JAHRES-BERICHT 2024

der Deutschordens-Altenzentren
Konrad Adenauer gGmbH

FRISCH IM NEUEN LOOK!
MIT NEUEM LOGO UND MODERNISIERTEM DESIGN

Seniorendienste
Wohnen. Leben. Helfen.

Seniorendienste

Wohnen. Leben. Helfen.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2024 war für unsere Deutschordens-Altenzentren ein Jahr der Weichenstellung und der Weiterentwicklung. Mit der Verschmelzung unserer Tochtergesellschaften und der damit einhergehenden Bündelung unserer Kräfte, haben wir einen bedeutenden Schritt in Richtung Zukunftsfähigkeit gemacht. Dabei standen nicht nur strukturelle Veränderungen im Fokus, sondern auch die Wertschätzung unserer Mitarbeitenden, die stetige Verbesserung unserer Angebote für Bewohnerinnen und Bewohner sowie unser Einsatz für Nachhaltigkeit.

Gemeinsam mit unseren Partnern, Förderern und Mitarbeitenden haben wir im vergangenen Jahr bedeutende Entwicklungen angestoßen und zentrale Herausforderungen erfolgreich bewältigt. Dieser Bericht bietet Ihnen einen kompakten Einblick in unsere Arbeit und zeigt, wie wir unsere Werte als handlungsleitendes Fundament in unseren Einrichtungen leben – verantwortungsbewusst, verlässlich und zukunftsorientiert.

Wir danken allen, die diesen Weg mit uns gehen.

Für die Geschäftsführung

NORBERT FRANGENBERG
Geschäftsführer (Vorsitzender)

WERNER HEINZEN
Geschäftsführer (Bereich Finanzen)

PETER PAUL SCHUMACHER
Geschäftsführer (Bereich Personal)

KATHRIN KÜRTEN
Prokuristin

ALEXANDER STÖCKER
Prokurist

Inhalt

01
Geschäftsführung

1.1 Verschmelzung der Tochter-gesellschaften
1.2 Angebote und Dienstleistungen

02
Personal & Unternehmenskultur

2.1 Gemeinsam in die Zukunft
2.2 Wir wollen nicht weniger leisten – nur anders!

03
Zukunftssicherung

3.1 Nachhaltigkeitsbericht 2024
3.2 Jahresbericht Fuhrpark

04
Digitalisierung & IT-Infrastruktur

4.1 Jahresbericht IT
4.2 Implementierung der T.O.M. Instand-haltungssoftware 2024
4.3 Einführung der Pflege-Software SENSO

05
Einblicke in unsere Einrichtungen

5.1 Deutschordens-Seniorenhaus (Erfurt)
5.2 Deutschordens-Wohnstift Konrad Adenauer (Köln)
5.3 Deutschordens-Altenzentrum Pfarrer-Braun-Haus (Lindlar)
5.4 Deutschordens-Altenzentrum Luisenhaus (Jena)

06
Zahlen, Daten, Fakten

07
Bericht der Stiftung

08
Ausblick und Dank

Schlusswort

01

Geschäfts-führung

1.1

Verschmelzung der Tochter-gesellschaften

Wir, die **Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH** mit Sitz in Köln (kurz: „DOAZKA“) sind am 05. Dezember 2018 durch formwechselnde Umwandlung des Deutschordens-Wohnstift Konrad Adenauer e.V. (kurz: „Verein“) mit Sitz in Köln hervorgegangen. Der Verein wurde am 02. März 1972 gegründet. In den über fünf Jahrzehnten ist aus der Gründungsidee für ein Seniorenzentrum in Köln-Neubrück ein erfolgreicher Träger moderner Altenzentren in Nordrhein-Westfalen und Thüringen geworden.

Im November 2019 haben wir gemeinsam mit der St. Elisabeth Krankenhaus GmbH und dem Caritasverband für die Stadt Köln e. V. die Caritas Bildungszentrum für Pflege GmbH mit Sitz in Köln gegründet. Wir halten 24 % der Anteile am Stammkapital dieser Gesellschaft. Hier wird die Ausbildung in Köln gesichert. Im Deutschordens-Altenzentrum Pfarrer-Braun-Haus in Lindlar kooperieren wir mit der Akademie für Gesundheitswirtschaft und Senioren in Gummersbach, im Deutschordens-Seniorenhaus in Erfurt einerseits mit der St. Elisabeth Schule und andererseits mit dem Bildungswerk für Gesundheitsberufe e.V. Im Deutschordens-Altenzentrum Luisenhaus in Jena kooperieren wir ebenfalls mit der St. Elisabeth Schule in Erfurt und der evangelischen Pflegeschule Weimar.

Eine wichtige Aufgabe der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates ist es, in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, ob unsere Gruppe so aufgestellt ist, dass sie für die Herausforderungen des Marktes und des Umfeldes gewappnet ist und eine qualitative gute Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner auch in der Zukunft sichergestellt werden kann.

> **„Strukturen werden schlanker, Zusammenarbeit enger.“**

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung haben sich 2023 und 2024 intensiv hiermit beschäftigt und eine Verschmelzung der Tochtergesellschaften auf die DOAZKA gGmbH beschlossen. Schon 2014 hatte die damalige Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Aufsichtsrates einen entsprechenden Beschluss gefasst, dessen Umsetzung jedoch wegen der damaligen Grunderwerbsteuerregelungen zu-

nächst nicht vollzogen werden konnte. Dennoch haben der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung ein Konzept entwickeln können, das die Zusammenführung der Gesellschaften, infolge geänderter Vorschriften im Grunderwerbsteuergesetz, grunderwerbsteuerfrei ermöglicht hat.

Die Zusammenführung bietet einige Vorteile sowohl im Bereich der Umsatzsteuer, der Binnenfinanzierung als auch im Bereich der Personalführung.

- Eine Zusammenführung der Tochtergesellschaften mit der DOAZKA gGmbH stärkt das „Wir-Gefühl" der Einrichtungen. Die Leitungen vor Ort und die Abteilungsleitungen rücken näher zusammen.

- Die Strukturen werden schlanker. Wichtige Bereiche außerhalb der Pflege wie Leistungsabrechnung und Personalwesen, werden durch überregionale Zusammenarbeit gesichert.

- Ein gesellschaftsrechtlicher Zusammenschluss erleichtert die Binnenfinanzierung der Einrichtungen, was zu positiven Signalen von unseren Banken führt. Zudem profitieren wir von verbesserten Einkaufsmöglichkeiten durch das Zusammengehen. Dennoch basiert die interne Steuerung weiterhin auf der individuellen Bewertung der einzelnen Einrichtungen.

- Zeitgleich kann dem gestiegenen Risiko, dass unsere internen Dienstleistungen umsatzsteuerpflichtig werden könnten, nun begegnet werden. Dies wäre ansonsten für uns eine enorme wirtschaftliche Belastung geworden.

„Wir haben ein zukunftsfähiges Modell geschaffen, das unsere Werte erhält und unsere Strukturen stärkt."

Die von uns beauftragte Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft hat einen Umsetzungsvorschlag für unser Vorhaben entwickelt, auf dessen Grundlage die Tochtergesellschaften auf die Muttergesellschaft verschmolzen wurden (Upstream-Merger). Im Zuge der Verschmelzung wurden sämtliche Vermögensgegenstände und Verträge der übertragenden Gesellschaften (den Tochter-GmbHs) in einem Schritt auf den aufnehmenden Gesellschafter (DOAZKA gGmbH) übertragen. Die Mitarbeitenden wechseln

→

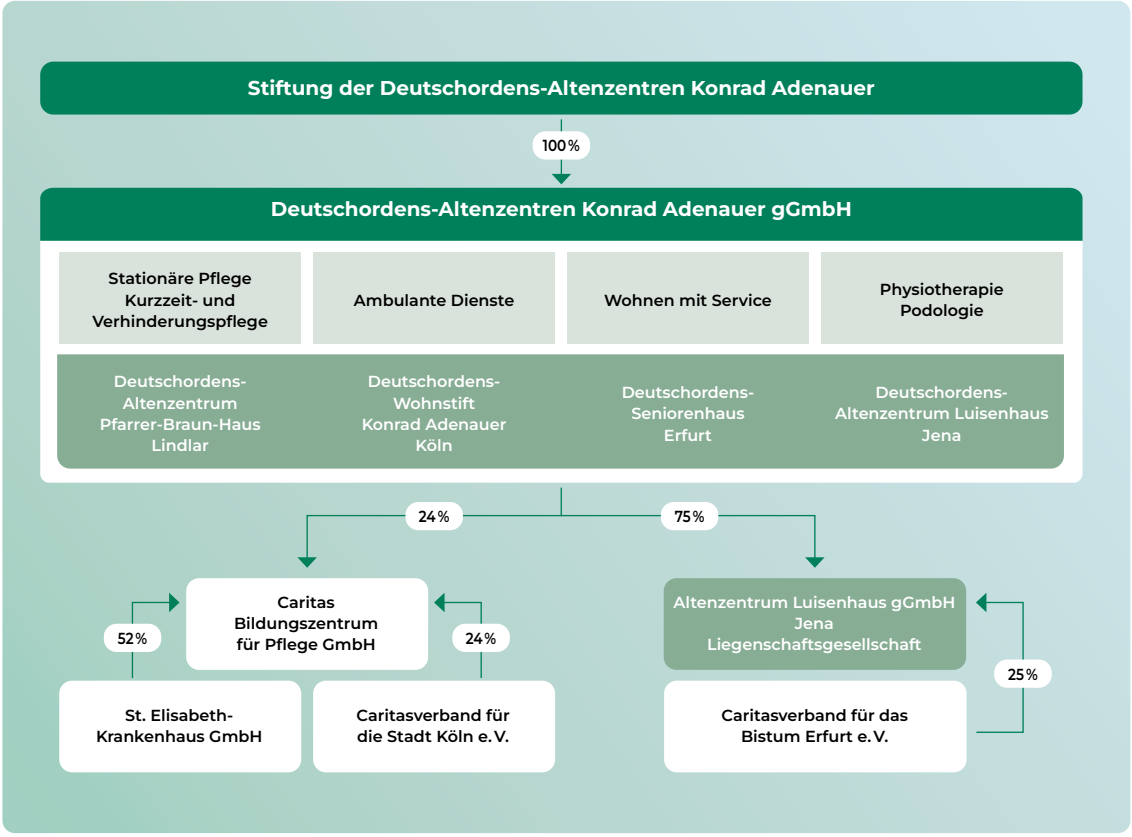
Was bringt die Verschmelzung?

- **Stärkere Verbundenheit der Einrichtungen**
- **Schlanke Strukturen & gesicherte zentrale Leistungen**
- **Bessere Binnenfinanzierung – positive Signale der Banken**
- **Effizientere Einkäufe durch größere Einheit**
- **Sichere Abwehr von Umsatzsteuer-Risiken**

gemäß § 613 a BGB im Rahmen eines Betriebsübergangs zur aufnehmenden Gesellschaft. Sowohl vor als auch nach dem Übergang gelten die Regelungen des AVR-Tarifs einschließlich der Zusatzversorgungskasse (KZVK).

Die Verschmelzung wurde am 07. Mai 2024 beurkundet. Alle handelsrechtlichen Eintragungen wurden vorgenommen. Die Eintragung der Verschmelzung wurde rückwirkend zum 1. Januar 2024 wirksam. Bezüglich der Altenzentrum Luisenhaus gGmbH in Jena, an der die DOAZKA gGmbH bekanntlich zu 75 % beteiligt ist, wurde wie folgt verfahren: Der Betriebsübertragungsvertrag sowie der Nutzungsvertrag wurden am 4. Juni 2024 geschlossen. Der Betriebsübergang erfolgte zum 01.01.2025. Durch diese Lösung wurde sichergestellt, dass das Altenzentrum Luisenhaus im Gleichklang mit den übrigen Einrichtungen auch in Zukunft geführt werden kann. Entsprechend den unterschiedlichen Standorten, ihrer Historie und den von uns dezentral angebotenen vielfältigen Tätigkeitsbereichen, decken wir mit unserem Gesamtangebot alle Bereiche der „Seniorenarbeit“ ab, mit Ausnahme des Angebotes der Tagespflege, welches aktuell in der Vorbereitung ist.

