die auf die frühere Nutzung hinweisen.



# Ausbildung

## Viele Möglichkeiten in der Samariterstiftung

Ausbildung oder Studium? Die Möglichkeiten in der Samariterstiftung sind spannend und vielfältig. Ganz neu ist beispielsweise der Ausbildungsberuf Kauffrau\*mann im Gesundheitswesen, für den es in der Nürtinger Hauptverwaltung 2026 eine Stelle zu besetzen gibt. In der Samariterstiftung gibt es aber noch zahlreiche weitere Ausbildungsmöglichkeiten.

### Ausbildung in der Samariterstiftung

Hier die Möglichkeiten zur Berufsausbildung in der Samariterstiftung im Überblick:

- Pflegefachmann\*frau
- Altenpflegehelfer\*in
- Arbeitserzieher\*in
- Heilerziehungsassistent\*in
- Heilerziehungspfleger\*in
- Industriemechaniker\*in
- Hauswirtschafter\*in
- Fachinformatiker\*in für Systemintegration
- Kauffrau\*mann im Gesundheitswesen

### Vielfältige Studiengänge

Die Samariterstiftung ist Praxispartnerin der Dualen Hochschule Baden Württemberg (DHBW) und bietet insgesamt sechs duale Studiengänge an. Hier können sich Studierende für **BWL-Dienstleistungsmanagement in Non-Profit-Organisationen, Verbänden und Stiftungen** oder für **Soziale Arbeit** mit vier verschiedenen Schwerpunkten entscheiden. Mit dem **Bachelor Pflege** gibt es die Möglichkeit, ein ausbildungsin integriertes Studium zu starten. Damit lassen sich gleich zwei Abschlüsse erwerben: Ein akademischer Grad plus die staatliche Berufszulassung als Pflegefachmann oder Pflegefachfrau.

Hanspeter Brodbeck, Vorstandsvorsitzender der Samariterstiftung, betont: „Wer bei uns



Spannende Möglichkeiten in Eingliederungshilfe, Pflege oder Verwaltung.

eine Ausbildung oder ein Duales Studium beginnt, entscheidet sich nicht nur für einen Beruf, sondern für eine Aufgabe mit Sinn. Wir wissen, dass gut ausgebildete Fachkräfte zentral für unsere Arbeit sind – ob in der Pflege, in der Betreuung, in der Hauswirtschaft oder in der Verwaltung. Deshalb investieren wir in junge Menschen, die Verantwortung übernehmen und etwas bewegen wollen.“ ■

---

[www.karriere.samariterstiftung.de/  
ausbildung-berufsstart](http://www.karriere.samariterstiftung.de/ausbildung-berufsstart)

Dr. Dietmar Kauderer im Interview

*Diakonie  
geschieht  
im Alltag*



Das Gemälde des  
barmherzigen Samariters  
begleitet Dr. Dietmar  
Kauderer seit Langem –  
jetzt hat es seinen Platz  
im Büro in der Hauptver-  
waltung der Samariter-  
stiftung gefunden.

Seit September 2025 ergänzt Dr. Dietmar Kauderer als Vorstand Altenhilfe und Finanzen den Vorstand der Samariterstiftung. Ein Gespräch über die ersten Wochen und Ideen für die Zukunft.

**Herr Dr. Kauderer, Sie sind seit September 2025 im Amt. Wie war Ihr Start in der Stiftung?**

Sehr gut! Ich bin ausgesprochen freundlich und offen empfangen worden. Die Kolleginnen und Kollegen in der Hauptverwaltung und in den Häusern und Diensten haben mir das Ankommen wirklich leicht gemacht. In den vergangenen Wochen war ich vor allem in den Häusern und Diensten der Altenhilfe unterwegs. Durch die zahlreichen Besuche und die Gespräche bekomme ich Schritt für Schritt einen guten Überblick, nehme aber auch Erwartungen wahr, sehe, wo der Schuh drückt.

**Sie sind sowohl Diplom-Kaufmann als auch Theologe – eine eher ungewöhnliche Kombination. Wie kam es dazu?**

Zunächst wollte ich Pfarrer werden und habe darum Theologie studiert. Doch in den 1990er-Jahren fanden viele Theologiestudierende keine Pfarrstelle, das war mir dann ein zu großes Wagnis. Die Theologie aufzugeben kam für mich aber nicht infrage. Da ich schon immer ein Interesse an Zahlen und wirtschaftlichen Zusammenhängen hatte, studierte ich zunächst Volkswirtschaft und später Betriebswirtschaft. Beides hat sich für mich hervorragend ergänzt: Die Perspektiven sind unterschiedlich, aber letztlich geht es bei beidem um den Menschen. Das Leben im Vorletzten will gestaltet sein.

Da geht es um Motivation, um Freiheit, um Verantwortung und Gerechtigkeit. In diakonischen Unternehmen verbindet sich das aufs Engste: Es geht darum, wie man Organisationen so gestaltet, dass sie nicht nur effizient, sondern auch diakonisch und gerecht sind – und nicht auf einer Seite herunterfallen.

**Und gab es auch einen Bezug zu Pflege und Altenhilfe?**

Ja, aber das ist schon eine Weile her. Als Schüler kam ich mit der Altenhilfe in Kontakt. Auf der Suche nach einem Job stieß ich in der Schule auf den Aushang eines evangelischen Altenheims. Die suchten einen Vorleser, jemand, der Bewohnerinnen und Bewohner betreut, sie bei Spaziergängen begleitet. Doch schnell zeigte sich, dass man mich eigentlich in der Grundpflege brauchte. Also arbeitete ich mich ein, lernte viel von erfahrenen Kolleginnen und stellte fest: keine einfache Arbeit, aber eine, die mir viel gegeben hat. Das war ein guter Ausgleich zum Studium. Später machte ich in Marburg eine Pflegehelfer-Ausbildung und arbeitete eine Weile nachts und an Wochenenden in der Uniklinik. Das war noch einmal ein ganz anderer Zugang zur Pflege.

**Mit Studium und Pflegeerfahrung führte Ihr Weg dann nach Speyer ...**

Nach meinem Examen arbeitete ich zunächst am Diakoniewissenschaftlichen Institut in Heidelberg. Dort forschte und lehrte ich – über diakonisches Handeln, Ethik in Organisationen und Unternehmensführung in der Diakonie. Mir war immer klar, dass ich nicht an der Uni bleiben wollte, weil ich Dinge verändern, weil ich gestalten will. So führte mich mein Weg zu den Diakonissen Speyer, zunächst als Assistent des Vorstands. Da lernt man viel und kann viel machen. Zu einzelnen Projekten kam bald mehr und mehr Führungsverantwortung, 2020 wurde ich schließlich Vorstandsmitglied. Mein Schwerpunkt lag auf strategischer Arbeit, auf Organisationsmanagement und Digitalisierung. Die Struktur dort ähnelt der der Samariterstiftung, wo Vorstände ebenfalls für bestimmte Hilfefelder zuständig sind. Ich verantwortete die ►

Kinder- und Jugendhilfe, die Schulen sowie die Palliativ- und Hospizarbeit.

### **Was sind für Sie die dringlichsten Themen, die Sie jetzt angehen wollen?**

Ich bin kein Freund von Schnellschüssen. Natürlich bringt man eigene Ideen mit, weiß, was gut und was weniger gut funktioniert, aber ich halte es für wichtig, erst einmal zuzuhören und zu verstehen, bevor man etwas verändert.

Es gibt hier unglaublich viel Gutes, Gewachsenes, Bewährtes. Und das sollte man nicht leichtfertig infrage stellen. Klar ist aber auch: Es hat sich einiges aufgestaut – und die Zeiten sind herausfordernd. Wir müssen an allen Stellen hart an uns arbeiten, an unseren Prozessen, an unserer Kommunikation, an der ein oder anderen Stelle auch an unserer Wirtschaftlichkeit, damit wir nachhaltig erfolgreich bleiben können. Die Jahreslösung 2025 passt perfekt zu meinem Start: „Prüfen Sie alles und behalten Sie das Gute.“ Das ist für mich kein Aufruf zum Stillstand, sondern ein Prinzip der klugen Erneuerung. Man schaut gemeinsam hin, man prüft, was trägt – und entwickelt dann weiter, was Zukunft hat.

**„Die Jahreslösung 2025 passt perfekt zu meinem Start: Prüfen Sie alles und behalten Sie das Gute!“**

### **Ein großes Thema, das bei vielen sozialen Trägern und vor allem in der Altenhilfe zentral ist, ist das Thema Personal.**

Ja, das ist ein ganz zentrales Thema, davon hängt vieles ab. Dabei geht es ja gar nicht nur um Fachkräfte. Es geht darum, auf allen Ebenen und für alle Tätigkeiten Menschen zu gewinnen, zu binden und gut zu begleiten – egal, ob sie aus Deutschland kommen oder aus dem Ausland, egal, ob es sich um Hilfs-, Fach- oder Führungskräfte handelt. Für die Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, haben wir die Verantwortung, dass sie hier wirklich ankommen

können, eine Wohnung finden und verstehen, wie das Leben hier funktioniert. Nur dann bleiben sie. Ohne Fachkräfte aus dem Ausland wird es nicht gehen – hier positioniert sich die Stiftung ja auch ganz klar: Die Stiftung ist bunt, und das ist gut so. Gleichzeitig müssen wir das Bild der Pflege stärken, weg vom Defizitblick, weg vom Jammern und Klagen, hin zur Wertschätzung dieses Berufes, zum Stolz auf das, was wir leisten. Pflege ist ein großartiges, zutiefst menschliches Tätigkeitsfeld, facettenreich und intensiv. Und wir bieten sichere, sehr ordentlich bezahlte Arbeitsplätze. Das müssen wir mehr nach außen tragen.

### **In Ihrer vorherigen Vorstandsposition waren Sie unter anderem für Digitalisierung im Unternehmen verantwortlich. Sehen Sie bei der Samariterstiftung hier Entwicklungspotenzial?**

Das gibt es immer, die Entwicklung ist da sehr schnell. Mein erster Eindruck ist, dass bereits viele gute digitale Ansätze da sind. Wie so oft gibt es eine große Vielfalt an Systemen. Nicht immer ist alles konsequent umgesetzt oder zu Ende geführt, es gibt noch ziemlich viel Papier. Digitalisierung lebt von Vereinheitlichung, von Standardisierung, davon, Prozesse von ihrem Anfang bis zu ihrem Ende zu denken – und dann möglichst digital abzubilden.

Deshalb geht es jetzt zunächst darum, gemeinsam zu klären: Wohin wollen wir? Was läuft gut? Wo entstehen Medienbrüche? Wo erfassen wir Daten doppelt? Wie können wir Systeme besser vernetzen, damit Informationen fließen und Prozesse einfacher werden? Und wie können wir Projekte besser managen und erfolgreich zu Ende führen?

### **Als Theologe haben Sie vermutlich auch die diakonische Ausrichtung der Stiftung im Blick?**

Weniger als Theologe, mehr als Mensch und Christ. Ich finde sehr spannend, dass alle drei Vorstände diese Doppelrolle haben und in ihrer Biografie Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Diakonie miteinander verbinden. Und dass das auch in der Breite der Mitarbeiterschaft mitgetragen wird. Diakonie ist ja keine Spezialaufgabe für Theologinnen und Geistliche. Für mich ist Diakonie keine abstrakte Idee, sondern ganz konkret. Sie geschieht im Alltag, eher wochentags

als sonntags, oft eher beiläufig, ohne dass uns das immer bewusst ist. Das zeigt sich in jedem Moment, in dem wir uns um Menschen kümmern – in der Pflege, in der Betreuung, in der Gestaltung von Lebensräumen, im Miteinander.

### **In Ihrem neuen Büro hängt ein modernes Gemälde der Geschichte des barmherzigen Samariters. Haben Sie sich das neu angeschafft?**

Das Bild begleitet mich schon lange, und es ist eine schöne Fügung, dass es nun hier in meinem Büro seinen Platz gefunden hat. Die Geschichte des barmherzigen Samariters war für mich immer zentral, weil sie so schön mit unseren fehlgeleiteten Erwartungen spielt. Vor Jahren habe ich daher einen befreundeten Maler gebeten, das für mich zu malen. Die Geschichte kennen wir alle, doch für mich sind zwei Einsichten besonders wichtig. Erstens: das Hinschauen. Hätte der Samariter nicht hingesehen, hätte ihn die Not des Menschen nicht berührt, wäre er wie die anderen weitergegangen. Dieses „Sehen“ ist der Anfang jeder diakonischen Arbeit. Zweitens fragt Jesus: „Wer ist dem unter die Räuber Gefallenen zum Nächsten geworden?“ Das ist nicht der Priester, nicht der Levit, sondern der, von dem es am wenigsten zu erwarten war: der Samaritaner. Das ist spannend, denn Jesus dreht die Perspektive um. Der Hilfsbedürftige rückt in den Mittelpunkt – von ihm aus entscheidet sich, wer sein Nächster ist. Überträgt man das auf ein diakonisches Unternehmen, heißt das: Die Perspektive der „Kundin“ und des „Kunden“ rückt stärker ins Zentrum. Von dort aus bestimmt sich, wie diakonisch wir sind. Und ob wir erfolgreich sind.