Organigramm der Seniorendienste



1.2

Angebote und Dienst-leistungen

ZUKUNFTSSTRATEGIE

Geplante Projekte

- **Quartiershaus „Alte Kaplanei“ in Lindlar**
- **Erweiterungsbau in Erfurt für 100 % Einzelzimmer**
- **Ausbau ambulanter Dienste & Vernetzung**

In den Altenzentren bieten wir Pflege mit überwiegend stationärer Versorgung und zunehmendem Ausbau von ambulanten Diensten, inklusive niederschwelliger Betreuungsangebote an. Daneben bieten wir, geleitet von dem Zentrumsgedanken, in unmittelbarer Umgebung der stationären Bereiche auch verstärkt Wohnen mit Service an. Diese Kombination erfreut sich großer Beliebtheit. Vorteilhaft ist hier auch die gemeinsame Nutzung der vorhandenen Infrastruktur. Die Angebote unserer Versorgungszentren an den beiden Standorten Köln und Erfurt werden durch Physiotherapien mit angeschlossener Podologie abgerundet. Zusätzlich bieten wir bei zwei anderen Trägern diese Dienstleitungen auch als Hausbesuche an, was ebenfalls auf große Nachfrage stößt.

Unser vorrangiges Ziel ist der weitere Ausbau der standortbezogenen Vernetzung zwischen der stationären und ambulanten Versorgung und des Angebotes für Wohnen mit Service. Dabei liegt der Fokus im stationären Bereich auf der Sicherung der Angebote mit 100 % Einzelzimmer. Heute sichern wir dies bereits in Köln und Lindlar. In Erfurt planen wir gerade entsprechende Baumaßnahmen. Unsere Investitionspolitik ist auf den Ausbau des Gesamtangebotes ausgerichtet. Hierzu wird mögliches Wachstumspotential permanent geprüft und bei Vorliegen der von uns eng gesetzten Kriterien genutzt. Dabei wird die Frage, ob wir die an allen Standorten vorhandene starke Nachfrage nach Kapazitätserweiterung bedienen können, wesentlich durch die Personalsituation innerhalb unserer Branche sowie durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen beeinflusst.

Für reine Neubauprojekte präferieren wir Quartierskonzepte

In einem ambulanten Quartiershaus werden bedarfsgerechte Service- und Pflegeangebote unter einem Dach bereitgestellt. „Das ambulante Quartierszentrum“ ist die konsequente Weiterentwicklung der Tagespflege im Verbund mit ambulanten Pflegeangeboten. Eine Öffnung ins Quartier z. B. durch ehrenamtlich Mitarbeitende aus der Nachbarschaft oder das Angebot eines Mittagstisches, sind wünschenswert.

Wir planen derzeit ein neues Angebot in Lindlar mit dem Projekt „Quartiershaus Alte Kaplanei“. Darüber hinaus prüfen wir einen Erweiterungsbau in Erfurt, um unser Ziel von „100 % Einzelzimmern“ zu verwirklichen.

KURZERKLÄRUNG

Was ist ein Quartierszentrum?

Ein Quartierszentrum liegt mitten in einem Wohnviertel mit direktem Anschluss an das dortige Leben. Es vereint ambulante Pflege, Beratung, Betreuung und Begegnung unter einem Dach – ergänzt durch ehrenamtliche Angebote, Mittagstisch und wohnortnahe Unterstützung.

Das Gesamtangebot aller Standorte stellt sich wie folgt dar:

Der Schwerpunkt unseres Angebotes liegt auf der stationären Versorgung:
- **Wir bieten 729 stationäre Plätze an.**

Der Ausbau unserer Dienstleistung erfolgt wie beschrieben in den ambulanten Angeboten bzw. im Wohnen mit Service:
- **470 Patienten werden durch unsere ambulanten Dienste versorgt.**
- **156 Mieter leben im Wohnen mit Service.**

Damit werden insgesamt ca. 1.400 Menschen unmittelbar von uns betreut und gepflegt oder nutzen das Angebot Wohnen mit Service. Zusätzlich werden viele Menschen im Bereich der Physiotherapien und Podologien durch unsere Mitarbeitenden vor Ort behandelt

> **„100 % Einzelzimmer sind unser Standard – in Köln, Lindlar, bald auch in Erfurt.“**

Externe Innenrevision

Auf Wunsch der Geschäftsführung hat der Aufsichtsrat eine externe Innenrevision beauftragt. Mit Auftragsbestätigung vom 29. April 2024 hat der Aufsichtsrat der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH, die Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Münster, beauftragt, ausgewählte administrative Geschäftsprozesse – einschließlich der implementierten internen Kontrollen – zu prüfen. Gegenstand der **anlassunabhängigen** Prüfung war die Ausgestaltung der administrativen Geschäftsprozesse und der darin implementierten internen Kontrollen in den zentral und dezentral organisierten Abteilungen „Personalwesen“, „Finanz- und Rechnungswesen“ und „Einkauf“ an den Standorten der Gesellschaft in Köln und Jena. Dabei war die Dokumentation der administrativen Geschäftsprozesse der Aufbau- und Ablauforganisation der Gesellschaft in den Organigrammen und Verfahrensanweisungen mit Stand vom 31. Oktober 2024 maßgeblich. Der Schwerpunkt dieser Prüfung lag insofern auf der Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der ausgewählten Geschäftsprozesse. **Im Ergebnis lagen alle Bereiche wie Ordnungsmäßigkeit, Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit im grünen Bereich.**

Geschäftsverlauf

Die Ergebnisentwicklung der Altenhilfe im Jahr 2024 wurde weiterhin durch die hohe Inflation und den Einsatz von Leiharbeit, bedingt durch hohe Krankheitsausfälle, belastet. Dabei konnte ein Teil der Kostensteigerungen im Bereich der Energie durch Maßnahmen der Regierung kompensiert werden. Das Geschäftsjahr 2024 konnte mit einem **positiven Ergebnis** abschließen. Die Bereiche Wohnen mit Service, Physiotherapie und ambulante Dienste haben mit ihrem Deckungsbeitrag maßgeblich zum Erfolg beigetragen. Im Jahr 2024 waren alle Bereiche kostendeckend.

Umsatz- und Leistungsentwicklung

Die Umsatzerlöse sind im Geschäftsjahr 2024 um 9,8 % zum Vorjahr gestiegen. In dem Anstieg der Umsatzerlöse des stationären Bereichs sind Preiseinflüsse enthalten, die überwiegend durch höhere Pflegesätze und höhere Abrechnungssätze für Unterkunft und Verpflegung zustande gekommen sind.

Unsere neue Karriereseite hilft uns, digital besser sichtbar zu sein.“

Der Umsatz und die Kapazität im **ambulanten Bereich** konnten durch weitere Einstellungen gesteigert werden. Die Nachfrage ist sehr gut. Das Gesamtergebnis war positiv. Die Auslastung im **stationären Bereich** ist im Verhältnis zu 2023 mit 98 % stabil geblieben.

Die Tarifabschlüsse 2024 konnten wir in unsere Entgeltverhandlungen einpreisen. Dadurch bedingt **stiegen die Erlöse im Jahr 2024.** Der Anteil der Umsatzerlöse im Jahr 2024, der für die Tarifabdeckung 2025 vereinbart worden ist, wurde entsprechend für 2025 abgegrenzt. Dennoch ist es nicht möglich, die Kostenanstiege, Energiekosten, hohe Krankheitswellen auszugleichen. Insgesamt ist es uns im Jahr 2024 gelungen auch im **stationären Bereich eine Kostendeckung zu erreichen.**

Unsere Leistungsangebote gestalten wir nach der Leitlinie, so viel „Normalität“ wie möglich zu realisieren – ein Angebot, das sich an einem Leben „mitten im Alltag“ orientiert. Dabei handeln wir stets als Gemeinschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens und folgen dem Leitmotiv des Deutschen Ordens: „Helfen und Heilen“.

Investitionen und Finanzierung

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir wieder über € 1 Mio. in das Sachanlagevermögen investiert. Aufgrund der geänderten Refinanzierung der Investitionskosten in Nordrhein-Westfalen gemäß dem WTG NRW werden jedoch Teile der notwendigen Wartungskosten in den Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen nicht mehr abgedeckt.

Eine große Herausforderung wird die notwendige **Sicherung unserer Digitalisierung.** Wir haben im Jahr 2024 ca. 1,8 % vom Umsatz einsetzen müssen. Im Jahr 2025 wird dieses Budget auf 2 % erhöht. Nur so können wir die neue Software und die Cyberabwehr für die Zukunft sichern. Diese Investition in Personal und Sachkosten haben sich im Februar 2025 bereits bezahlt gemacht. Es ist uns gelungen, einen breit angelegten Cyberangriff aus 3 Ländern erfolgreich abzuwehren. Weiterhin hat eine Arbeitsgruppe die Ausschreibung und Bewertung für die neue Software in 2024 übernommen. Die Umsetzung erfolgt nun in 2025.

Entwicklungen und Trends im Personalwesen

Am Stichtag 31.12.2024 waren insgesamt 1.036 Personen für uns tätig, darunter waren 60 Auszubildende (ca. 7 %). Das Jahr 2024 war im Personalwesen geprägt von der Umsetzung der Verschmelzung, der Innenrevision sowie den Arbeiten bedingt durch die krankheitsbedingten Ausfälle der Mitarbeitenden. Insbesondere in den schichtdienstleistenden Bereichen kam daher dem Ausfallmanagement eine wichtige Bedeutung zu. Dabei zeigen viele Angestellte einen großen Einsatz, sind bereit an ihren freien Tagen einzuspringen und nehmen den entsprechenden Freizeitausgleich an anderen Tagen. Trotzdem mussten viele Schichten mit Personal von Zeitarbeitsfirmen besetzt werden, um die Dienstpläne aufrecht zu halten. Dies führte teilweise zu starken Kostensteigerungen, ohne dafür eine adäquate Dienstleistungsqualität zu erhalten.

Wir begegnen diesem Trend weiterhin durch unterschiedlichste Aktivitäten in den Bereichen der Gewinnung und Bindung von Personal. Im Bereich der Personalgewinnung setzen wir verstärkt auf Social-Media-Kanäle. Hier haben wir eigene Auftritte kreiert, die immer weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig stellen wir nach wie vor fest, dass auch „Mundpropaganda“ oftmals wirkungsvoll ist, weil die direkte Ansprache als realistischere Darstellung wahrgenommen wird. Hier kommt uns der gute Ruf unserer Einrichtungen entgegen.

Die Karriereseite auf unserer Homepage wurde im Jahr 2024 neugestaltet. Die Personalbindung sichern wir einerseits durch Maßnahmen wie Bike-Leasing, Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Corporate Benefits und Betrieblichem Gesundheitsmanagement und sind andererseits offen für Fort- und Weiterbildungen von Mitarbeitenden. Je nach Dauer der Weiterbildung verpflichten wir die

Werteorientierung als Teil des Erfolgs

Leitlinie: „So viel Normalität wie möglich“

Orientierung: Leben mitten im Alltag

Kernwert: Wohnen. Leben. Helfen. Und im Alltag verlässlich begleiten.

Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung

- **Social Media Recruiting & „Mundpropaganda“**
- **Neue Karriereseite**
- **Benefits (Bike-Leasing, Lebensarbeitszeitkonto, Gesundheitsangebote)**
- **Fortbildung mit Rückbindung**

Mitarbeitenden dann auch, nach Abschluss der Maßnahme bis zu drei Jahren bei uns zu bleiben. Gleichzeitig kommt der eigenen Ausbildung weiterhin eine große Bedeutung zu, um den Personalbedarf langfristig zu sichern. In Thüringen arbeiten wir im Wesentlichen mit der St. Elisabeth Schule des Caritasverbandes für das Bistum Erfurt zusammen, aber auch mit dem Diakonischen Bildungsinstitut in Weimar und dem Bildungswerk für Gesundheitsberufe in Erfurt. Das Deutschordens-Altenzentrum Pfarrer-Braun-Haus in Lindlar kooperiert mit der Akademie für Gesundheitswirtschaft und Senioren (AGEWIS) des Oberbergischen Kreises in Gummersbach. In Köln haben wir gemeinsam mit der St. Elisabeth-Krankenhaus GmbH sowie dem Caritasverband für die Stadt Köln e. V. das Caritas Bildungszentrum für Pflege gGmbH gegründet. In dieser Pflegefachschule, die im Januar 2024 in ein neu errichtetes Gebäude umgezogen ist und damit die modernste Pflegeschule Kölns ist, bilden wir derzeit zweizügig unsere Pflegefachpersonen und auch die einjährigen Pflegefachassistenten aus.

> **„Die demografische Entwicklung wird die Altenpflege zunehmend prägen.“**

Diesem neuen Ausbildungsberuf des Pflegefachassistenten kommt in der stationären Altenhilfe in Zukunft eine besondere Bedeutung zu, da man mit diesem Ausbildungszweig die Mitarbeiteranzahl in der Pflege stark ausweiten möchte. Deswegen bereiten wir am Standort Köln-Neubrück auch langjährig bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Köln und Lindlar mithilfe von InVia auf eine Externe Prüfung zum/zur Pflegefachassistenten/in vor.

Im Bereich der Tarifabschlüsse wenden wir weiterhin die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes an, die sich an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anlehnen. Dadurch erhöhten sich die Gehälter unserer Angestellten im Durchschnitt (in NRW ab März 2024, in Thüringen ab 01.01.2025) um 11,5 % im Gegensatz zu 2023. Als Ausgleich für die zeitliche Verzögerung bei der Umsetzung des Tarifabschlusses in Thüringen erhalten die Mitarbeitenden im Jahr 2024 und 2025 jeweils 2 zusätzliche Urlaubstage. Darüber hinaus haben wir im Oktober 2024 die zweite Rate der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von EUR 1.500 netto an die Mitarbeitenden ausgezahlt.

Vermögenslage

Zusammenfassend zeigt sich die Vermögens- und Finanzlage geordnet und stabil. Verbindlichkeiten werden innerhalb der Zahlungsfrist beglichen und Forderungen weitestgehend innerhalb der Zahlungsziele vereinnahmt. Die Eigenkapitalquote einschließlich des Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens ist gut. Sie liegt heute bei 53,92 %. Der Anteil des modifizierten Eigenkapitals (Eigenkapital einschließlich des Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung

des Anlagevermögens) sowie des mittel- und langfristigen Fremdkapitals an der Bilanzsumme ist so hoch, dass das Anlagevermögen durch Mittel gleicher Fristigkeit finanziert ist.

Nachhaltigkeit

(Siehe gesonderter Bericht)
Kurz: Der Bereich Nachhaltigkeit hatte auch 2024 über die Refinanzierung hinaus eine hohe Relevanz für uns. Unter anderem haben wir mit der Zertifizierung nach DIN ISO 50001 begonnen. Im Bereich Fuhrpark haben wir beschlossen, dass alle Neufahrzeuge mindestens den Stand „Hybridfahrzeug“ erfüllen müssen.

Unsere Finanzstruktur ist solide – unser Nachhaltigkeitsziel klar.“

Entwicklungen in den Rahmenbedingungen

Die letzten Jahre haben noch einmal verdeutlicht, dass der Fachkräftemangel auch zukünftig als limitierender Faktor die größte Herausforderung darstellt. Das größte Augenmerk werden wir 2025 auf die qualifizierte Personalgewinnung und die Personalentwicklung legen, damit wir die Umsetzung der Vorgaben nach dem § 113 c SGB XI im Jahr 2025 abschließen können. Dieser Prozess muss extern begleitet werden. Dafür müssen wir erhebliche zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung stellen. Es ist uns zwar gelungen, Mitarbeitende für diese Qualifizierung zu finden, es fehlen aber entsprechende schulische Angebote sowie klare Landesregelungen. Der krankheitsbedingte Anstieg der Urlaubsrückstellungen konnte im Jahr 2024 wieder etwas abgemildert werden. Eine Reduzierung dieser Situation ist zurzeit noch nicht absehbar.

„Die „Politik“ kennt ihre Aufgabe, es fehlt aber der wahre politische Wille für die notwendigen Änderungen im System."

Die Bundesregierung hat mit der Umsetzung des §113 c SGB XI zum 01.07.2023 begonnen, die „Sonderfinanzierung“ dieser Stellen aufzuheben. Damit steigen die Eigenanteile der Bewohnerinnen und Bewohner erheblich. Wir gehen davon aus, dass dies auch im Jahr 2025 ohne eine wirksame Änderung der Pflegeversicherung noch weiter anhalten wird.

Allgemeine Umfeld- und Branchenrisiken

Das wirtschaftliche Umfeld wird unverändert durch eine fortschreitende Dynamisierung des Wettbewerbs und Konsolidierung des Marktes, steigende Qualitätsanforderungen der Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, Kunden sowie des Gesetzgebers geprägt, wodurch das Auslastungsrisiko in allen Bereichen steigt. Die Tarifpflicht in der Pflege in Verbindung mit den weiter steigenden Energiekosten und den aktuellen Tarifvereinbarungen haben unter anderem zu einem beschleunigten Anstieg der Eigenanteile für pflegebedürftige Menschen in Deutschland geführt. Die „Politik“ kennt ihre Aufgabe, es fehlt aber der wahre politische Wille für die notwendigen Änderungen im System.

Risiken im Pflegemarkt

Die aktuell absehbare demografische Entwicklung wird die Altenpflege und ihre Kosten maßgeblich beeinflussen. Durch die regulierten Preisgestaltungen im Pflegesektor besteht das Risiko, dass steigende Personal- und Sachkosten nicht, wie in anderen Wirtschaftsbereichen üblich, über die Preise an die Kunden weitergegeben werden können.

Unsere Ziele

- **Ausbau der ambulanten Versorgung**
- **Erhalt der stationären Versorgung**
- **Wertbasierter Ausbau statt blindem Wachstum**

Die Nachfrage nach stationären Pflegeplätzen ist nach wie vor hoch. Sie kann jedoch durch gesetzliche Änderungen und strukturelle Veränderungen im Pflegemarkt – wie neue Pflege- und Wohnformen oder alternative ambulante Angebote – abgeschwächt werden. Diese neuen Angebote sind jedoch nicht in der Lage, den weiter steigenden Bedarf an stationären Plätzen vollständig zu decken.

Es existieren aktuell stark unterschiedliche Einschätzungen dazu, wie sich der Bedarf an Heimplätzen zukünftig entwickeln wird. Allgemein wird davon ausgegangen, dass es zu einer Verschiebung in der Versorgung zwischen der Angehörigenpflege sowie der professionellen Pflege kommen wird. Einige Experten gehen bereits davon aus, dass der Bedarf an Heimplätzen auch in den kommenden Jahren niedriger ausfallen wird als erwartet. Hierzu könnte es kommen, wenn Familien auch in den nächsten Jahren vermehrt versuchen, ihre Angehörigen zu Hause zu behalten und durch ambulante Pflegedienste betreuen zu lassen. Hierzu ist jedoch zu beachten, dass wir heute von Angehörigen sprechen, die selbst im Rentenalter oder sogar hochbetagt sind. Damit ergeben sich automatisch Grenzen der Versorgung in der häuslichen Umgebung. Insofern gilt es aktuell, die eigene strategische Positionierung und das eigene Geschäftsmodell immer wieder neu zu bewerten. Letztlich werden jene Anbieter, die durch eine Diversifikation des Angebotsmix den Präferenzen der Pflegebedürftigen und deren Angehörigen gerecht werden, sich langfristig am Markt etablieren. Hier sehen wir uns auf einem guten Weg. Der Ausbau unserer Dienstleistung liegt eindeutig im Bereich der ambulanten Versorgung, ohne den stationären Bereich weiter zu reduzieren.

Hierbei werden wir darauf achten, dass unsere Angebote mit unseren Werten übereinstimmen. Sollten wir nicht sichern können, dass unsere Arbeit unter dem Motto des Deutschen Ordens „Helfen und Heilen“ möglich ist, dann hat unsere Gesellschaft ein Problem. Denn dem Subsidiaritätsprinzip zufolge darf eine höhere staatliche oder gesellschaftliche Einheit erst dann eingreifen und Aufgaben übernehmen, wenn die Kräfte der nachgeordneten Ebene nicht ausreichen, um diese Aufgaben selbst zu erfüllen. Im Ergebnis bedeutet dies umgekehrt, dass die Gesellschaft diese Aufgaben dann selbst sichern muss. Dies wären dann der Bund, die Länder, die Kommunen und die Kranken- und Pflegekassen.

> **Wenn unsere Arbeit nicht mehr unter dem Motto ‚Helfen & Heilen‘ möglich ist, hat unsere Gesellschaft ein Problem.“**

Chancen

Die demographische Entwicklung bietet bei einer stark wachsenden Nachfrage Chancen zur Erweiterung des Angebots für ältere Menschen, das über den rein vollstationären Bereich hinausgeht. Da der Verbleib in der eigenen Häuslichkeit durch den Gesetzgeber zunehmend gefördert wird, sind entsprechende Konzepte gefragt. Seniorenorientierte Angebote außerhalb der vollstationären Versorgung wie Senioren-WGs, betreutes Wohnen, Tagespflege, ambulante Pflege, niedrigschwellige Angebote für Demenzerkrankte, altersgerechte Quartiersentwicklung oder Mehrgenerationenhäuser werden eine immer größere Rolle spielen. Es stellt sich die Frage, ob Menschen unterschiedlichen Alters und mit verschiedenem Hilfebedarf in einer gemeinschaftlichen Wohnform selbstbestimmt leben können – und ob daraus ein echter Mehrwert entsteht.

Ziel des Pflegeberuf-Reformgesetzes ist es, allen Anwärtern eine qualitativ hochwertige, zeitgemäße und vor allem zukunftsfähige Ausbildung für die Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege mit einheitlichem Abschluss anzubieten. Der Berufszweig soll attraktiver werden und perspektivisch mehr berufliche Einsatz-, Wechsel- und Entwicklungsmöglichkeiten in allen Bereichen der Pflege bieten.

KURZERKLÄRUNG

Was ist ein Mehrgenerationenhaus?

Ein Haus oder Gebäude, das generationenübergreifend als Wohnraum oder offener Treff genutzt wird.

ZUKUNFTSFORMATE

Zu prüfende Projekte

- **Senioren-WGs**
- **Mehrgenerationenhäuser**
- **Ambulante Pflege & Tagespflege**
- **altersgerechte Quartiersentwicklung**

Im Jahr 2026 soll die Reform geprüft und über die Weiterführung der generalistischen Pflegeausbildung entschieden werden. Durch die Pflegereform 2021 sollten Pflegeheimbewohner finanziell entlastet werden. Gleichzeitig sollen auch ambulante Pflegeleistungen verbessert werden. Im Ergebnis wurden die betreffenden Menschen nicht entlastet, sondern durch die Verrechnung von Sonderfinanzierungen zusätzlich belastet. Hier ist die Politik gefordert, offen und ehrlich über unsere Möglichkeiten zu sprechen. Welche dringend notwendigen Leistungen unter Berücksichtigung einer menschlichen Pflege und Betreuung können wir uns leisten? Allerdings hat die notwendige Gesetzesänderung der Pflegeversicherung des Bundesgesundheitsministeriums die „Ampelzeit“ nicht überstanden.

Ausblick

Für das Jahr 2025 gehen wir nach aktuellem Stand davon aus, dass wir durch den zunehmenden, nicht vollständig kompensierbaren Kostendruck, besonders im Energiebereich, die Ergebnisse weiter belasten werden. Gleichzeitig fehlt die Refinanzierung für die weitere Digitalisierung. Die Risiken aus der aktuellen politischen Lage in Europa, ausgelöst durch den Angriffskrieg auf die Ukraine, sind weiterhin nicht absehbar. Wir haben die bereits vorliegenden Sachkostensteigerungen im Bereich Wasser, Energie und Brennstoffe teilweise in die Preise aufnehmen können. Unser Ziel für 2025 ist eine positive Umsatzrendite. Hierfür gleichen wir jedoch zeitnah alle Investitionsvorhaben hinsichtlich der Durchführbarkeit und der Auswirkung auf die Liquidität unserer Gesellschaft und der mit uns verbundenen Unternehmen mit der aktuellen Entwicklung zu den Auswirkungen der Pandemie ab.

> **„Wir prüfen jede Investition auf Liquidität & Nachhaltigkeit.“**

Aktuell verfolgen wir zwei Projekte:

1. Das Quartiershaus „Alte Kaplanei“ in Lindlar umfasst zwölf Wohnungen für das Wohnen mit Service sowie einen Stützpunkt für unsere Angebote im Bereich der ambulanten und physiotherapeutischen Versorgung.

2. Die Schaffung von weiteren 45 Einzelzimmern in Erfurt für die Umsetzung der „100 % - Einzelzimmerquote“

Für beide Projekte laufen aktuell die Abstimmungen mit den Banken.

NORBERT FRANGENBERG
Geschäftsführer (Vorsitzender)

WERNER HEINZEN
Geschäftsführer (Bereich Finanzen)

PETER PAUL SCHUMACHER
Geschäftsführer (Bereich Personal)

KATHRIN KÜRTEN
Prokuristin

ALEXANDER STÖCKER
Prokurist

02

Personal & Unter-nehmens-kultur

2.1

Gemeinsam in die Zukunft

Die Seniorendienste der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH

Das vergangene Jahr war für uns von bedeutenden Veränderungen geprägt. Durch die Verschmelzung einzelner Gesellschaften zu den Seniorendiensten der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH haben wir nicht nur unsere Kräfte gebündelt, sondern auch eine klare, einheitliche Identität geschaffen.