### **Welche Unternehmenskultur wollen Sie in der Stiftung pflegen?**

Auch da finde ich den barmherzigen Samariter inspirierend. Aufmerksam sein, wahrnehmen, wo der Schuh drückt, die Dinge beim Namen nennen und direkt angehen, sich aber nicht verzetteln, sich umeinander kümmern und doch klar zu haben, was die jeweilige Rolle ist. Die Samariterstiftung hat einen ausgezeichneten Ruf – fachlich, menschlich und diakonisch. Und eine ganz besondere Kultur. Aber sie ist auch sehr groß, das

ist eine Herausforderung. Mir ist wichtig, dass wir offen füreinander, klar und verlässlich miteinander unterwegs sind – mit kurzen Wegen und einer Kultur des Hinschauens, aber auch mit klaren Verantwortlichkeiten. Einladend und gewinnend, die Türen offen – so habe ich das selbst hier erlebt, so soll es auch bleiben. Meinen Teil dazu will ich gerne beitragen. ■

**DR. DIETMAR KAUDERER**, der neue Vorstand der Samariterstiftung, ist ordinierte Theologe und Diplom-Kaufmann. Nach dem Studium der Evangelischen Theologie und der Betriebswirtschaftslehre in Marburg war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Marburg. Ab 2009 war er am Diakoniewissenschaftlichen Institut an der Universität Heidelberg tätig, wo er seine Doktorarbeit zur Corporate Governance diakonischer Unternehmen schrieb. Bereits als Student sammelte er praktische Erfahrungen in der Altenhilfe: Er absolvierte eine Pflegehelferausbildung und arbeitete in Pflegeeinrichtungen, wo er die Praxis aus erster Hand erlebte.

2012 wechselte er zu den Diakonissen Speyer. Zunächst als Vorstandsassistent, war er ab 2019 als Bevollmächtigter des Vorstands, ab 2020 schließlich als Vorstand für das Unternehmen tätig. In dieser Rolle verantwortete er Organisationsmanagement, IT und Digitalisierung sowie die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, Schulen und die Hospiz- und Palliativarbeit.

Dr. Dietmar Kauderer ist verheiratet und Vater zweier Söhne. Ausgleich findet er beim Wandern in Wald und Wiese, beim Lesen und Sport treiben.

# Arbeiten in der Stiftung *Familienbande*

Vater, Tochter, Enkel oder Nichte als Arbeitskollegin oder -kollege? In der Samariterstiftung gibt es das häufig. Hier einige Beispiele.



Saskia Brauer (links) und Karin Behr – Mutter und Tochter arbeiten im Samariterstift Wiesensteig.

## Mutter und Tochter im Samariterstift Wiesensteig

Zuerst war die Tochter da: Seit 2022 ist die Pflegehelferin und Betreuungsassistentin Saskia Brauer im Samariterstift Wiesensteig. Ein Glücksgriff, das Pflegehaus liegt in direkter Nachbarschaft zu ihrer Wohnung. Durch die kurzen Wege lassen sich Arbeit und Kinderbetreuung gut vereinen.

Ihrer Mutter Karin Behr fiel damals ihr Job als Reinigungskraft gesundheitlich zunehmend schwer. Saskia animierte sie dazu, sich die Arbeit im Samariterstift mal genauer anzuschauen. „Somit habe ich nach einem Praktikum die Ausbildung zur Betreuungsassistentin gemacht und das noch keine Sekunde bereut. Die Arbeit ist anspruchsvoll, aber auch sehr erfüllend“, freut sich Karin Behr.

## Starkes Team im Samariterstift Ammerbuch

Familienbande im Samariterstift (v.l.): Maurice-Pascal, Taylor, Mutter Claudia Sauermann und Lara-Marie.

Kurz vor Weihnachten stapft der 9-jährige Taylor als Weihnachtsmann mit Rauschebart durch die Gänge des Samariterstifts Ammerbuch – auch das jüngste Mitglied der Familie Sauermann ist im Samariterstift aktiv, natürlich ehrenamtlich.

Seine Mutter Claudia ist seit 2019 fester Bestandteil des Hauses – als Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft sorgt sie täglich dafür, dass niemand hungrig bleibt. „Ich erfülle den Bewohnerinnen und Bewohnern immer wieder gerne Wünsche, und wenn jemand Nachschlag will, gibt's den natürlich auch“, lacht die 45-Jährige. Sie ist stolz, dass ihre Kinder Lara-Marie (17) und Maurice-Pascal (15) beide den Weg in die Pflege gefunden haben. „Wenn ich sehe, wie liebevoll meine Kinder mit den Bewohnern umgehen, geht mir das Herz auf.“

Lara-Marie fand im Freiwilligen Sozialen Jahr ihre Berufung: „Ich hätte nie gedacht, dass Pflege mein Weg wird – aber jetzt weiß ich: Genau das ist es!“ Heute ist sie in der Ausbildung zur



Pflegehelferin.

„Die Dankbarkeit, die ich von den älteren Menschen bekomme, ist toll. In der Schule erlebt man so was nicht.“ Ihr Bruder Maurice-Pascal hat schon an seinem ersten Tag im Samariterstift beim Boys'Day gemerkt, dass er hier richtig ist – und hat sich danach, mit 13 Jahren, schon ehrenamtlich engagiert. „Ich würde am liebsten sofort anfangen, hier zu arbeiten“, erzählt er, „aber natürlich muss ich erst noch die Schule fertig machen.“ Fest steht aber, dass er nächstes Jahr, nach seinem Schulabschluss, die Ausbildung zur Pflegefachkraft im Samariterstift beginnen möchte.

Auch die Oma gehört übrigens zur Familie im Haus – sie wohnt gleich nebenan im betreuten Wohnen. „Nach der Arbeit schauen wir oft bei ihr vorbei“, erzählt Claudia. „Und wenn es ein Fest im Samariterstift gibt, kommen alle dazu, die Oma, die Kinder, alle.“



Gabriele Manz-Hafner (59) hat Sozialpädagogik studiert und ist seit 1992 in Neresheim im Haus am Sohl tätig. Dort ist sie Fachkraft, Sicherheitsbeauftragte, Mitglied der Mitarbeitervertretung und Anleiterin.

Tochter Sina Zimmerer (30) kennt das Haus seit ihrer Kindheit. Schon als Baby war sie bei Festen dabei, später als Jugendliche war sie Ferienhelferin. „Die Arbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf empfand ich immer als sehr erfüllend“, sagt Sina. Sie entschied sich deshalb für die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin (HEP) – derzeit ist sie in Elternzeit mit ihrer zweiten Tochter.

„Es ist schon so, dass wir im Privaten immer wieder auf Berufliches zu sprechen kommen“, erzählt Gabriele Manz-Hafner. „Eine Zeit lang haben wir in der gleichen Wohn-

## Generationen in der Behindertenhilfe in Neresheim

Gabriele Manz-Hafner (links) mit Tochter Sina im Haus am Sohl. Sina Zimmerer ist derzeit im Mutterschutz.

gruppe gearbeitet. Das hat sich gar nicht bewährt. Für uns ist es besser, das ein bisschen getrennt zu halten. Dann setzen sich die Gespräche aus dem Dienstzimmer nicht am Küchentisch fort.“ Insgesamt hat der gemeinsame Arbeitsplatz aber viele Vorteile, sind sich beide einig. Man springt füreinander ein und hat im Notfall die Telefonnummer im Kopf, etwa wenn man sich ohne Handy ausschließt, wie schon passiert.

Die Verbindung zur Stiftung geht in die nächste Generation: Die 3-jährige Tochter von Sina ist manchmal dabei, besucht dann auch gern Oma Gaby einen Stock weiter oben. Sie hat keinerlei Berührungsängste mit den Klientinnen und Klienten – die alle auf die Geburt der zweiten Tochter hinfielen und sich freuten, als das Baby da war. Wer weiß, vielleicht geht die Familie in der Samariterstiftung in ein paar Jahren in die dritte Generation?

## Familienpower in Betreuung und Pflege in Weissach

Familie Röckle im Rosa-Körner-Stift in Weissach (v.l.): Mutter Michaela Röckle mit Robin und Samira.



Im Rosa-Körner-Stift arbeiten gleich drei Mitglieder der Familie Röckle – Mutter Michaela (47), Tochter Samira (24) und Sohn Robin (26).

Michaela Röckle ist seit Juni 2014 als Pflegehelferin im Rosa-Körner-Stift. Zuvor hatte sie ihre eigene Mutter gepflegt. Danach blieb der Wunsch, auch anderen Menschen diese Hilfe zu bieten. Heute unterstützt sie als Pflegehelferin Bewohnerinnen und Bewohner und hat immer ein offenes Ohr für deren Anliegen, Sorgen oder Wünsche.

Jetzt freut sie sich, dass auch ihre Kinder im selben Haus tätig sind: „Ich habe einen guten Draht zu meinen Kindern, ich freue mich immer, wenn wir in derselben Schicht arbeiten.“

Tochter Samira ist seit November 2021 im Team. Als Altenpflegehelferin kümmert sie sich um die Grund- und Behandlungspflege, misst

Vitalwerte und begleitet die Bewohner bei Spaziergängen oder kleinen Erledigungen. Nach einigen Stationen in anderen Einrichtungen hat sie im Rosa-Körner-Stift das Gefühl, beruflich angekommen zu sein.

Sohn Robin ergänzt die familiäre Runde seit November 2024. Er ist im Bereich Hauswirtschaft tätig, bereitet Mahlzeiten vor, sorgt für Ordnung in Küche und Speiseraum und kümmert sich um die Wäsche. Dass die Familie nun im selben Haus arbeitet, sieht er positiv – man begegnet sich öfter und tauscht sich aus, auch wenn jeder seinen Bereich hat.

„Klar spricht man, wenn man so eng zusammenarbeitet, auch im Alltag das ein oder andere Mal über die Arbeit. Aber wir haben in der Freizeit glücklicherweise auch darüber hinaus noch genügend andere Dinge, über die wir uns unterhalten können“, lacht Michaela Röckle.

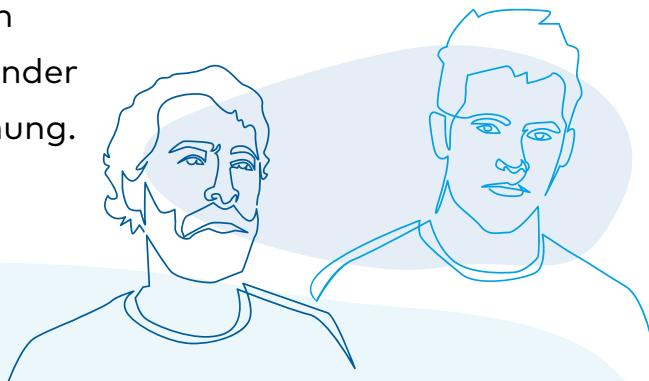
# Neu denken!

## Im Gespräch mit Zukunftsforscher Hartwin Maas



Hartwin Maas hat mit seinem Bruder Rüdiger Maas 2017 das Institut für Generationenforschung gegründet. Der Zukunftsforscher beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Generationen, New Work und Future of Work.

Wenn mehrere Generationen zusammenarbeiten, treffen oft Welten aufeinander. Wie können wir alle ins Boot holen und für ein gutes Miteinander sorgen? Ein Gespräch mit Hartwin Maas, Mitgründer des Instituts für Generationenforschung.



**Ein konstruiertes Beispiel aus dem Arbeitsleben:** Die 63-jährige Marianne ist irritiert. Azubi Lisa unterbricht die Arbeit, um pünktlich Feierabend zu machen. Marianne denkt sich: „Die fünf Minuten hätte ich noch drangehängt.“

**Ein anderes Beispiel:** Lisa ist total genervt von Mariannes „Zettelwirtschaft“. So schwer ist es doch nun wirklich nicht, die To-do-Liste auf dem Rechner zu pflegen. Das ist doch viel praktischer!

**Bedienen diese fiktiven Beispiele Klischees oder decken sie sich mit Ihren Forschungsergebnissen?**

Na ja, beides. Das sind weder reine Klischees, noch entspricht das hundertprozentig der Wirklichkeit. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger treffen heute auf eine für sie sehr komfortable Situation am Arbeitsmarkt. Es gibt ein Überangebot an freien Stellen, der Druck ist viel geringer. Klar, dass jüngere Menschen demnach ihre Bedingungen stellen.