Ein sichtbares Zeichen dieses Wandels ist unser neues Logo und Corporate Identity (CI). Alle Standorte verwenden dasselbe Logo. Die Farbwelt wurde ganz auf Grün umgestellt – als Symbol für Wachstum und Nachhaltigkeit, als auch aus Gründen der Barrierefreiheit.

Moderner Online-Auftritt – Schritt für Schritt

Ein wichtiger Meilenstein in diesem Transformationsprozess ist unser Internetauftritt. In einem schrittweisen Ansatz haben wir begonnen, unsere Website neu zu gestalten. Den Anfang machte im letzten Jahr die Karriereseite, die bereits live ist. Hier setzen wir auf eine übersichtliche Struktur und suchmaschinenoptimierte Stellenausschreibungen, um potenzielle Bewerber und Bewerberinnen gezielt anzusprechen. Zudem legen wir das Augenmerk auf Fotos mit eigenen Mitarbeitenden. Um aktuelles Material zu erhalten, gab es an allen vier Standorten ein professionelles Shooting mit einem Fotografen.

In den kommenden Wochen folgen weitere Anpassungen an unserem Internetauftritt. In vier, im vergangenen Jahr gesammelten Karriere-Storys, bieten Mitarbeitende aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Zentren authentische Einblicke in unsere Zentren und ihre Arbeit. Die Karrierewege unserer Mitarbeitenden sind ein eindrucksvolles Zeugnis für die Entwicklungsmöglichkeiten in unseren Einrichtungen. Die Karriere-Storys zeigen, mit wie viel Engagement, Leidenschaft und Fachkompetenz unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren beruflichen Weg gestalten.

Gemeinsam mit unserer Werbeagentur bereiten wir eine Azubi-Kampagne vor, um motivierte Talente für eine Ausbildung bei uns zu begeistern. Weiterhin liegt hier eine große Herausforderung im Bereich der Pflege. Im Auftaktworkshop haben wir festgestellt, dass es wichtig ist, den Kontakt zu (Schüler-) Praktikantinnen und Praktikanten zu halten.

Wertschätzung und Benefits für Mitarbeitende

Neben der Gewinnung neuer Mitarbeitender ist es uns ebenso wichtig, unsere bestehenden Teams bestmöglich zu unterstützen. Daher überlegen wir kontinuierlich, welche zusätzlichen Angebote und Benefits wir schaffen können, um unsere Mitarbeitenden im Unternehmen zu binden.

> **Wir investieren nicht nur in neue Mitarbeitende – sondern auch in die, die bleiben.“**

Im Jahr 2024 haben wir einen Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn abgeschlossen. Unserem großen Team von derzeit 60 Auszubildenen bieten wir einen Zuschuss zum Deutschlandticket, um ihnen eine vergünstigte und flexible Mobilität zu ermöglichen. Derzeit nehmen 12 der Auszubildenen das Angebot wahr. Bereits seit 2023 haben Mitarbeitende die Möglichkeit über ein Lebensarbeitszeitkonto Teile ihres Gehaltes oder andere Vergütungsbestandteile einzuzahlen, um dann später beispielsweise eine längere bezahlte Auszeit zu nehmen oder früher in Rente zu gehen. Momentan nutzen 10 Mitarbeitende trägerweit diesen Benefit. Die Zahl ist sicherlich ausbaufähig.

Seit einigen Jahren können Mitarbeitende ein E-Bike für den privaten Gebrauch leasen. Das Angebot wird über alle Standorte hinweg gerne genutzt. Im Jahr 2025 werden wir den Anbieter wechseln. JobRad bietet ein kundenfreundlicheres Angebot durch ein eigenes Infoportal. Alle bestehenden Verträge laufen wie gewohnt weiter. Das Einkaufsportal mit den Mitarbeiterangeboten von Corporate Benefits wurde mit unserem neuen Logo sowie der neuen Farbgebung angepasst und noch einmal beworben. Mittlerweile sind rund 20% unserer Mitarbeitenden registriert und nutzen die Einkaufsvorteile regelmäßig.

Aktuell ist die Einführung einer Mitarbeitenden-App im Gespräch, um Wertschätzung und Anerkennung für erbrachte Leistungen leichter zugänglich zu machen. Zudem nehmen wir seit Ende 2024 an dem Projekt „RessourceE“ der Uni-Bremen teil. Durch unsere Teilnahme an diesem Projekt führen wir zu Beginn des Jahres 2025 und auch in den nächsten 2 bis 3 Jahren eine Mitarbeitendenbefragung durch, die eine Gefährdungsbeurteilung nach §5 Arbeitsschutzgesetz ersetzt. Im Anschluss erhalten wir jeweils eine professionelle Zusammenfassung der Ergebnisse, aufgegliedert nach Standorten sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen.

„Wir wollen ein Umfeld schaffen, das motiviert – und Fachkräfte langfristig hält.“

Mit all diesen Maßnahmen möchten wir unsere Seniorendienste als attraktiven, modernen und zukunftsorientierten Arbeitgeber weiterentwickeln. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Fachkräfte anzieht und bestehende Mitarbeitende langfristig motiviert und bindet.

Kathrin Kürten
Prokuristin

Karriereseite – neu aufgebaut

- **SEO-optimierte Stellenausschreibungen**
- **Fotos von echten Mitarbeitenden**
- **Struktur komplett überarbeitet**
- **Bildwelt aus Fotoshootings an allen 4 Standorten**

2.2

Wir wollen nicht weniger leisten – nur anders!

Eine Generation im Wandel: Warum die Gen Z mehr als nur einen Job sucht.

„Die sind doch heutzutage gar nicht mehr belastbar. Sind zu faul zum Arbeiten und stellen dann noch Forderungen." Solche Vorurteile begegnen mir immer wieder, sei es im privaten Umfeld oder im Arbeitskontext. Und über wen wird hier gesprochen? Richtig, über die Generation Z. Doch diese Wahrnehmung basiert oft auf Stereotypen, die der Realität nicht gerecht werden. Häufig wird diese Generation als anspruchsvoll oder wenig resilient dargestellt, ohne zu berücksichtigen, dass es große individuelle Unterschiede gibt. Nicht alle in der Generation Z entsprechen diesen Klischees, und pauschale Urteile werden der Vielfalt innerhalb dieser Gruppe nicht gerecht.

Als 24-jährige Werkstudentin im Personalbereich und selbst Teil dieser Generation sehe ich jedoch eine ganz andere Realität: Wir wollen arbeiten – und das sogar gerne. Aber wir stellen auch Ansprüche, die vielen älteren Generationen fremd erscheinen mögen. Für uns geht es nicht darum, weniger zu leisten, sondern anders zu arbeiten.

Tatsächlich haben junge Menschen von heute mit anderen Herausforderungen zu kämpfen als frühere Generationen – sei es durch die ständige Erreichbarkeit oder den Druck durch soziale Medien. Diese Zuschreibungen und Stereotype führen zu einer ungerechten Verallgemeinerung und verhindern ein echtes Verständnis für die Bedürfnisse und Motivationen der Generation Z.

Unsere Erwartungen an die Arbeitswelt sind klar und deutlich: Wir wollen klare Strukturen, eine geregelte Work-Life-Balance und vor allem sinnstiftende Tätigkeiten. Laut einer Umfrage, die meine Kommilitonen und ich im Rahmen eines Projektes mit dem Titel „Generation Z und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber" an der TH Köln durchgeführt haben, wünschen sich mehr als 78 % der Befragten eine klare Trennung zwischen Berufs- und Privatleben. Eine klare Trennung bedeutet feste Arbeitszeiten und getrennte Arbeitsbereiche, was im Homeoffice oft herausfordernd ist. Daher bevorzugen viele hybride Modelle, die Homeoffice und Präsenzzeiten im Büro verbinden. Auch lehnten knapp 58 % die ständige Erreichbarkeit für Vorgesetzte nach Feierabend ab. Diese Zahlen sind ein deutliches Zeichen dafür, dass wir uns nicht nur von den Arbeitsgewohnheiten älterer Generationen abgrenzen, sondern auch neue Maßstäbe setzen.

> **Unsere Erwartungen an die Arbeitswelt sind klar und deutlich: Wir wollen klare Strukturen, eine geregelte Work-Life-Balance und vor allem sinnstiftende Tätigkeiten.“**

Für mich persönlich ist es entscheidend, dass meine Arbeit nicht nur Aufgaben abarbeitet, sondern einen echten Mehrwert für die Gesellschaft bietet. Gerade im Bereich der Altenpflege sehe ich, wie wichtig es ist, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die die Bedürfnisse aller Generationen berücksichtigt. Gleichzeitig ist mir bewusst, dass Vorurteile gegenüber meiner Generation oft daher rühren, dass man uns nicht richtig versteht. Es stimmt, dass wir nicht bereit sind, uns selbst für den Job aufzuopfern – aber genau darin liegt unsere Stärke. Die Zahlen für psychische Erkrankungen steigen weiter an, und mit durchschnittlich 22,4 Tagen Krankmeldung pro Jahr ist es wenig überraschend, dass die Krankheitstage zunehmen. Die Kultur des „Kaputtarbeitens“ führt zu einer immer schlechter werdenden Work-Life-Balance und belastet die Gesundheit der Beschäftigten, was langfristig nicht tragbar ist.

Unternehmen, die erfolgreich bleiben wollen, müssen sich auf die Veränderungen der Arbeitswelt einstellen. Das bedeutet nicht, dass bewährte Strukturen schlecht sind, sondern dass eine Brücke zwischen den Generationen geschlagen werden muss. Die Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer leisten in diesem Bereich meiner Meinung nach bereits einen wichtigen Beitrag und setzen sich aktiv dafür ein, Veränderungen vorzunehmen – zum Beispiel durch die Planung einer Azubi-Kampagne. Für uns als Generation Z sind Aspekte wie moderne Arbeitsmittel, transparente Kommunikation, eine angepasste Feedbackkultur und Weiterbildungsmöglichkeiten keine „Extras“, sondern Voraussetzungen. Angesichts der Tatsache, dass immer weniger junge Menschen eine Ausbildung in Betracht ziehen, ist es umso wichtiger, auch in diesen Bereichen Veränderungen vorzunehmen, um sie für die Zukunft zu gewinnen.

Die Generation Z ist nicht faul oder überfordert – wir haben einfach andere Prioritäten, die, wenn man sie ernst nimmt, nicht nur uns, sondern die gesamte Arbeitswelt voranbringen können.

Merle Vogt
Werksstudentin im Bereich Personal

Warum wir anders ticken

„Wir arbeiten gerne – aber wir hinterfragen alte Strukturen.“ Social Media, ständige Erreichbarkeit und psychischer Druck: Die Herausforderungen für junge Menschen heute sind andere als früher. Deshalb brauchen wir neue Antworten in der Arbeitswelt.

03

Zukunfts-sicherung

3.1

Nachhaltigkeits-bericht 2024

4 Standorte – 1 Verantwortung

Pflege, Service-Wohnen & Physiotherapie mit ökologischem und sozialem Anspruch

Als Träger von vier Seniorenhilfeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen und Thüringen setzen wir uns aktiv für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Pflege ein. Unser Angebot umfasst nicht nur die stationäre Langzeitpflege, sondern auch die ambulante Versorgung in der eigenen Häuslichkeit sowie Wohnen mit Service. Darüber hinaus bieten wir ein umfassendes Leistungsangebot durch unsere eigenen Physiotherapien und Podologien.

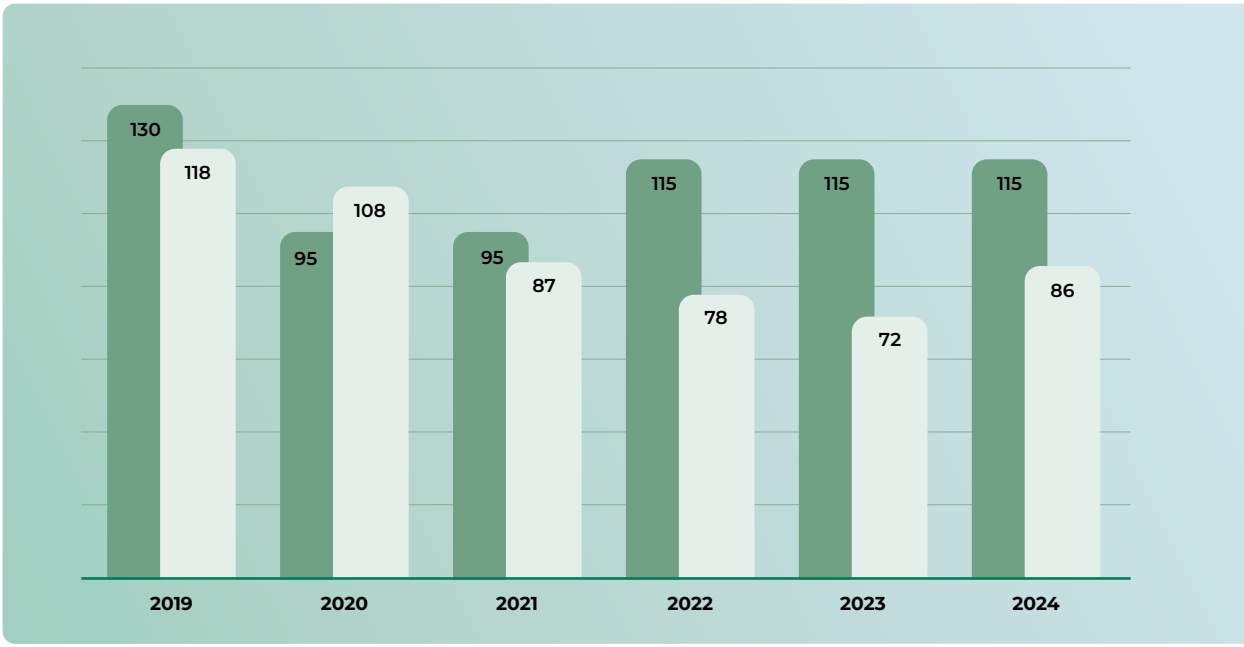
„Unsere Flotte fährt seit Jahren unter EU-Grenzwert – und wird stetig grüner."

Durch gezielte Maßnahmen streben wir an, nicht nur Kosten zu reduzieren und die Lebensqualität der uns anvertrauten Menschen zu verbessern, sondern auch Ressourcen zu schonen. Ein zentraler Aspekt unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist daher die Umstellung unserer Dienstwagenflotte auf Hybrid- und Vollelektrofahrzeuge. Damit tragen wir zur Reduzierung von CO_2-Emissionen bei und fördern umweltfreundliche Mobilität in unserem Unternehmen. Auch im Jahr 2024 sind wir unter den EU-Vorgaben des CO_2 Ausstoßes pro gefahrene Kilometer geblieben. Für das Jahr 2025 sinkt der Grenzwert der EU auf 93,6 Gramm pro gefahrene Kilometer. Auch hier liegen wir darunter.

Dienstwagenberechtigte Mitarbeitende haben die Wahl zwischen einem Hybrid- oder Vollelektrofahrzeug und einer BahnCard 100.

Um unsere Energieeffizienz weiter zu steigern, lassen wir uns nach der DIN ISO 50001 zertifizieren. Dafür müssen wir unseren Energieverbrauch systematisch erfassen, Einsparpotenziale identifizieren und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung umsetzen. Das Verfahren dauert an und baut auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Das Projektteam setzt sich aus eigenen Mitarbeitenden unterschiedlicher Arbeitsbereiche zusammen. Weiterhin beschäftigen wir uns mit dem Thema erneuerbarer Energien, insbesondere mit Solaranlagen. Wir können die nötigen Dachflächen vorhalten und die Energie in unseren Einrichtungen nutzen. Die aktuelle Rechtslage hält einige Stolpersteine bereit, die zunächst behoben werden müssen. Zeitgleich prüfen wir die Verpachtung unserer Dachflächen an externe Firmen. Über das Gesamtunternehmen hinweg setzen wir auf digitalisierte Prozesse und Dokumentationen, um Arbeitszeit und Arbeitsmittel zu schonen. In vielen Bereichen kommen wir bereits papierlos zurecht. An allen Standorten sind die Essensausgaben optimiert, bis hin zur portionsgenauen Planung, so dass weniger Essensreste entsorgt werden müssen.

Gramm CO_2 pro gefahrene Km



Ein Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Förderung sozialer Nachhaltigkeit. Wir setzen unser Tarifwerk zu 100 % um. In einer Zeit, in der die Herausforderungen des demografischen Wandels und der Ressourcenknappheit zunehmen, ist es unerlässlich, dass wir in unseren Einrichtungen nachhaltige Praktiken implementieren, um Mitarbeitende zu binden. Dies stärkt nicht nur die Bindung und Loyalität in unseren Einrichtungen, sondern verbessert auch die Qualität der Pflege, die unseren Bewohnerinnen und Bewohnern zugutekommt.

„Wertschätzung ist gelebte Nachhaltigkeit.“

Im laufenden Jahr 2025 möchten wir uns mit der Einführung eines innovativen Wertschätzungstool beschäftigen, mit dem wir unsere Anerkennung und Wertschätzung für erbrachte Leistungen entgegenbringen können. Zudem legen wir großen Wert in den Aufbau und die Ausbildung unseres Personals durch gezielte Fort- und Weiterbildung. Dies fördert die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden.

ZUSAMMENGEFASST

Fokus auf Menschen

- ☑ **100 % Tarifbindung**
- ☑ **Neue Wertschätzungs-Tools in Planung**
- ☑ **Fortbildungen stärken Zufriedenheit & Bindung**

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Handeln in der Altenhilfe nicht nur eine Verantwortung, sondern auch eine Chance ist. Zudem unterstützt es uns dabei, langfristig wirtschaftlich stabil zu bleiben und auch in Zukunft Dienstleistungen in der bekannten Qualität anbieten zu können.

Kathrin Kürten
Prokuristin

3.2

Fuhrpark-entwicklung 2024

Kosten, Effizienz und Ausblick

Im abgelaufenen Jahr 2024 konnten wir erneut eine starke Gesamtkostensteigerung für den Fuhrpark beobachten. Die Kostensteigerungen werden im Nachfolgenden erläutert. Im Jahr 2024 sind erneut die laufenden Kosten für Wartungen und Inspektionen stark angestiegen. Zukünftig wirken wir diesen Kostensteigerungen mit dem Abschluss von Fullservice-Leasing-Verträgen entgegen. Diese versprechen eine kalkulierbare Wartung ohne unerwartete Kostensteigerungen.

Ein weiterer Kostentreiber waren vermehrte Schäden an Fahrzeugen und somit anschließend ebenfalls gestiegene Versicherungskosten. Auf Grund der hohen Schadensquote sind die Versicherungsprämien für die Kfz-Versicherung im Durchschnitt um ca. 25 % gestiegen.

Durch die vermehrte Anschaffung elektrifizierter Fahrzeuge konnten wir trotz gestiegener Fahrleistung einen Rückgang des Durchschnittsverbrauchs bei den neuen Fahrzeugen beobachten. Die weitere Elektrifizierung des Fuhrparks wird auch im Jahr 2025 weiter vorangetrieben. Hier erwarten wir in Zukunft eine deutliche Verbesserung bei den durchschnittlichen Verbräuchen an Kraftstoffen.

Im Jahr 2024 haben wir einen großen Fokus auf die Kostenoptimierung und Effizienz der neu angeschafften Fahrzeuge gelegt und zum Teil auch nicht mehr benötigte Fahrzeuge ersatzlos gestrichen.

Folierte Fahrzeuge erhalten bei Neuanschaffung ab 2025 ein neues Design auf Basis des neuen Corporate Designs.

Nachfolgend haben wir Kennzahlen für das Jahr 2024 (Stand 31.12.2024) zusammengestellt.

Jan Frangenberg
Fuhrpark-Management | Koordinator EDV

	2023	2024	Veränderung in %
Gefahrene Kilometer	473.785 km	620.605 km	+31 %
Kraftstoff in Liter	24.592 l	35.508 l	+44 %
CO2-Ausstoß in Kilogramm	47.109 kg	58.207 kg	+24 %
Ø Verbrauch in Liter/100 km	5,2 l	5,7 l	+10 %
Gesamtkosten Kraftstoff	48.245 €	69.080 €	+43 %

Fuhrpark auf einen Blick

Wartungskosten gestiegen
⟶ **Lösung: Fullservice-Leasing ab 2025**

Versicherungen +25 %
⟶ **Ursache: hohe Schadensquote**

Mehr E-Fahrzeuge
⟶ **Verbrauch sinkt trotz höherer Fahrleistung**

Fuhrpark gestrafft
⟶ **unnötige Fahrzeuge abgeschafft**

Neues Fahrzeugdesign ab 2025
⟶ **mit neuem CI & Logo**

04

Digitalisierung & IT-Infrastruktur

4.1

IT-Infrastruktur im Wandel

Fortschrittsbericht 2024

IT auf einen Blick

- **IT-Sicherheit im Fokus:** neue Firewalls & Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) eingeführt
- **Ausfallschutz gestärkt:** redundante Server & neue Backups
- **Systembereinigung umgesetzt:** veraltete Tools abgeschaltet, Software vereinheitlicht
- **Effizientere Supportstruktur:** Anzahl der Tickets beim externen IT-Dienstleister CODA sank von 620 (2023) auf 523 (2024)
- **Bearbeitungszeit gestiegen:** +100 Stunden → komplexere Themen

Das Jahr 2024 war für die IT-Abteilung der DOAZ ein Jahr der Weiterentwicklung. Unsere Schwerpunkte lagen insbesondere auf der IT-Sicherheit, der Ausfallsicherheit sowie der Bereinigung und Optimierung der bestehenden IT-Infrastruktur. In diesem Bericht werden die wichtigsten Meilensteine und Erfolge zusammengefasst.

IT-Sicherheit

Die IT-Sicherheit hatte in diesem Jahr höchste Priorität. Im Rahmen unserer Sicherheitsstrategie wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Erweiterung der Firewall- und Intrusion-Detection-Systeme**
  Die bestehende Firewall-Infrastruktur wurde modernisiert und mit neuen Funktionen zur Angriffserkennung ausgestattet.
- **Mehrstufige Authentifizierung**
  Die Implementierung von Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) wurde abgeschlossen, um den unbefugten Zugriff auf kritische Systeme zu verhindern.

Ausfallsicherheit

Um die Verfügbarkeit und Stabilität unserer Systeme sicherzustellen, wurden folgende Verbesserungen vorgenommen:

- **Redundante Systeme und Backup-Lösungen**
  Kritische Systeme wurden mit redundanten Servern ausgestattet, um im Falle eines Ausfalls einen reibungslosen Betrieb zu gewährleisten.

Bereinigung und Optimierung der Infrastruktur

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung wurden verschiedene Maßnahmen zur Bereinigung und Effizienzsteigerung der IT-Infrastruktur durchgeführt:

- **Abschaltung veralteter Systeme**
  Nicht mehr genutzte oder unsichere Systeme wurden konsequent entfernt.
- **Vereinheitlichung der Softwarelandschaft**
  Mehrere parallele Softwarelösungen wurden konsolidiert, um Wartungsaufwände zu reduzieren.

Erweiterung des Teams

Anfang des Jahres wurde das Team der IT durch einen weiteren Mitarbeiter verstärkt, der die Rolle des First-Level-Supports in der Einrichtung DOW sowie die Projektleitung der TOM-Software übernahm.

Entwicklung des Supports

Im Jahr 2024 konnten wir erneut einen Rückgang der Tickets bei unserem Dienstleister CODA von 620 Tickets im Jahr 2023 auf 523 Tickets im Jahr 2024 verzeichnen. Im Vergleich zu den Tickets ist allerdings die aufgewendete Zeit von 463,75 Stunden in 2023 auf 570,75 Stunden in 2024 deutlich gestiegen. Dies ist zurückzuführen auf die deutlich zeitaufwendigeren Projekte wie IT-Sicherheit, Ausfallsicherheit und Optimierung der Infrastruktur.

Fazit und Ausblick

Das Jahr 2024 war geprägt von intensiven Sicherheits- und Optimierungsmaßnahmen, die dazu beigetragen haben, unsere IT-Landschaft sicherer und leistungsfähiger zu machen. Auch im Jahr 2025 werden wir weiterhin an der Verbesserung der IT-Sicherheit, der Stabilität und der Effizienz unserer Systeme arbeiten, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden.

Jan Frangenberg
Fuhrpark Management | Koordinator EDV

„2024 war das Jahr der Sicherheit – unsere Systeme sind heute stabiler, sicherer und widerstandsfähiger als je zuvor.“

4.2

Implementierung der T.O.M. Instandhaltungs-software 2024

Die T.O.M. Instandhaltungssoftware ist eine leistungsstarke Lösung für das Management und die Optimierung von Wartungs- und Instandhaltungsprozessen in Unternehmen. Sie richtet sich vor allem an Unternehmen, die auf effiziente Wartung angewiesen sind, um den Betrieb von Maschinen und Anlagen zu gewährleisten und Ausfallzeiten zu minimieren.