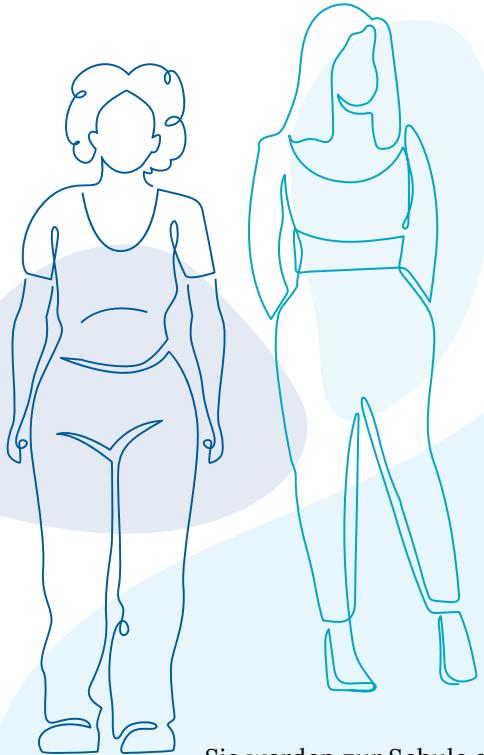
Zu Ihrem zweiten Beispiel möchte ich gleich ein Vorurteil ausräumen. Dass die Jugend digital-affin ist, kann die Forschung so nicht bestätigen. Es sind eher die älteren Generationen, die auch tiefer in die Technik eintauchen. Nur weil man am Smartphone liken und wischen kann, heißt das nicht, dass man gerne mit der Technik umgeht. Die älteren Generationen haben in ihrer Jugend wahrscheinlich viel ferngeschaut und können gut mit der Fernbedienung umgehen.

Aber es würde keiner nur deshalb behaupten, sie seien technisch versiert.

**Aber Konflikte über unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit kommen in altersgemischten Teams durchaus vor?**

Ich möchte zuallererst noch loswerden: Wir sprechen über Forschungsergebnisse, erfassen aber nie die ganze Wirklichkeit. Wir sprechen immer über Tendenzen innerhalb einer Gruppe. Menschen sind aber mehr als Jahrgang und Prägung, und es gibt immer Ausnahmen. Nun zu der Frage: Wir müssen uns immer die Rahmenbedingungen anschauen, unter denen die Menschen aufwachsen. Der Rahmen macht uns zu dem, was wir sind, und er hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr stark verändert. Die Menschen, die heute aufwachsen, können nichts dafür, dass sie die alten Rahmenbedingungen nicht mehr vorfinden.

In der Arbeitswelt führt das häufig zu Missverständnissen. Viele setzen bestimmte Dinge als Grundkompetenzen voraus – ich höre etwa häufig den Vorwurf, junge Menschen wüssten nicht, wie man einen Besen hält. Ja, das mag sein, aber werfen wir einen Blick auf den Rahmen: In welcher Situation muss ein junger Mensch heute mit einem Besen arbeiten? Junge Menschen haben ein völlig anderes Trainingsset als ältere Generationen. Hinzu kommt, dass vielen Kindern heute sehr viel abgenommen wird. ►



Sie werden zur Schule gefahren, in Eltern-Messenger-Gruppen werden die Hausaufgaben eingeholt, wenn das Kind sie nicht notiert hat. Kinder müssen selten mit den Konsequenzen ihrer Nachlässigkeit leben. Die Eltern kümmern sich und erziehen ihre Kinder damit zu einer gewissen Hilflosigkeit. In ihrer Erfahrungswelt haben junge Menschen zudem gelernt, dass sie stets alle Optionen haben. Was ich immer wieder höre und auch selbst schon erlebt habe, ist beispielsweise, dass Bewerberinnen und Bewerber unentschuldigt nicht zu Vorstellungsgesprächen erscheinen. Während die ältere Generation das als extrem unhöflich empfindet, erwächst das Fernbleiben eher aus der Haltung: „Wenn ich da nicht absage, halte ich mir alle Möglichkeiten offen.“

#### Wie kann man solchen Missverständnissen vorbeugen und gut damit umgehen?

Es ist nicht zielführend, aus diesen Voraussetzungen Rückschlüsse zu ziehen wie „Junge Menschen sind faul“. Nein, sie sind einfach ungeübt in Grundkompetenzen, die früher alltäglich waren. Hinzu kommt, dass für ältere Generationen Arbeitsmoral oft mit einer gewissen Bereitschaft zu leiden einhergeht. Die Jungen sagen sich zu Recht: „Warum sollte ich leiden? Wenn es mir nicht gut geht, dann mache ich das nicht.“ Junge Menschen haben ein starkes Bedürfnis

nach Augenhöhe, die für manche erfahrenen Mitarbeitenden schwer zu handhaben ist. Sie nehmen das schnell als Arroganz oder Über schätzung wahr, was die Kommunikation erschwert. Auf Augenhöhe zu arbeiten, ist aber nichts Schlechtes, im Gegenteil.

#### Wie lässt sich das Ankommen in Unternehmen positiv und konstruktiv gestalten?

Die Spannbreite an Persönlichkeiten, Hintergründen und Kompetenzen ist heute enorm groß. Das bedeutet für Führungskräfte, dass sie viel individueller auf jede einzelne Person eingehen müssen. Wo steht die- oder derjenige? Welche Grundkompetenzen sind da, wo bestehen noch Lücken? Dabei ist es wichtig, ohne Vorurteile oder Bewertungen heranzugehen – denn die helfen niemandem. Oft höre ich, die junge Generation wolle alles flexibel, agil und ohne Hierarchien gestalten. In Wirklichkeit ist das Gegenteil der Fall: Junge Menschen wünschen sich klare Strukturen, feste Leitplanken und eine Ansprech person, die sie an die Hand nimmt und Orientierung gibt.

Zudem bietet der Umgang mit jungen Mitarbeitenden eine Chance, eigene Prozesse zu hinterfragen. Viele denken: „Das haben wir schon immer so gemacht“ – und erkennen nicht, dass der Prozess fehlerhaft sein könnte. Hier lohnt es sich, hinzuhören und zu prüfen.

#### Und was bedeutet das für die Rolle der Führungspersonen?

Führung ist heute schon komplex und wird in Zukunft immer anspruchsvoller werden. Es gilt, sich Zeit zu nehmen, um junge Menschen richtig in die Arbeitswelt zu begleiten. Personal- und Organisationsentwicklung spielen dabei eine zentrale Rolle: Räume für Perspektivwechsel, Meinungsaustausch, Feedback, Mentoring und Beteiligungsstrukturen müssen geschaffen werden. All das kostet Zeit, ist aber notwendig, um Kommunikation, Verantwortungsübernahme und die Entwicklung junger Mitarbeiter zu fördern. Kleine Teamgrößen sind dabei sehr hilfreich, dann können Führungspersonen individuell auf jeden Einzelnen eingehen.

Und: Der Offboarding-Prozess ist ebenso wichtig wie das Onboarding. Mitarbeitende wechseln heute häufiger und schneller den Arbeitgeber. Verabschiedet man sich im Guten, steigt die Chance, dass Mitarbeitende mit mehr Erfahrung im Gepäck zurückkehren.

**Wir wünschen uns noch mehr Nachwuchs in Pflege und Betreuung. Wie können wir als sozialer Träger junge Menschen für diese Berufe begeistern?**

Es spricht junge Menschen an, wenn sie sehen, dass sie etwas bewirken können, wenn sie das Ergebnis ihrer Arbeit sehen. Dieses sichtbare Resultat und das direkte Feedback sind bedeutend. Wenn ich meine Aufgabe gut mache, sorge ich dafür, dass andere zufrieden oder glücklich sind – das kann entscheidend sein.

Unter „Sinn“ fällt jedoch auch der persönliche Lebenssinn: Was fühlt sich individuell richtig und erfüllend an? Das kann auch bedeuten, die Freizeit höher zu gewichten. Dabei geht es dann um die persönliche Erfüllung. Auch Werte wie eine tolle Gemeinschaft, gute Kollegen oder Entwicklungsmöglichkeiten sind für junge Menschen sehr wichtig.

Allerdings reicht es nicht, diese Werte nur zu kommunizieren, man muss sie auch wirklich leben. Ansonsten fühlen sich Mitarbeitende schnell alleingelassen, gerade wenn zu wenig Personal vorhanden ist. Ältere Mitarbeitende tragen solche Engpässe oft mit, weil sie es gewohnt sind. Jüngere hingegen denken: „Ich bin hier zu nichts verpflichtet, also gehe ich lieber dahin, wo es passt.“

**Sinn ist wichtig, aber welche anderen Faktoren begeistern für einen Arbeitgeber?**

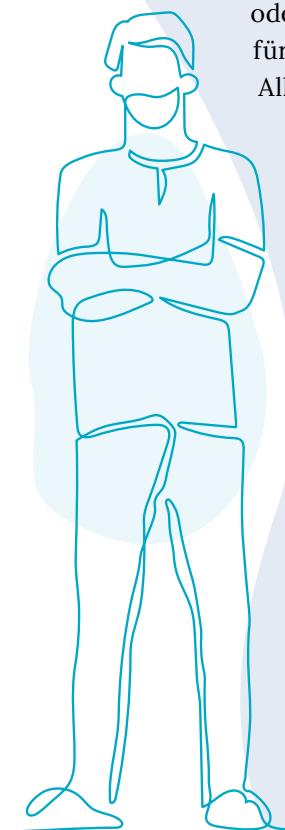
In einer bundesweiten Studie haben wir Auszubildende gefragt: „Warum haben Sie sich gerade für dieses Unternehmen entschieden?“ Dabei haben sich drei

zentrale Gründe herauskristallisiert: Erstens entscheiden sich viele junge Menschen für ein Unternehmen aufgrund persönlicher Empfehlungen. Diese analoge persönliche Mundpropaganda hat nach wie vor einen enormen Einfluss – das ist oft deutlich effektiver als Hochglanzbrochüren oder Social-Media-Kampagnen. Der zweite Weg führt über Schülerpraktika. Viele sagen: „Ich war hier eine Woche, es hat mir gefallen – also habe ich mich beworben.“ Umso wichtiger ist es, Praktika ehrlich zu gestalten. Ein „roter Teppich“ ist überflüssig, Ehrlichkeit zählt. Arbeit macht nicht immer Spaß – sonst wäre es Freizeit. Praktika müssen realistisch zeigen, wie der Berufsalltag tatsächlich aussieht. Der dritte Grund war für uns eine echte Überraschung: Der Arbeitsweg spielt eine große Rolle! Für viele sollte der Arbeitsplatz höchstens zwanzig Minuten entfernt sein, eine Dreiviertelstunde ist bereits grenzwertig.

**Was können wir tun, damit der Generationenmix für alle Beteiligten gut gelingt?**

Ich kann nur dafür plädieren, für die jeweils anderen Lebenswirklichkeiten Verständnis aufzubringen. Das ist ja ganz oft schon da: Viele verstehen absolut, dass junge Menschen mehr Freizeit wollen, das wollen ja die meisten! Auch ein angenehmes Arbeitsklima, der Wunsch nach Klarheit, Fairness und einem respektvollen Umgang sind fast allen wichtig – also allen Mitarbeitenden, gleich welcher Generation sie angehören.

Das Ellenbogendenken, mit dem viele Ältere aufgrund großer Konkurrenz beim Start ins Berufsleben zu tun hatten, das kennen jüngere Generationen viel weniger – das macht sie zu tollen Kolleginnen und Kollegen. Insgesamt gibt es sehr viel Verbindendes, und genau das müssen wir in den Blick nehmen. ■





Zusammenarbeit im Gleichschritt (v.l.): Michaela Jud, Lisa Büchte, Senad Zulić und Julia Buchmann.

# Gemeinsam unterwegs

In unseren Häusern und Diensten treffen Menschen unterschiedlichsten Alters aufeinander – von Azubis bis zu erfahrenen Mitarbeitenden, die seit Jahrzehnten im Beruf sind. Wie gelingt die Zusammenarbeit? Wir haben im Samariterstift Riederich bei Reutlingen nachgefragt.

Im Samariterstift Riederich sind die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tendenziell in der Überzahl, auch die Hausleitung war bei ihrem „Amtsantritt“ im vergangenen Jahr gerade mal 29 Jahre alt. Aber es gibt auch zahlreiche ältere erfahrene Mitarbeitende – eine Konstellation mit Potenzial für einen Generationenkonflikt?

## Voneinander lernen

„Diesen Konflikt gibt es bei uns nicht“, lacht Julia Buchmann. Im Gegenteil: „Ich wurde als Leitung von Anfang an sehr gut angenommen – auch von den älteren Kolleginnen und Kollegen. Alle waren immer respektvoll, aber auch unterstützend“, so die Hausleitung. „Ich finde es sehr hilfreich, dass ältere Mitarbeitende mir den Rücken stärken. Sie haben einfach schon sehr viele unterschiedliche Situationen erlebt und kennen die Konflikte, die entstehen können. Da war guter Rat schon mehrfach hilfreich.“

Julia Buchmann ist Altenpflegerin, war bei einem anderen Träger stellvertretende Wohnbereichsleitung. Sie kennt die Arbeit und die Abläufe. „Ich weiß, wie herausfordernd der Job manchmal ist.

Das schafft Nähe.“ Die junge Leitungskraft hat die organisatorische Verantwortung, springt aber durchaus auch in der Pflege mit ein. „In kleinen Häusern ist es ja oft so, dass die Hausleitung gleichzeitig Pflegedienstleitung ist“, erzählt sie. „Ich bin sehr nah dran an allem. Wir haben einen engen Austausch.“ Das alles sind Bausteine, die ein gutes Miteinander im Team ergeben.

## Jung lernt von Alt und umgekehrt

Auch Julia Buchmanns Stellvertreter, Senad Zulić, gehört mit seinen 30 Jahren zur jüngeren Generation: „Die Älteren zeigen uns, wie man in schwierigen Situationen ruhig bleibt, da gibt es einfach sehr viel Erfahrung. Das nehmen eigentlich alle Jüngeren bei uns sehr gerne an.“

38 Mitarbeitende umfasst das Team im Samariterstift Riederich, von der 16-jährigen Auszubildenden bis zur ältesten Mitarbeiterin mit 68 Jahren. „Die Jüngeren bringen neue Ideen, Motivation, da wird auch viel gelacht“, sagt Michaela Jud, Hauswirtschaftsleitung und Alltagsbegleiterin, die mit ihren 57 Jahren zu den Älteren gehört. „Ich habe überhaupt kein ►

Problem damit, mit einer Hausleitung zusammenzuarbeiten, die fast halb so alt ist wie ich. Wichtig ist der gegenseitige Respekt.“

Lisa Büchte, 32, Teamleitung Betreuungsassistentin, hat zu ihrer Pflegeausbildung zusätzlich eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte. „Ich kenne mich also mit Office-Programmen aus, es ist für mich ein Leichtes, mich am Computer in Neues einzuarbeiten.“

Damit ist sie diejenige, die ihr Know-how weitergibt. „Die Kolleginnen und Kollegen wissen, dass sie mich jederzeit fragen können. Niemand scheut sich, um Hilfe zu bitten. Ich biete auch mal interne Schulungen an.“

Natürlich gibt es in vielen Bereichen unterschiedliche Herangehensweisen. „Zum Glück gibt es aber bei uns niemanden, der auf dieses Typische ‚Das haben wir schon immer so gemacht‘ besteht.“ Beim gemeinsamen Singen nehmen die älteren Mitarbeitenden die bewährten Liederblätter, die jüngeren machen YouTube an. „Das funktioniert ja beides“, so Lisa Büchte.

### Ein neues Haus mit neuem Elan

Das Samariterstift ist ein recht neues Haus. Beim Start im Jahr 2022 gab es etliche Spielräume: „Wir konnten einiges festlegen, Tourenpläne entwickeln, Zuständigkeiten ordnen. Das

war anstrengend, aber auch spannend“, erzählt Senad Zulić. „Es ist eine Chance, vieles neu zu machen.“ Auch hier erwies sich die gute Altersdurchmischung als hilfreich. Jeder konnte seine Stärken einbringen.

Im Alltag arbeiten alle Hand in Hand. Dienstpläne werden flexibel gestaltet, auf Wünsche wird möglichst eingegangen. Wenn es eng wird, springt man ein. „Mir ist die Atmosphäre sehr wichtig, ich möchte, dass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Wer merkt, dass Bedürfnisse ernst genommen werden, ist natürlich viel eher bereit, einzuspringen, wenn Not am Mann ist“, so Julia Buchmann. Die Zahlen geben ihr recht: In Riederich gibt es kaum Personalengpässe.

### „Wie eine Familie“

Dass sie die Pflege etwa der Arbeit im Krankenhaus jederzeit vorziehen würden, darin sind sich Lisa Büchte, Michaela Jud und Senad Zulić einig. Alle drei sehen den großen Vorteil des Familiären in dem Haus. „Krankenhaus, das wäre mir viel zu steril, was die Atmosphäre angeht“, sagt Senad Zulić. „Bei uns ist es warm und herzlich. Man begleitet die Menschen hier über eine manchmal sehr lange Zeit. Wir sind hier wie eine Familie.“ ■



In der Betreuung gibt es ebenfalls oft große Altersunterschiede. Auch hier gilt: zuhören und voneinander lernen.

# Nah am Menschen Personalpolitik mit ganzheitlichem Blick

Mit einem neuen Konzept sollen Mitarbeitende in jeder Lebensphase und jeder Lebenssituation unterstützt und gefördert werden.

Das Motto der Samariterstiftung lautet: „Wir helfen Menschen.“ Dabei hat sie die Bewohnerinnen, Bewohner, Kunden oder Klienten im Blick – die Menschen, für die unsere Mitarbeitenden tagtäglich da sind. „Wir wollen mit unserer Personalpolitik ganz bewusst den Blick weiten“, erklärt Andreas Klöhn, Personalleiter der Samariterstiftung. Dr. Christine Thumm, Referentin für Personalbindung, ergänzt: „Für uns heißt das: Wir helfen Menschen, damit sie Menschen helfen können.“ Mit dieser Erweiterung rücken die Mitarbeitenden in den Fokus – die Lebensphase, in der sie sich befinden, aber auch die individuelle Lebenssituation. Davon wird die Unterstützung abgeleitet, die sie brauchen: Handlungsfelder, in denen der Arbeitgeber tätig wird.

## Eine neue Betrachtungsweise

Die Samariterstiftung beschreitet damit einen innovativen Weg in der Personalpolitik. Lebensphasenorientierung ist kein neues Konzept. Von der Ausbildung über Familiengründung bis hin zum Übergang in den Ruhestand – viele Arbeitgeber berücksichtigen längst, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Neu ist jedoch, dass die Stiftung diesen Ansatz um eine zweite Ebene ergänzt: die Lebenssituationen. Diese

können unabhängig von der Lebensphase auftreten und prägen die Menschen oft weit stärker als klassische biografische Meilensteine (siehe auch Grafik Seite 22). „Wir haben festgestellt: Wenn es irgendwo knirscht, liegt das weniger an den Lebensphasen, sondern an den Lebenssituationen“, erläutert Personalchef Andreas Klöhn. „Wenn Eltern oder Angehörige erkranken, eine Suchtproblematik vorliegt oder familiäre Belastungen an die Grenzen der Betroffenen führen, benötigen wir Unterstützungsstrukturen, die greifen.“ ►

EIN BEISPIEL aus der praktischen Umsetzung ist der Themenblock „Wechseljahre“. Rund 80 Prozent der Beschäftigten der Samariterstiftung sind Frauen, rund ein Drittel davon ist zwischen 45 und 55 Jahre alt. In Kooperation mit dem Fachreferat Personal- und Organisationsentwicklung wurden Workshops und Schulungen für Mitarbeiterinnen und Führungskräfte entwickelt. Zudem ist eine Broschüre in Arbeit, die Informationen zum Thema bündelt.

### Vom zwei- zum dreidimensionalen Modell

„Lebensphasen und Lebenssituationen in Verknüpfung, das ist eine Weiterentwicklung in unserer Ausrichtung“, unterstreicht Andreas Klöhn. „Wir ergänzen das Ganze dann noch um Handlungsfelder, also Maßnahmen, die unterstützen. Lebensphasen, Lebenssituationen und Handlungsfelder – das ist letztendlich ein dreidimensionales Feld, in dem wir uns bewegen.“ Diese Struktur soll zu einem systematischen Vorgehen führen, das die bisherige, oft fallbezogene Praxis ablöst. Bisher ist es häufig vom persönlichen Engagement oder der Einschätzung einer Führungskraft abhängig, ob auf individuelle Umstände Rücksicht genommen wird.

### Individuelle Umstände im Blick

Das neue Konzept soll Standards schaffen und die Fürsorge für Mitarbeitende strukturell verankern. „Es geht nicht, dass wir sagen, wir behandeln alle gleich und damit meinen, dass jede und jeder alle

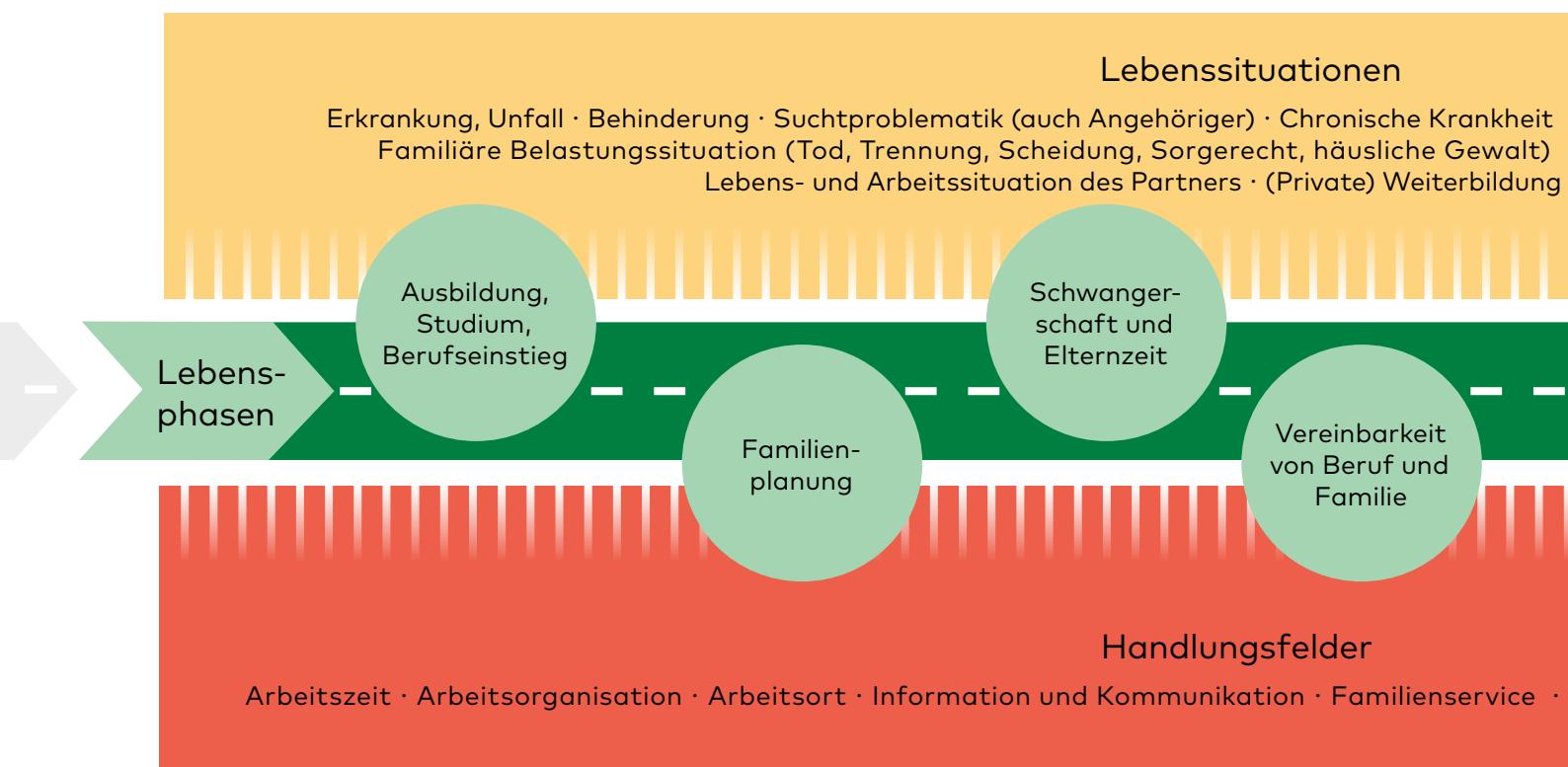
Schichten abdecken muss. Manche können das, weil sie etwa alleinstehend sind, andere bringen wir mit der Forderung in Schwierigkeiten, weil die Kinderbetreuung beispielsweise nur bis 14 Uhr gesichert ist.“ Dr. Christine Thumm, Referentin für Personalbindung, verwendet zur Erklärung ein eingängiges Bild: „Denken Sie an unterschiedlich große Menschen, die auf Hockern versuchen, über eine Mauer zu schauen. Wenn alle gleiche Hocker bekommen, können die kleineren nichts sehen. Erst wenn die Hocker unterschiedlich hoch sind, haben alle denselben Blick. Um echte Gleichstellung zu erreichen, müssen wir individuell und personenorientiert handeln.“

### Lebenssituationen im Fokus

Die Idee, Lebenssituationen stärker in den Blick zu nehmen, entstand aus mehreren Beobachtungen. Zum einen hat die Stiftung bereits im Rahmen des „audit berufundfamilie“ Erfahrungen mit lebensphasenorientierten Maßnahmen gesammelt – etwa zu Teilzeitmodellen, Dienstplanung, Jobsharing, Homeoffice oder einem Kontaktthal-

Drei Dimensionen, die zusammenspielen:

Lebensphasen, Lebenssituationen und die daraus folgenden Handlungsfelder.



teprogramm während Elternzeit oder längerer Krankheit. Zum anderen machten Rückmeldungen aus den Regionen, Beratungsgespräche und Personalberichte ersichtlich, wo Handlungsbedarf besteht. Dabei wurde deutlich, dass es nicht genügt, auf die Lebensphase, also die typischen Herausforderungen mit etwa zwanzig, vierzig oder sechzig Jahren zu schauen.