„2024 haben wir den Grundstein gelegt – ab 2025 geht T.O.M. live in den Betrieb.“

Im Jahr 2024 lag der Fokus unseres Unternehmens auf der sorgfältigen Implementierung und Vorbereitung der T.O.M. Instandhaltungssoftware. In diesem Jahr haben wir die notwendigen Daten und Prozesse in das System eingegeben, um einen reibungslosen Start der Anwendung im Jahr 2025 zu gewährleisten. Anfang dieses Jahres wird das Meldeportal von T.O.M. offiziell in Betrieb genommen, um die Effizienz unserer Instandhaltungsprozesse weiter zu steigern.

Zielsetzung der Nutzung von T.O.M.

Die Implementierung der T.O.M. Software hatte mehrere Ziele. Zum einen die Datenvorbereitung und -eingabe, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen zu Maschinen, der EDV-Hardware und Wartungsplänen korrekt in das System integriert werden. Zum anderen war ein zentraler Bestandteil der Implementierung die Vorbereitung des Meldeportals.

Fortschritte im Jahr 2024

Im Jahr 2024 wurden die folgenden Schritte zur Implementierung von T.O.M. erfolgreich abgeschlossen. Alle Maschinen, EDV-Hardware, Wartungspläne und relevanten Daten wurden in das System eingegeben, was eine solide Grundlage für die Nutzung der Software im Jahr 2025 schafft. Außerdem wurden diverse Testläufe und Simulationen durchgeführt, um die Funktionsweise der Software zu überprüfen und eventuelle Anpassungen vorzunehmen.

> **„Das Meldeportal bringt Effizienz auf Knopfdruck – direkt aufs Smartphone.“**

Vorbereitung auf den Start des Meldeportals

Ab 2025 wird das Meldeportal von T.O.M. aktiviert. Dieser Schritt markiert den Beginn der praktischen

Nutzung der Software für den gesamten technischen Dienst in unseren vier Einrichtungen. Dieser wird mit Smartphones ausgestattet, um Meldungen direkt auf das Smartphone zu erhalten. Dadurch werden die Produktivität und Effizienz der Mitarbeitenden gesteigert. Das Meldeportal wird es dem Technischen Dienst ermöglichen, Störungen direkt im System melden und verfolgen zu können. Des Weiteren können alle durchgeführten Wartungsarbeiten erfasst und dokumentiert werden. Das Meldeportal ermöglicht eine schnelle Kommunikation und Aktualisierung des Status von Wartungs- und Reparaturaufträgen.

Herausforderungen & Lösungen

Die Implementierung im Jahr 2024 brachte einige Herausforderungen mit sich, die jedoch erfolgreich gemeistert wurden. Die Eingabe und Migration von Daten war zeitaufwendig, da sichergestellt sein musste, dass alle Informationen korrekt und vollständig ins System übertragen wurden. Dies wurde durch regelmäßige Checks und eine enge Zusammenarbeit mit dem T.O.M.-Support-Team optimiert.

Ausblick auf 2025

Mit dem offiziellen Start des Meldeportals beginnt die praktische Anwendung der T.O.M. Software. Die nächsten Schritte beinhalten die vollständige Inbetriebnahme des Meldeportals und die Optimierung der Wartungsplanung.

Fazit

Das Jahr 2024 war entscheidend für die erfolgreiche Implementierung der T.O.M. Instandhaltungssoftware. Durch die sorgfältige Eingabe von Daten, die Integration unserer bestehenden Systeme und die Vorbereitung auf den Start des Meldeportals haben wir eine solide Grundlage für die Nutzung im Jahr 2025 geschaffen. Wir sind zuversichtlich, dass der Start des Meldeportals einen wichtigen Meilenstein in der Optimierung unserer Instandhaltungsprozesse darstellen wird.

Marvin Schramm
EDV Support

T.O.M. 2024 – auf einen Blick

System vorbereitet

- ☑ Maschinen, Hardware & Wartungspläne vollständig im System
- ☑ Testläufe & Simulationen abgeschlossen

Start des Meldeportals 2025

- ☑ Technischer Dienst erhält Störmeldungen direkt aufs Handy
- ☑ Wartungen können live dokumentiert & verfolgt werden

Ziel erreicht

- ☑ Weniger Ausfälle, bessere Planbarkeit, effizientere Abläufe

Herausforderung gemeistert

- ☑ Datenmigration war aufwendig, aber erfolgreich
- ☑ Enge Abstimmung mit T.O.M.-Support sorgte für stabile Basis

4.3

Einführung der Pflege-Software SENSO

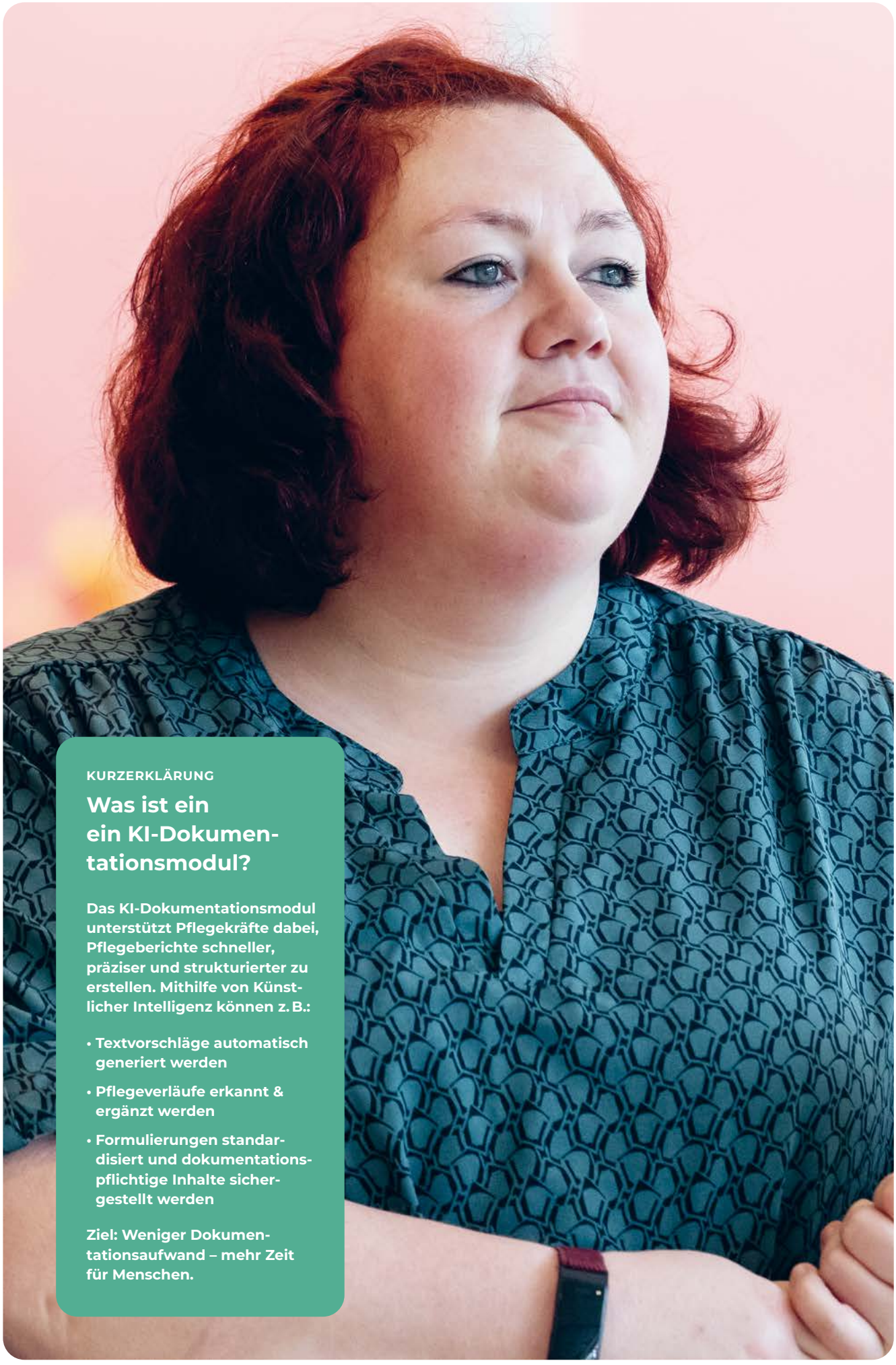
Im Jahr 2024 wurde die Einführung einer neuen Multifunktionssoftware vorbereitet, um betriebliche Prozesse effizienter zu gestalten, die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen zu verbessern und eine moderne, digitale Arbeitsumgebung zu schaffen. Vier bislang getrennte Programme für ambulante Pflege, stationäre Pflege, Leistungsabrechnung und Zeiterfassung sollen durch die neue Software ersetzt und in einem System zusammengeführt werden. Dieser Bericht fasst die Auswahl des Programms, die technische Vorbereitung und den Status der Implementierung zusammen. Die eigentliche Umsetzung ist für das Jahr 2025 geplant.

Auswahl der Software

Bedarfsanalyse und Anforderungskatalog

Mitte des Jahres 2023 wurde eine umfassende Bedarfsanalyse durchgeführt. Dabei wurden die Anforderungen der verschiedenen Abteilungen ermittelt, bestehende Schwachstellen in den aktuellen Systemen analysiert und klare Zielvorgaben für die neue Software definiert. Wichtige Kriterien bei der Auswahl waren:

- **Benutzerfreundlichkeit**
  Intuitive Bedienbarkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde gewünscht.
- **Abdeckung von vier verschiedenen Programmen**
  Vier aktuell bestehende Programme sollten abgelöst und in einer Anwendung zusammengeführt werden.
- **Integration**
  Die Kompatibilität mit bestehenden Systemen und Schnittstellen sollte möglich sein.
- **Skalierbarkeit**
  Die Anpassungsfähigkeit an zukünftige Anforderungen sollte gegeben sein.
- **Sicherheit**
  Datenschutzkonforme Verarbeitung und Schutz sensibler Daten sollte gewährleistet sein.
- **Service**
  Support und Weiterentwicklung sollten abgedeckt sein.
- **Mittelfristigkeit**
  Das Programm sollte mittelfristig ohne absehbares Laufzeitende und mit fortlaufendem Support verfügbar sein.
- **Finanzierbarkeit**
  Die Einmalkosten sollten sich an einem gesteckten Rahmen orientieren. Die Wartungskosten sollten im Vergleich zur bisherigen Software möglichst nicht steigen.
- **Mehrwert**
  Ein Mehrwert zu den bisherigen Softwarelösungen sollte erkennbar sein.



KURZERKLÄRUNG

Was ist ein ein KI-Dokumentationsmodul?

Das KI-Dokumentationsmodul unterstützt Pflegekräfte dabei, Pflegeberichte schneller, präziser und strukturierter zu erstellen. Mithilfe von Künstlicher Intelligenz können z. B.:

- **Textvorschläge automatisch generiert werden**
- **Pflegeverläufe erkannt & ergänzt werden**
- **Formulierungen standardisiert und dokumentationspflichtige Inhalte sichergestellt werden**

Ziel: Weniger Dokumentationsaufwand – mehr Zeit für Menschen.

> **„2025 starten wir digital durch – effizient, mobil und zukunftsfähig.“**

Softwareauswahl und Entscheidungsfindung
Nach einer Marktanalyse wurden drei Softwarelösungen in die engere Auswahl genommen. Der Bedarf wurde bei allen Produkten erfragt. Danach wurden Angebote für eine Umsetzung mit anschließendem Wartungsvertrag eingeholt. Entscheidende Faktoren für die finale Auswahl waren:

- **Kosteneffizienz**
  im Vergleich zu den Alternativen
- **Flexibilität der Software**
  zur Anpassung an betriebliche Prozesse
- **Support & Schulungsangebote**
  des Anbieters
- **Langfristige Wartung und Updates**
  durch fehlendes Laufzeitende
- **Anbieterstandort**
  Deutschland
- **Zusatzanbindungen**
  mit KI-Dokumentationsmodul

Nach sorgfältiger Prüfung wurde in Q3 2024 die Entscheidung für eine spezifische Multifunktionssoftware getroffen. Der Vertrag wurde unterzeichnet, und die Vorbereitungen mit unserer IT-Firma CODA für die technische Implementierung begannen.

Technische Vorbereitung (2024)

Infrastruktur und Systemanpassungen
Vor der eigentlichen Implementierung im Jahr 2025 wurden in Q4 2024 technische Vorbereitungen mit der Firma Coda getroffen:

- **Hardware- und Betriebssystemanalyse**
  Überprüfung der IT-Infrastruktur
- **Server-Integration**
  Einrichtung der erforderlichen IT-Infrastruktur
- **Installation**
  Installation der Programmbestandteile

Geplant für 2025:

- **Schnittstellenprogrammierung**
  Anpassung der Software an bestehende Systeme
- **Datenmigration**
  Planung der Übertragung bestehender Daten in das neue System
- **Testumgebung**
  Aufbau einer Testinstanz zur Erprobung und Fehleranalyse

Schulungskonzept und Change-Management
Parallel zur technischen Vorbereitung wurde mit der Develop Group (Programm Senso) ein umfassendes Schulungskonzept entwickelt. Um die Akzeptanz der neuen Software zu erhöhen, wurden folgende Maßnahmen geplant:

- **Videoaufzeichnungen**
  von Schulungen
- **Workshops**
  für verschiedene Nutzergruppen
- **Kommunikation über interne Kanäle**
  um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig einzubinden

Fazit und Ausblick auf 2025

Das Jahr 2024 stand ganz im Zeichen der sorgfältigen Auswahl und Vorbereitung der neuen Multifunktionssoftware. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen IT, Fachabteilungen und externen Anbietern konnte eine fundierte Grundlage für die Einführung geschaffen werden.

Nächste Schritte für 2025:

- **Schrittweiser Rollout**
  in allen Fachbereichen und Abteilungen (Q2–Q3 2025)
- **Einführung von Smartphones**
  in ambulanten und stationären Pflegebereichen (Q3–Q4 2025)
- **Schulungen**
  und kontinuierliche Optimierung (Q3–Q4 2025)
- **Zusatz-KI-Modul**
  der Firma Dexter impementieren (Q4 2025 bis in 2026 hinein)

Mit diesen Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Software reibungslos eingeführt und optimal genutzt wird. Ziel ist es, bereits im Jahr 2025 eine möglichst vollständige Umstellung aller Programmbestandteile zu erzielen und langfristig messbare Effizienzsteigerungen zu erreichen.

Alexander Stöcker
Prokurist

05

Einblicke in unsere Einrichtungen

5.1

Deutschordens-Seniorenhaus Erfurt

ZUSAMMENGEFASST

Besondere Höhepunkte & Glaube im Alltag

- **Festakt Gründung der Subkomturei „Sachsen & Thüringen“**
- **Pontifikalamt mit dem verehrten Hochmeister Frank Bayard des Deutschen Ordens**
- **Besuch von Bischof Dr. Neymeyr**
- **Teilnahme am 103. Katholikentag inklusive Gebärdengottesdienst & Domplatzmesse**

Heute blicken wir auf das Jahr 2024 zurück. Wir blicken zurück auf ein Jahr mit Herausforderungen, wertvollen Begegnungen, ein Jahr voller schöner Momente, Austausch und Gemeinschaft.

Veranstaltungen

Im Jahr 2024 haben in unserem Haus zahlreiche Veranstaltungen stattgefunden, sowohl für unsere Bewohnerinnen und Bewohner als auch für unsere Mitarbeitenden. Gemeinsam erlebten wir fröhliche Momente bei unserem Frühlingsfest, Herbstfest und dem Sportfest für die Bewohnerinnen und Bewohner. Neben diesen Festen und Feiern bereicherten auch verschiedene Konzerte das Jahr in unserem Haus. Die musikalischen Veranstaltungen sorgten für viele schöne Momente und bleiben noch lange in Erinnerung. Die Adventszeit wurde durch unser Weihnachtsessen, das Adventskonzert und dem schönen Weihnachtsmarkt zu einer besonderen Vorweihnachtszeit. Aber auch an die Mitarbeitenden wurde gedacht. Beim Mitarbeitersommerfest stand das gesellige Miteinander im Mittelpunkt und bei der Teilnahme am RUN-Thüringer Unternehmenslauf war der Sportgeist unserer Mitarbeitenden gefragt. Mit zahlreichen Aktionen zum Jahresende haben wir uns bei den Mitarbeitenden für ihr Engagement und die wertvolle Arbeit im vergangenen Jahr bedankt. Besonders beliebt waren die kulinarischen Highlights, welche für besondere Mittagspausen sorgten.

All diese Veranstaltungen waren wertvolle Gelegenheiten für Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gemeinschaft zu erleben, den Alltag mit schönen Erlebnissen zu bereichern und die Verbundenheit mit unserem Haus weiter zu stärken.

Besondere Höhepunkte

Ein besonderer Höhepunkt im Jahr 2024 war das Pontifikalamt zur Gründung der Sukomturei „Sachsen und Thüringen“, welches am 13.04.2024 in unserer Elisabeth Kapelle stattfand. Viele Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch zahlreiche Mitarbeitende und Familiare konnten an diesem bedeutenden Moment teilhaben. In besonderer Weise durften wir uns über die Anwesenheit des verehrten Hochmeisters Frank Bayard sowie des Bischofs Dr. Ulrich Neymeyr aus Erfurt freuen. Ihre Teilnahme unterstrich die große Bedeutung dieser Gründung. Die Komturei „An Rhein und Ruhr“ hat die die Patenschaft übernommen für die neu gegründete Subkomturei „Sachsen und Thüringen“, wel-

che im Umfeld der Altenhilfeeinrichtungen der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer mit Sitz in Köln steht. Der gute Geist der Patronin des Deutschen Ordens, der Heiligen Elisabeth von Thüringen, soll in den Zentren in Erfurt und Jena gefestigt werden.

Herausforderungen

Neben den alltäglichen Dingen des Lebens standen wir im vergangenen Jahr auch vor Herausforderungen. Der geplante Jahresempfang für die Mitarbeitenden musste wegen jahreszeitlich bedingter Infektionen verschoben werden. Die große Faschingsfeier für unsere Bewohnerinnen und Bewohner konnte nicht stattfinden. Schwankende Belegungszahlen, die Erhöhungen der Energie- und Lebensmittelpreise, höhere Ausgaben für medizinische und pflegerische Materialien sowie die Zu- und Abwanderung von Mitarbeitenden sind nur Beispiele für die Herausforderungen, welche es zu meistern galt.

Investitionen

Auch im vergangenen Jahr wurden in unserem Haus verschiedene bauliche Maßnahmen umgesetzt. Es wurden Personaltoiletten saniert und modernisiert. Nicht mehr benötigte Sitzwannenbäder wurden in funktionale Medikamentenzimmer umgebaut und mit Medikamentenkühlschränken und notwendiger EDV ausgestattet. In einzelnen Bewohnerzimmern wurden Fußböden erneuert und somit ein schöneres Wohnumfeld geschaffen. Es mussten Wartungsarbeiten am Fettabscheider in der Küche erfolgen. Diese Maßnahme musste ganz besonders geplant werden, denn unsere Hauptküche konnte während des Wartungszeitraums nicht genutzt werden. Das Mittagessen für das gesamte Haus musste angeliefert werden, gespült wurde auf den Wohnbereichsküchen.

Im Oktober wurde der zweite Teil der Inflationsausgleichprämie ausgezahlt.

Kooperationen

Wertvolle Kooperationen mit Schulen und Arztpraxen konnten wir auch im Jahr 2024 aufrechterhalten. Im Bereich der Ausbildung arbeiten wir eng mit verschiedenen Partnern zusammen, um unseren Auszubildenden eine gute und praxisnahe Ausbildung zu ermöglichen. Diese Zusammenarbeit stärkt die Qualität unserer Ausbildung. Zudem konnte die Physiotherapie ihr Angebot ausweiten und anderen Pflegeeinrichtungen der Stadt zugänglich machen. Somit können nun auch Bewohnerinnen und Bewohner anderer Pflegeeinrichtungen von gezielten therapeutischen Maßnahmen profitieren, die zur Mobilität und Lebensqualität beitragen.

ZUSAMMENGEFASST

Herausforderungen, Investitionen & Kooperationen

- **Herausforderungen wie Fachkräftemangel und Preissteigerungen haben wir mit Engagement und Zusammenhalt erfolgreich gemeistert**
- **Investitionen in moderne Wohnqualität und Pflegestrukturen erfolgreich umgesetzt**
- **Kooperationen mit Schulen, Ärzten und Ausbildungsstätten weiter ausgebaut**

Ausbildung

Die Ausbildung hat im Jahr 2024 eine große und wichtige Rolle in unserm Haus gespielt. Vier Altenpflegehelfer:innen und fünf Pflegefachfrauen haben wir erfolgreich auf ihrem Weg zum Berufsabschluss begleitet.

Auch 2024 haben wir großen Wert auf die stetige Weiterbildung aller Mitarbeitenden gelegt.“

ZUSAMMENGEFASST

Ausbildung & Fachkräfte-sicherung

- **9 abgeschlossene Ausbildungen (Altenpflegehelfer:innen & Pflegefachfrauen)**
- **13 neue Auszubildende gestartet**
- **2 Weiterqualifizierungen (Praxisanleiterin & verantwortliche Pflegekraft)**
- **Enge Zusammenarbeit mit Schulen & Arztpraxen**

Unterstützt wurden sie dabei von unseren Praxisanleiterinnen, die mit Engagement, großem Fachwissen und Geduld unsere Auszubildenden angeleitet, ihnen wertvolle fachliche Inhalte vermittelt und sie bestens auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet haben. Es freut uns besonders, dass einige unserer Dienstgemeinschaft weiterhin treu bleiben.

Eine Mitarbeiterin hat im Jahr 2024 ihre Ausbildung zur Praxisanleiterin, eine weitere Mitarbeiterin ihre Ausbildung zur verantwortlichen Pflegefachkraft erfolgreich absolviert. Mit viel Engagement haben sie sich auf diese anspruchsvolle Aufgabe vorbereitet. Wir gratulieren recht herzlich und freuen uns, dass sie ihr Wissen und ihre Erfahrung weiterhin in unserm Haus einbringen.

Im Rahmen der Generalistik haben drei Auszubildende im Jahr 2024 ihre Ausbildung begonnen, zwei weitere Auszubildende haben sich dazu entschieden, ihre Ausbildung bei uns fortzusetzen. Die Möglichkeit, Auszubildenden einen Wechsel in unser Haus zu ermöglichen, zeigt, dass wir ein attraktiver Ausbildungsort sind, der ein unterstützendes und praxisnahes Lernumfeld bietet.

Acht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich dazu entschieden, ihre Ausbildung zum Altenpflegehelfer bei uns durchzuführen. Wir freuen uns, sie auf ihrem Weg begleiten zu dürfen. Auch in unserer Sozialstation wird seit September eine Mitarbeitende zur Pflegefachkraft ausgebildet. Neben der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte haben wir auch 2024 großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden gelegt. So haben unsere Mitarbeitenden an verschiedenen hausinternen und externen Fortbildungen teilgenommen, um ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Jubiläen und Ehrungen

Im Jahr 2024 blicken wir zurück, auf zahlreiche Dienstjubiläen. Mit der Würdigung dieser konnten wir Danke sagen für viele Jahre zuverlässiger Arbeit und Engagement. Alle Jubiläen sind ein Zeichen für die langjährige Verbundenheit der Mitarbeitenden mit unserem Haus.

Das Engagement unserer ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist unverzichtbar. Umso mehr freut es uns, dass ihr Einsatz zum Jahresende eine besondere Würdigung erfahren hat. Der Bürgermeister der Landeshauptstadt Erfurt ehrte zwei unserer Ehrenamtlichen für ihr unermüdliches Engagement. Diese Auszeichnung ist nicht nur eine Anerkennung, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung für die wichtige Rolle, die Ehrenamtliche in unserer Gemeinschaft spielen. Wir sind dankbar für ihren Einsatz und stolz, solch engagierte Menschen in unserem Haus zu haben.

Übergang und Zusammenarbeit auf Zentrumsleitungsebene

Im April durften wir unsere stellvertretende Zentrumsleitung, Christina Röder im Zentrumsleitungsteam begrüßen. Im Juli kam unsere neue Zentrumsleitung, Melanie Kirst hinzu. Gemeinsam, mit der bisherigen Zentrumsleitung Christine Sydow, bildeten sie bis zum Jahresende ein gutes Leitungsteam. Diese enge Zusammenarbeit hat eine Übergabe erleichtert und eine gute Basis für das Jahr 2025 geschaffen.