#### Ziel: Zufriedene Mitarbeitende

„Ganz klar: Wir wollen, dass jede und jeder Einzelne mit uns einen Arbeitgeber findet, der in jeder Lebenssituation unterstützt – sei es in familiärer Not, bei Suchtproblematiken oder bei Krankheit. Der in schwierigen Lagen sagt: ‚Ich sehe dein Problem. Wie kann ich dich unterstützen?‘. Das muss geübt werden“, erklärt Dr. Christine Thumm. Es geht auch darum, dass jeder und jede das eigene Potenzial entfalten kann und dass Weiterentwicklung möglich ist. Dass der Stiftung das Thema Personalbindung am Herzen liegt, zeigt auch, dass es mit Dr. Christine Thumm eigens eine Referentin für diesen Bereich gibt.

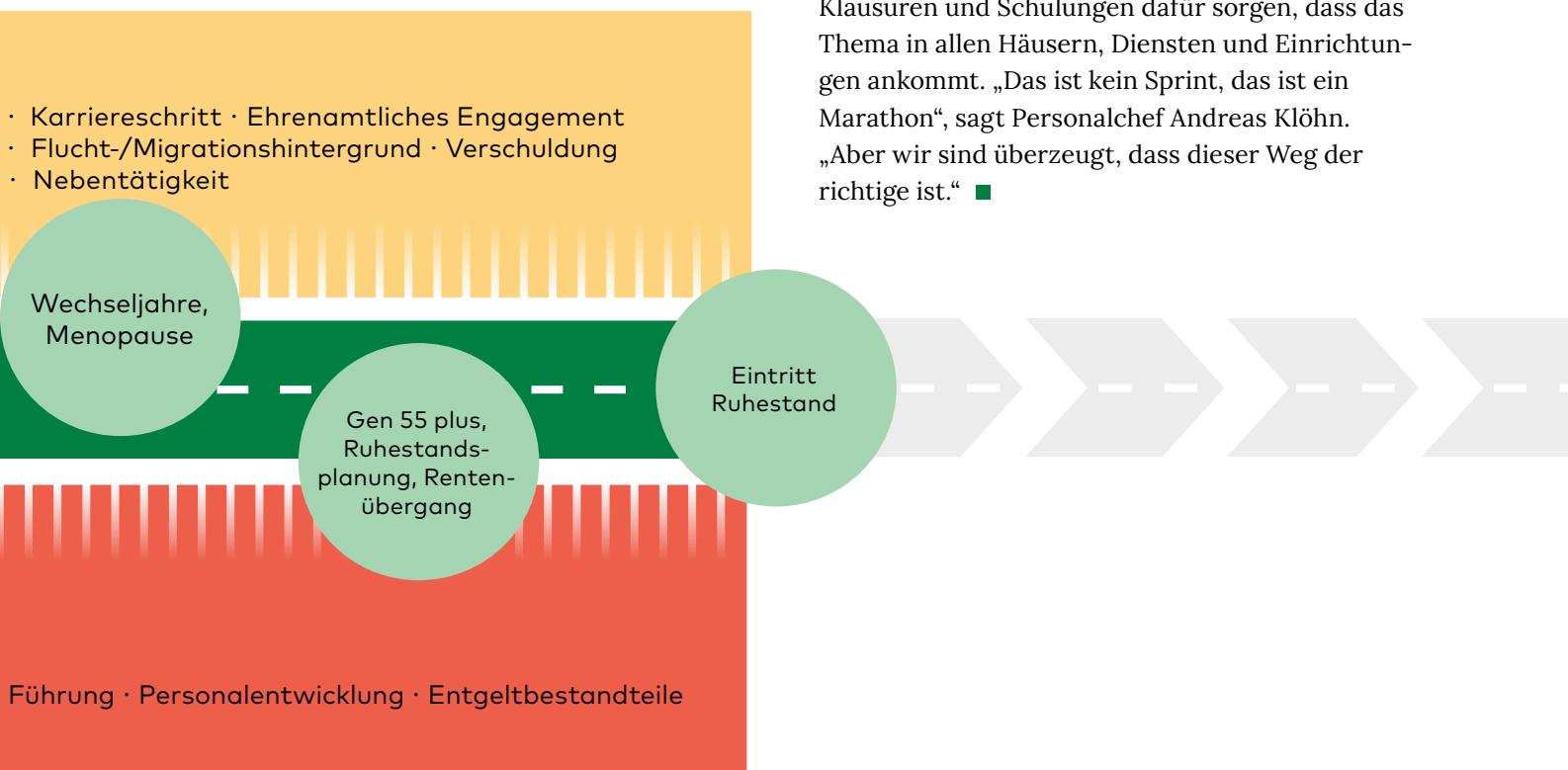
**„Ohne den eigenen Antrieb der Mitarbeitenden kann keine Maßnahme ihre Wirkung entfalten.“**

**Andreas Klöhn**, Personalleiter  
Samariterstiftung

#### Führungskräfte als Schlüsselrolle

Damit das Konzept Wirkung entfaltet, braucht es einmal mehr die Führungskräfte. Der Personalleiter betont: „Führung bedeutet auch, die Lebensumstände der Mitarbeitenden zu kennen und im Rahmen der Strukturen damit umgehen zu können. Gleichzeitig ist es entscheidend, die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden in den jeweiligen Lebenssituationen einzufordern, denn ohne den eigenen Antrieb der Mitarbeitenden kann keine Maßnahme ihre Wirkung entfalten.“ Dr. Christine Thumm ergänzt: „Es geht auch ums Mindset. In der Diakonie stellen wir Menschen ins Zentrum. Mit der lebensphasen- und situationsorientierten Sichtweise richten wir den Blick auf die Lebensumstände der Mitarbeitenden.“

In den kommenden Monaten sollen regionale Klausuren und Schulungen dafür sorgen, dass das Thema in allen Häusern, Diensten und Einrichtungen ankommt. „Das ist kein Sprint, das ist ein Marathon“, sagt Personalchef Andreas Klöhn. „Aber wir sind überzeugt, dass dieser Weg der richtige ist.“ ■





In der Region Böblingen werden die Pflegehäuser seit diesem Jahr von Yağmur Baş unterstützt. Sie kommt aus der Unternehmensberatung und bringt ihr Wissen als regionale Qualitätskoordinatorin ein.

# Pflegeabläufe optimieren

**A**rbeit in den Häusern und Diensten der Samariterstiftung, die kaum gesehen wird und dennoch viel Zeit in Anspruch nimmt: Abläufe planen, Pflege dokumentieren, Personal kompetenzorientiert einsetzen und entwickeln. Angelika Herrmann, Regionalleitung Altenhilfe in der Region Böblingen, erkannte, dass vor Ort Unterstützungsbedarf zu all diesen Fragen besteht: „Es gibt immer wieder neue Herausforderungen, Vorgaben und Programme. Ich habe festgestellt, dass konkrete Praxisbegleitung in den Häusern notwendig und hilfreich ist. Durch die neu geschaffene Stelle wird „Training on the job“ ermöglicht. Es gibt konkrete Unterstützung bei der Einführung von neuen Entwicklungen und den vielen Praxisfragen.“

#### Kompetenz aus der Unternehmensberatung

Hier kommt Yağmur Baş ins Spiel. Sie soll sich als Qualitätskoordinatorin in der Region Böblingen um diese Aufgaben kümmern. Bei ihrem bisherigen Arbeitgeber, einer Unternehmensberatung spezialisiert auf soziale Träger, war sie bereits im Bereich der Organisationsentwicklung in der stationären Pflege zuständig. Zudem hat sie reichlich Praxiserfahrung: Vor und nach ihrem Pflegemanagement-Studium an der Hochschule Esslingen war sie Wohnbereichs- und Pflegedienstleiterin. Was sie als Qualitätskoordinatorin macht, beschreibt sie als eine Mischung aus Arbeitsablauforganisation, Begleitung von Führungskräften und ihren Teams in verschiedenen Projekten und vor allem ganz viel Schulung zum Thema Pflegedokumentation.

#### Kompetenzorientierte Tourenplanung

Einer von Yağmur Baş' Schwerpunkten war schon in der Unternehmensberatung die Einführung der

Yağmur Baş unterstützt seit Februar 2025 die Häuser der Altenhilfe in der Region Böblingen.

## DIE QUALITÄTSKOORDINATORIN

sogenannten „kompetenz- und bewohnenden-orientierten Tourenplanung“. Dabei geht es darum, die Wege der Mitarbeitenden in den Häusern effizient, zum Vorteil aller, zu takten: Bewohnerinnen und Bewohner werden nach ihrem individuellen Unterstützungsbedarf – von einfach bis hochkomplex – eingestuft und die Mitarbeitenden in der Pflege entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt. „Welche Bewohnerin, welcher Bewohner braucht welche Kompetenzen innerhalb der pflegerischen Versorgung, welche Kompetenzen und Stärken haben verschiedene Mitarbeitende?“, beschreibt Yağmur Baş die Fragestellung. In vielen Teams werden die Aufgaben schon informell nach Kompetenz und Bedürfnis verteilt. „Wir fixieren das jetzt schriftlich und generieren daraus einen verbindlichen Tourenplan innerhalb des Hauses.“

### Entschlackung der Prozesse

Auch wenn sich das zunächst nach mehr Bürokratie anhört, werden die Teams am Ende davon profitieren, ist Yağmur Baş überzeugt. Außerdem wird an anderer Stelle ordentlich entschlackt: Die derzeit aufwendige Bürokratie soll reduziert werden, überflüssige Instrumente werden identifiziert, ein roter Faden für die Dokumentation wird entwickelt. „Momentan haben wir das Problem, dass wir vieles doppelt oder sogar dreifach erfassen“, so Yağmur Baş. „Mit den Leitungskräften arbeite ich eng zusammen, und wir gehen notwendige Veränderungen an. Letztlich geht es darum, die Häuser und Dienste für die Zukunft aufzustellen.“

Bei allem, was sie angeht, ist der enge fachliche Austausch mit dem Fachreferat Altenhilfe und Pflege der Stiftung hilfreich und notwendig. Pflegeaudits, Schulungen in den Häusern, die Rolle ist anspruchsvoll, der Terminkalender voll.

### Unterstützung dankbar angenommen

Vor Ort hat sie einen tiefen Einblick in die Abläufe: „Für die Hausleitungen und Mitarbeitenden kann das schon anstrengend sein, vor allem, weil ich durchaus hartnäckig sein kann“, lacht Yağmur Baş. Kerstin Kühnle, Hausleitung im Rosa-Körner-Stift in Weissach, empfindet die neue Unterstützung jedoch rundum als Erleich-

terung: „Es ist toll, dass wir so ganz konkrete Hilfe bekommen. Wir können unsere Dokumentation optimieren und erhalten bei Fragen direkt Rückmeldung.“

### Pflegequalität an erster Stelle

Pflegequalität dauerhaft zu sichern, Bürokratie abzubauen und die Kompetenzen von Fach- und Hilfskräften gezielt einzusetzen – das sind die Hauptziele. „In den Häusern wird jetzt noch mehr über Pflegequalität gesprochen. Man beschäftigt sich stärker mit der Pflegedokumentation und mit den Pflegeabläufen. Letztlich geht es darum, die Häuser und Dienste zukunftsgerecht aufzustellen. Die Anforderungen steigen, das Personal ist begrenzt – da brauchen wir gute Strukturen und klare Abläufe“, resümiert Yağmur Baş.

### Arbeit mit den Teams

Und wie geht es ihr persönlich mit dem Wechsel aus der Unternehmensberatung in die Samariterstiftung? „Mein Aufgabenbereich ist tatsächlich sehr ähnlich, nur dass ich zuvor für ganz viele verschiedene Träger gearbeitet habe. Hier mache ich fachlich das Gleiche, bin aber Teil des Teams. Es entstehen engere Beziehungen, das fühlt sich gerade sehr gut an“, freut sich Yağmur Baş. ■



Kerstin Kühnle, Hausleitung des Rosa-Körner-Stifts Weissach (Mitte) und Pflegefachkraft Aylin Knapp (rechts) bei einer Schulung zur Anwendung des Strukturmodells – einem Konzept zur effizienten Pflegedokumentation.

# Gut übersetzt! Texte für alle!



Andreas Walter und  
Carmen Scheerer über-  
prüfen die Texte auf  
gute Verständlichkeit.

---

Die digitale Welt bietet schnell und unkompliziert Infos aller Art. Auch Menschen mit Behinderung müssen hier Zugang haben. Das Übersetzungsbüro der Samariterstiftung bietet Unterstützung im Bereich barrierefreie Kommunikation.

---

Online-Einkäufe, Informationen über Öffnungszeiten, Antragstellung bei Behörden – die Liste der Anlässe, bei denen der Weg ins Netz führt, lässt sich unendlich fortsetzen. Für Menschen mit Behinderung sind die Hürden in der digitalen Welt enorm.

Mehrere Gesetze sollen dafür sorgen, dass die Hürden sich verkleinern: Zum einen verpflichtet das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) in Verbindung mit der Barrierefreie-Informations-technik-Verordnung (BITV 2.0) seit 2014 alle öffentlichen Stellen, ihre medialen Angebote barrierefrei zu gestalten – und zwar auf dem einfachsten Sprachniveau, der „Leichten Sprache“. Zum anderen gilt seit Juni 2025 das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG). Es verpflichtet Unternehmen dazu, ihre Produkte und Dienst-

leistungen barrierefrei zu gestalten. Wie gelingt es, digital barrierefrei zu werden? In der Behindertenhilfe Ostalb der Samariterstiftung gibt es das Übersetzungsbüro für „Leichte und Einfache Sprache“, das Unternehmen unter anderem hierbei Unterstützung anbietet.

Dass „leicht“ und „einfach“ in diesem Fall großgeschrieben werden, hat seinen Grund: Es handelt sich um feststehende Begriffe, die ein ganz bestimmtes Sprachniveau beschreiben. Eva Rothaupt, Ansprechpartnerin im Übersetzungsbüro, erklärt: „Die aktuell verständlichste Form ist die Leichte Sprache. Die Einfache Sprache ist etwas schwieriger. Beide Sprachvarianten erfordern eine Übersetzung.“

Texte in Leichter Sprache werden mit erklärenden Bildern unterstützt. Außerdem werden sie von

mindestens zwei Menschen mit Behinderung auf Verständlichkeit geprüft.

Die Einfache Sprache weicht nicht so deutlich von der Standardsprache ab und braucht nicht zwingend Unterstützung durch Bilder und Icons. Sie muss aber leicht verständlich sein, etwa durch kurze Sätze und ohne Fremdwörter.

### Vorteil für viele

„Sowohl die Leichte als auch die Einfache Sprache ermöglichen selbstbestimmte Teilhabe“, erklärt Eva Rothaupt. Von den Übersetzungen profitieren Menschen mit eingeschränkter Lesefähigkeit oder Lernschwierigkeiten, demenziell erkrankte Personen, aber auch Menschen mit einer anderen Herkunftssprache als Deutsch. Generell bieten Texte in leicht verständlicher Sprache allen Menschen einen schnellen Zugang zu den wichtigsten Inhalten.

### Beratung steht an erster Stelle

Am Anfang eines jeden Auftrags steht die umfassende Beratung des Kunden. „Bei Webseiten gibt es sehr viel zu klären: Wo im Onlineportal sollen die Informationen in Leichter Sprache untergebracht sein, welche Seiten müssen übersetzt werden?“, so Eva Rothaupt. Drei Bereiche sind in der Regel zu bearbeiten: erstens die Benutzung der Webseite, zweitens die Inhalte und drittens die Erklärung zur Barrierefreiheit.

Kann das eine KI? „Ihr fehlt aktuell das Wissen, wie eine Übersetzung sinnvoll aufgebaut ist. Manchmal muss ein Abschnitt am Textende in der Übersetzung zu Beginn stehen, da er wichtige kontextrelevante Informationen liefert. Zudem ist es wichtig, nur Inhalte zu übersetzen, die wirklich relevant sind“, so Eva Rothaupt.

### Alles aus einer Hand

Zum Erfolg des Übersetzungsbüros trägt bei, dass es für Unternehmen einen Rundumservice aus einer Hand anbietet bis hin zur Prüfgruppe, in der Menschen mit Behinderung die Texte auf gute Verständlichkeit prüfen.

Zu den Referenzen des Teams gehören Landratsämter, diakonische Einrichtungen oder die Landesgartenschau in Ellwangen, deren Website so rundum verständlich ist – für alle! ■



DAS ÜBERSETZUNGSBÜRO FÜR  
LEICHTE UND EINFACHE SPRACHE  
übersetzt komplizierte und schwierige  
Texte in eine leichte und für eine große  
Personengruppe verständliche Sprache.  
Es kümmert sich um leicht verständliche  
Online-Angebote, aber auch um Druck-  
sachen wie Informationsschreiben, Falt-  
blätter oder Broschüren.

### Die Leistungen

- Übersetzung von Texten in Leichte und Einfache Sprache
- Prüfung von bereits erstellten Übersetzungen (Zertifizierung)
- Übersetzung von Internetseiten
- Gestaltung von möglichst barrierearmen PDF-Dateien
- Komplettlösungen aus einer Hand
- Illustration von Texten
- Vorträge und Workshops zum Thema Leichte und Einfache Sprache

### Kontakt

Übersetzungsbüro für  
Leichte und Einfache Sprache  
[leichte-sprache@samariterstiftung.de](mailto:leichte-sprache@samariterstiftung.de)  
Tel: 07361 564-300



## SIEBEN JAHRE KINÄSTHETIK IN ZAHLEN



20 teilnehmende Einrichtungen



2133 Teilnehmende an Kinästhetik-  
Grund- und Aufbaukursen

# Kinästhetik In Bewegung

Sieben Jahre Praxiserfahrung  
und Forschung im Bildungs- und  
Entwicklungsprojekt Kinästhetik. Am  
13. November 2025 trafen sich Exper-  
tinnen und Experten zum Fachtag.

**K**inästhetik in der Pflege beschäftigt sich mit der bewussten Wahrnehmung und Gestaltung von Bewegung im Alltag. Das Konzept hat zum Ziel, die eigene Bewegungskompetenz zu verbessern und damit eine schonende Bewegung zu ermöglichen – sowohl für Pflegende als auch für Pflegebedürftige.

### **Kinästhetik in der Samariterstiftung**

In den vergangenen sieben Jahren hat die Samariterstiftung in insgesamt 20 Häusern das Bildungs- und Entwicklungsprojekt Kinästhetik durchgeführt – wissenschaftlich begleitet durch die Hochschule Esslingen und die OST – Ostschweizer Fachhochschule. Mit den Pflege- und Betreuungsteams hat sich die Stiftung damit als Träger eine Expertise für die Implementierung und Anwendung aufgebaut. Die Teams wurden von Fachexpertinnen und -experten ausgebildet und in der praktischen Umsetzung im Alltag begleitet.

### **Fachtag Kinästhetik**

Nach sieben Jahren gibt es nun umfassende Ergebnisse und Erfahrungswerte aus der Praxis. Am 13. November 2025 fand dazu in der Stadthalle Plochingen der Fachtag „Kinästhetik im Fokus: Zukunft gesund gestalten“ statt. Rund 200 Teilnehmende aus allen Bereichen der Altenhilfe und Eingliederungshilfe trafen sich zum Blick in die

Vergangenheit und in die Zukunft des Kinästhetik-Projekts: Konnte die Bewegungskompetenz der Mitarbeitenden und der Bewohnerinnen und Bewohner spürbar und messbar verbessert werden? Wie lassen sich Kinästhetik-Kompetenzen langfristig und nachhaltig weiterentwickeln, und wie kann Kinästhetik einen Beitrag zu den zukünftigen Herausforderungen im Pflegebereich leisten?

## **Vielfältige Impulse und Praxisbeispiele**

Diese und mehr Fragen wurden an dem intensiven Tag unter der Moderation von Prof. Astrid Elsbernd, Studiendekanin der Hochschule Esslingen, erörtert. In einem Impulsvortrag themisierte Stefan Knobel, Präsident des Stiftungsrats der Stiftung Lebensqualität und Herausgeber der Kinästhetik-Fachzeitschrift LQ, die Relevanz von Kinästhetik für die individuelle Entwicklung. „Die Qualität der alltäglichen Aktivitäten ist der größte Einflussfaktor“, unterstrich er die Bedeutung von Kinästhetik in der Pflege.

Unter dem Motto „Kinästhetik – bewegt sich was?“ stellten Prof. Carola Maurer von der Ostschweizer Fachhochschule sowie Gundula Essig und Petra Reiber von der Hochschule Esslingen aktuelle Ergebnisse aus der Begleitforschung vor. Über 1.000 Fragebögen zur Selbsteinschätzung wurden durch die Mitarbeitenden an vier Zeitpunkten während des Projekts ausgefüllt, es gab Videoanalysen und Bewohnerinnen- und Bewohnerbefragungen. Das Fazit ist einhellig: „Ja, es bewegt sich was!“ Die körperliche Belastung und die Zahl der Krankheitstage der Mitarbeitenden gingen messbar zurück.

## **Praxis im Fokus**

Am Nachmittag stand die praktische Umsetzung im Vordergrund: Mitarbeitende aus den Häusern berichteten von ihren Erfahrungen in der täglichen praktischen Anwendung. Es wurde deutlich, mit wie viel Begeisterung und Engagement das Projekt von allen getragen wird. Zum Abschluss resümierte der Vorstandsvorsitzende der Samariterstiftung Hanspeter Brodbeck: „Was wir heute gehört haben, bestärkt uns darin, weiterzumachen.“ ■



Engagierte Mitarbeitende der Samariterstiftung berichteten anschaulich aus der Kinästhetik-Praxis.



Hanspeter Brodbeck, Vorstandsvorsitzender der Samariterstiftung, dankte Hildegund Wulfgramm, die das Kinästhetik-Konzept über sieben Jahre in der Samariterstiftung umfassend implementierte.



Zeichner Nils Theurer hielt den Tag als „Graphic Recorder“ fest. Sein Fazit nach dem Fachtag: „Wenn so gepflegt wird, muss man keine Angst vorm Pflegehaus haben.“



# Voller Elan

## Ehrenamtliches Engagement – keine Frage des Alters

Engagement ja, aber erst im Ruhestand?

Dr. Ulrike Schwarz und Nicole Amann erzählen,  
warum ehrenamtliches Engagement auch in  
jüngeren Jahren eine echte Bereicherung ist.

**S**ein fast zehn Jahren kommt Ulrike Schwarz ins Christiane-von-Kölle-Stift in Tübingen. Derzeit engagiert sie sich vor allem im „Café-Stüble“, das jeden zweiten Dienstag im Monat stattfindet. „Das ehrenamtliche Engagement hat mich während meines Studiums hier in Tübingen beglei-

tet“, erzählt die heute 33-Jährige. „Mir tat es immer gut, mal aus der reinen Kopfarbeit rauszukommen. Hier geht es ums Herz.“

### Vielfältige Möglichkeiten

In der Samariterstiftung gibt es zahlreiche Möglichkeiten sich einzubringen – und das in jedem Alter. „Viele nutzen den Ruhestand, um sich zu engagieren. Gerade in der Übergangszeit zur Rente kann ein Engagement Halt und Sinn geben“, so Petra Kleinser, die in der Hauptverwaltung für die Koordination der ehrenamtlich Engagierten zuständig ist. „Wir haben aber auch immer wieder jüngere Menschen, die die Arbeit bereichernd finden.“ Wie beispielsweise die 28-jährige Nicole Amann, die sich seit rund drei Jahren bei den Offenen Hilfen engagiert.

Die Offenen Hilfen gehören zur Eingliederungshilfe der Samari-



**„Bei der Arbeit mit den älteren Menschen wird man geerdet und auch ein bisschen demütig.“**

Dr. Ulrike Schwarz besucht seit rund zehn Jahren die Bewohnerinnen und Bewohner des Tübinger Christiane-von-Kölle-Stifts.

terstiftung. Sie helfen Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung dabei, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Regelmäßig erscheint ein buntes Programmangebot: von Freizeitgestaltung am Wochenende bis hin zu mehrtägigen Urlaubsreisen.

### **Freie Zeiteinteilung**

Nicole Amann begleitet Teilnehmende zu Ausflügen aller Art: Fußballspiele, Konzerte, Wanderrungen, Schwimmbadbesuche, Yoga, Backaktionen, Musicalabende. „Wir haben einfach gemeinsam Spaß“, sagt sie. „In diesen Stunden spielt das manchmal Schwere des Alltags überhaupt keine Rolle.“ Zweimal im Jahr erhält sie ein Programmheft und kann sich frei eintragen – ganz nach Lust, Zeit und Kapazität. „Dass die Termine gut planbar sind, hilft mir sehr.“ Am meisten berührt sie die Rückmeldung der Teilnehmenden: „Da ist so viel Freude. Manchmal reicht es auch, einfach da zu sein.“

### **Kraftquelle Engagement**

Diese Erfahrung hat auch Ulrike Schwarz während der Coronazeit gemacht: „Ich hatte damals eine Eins-zu-eins-Begleitung einer Bewohnerin. Da merkt man schnell, wie wichtig man wird, vor allem für Menschen, die sonst wenig Besuch bekommen.“ Heute steht sie im Berufsleben und kann nicht mehr ganz so viel Zeit aufbringen. „Die Nachmittage im Café-Stüble stehen aber dick im Kalender. Auch meine Kolleginnen und Kollegen wissen, dass da nichts dazwischenkommen darf“, lacht Ulrike Schwarz. Das ehrenamtliche Engagement hat ihr übrigens auch dabei geholfen, ihren beruflichen Weg zu finden. „Ich arbeite heute als Psychologin mit Kindern und Jugendlichen in der Trauerbegleitung. Auf das Thema kam ich zu einem großen Teil durch meine Arbeit im Christiane-von-Kölle-Stift.“ ■

**„Gemeinschaft entsteht dort, wo Menschen einander sehen – nicht mit den Augen, sondern mit dem Herzen.“**



**Nicole Amann** begleitet seit etwa drei Jahren in ihrer Freizeit Menschen mit Behinderung zu verschiedenen Freizeitaktivitäten.

### **MÖCHTEN SIE SICH ENGAGIEREN? KONTAKTIEREN SIE UNS GERN!**

Anke Hakenjos | Telefon: 07022 505-265

Petra Kleinser | Telefon: 07022 505-285

E-Mail: engagement@samariterstiftung.de



Mehr Informationen:  
[www.samariterstiftung.de/  
mitmachen](http://www.samariterstiftung.de/mitmachen)

Weitere Benefits für unsere ehrenamtlich Engagierten: Bildungsangebote, Einladungen zu Festen, ein großer Dankeschöntag und kleine Aufmerksamkeiten.

Arbeiten  
bei uns

## Eine von 3.500 Mitarbeitenden



In der Samariterstiftung sorgen 3.500 Mitarbeitende dafür, dass Menschen die Unterstützung bekommen, die sie benötigen. Iris Nothdurft, Sporttherapeutin in der Region Schwäbisch Hall, ist eine davon.

Iris Nothdurft liebt die Vielfältigkeit in ihrem Beruf. Sie ist Teammitglied der Fördergruppe im Wohnhaus der Ringstraße 4 und gestaltet als Sporttherapeutin zusätzlich das Bewegungs- und Sportprogramm für die Sozialpsychiatrie Schwäbisch Hall der Samariterstiftung.

Von Fußball über Tischtennis bis hin zu Yoga reicht ihr Sportangebot. Ganz neu hat Iris Nothdurft eine Line-Dance-Gruppe ins Leben gerufen. Die Teilnehmenden treffen sich dienstagnachmittags in Obersontheim, um zu tanzen. Der erste Auftritt fand bereits beim Brunnenfest in Obersontheim statt.

Doch nicht nur Fitness in der Gruppe bietet Iris Nothdurft an. „Gerade am Anfang ist oft eine intensive Eins-zu-eins-Betreuung notwendig. Insbesondere im schließbaren Bereich sind die Bedürfnisse der Klienten sehr differenziert.“ Bewegung baut Anspannung, Unsicherheiten und Ängste ab. „Die Teilnehmenden bekommen durch Sport Selbstvertrauen. Sie sehen, dass sie etwas schaffen können“, weiß die Sporttherapeutin.

Um sich sportlich zu messen, hält Iris Nothdurft regelmäßig nach Turnieren Ausschau. Mannschaften der Samariterstiftung sind schon bei Völkerball- oder Fußballturnieren angetreten. Bei den Wettbewerben steht das Gemeinschaftsgefühl im Vordergrund. Im Fall eines Sieges ist die Freude natürlich groß. „Doch auch Niederlagen gehören im Sport dazu“, berichtet sie. Derzeit ist Iris Nothdurft mit der Tischtennisabteilung des TSV Obersontheim in Kontakt, um ein inklusives Training zu initiieren.

Besuche bei Sportveranstaltungen, etwa bei einem Bundesliga-Fußballspiel der TSG Hoffenheim, bilden absolute Höhepunkte. Für viele Klientinnen und Klienten wird damit ein langersehnter Traum wahr, den Iris Nothdurft gerne erfüllt. ■



# ZEIT FÜR MENSCHEN

Kloster Kirchberg

## Inhalt

- 34 Die Pfullinger Stiftung –  
Zeit für Menschen im Porträt
- 36 Der 19. Kirchberger Dialog
- 38 Spenden, Termine

## Die Stiftung Zeit für Menschen

Die Stiftung ist eine Initiative der Samariterstiftung. Ihr Ziel ist es, das ehrenamtliche Engagement in und um die Samariterstiftung zu fördern und zu unterstützen. Sie steht für bürgerschaftliches Engagement, soziales Lernen, für zivilgesellschaftliche Diskussion und Aktivität.

*Liebe Leserinnen und Leser,*

Begegnung braucht Räume. Wo finden Menschen Orte, an denen sie zusammenkommen? Im Sommer sind Plätze im Freien beliebt – vorausgesetzt, sie bieten ausreichend Schatten. Wenn es kühler und ungemütlicher wird, ist die Wärme von Cafés gefragt. Ein klarer Trend in den Häusern der Samariterstiftung: Atmosphäre wie im Caféhaus schaffen. So entstehen Räume, in denen Menschen sich gern, spontan und selbstverständlich begegnen.

Auch Cafés, die während der Coronazeit geschlossen wurden, öffnen wieder. So etwa im Samariterstift am Laiblinspark in Pfullingen. In Geislingen lockt das frisch sanierte Café viele Besucher an. Anfang nächsten Jahres folgt ein besonderes Highlight: Im Samariterstift Weissach eröffnet das erste Samocca-Café in einem Pflegehaus der Stiftung. Betrieben wird es vom Inklusionsunternehmen Pfiffikus der Karl-Georg-Haldenwang-Schule in Leonberg.

Mit diesen Angeboten werden die Häuser zu lebendigen Treffpunkten für die Nachbarschaft und die Bewohnerinnen und Bewohner.

Viel Freude beim Lesen!

Herzlichst

Andreas Schlegel

Geschäftsführer der Stiftung Zeit für Menschen



## Die Pfullinger Stiftung – Zeit für Menschen

Die Pfullinger Stiftung – Zeit für Menschen bewegt seit ihrer Gründung 2010 so einiges in der Stadt. Nach vielen Jahren engagierter Arbeit scheidet Harry Pokk als Vorsitzender des Sprecherkreises aus, Britta Wayand übernimmt künftig diese Aufgabe.



Der neue Sprecherkreis (v.l.): Coni Taigel, Barbara Müller, Martina Roth, Armin Leherz, Britta Wayand sowie Harry Pokk (ausgeschieden). Ganz rechts Andreas Schlegel, Zeit für Menschen-Geschäftsführer.

**S**ein über 15 Jahren setzt sich die Pfullinger Stiftung – Zeit für Menschen für vielfältige Projekte in der Stadt ein: Ideen rund ums Samariterstift am Laiblinspark wurden verwirklicht, es gibt die Sprachförderung an Kindergärten und Schulen, Inklusionsprojekte, ein Café als Treffpunkt – die Liste ist lang, die Projekte sind vielfältig. Der langjährige Sprecher des Stifterkreises, Harry Pokk, hat jetzt den Staffelstab übergeben. Britta Wayand, die neue Sprecherin, ist selbst seit vielen Jahren dabei und möchte die Begeisterung für das, was die Stiftung ausmacht, mit in die Zukunft nehmen: Gemeinschaft, Freude und Mitmenschlichkeit.

**Die Stiftung Zeit für Menschen besteht aus der Dachstiftung und mehreren Tochterstiftungen. Wir stellen in jedem Magazin ein Mitglied der Stiftungsfamilie vor.**

Aalener Hospizstiftung | Feuerbacher Stiftung | IST Metz Stiftung | Jugendsozial Stiftung | Leonberger Stiftung | Münsinger Alb und Hospiz Stiftung | **► Pfullinger Stiftung**  
SEINO Stiftung

### Mit Förderung viel bewegen

Die Pfullinger Stiftung versteht sich als Bürgerstiftung – organisatorisch unterstützt von der Stiftung Zeit für Menschen, aber mit eigenem Profil. „Am Anfang war die Initiative vor allem für ältere Menschen gedacht“, erzählt Britta Wayand. „Inzwischen geht es um gesellschaftliches Miteinander für alle – vom Kindergartenkind bis zum Senior.“ Fünf ehrenamtlich Engagierte bilden derzeit den Sprecherkreis, der sich regelmäßig in der Jahnstraße 9 in Pfullingen trifft, um über neue Projekte zu beraten und Förderanträge zu entscheiden. 2025 wurden über 12.000 Euro an soziale Projekte gespendet.

### Café als Begegnungsort

Ein Projekt, das der Gruppe am Herzen liegt, ist das „Café im Park“ im Samariterstift am Laiblinspark. „Das war nach Corona ein bisschen eingeschlafen, wir haben es wieder aufleben lassen“, erzählt Britta Wayand. „Jetzt sitzen dort viele bei Kaffee und Kuchen zusammen, wirklich schön!“ Eine weitere Initiative ist die „Wunschsterne-Aktion“ zur Adventszeit. Kinder aus Familien mit geringem Einkommen dürfen dabei ihre Wünsche auf einen Stern schreiben – vom Wintermantel



bis zum Spielset. Die Sterne hängen an einem großen Tannenbaum in der Stadtbücherei, wo Bürgerinnen und Bürger sie „pflücken“. „Wenn man sieht, wie die Kinder ihre Geschenke abholen – das geht einem wirklich ans Herz“, sagt Britta Wayand.

### Gemeinsam zum Ziel

Die Stiftung arbeitet mit anderen Akteuren zusammen, von der VHS über Schulen bis zur Stadtverwaltung. So entstand auch das Projekt „Inklusionsspielplatz Bahnhofsanger“, bei dem die Stiftung stundenweise eine pädagogische Betreuung finanziert. Nicht alle Projekte sind groß angelegt – manchmal reicht schon eine einfache Idee, um Gemeinschaft zu stiften. Etwa das Format „Wunsch dir ein Lied“, bei dem im Samariterstift am Laiblinspark eine große Lautsprecherbox für gute Laune sorgt. So stellt der Stifterkreis schon seit Jahren unterschiedliche Projekte auf die Beine. „Mir geht's gut, und ich will einfach etwas zurückgeben“, sagt Britta Wayand zu ihrer Motivation. „Wenn ein Projekt gelingt und du siehst, dass die Leute glücklich sind, das ist unbezahlbar. Meistens braucht's nicht viel – nur ein paar, die sagen: Wir machen das!“ ■



Inklusion fördern: Freitagnachmittags ist im Sommer eine Fachkraft auf dem Spielplatz „Bahnhofsanger“. So sind Kinder mit Behinderung dort rundum gut betreut.



In der Bücherei hängen vor Weihnachten „Wunschsterne“ zum Mitnehmen am Baum. Die darauf notierten Kinderwünsche gehen in Erfüllung.

**Die Pfullinger Stiftung – Zeit für Menschen** fördert und unterstützt Aktivitäten in Pfullingen, Projekte, die die Gemeinschaft fördern und von denen Alt und Jung profitieren. Vertreten wird der Stifterkreis durch den Sprecherkreis: Armin Lebherz, Barbara Müller, Martina Roth, Coni Taigel, Vorsitzende: Britta Wayand

### Sie möchten sich engagieren?

Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf!

Telefon: 07022 505-299 | [info@zeit-fuer-menschen.de](mailto:info@zeit-fuer-menschen.de)

### Auch Geldspenden helfen unmittelbar.

Stiftungskonten: Kreissparkasse Reutlingen

IBAN: DE76 6405 0000 0000 0558 66

Volksbank Reutlingen

IBAN: DE39 6039 0000 0732 1130 08



Die Aktion „Wunsch dir ein Lied“ bringt regelmäßig gute Laune ins Samariterstift am Laiblinspark.



# Kirchberger Dialog

**TROTZDEM JA ZUR ZUKUNFT!**

**FÜHRUNGSSTARK IN BEWEGTEN ZEITEN.**

**Wenn dir das Leben eine Zitrone gibt, mach Limonade draus.**



Vom 26. bis 28. Januar 2026 treffen sich Führungskräfte aus Kommune, Wirtschaft und Sozialwirtschaft in der einzigartigen Atmosphäre des Klosters Kirchberg. In diesem Jahr ist die zentrale Frage, wie Führung in bewegten Zeiten gut gelingen kann.

Wenn dir das Leben eine Zitrone gibt, mach Limonade draus – leicht gesagt, doch dahinter steckt eine kraftvolle Haltung: die Fähigkeit, aus Herausforderungen Chancen zu gestalten und daran zu glauben, dass selbst aus Saurem Gutes entstehen kann. In einer Welt, die von Unsicherheit, Wandel und Komplexität geprägt ist, braucht es genau diesen Blick nach vorn – besonders in der Führung. Führung heißt heute, Mut zu zeigen, wo andere zögern. Nicht alle Antworten zu kennen, sondern Räume zu schaffen, in denen Neues wachsen darf. Der 19. Kirchberger Dialog lädt ein, diese Haltung zu stärken: miteinander zu lernen, sich inspirieren zu lassen und Zukunft mutig zu gestalten – menschlich, verantwortungsvoll und mit voller Zuversicht auf das, was kommt. Am Ende werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Impulsen, Energie und Kraft in ihr Arbeits- und privates Umfeld gehen. ■



Matthias Horx, Zukunftsforscher und Trendforscher



Alexander Groth, Experte für Führungsstärke



Dominique Macri, Wortakrobatin



Marion King, Expertin für New Work

**Bereichernde Gespräche, spannende Impulse – die Gäste des Kirchberger Dialogs treffen auf hochkarätige Referierende.**

#### Montagabend

Wir eröffnen den Kirchberger Dialog am Montagabend mit der Frage „Wie unter Veränderungsdruck Zukunft gestalten?“.

**Matthias Horx**, der einflussreichste Trend- und Zukunftsforscher im deutschsprachigen Raum, wird die Teilnehmenden auf eine Reise in die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft mitnehmen. Mit tiefgründigen Analysen und Prognosen zeigt er auf, wie Unternehmen ganzheitliche Visionen für ein neues Zeitalter entwickeln können.

#### Dienstag

Ein Tag mit Keynote, verschiedenen Workshops und Dialogspaziergang oder Klosterführung.

**Alexander Groth** hat sich als Redner und Autor zum Thema Führung und Führungsstärke einen Namen gemacht. Er referiert am Vormittag zum Thema „Führungsstark im Wandel“. Im Plenum soll diskutiert werden, wie Change-Prozesse in der Praxis gelingen können.

**Am Nachmittag stehen Workshops zur Wahl:** **Alexander Groth** schafft die Möglichkeit zur Vertiefung und zum Praxistransfer.

**Katja Potthof und Stefan Hillebrand** bieten Improtheater unter dem Motto „Scheiter heiter! Lernkultur erleben – Führung in bewegten Zeiten“. Wie lässt sich der innere Rhythmus finden, der zu Klarheit, Energie und Balance führt?

**Daniel Schiffner** nimmt die Teilnehmenden auf ein besonderes Erlebnis mit: Er zeigt, wie beim prozessorientierten Jonglieren ein kreativer Weg in ein neues Handeln begangen werden kann.

#### Dienstagabend

**Dominique Macri** entführt in die Welt der Bühnenpoesie und des Poetry-Slam.

#### Mittwochvormittag

**Marion King** ist Expertin, Speakerin und Autorin für „gutes neues Arbeiten“, sie spricht zum Thema „Über die gute Arbeit. Eine Anstiftung für mehr Selbstwirksamkeit“. Wie kann wirkliche Transformation gelingen und was ist die Rolle jeder und jedes Einzelnen in der Gestaltung von Veränderung?

#### Anmeldung

Kirchberger Dialog, 26. bis 28. Januar 2026

**Tagungsort:** Berneuchener Haus Kloster Kirchberg, 72172 Sulz/Neckar

**Tagungsgebühr** (Unterkunft, Verpflegung, Tagungsbeitrag): 980 Euro (Kat. 1, mit Dusche und WC auf dem Zimmer), 880 Euro (Kat. 2, Dusche und WC auf dem Gang). Die Zimmeranzahl der Kat. 1 ist begrenzt.

Anmeldung unter: [www.klosterkirchberg.de/veranstaltungen/kirchberger-dialog](http://www.klosterkirchberg.de/veranstaltungen/kirchberger-dialog)



Der direkte Weg  
zur Anmeldung



## Ermöglicht durch Ihre Spenden Begegnung im Inklusionscafé

**B**ald wird es in Weissach ein Café Samocca geben – in den Räumlichkeiten des Begegnungstreffs des Rosa-Körner-Stifts der Samariterstiftung. Dazu haben sich die Samariterstiftung und das Inklusionsunternehmen Pfiffikus auf einen gemeinsamen Weg gemacht, das Café wird von Menschen mit Behinderung betrieben.

Das Café wird Begegnungen ermöglichen – nicht nur für Menschen aus dem Pflegehaus, sondern für die ganze Gemeinde. Vor der Eröffnung im Februar 2026 werden die Räumlichkeiten zu einem Wohlfühlort umgebaut. Die Stiftung Zeit für Menschen unterstützt das Projekt mit 10.000 Euro.



Bald geht's los im Samocca Weissach. Einblicke gibt es auf Instagram: @samocca\_weissach.

*Gutes kann*  
Die Stiftung Zeit für Menschen fördert bürgerliches Engagement, soziales Lernen und stärkt die Zivilgesellschaft. Unterstützen Sie unsere Arbeit im sozialen und gesellschaftlichen Bereich durch Ihre einmalige oder dauerhafte Spende. Sie können sicher sein: Ihre Spende wird zu 100 Prozent für die Projekte eingesetzt. Die Kosten für die Verwaltung Ihrer Spende decken wir aus Eigenmitteln.



Über den QR-Code zu unserer Spendenseite  
[www.zeit-fuer-menschen.de/spende](http://www.zeit-fuer-menschen.de/spende)



**SAMARITERSTIFTUNG** Sie können Ihre Spende auch einem unserer Häuser zukommen lassen. Bitte tragen Sie den Namen des betreffenden Hauses als Spendenzweck ein.

**Samariterstiftung**  
IBAN: DE50 6005 0101 0001 1008 82  
BW-Bank



Über den QR-Code zu unserer Spendenseite  
[www.samariterstiftung.de/spende](http://www.samariterstiftung.de/spende)



Geben Sie bitte Ihre Adresse an, damit wir Ihnen eine Zuwendungsbestätigung zusenden können.

# Termine

## Winter/Frühling 2026

- **Montag, 26. bis Mittwoch, 28. Januar**

Kirchberger Dialog zum Thema „Trotzdem Ja zur Zukunft! Führungsstark in bewegten Zeiten.“ | Berneuchener Haus Kloster Kirchberg, 72172 Sulz/Neckar

- **Freitag, 17. April**

Dankeschöntag: Ein buntes Programm mit Abendessen für unsere ehrenamtlich Engagierten | K3N, Heiligkreuzstr. 4, 72622 Nürtingen

## IMPRESSUM

**achtSAM:** Das Magazin der Samariterstiftung und der Stiftung Zeit für Menschen

**Redaktion:** Karin Lupfer (Leitung),  
Ulrike Alberts, Melissa Stiefel

**Gestaltung:** Margareta Brandt

**Anschrift der Redaktion:** Samariterstiftung,  
Schlossweg 1, 72622 Nürtingen  
[pr-service@samariterstiftung.de](mailto:pr-service@samariterstiftung.de)

**Druck:** Senner Medien, Nürtingen

**Bildnachweise:** Alle Fotos Samariterstiftung, mit Ausnahme von: Steffen Müller-Fotografie (Titel, S. 3, S. 18-20), freepik (S. 2, S. 14-17), Halfpoint/Piksel/iStock (S. 5), Institut für Generationenforschung (s. 14), Pikisuperstar/Freepik (S.36-37), Matthias Horx/Klaus Vyhalek (S. 37)

Gedruckt auf FSC/EU-Ecolabel zertifiziertem Papier  
Das Magazin erscheint zweimal jährlich und ist für

Freunde, Förderer und Interessierte kostenlos.

Sie möchten das Magazin künftig beziehen?

Für die Print-Version benötigen wir Ihre Postadresse, für die Online-Version Ihre E-Mail-Adresse. In diesem Fall – oder wenn Sie das Magazin abbestellen möchten – bitten wir um Nachricht an

[pr-service@samariterstiftung.de](mailto:pr-service@samariterstiftung.de)

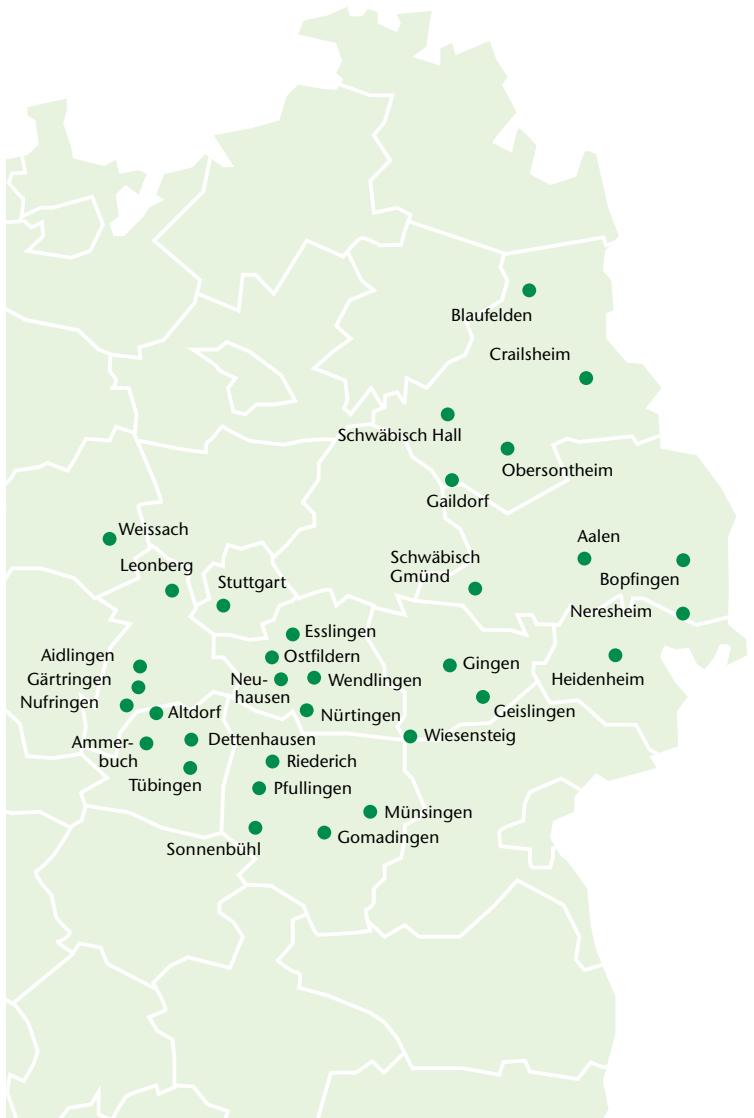
[www.samariterstiftung.de](http://www.samariterstiftung.de)

[www.zeit-für-menschen.de](http://www.zeit-fuer-menschen.de)

Folgen Sie uns auf unseren Social-Media-Kanälen



[facebook.com/samariterstiftung.de](https://facebook.com/samariterstiftung.de)  
[instagram.com/samariterstiftung](https://instagram.com/samariterstiftung)





GEMEINSAM  
STÄRKEN FÖRDERN

DAS IST VOLL  
MEIN DING

## Ausbildung, Duales Studium, Praktikum, Freiwilligendienst

Gemeinsam Gutes tun, Menschen fördern  
und dabei die eigenen Stärken kennenlernen?  
Entdecke jetzt deine beruflichen Möglichkeiten  
in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und  
Sozialpsychiatrie. Wir freuen uns auf dich!



bewerbung@samariterstiftung.de  
Telefon: 07022 505-290  
karriere.samariterstiftung.de

SAMARITER   
STIFTUNG 