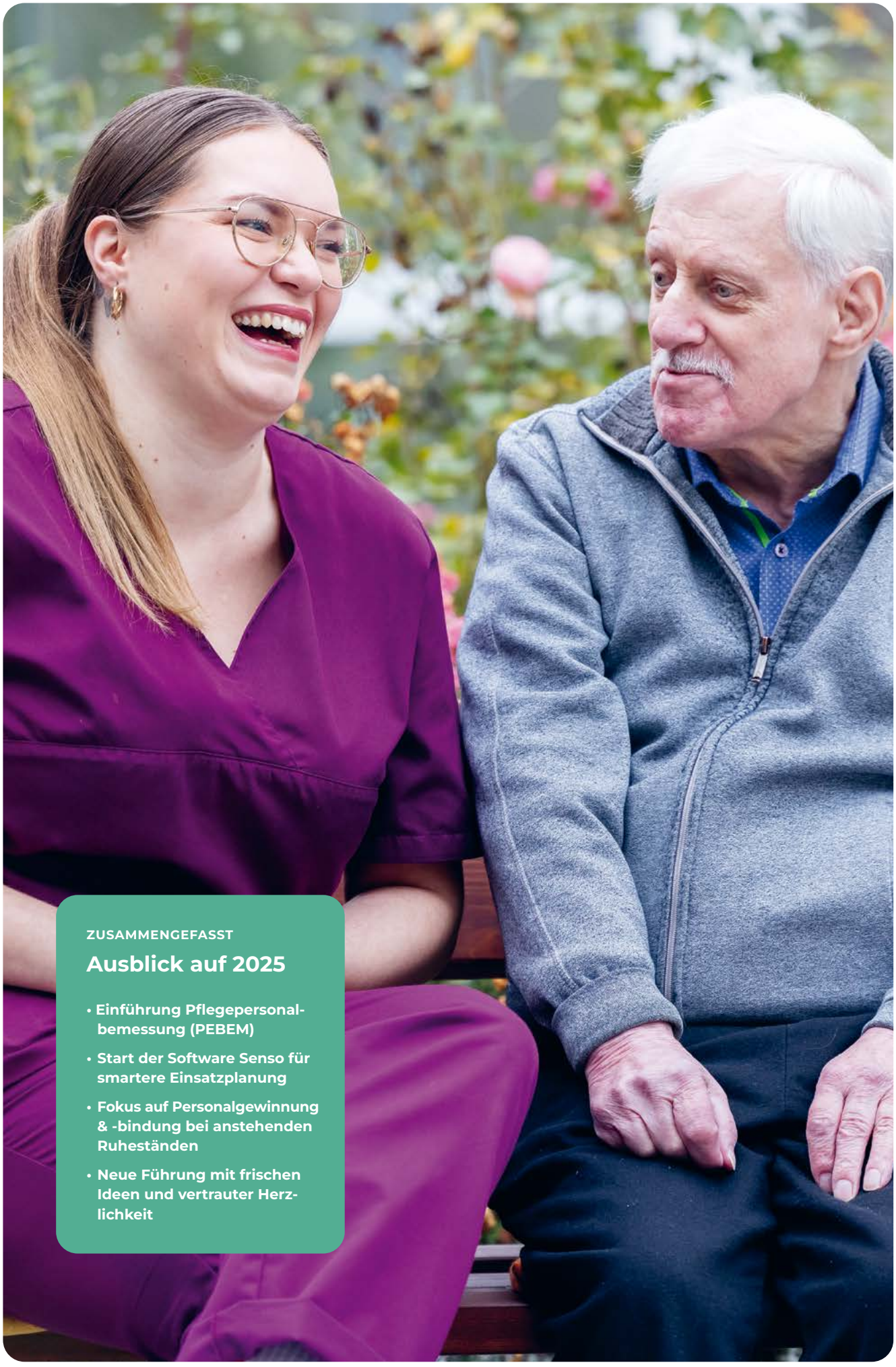
Abschiede

Leider mussten wir uns im vergangenen Jahr auch von mehreren geschätzten Mitarbeitenden verabschieden, die in den wohlverdienten Ruhestand gegangen sind. Jeder Abschied war mit Emotionen verbunden, denn mit ihnen gingen nicht nur Kolleginnen und Kollegen, sondern auch Menschen, die unser Haus über viele Jahre mit ihrem Wissen, ihrer Herzlichkeit und ihrem Engagement geprägt haben.

Den wohl schwierigsten Abschied hatten wir zum Jahresende. Es war der Abschied unserer langjährigen Zentrumsleitung, Christine Sydow. Mit ihrem Herz, ihrer Fachkompetenz und ihrer tiefen Verbundenheit zu unserem Haus hat sie das Leben im Deutschordens-Seniorenhaus über 45 Jahre hinweg maßgeblich geprägt. Sie war nicht nur Zentrumsleitung, sondern auch eine wertvolle Ansprechpartnerin, Wegbegleiterin und Vertrauensperson für Kolleginnen und Kollegen, für Mitarbeitende, Bewohnerinnen und Bewohner und Angehörige.

Ehrenamt wirkt – warum es so wichtig ist

Ehrenamtliche schenken Zeit, Aufmerksamkeit und Wärme – unersetzlich für die Gemeinschaft im Haus.



ZUSAMMENGEFASST

Ausblick auf 2025

- **Einführung Pflegepersonal-bemessung (PEBEM)**
- **Start der Software Senso für smartere Einsatzplanung**
- **Fokus auf Personalgewinnung & -bindung bei anstehenden Ruheständen**
- **Neue Führung mit frischen Ideen und vertrauter Herz-lichkeit**

Wir danken allen ehemaligen Mitarbeitenden von Herzen für ihre wertvolle Arbeit und ihren Einsatz für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Ihre Spuren bleiben in unseren Teams, in den Erinnerungen und in der Gemeinschaft. Für ihren neuen Lebensabschnitt wünschen wir Christine Sydow Gesundheit, Freude und viele schöne Momente – verbunden mit der Hoffnung dass sie uns immer in guter Erinnerung behalten wird.

Blick ins Jahr 2025

Mit Zuversicht blicken wir auf das Jahr 2025, ein Jahr des Miteinanders, der Weiterentwicklung und neuer Möglichkeiten. Unseren Weg setzen wir mit der Planung und Umsetzung von PEBEM, der neuen Pflegepersonalbemessung, fort. Unser Ziel bleibt es, die Lebensqualität unserer Bewohnerinnen und Bewohner weiter zu stärken und ihre Bedürfnisse noch besser wahrzunehmen.

Ein erster wichtiger Schritt wird die Einführung des neuen Programms Senso sein. Senso soll uns zukünftig dabei helfen, einen bedarfsgerechten und effizienten Einsatz der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Auch die Gewinnung und das Halten neuer Mitarbeitender dürfen wir im Jahr 2025 nicht aus den Augen verlieren. In naher Zukunft werden uns viele Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen in den Ruhestand verlassen. Umso wichtiger ist es, neue, motivierte Fachkräfte zu gewinnen – und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen und ihr Potenzial entfalten können.

Dank

Ein herzliches Dankeschön geht an unsere Bewohnerinnen und Bewohner, die unser Haus mit Leben, mit ihren Geschichten, Erfahrungen und ihrer Wärme füllen. Sie erinnern uns täglich daran, wie wertvoll jede Begegnung ist und wie wichtig es ist, füreinander da zu sein. Der gleiche Dank gilt auch allen Angehörigen und Betreuern, die uns ihr Vertrauen schenken, ihre Lieben begleiten und unterstützen. Danke auch an alle Kooperationspartner, Ärzte und an alle Menschen, welche uns täglich wohlwollend begegnen.

Ein besonderer Dank gilt allen Mitarbeitenden, die mit Herz, Geduld und Engagement jeden Tag dafür sorgen, dass unser Haus ein Zuhause für unsere Bewohnerinnen und Bewohner ist, ein Ort des Wohlbefindens, der Geborgenheit und der Gemeinschaft.

Mit diesen Worten möchten wir den Blick nach vorne richten. Gemeinsam wollen wir weiterwachsen, neue Wege gehen, Begegnungen und gemeinsame Momente erleben und unser Haus auch zukünftig als einen Ort der Fürsorge, Wertschätzung und Gemeinschaft gestalten.

Christina Röder
Zentrumsleiterin

„Neues wird möglich, wenn wir uns Zeit füreinander nehmen, einander in die Augen sehen, still werden, wieder mehr aufeinander hören, mehr miteinander sprechen, einander sagen, was wir möchten, was wir brauchen.“

Max Feigenwinter

5.2

Deutschordens-Wohnstift Konrad Adenauer Köln

ZUSAMMENGEFASST

Veranstaltungen & Ausflüge 2024

- **Karneval, Sommerfest, Oktoberfest & Adventsbasar**
- **Gartenkonzerte & Filmvorführungen**
- **Rikschafahrten mit „Radeln ohne Alter“**
- **Rhein-Schifffahrt & Pilgerfahrt zum Kölner Dom**
- **Besuch von Bischof Callistus Onaga mit Festgottesdienst**
- **Tierbesuch: Esel Django & Veilchen**
- **Teilnahme am Stadtteilfest „Adelheidiade“**

Feste und Feiern

Das Jahr 2024 begann im Deutschordens-Wohnstift Konrad Adenauer mit ausgelassenen Karnevalsfeiern und setzte sich mit zahlreichen fröhlichen und geselligen Veranstaltungen fort. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner konnten sich über eine Vielzahl an Aktivitäten freuen, die das Gemeinschaftsgefühl stärkten und für viel Freude sorgten. Ob bei stimmungsvollen Gartenkonzerten, lebhaften Sommerfesten, dem traditionellen Oktoberfest, Besuchen von Kindergartenkindern oder gemütlichen Filmvorführungen – stets boten sich wunderbare Gelegenheiten zum geselligen Beisammensein und regen Austausch.

Ausflüge

Auch viele Ausflüge in die nahe und ferne Umgebung bereiteten den Bewohnerinnen und Bewohnern viel Vergnügen. So fanden ab März wieder abwechslungsreiche Stadtrundfahrten mit dem neuen Gute-Tat-Wagen statt. Gerne wurden Wünsche der Teilnehmer erfüllt, damit geschaut werden konnte, wie sich das „alte Veedel“ verändert hat. Statt mit dem Bus, ging’s ab Mai mit der Rikscha los. Der Verein „Radeln ohne Alter“ bot regelmäßig Rikschafahrten für Bewohnerinnen und Bewohner an. Die kostenlosen Fahrten in und um Neubrück fanden regen Anklang und bereiteten viel Freude. Zu einer Schifffahrt auf dem Rhein waren unsere Bewohnerinnen und Bewohner von der Rundschau-Altenhilfe „Die Gute Tat e. V.“ eingeladen. Vorbei an Groß St. Martin und dem Kölner Dom und mit einer leckeren Kaffeetafel war dies ein schöner Nachmittag.

Sieben Bewohnerinnen pilgerten in Begleitung unserer Seelsorgerinnen Ende September zum goldenen Schrein im Kölner Dom und folgten anschließend einer Einladung des Erzbistums zu Kaffee und Kuchen auf dem Roncalli-Platz.

Besuch

Zwei Jahre waren vergangen, seit Bischof Callistus Onaga von der Diözese Enugu, Nigeria das DOW besucht hat. Umso mehr haben sich die Bewohnerinnen und Bewohner und die Mitarbeitenden gefreut, dass Bischof Callistus wieder während seiner

→

Sommerferien im Juni einen Festgottesdienst in der Elisabeth-Kapelle gefeiert hat. Begleitet wurde er von fast 20 Priestern aus seiner Diözese, die in Deutschland studieren und arbeiten.

Adelheidiade

Eine feste Größe im Jahreskalender ist die Teilnahme des DOW an der Adelheidiade, dem Stadtteilfest von Neubrück. Bei herrlichem Spätsommerwetter präsentierte sich das DOW im September mit einem großen Stand auf dem Marktplatz. Mit strahlenden Gesichtern und bester Laune hießen sowohl Bewohnerinnen und Bewohner als auch Mitarbeitende die zahlreichen Gäste mit Sekt und Orangensaft herzlich willkommen. Das abwechslungsreiche Bühnenprogramm und die kulinarischen Angebote lockten viele Besucher ins Veedel, die den Tag in vollen Zügen genossen.

Tierischen Besuch gab's im August. Die beiden Esel Veilchen und Django von „Rolf's Streichelzoo Köln-Porz" und „Tierzeit-Köln" eroberten die Herzen der Bewohnerinnen und Bewohner im Sturm. Die Vierbeiner ließen sich gerne streicheln und probierten mit großem Appetit von der Rasenfläche im Garten. Gerne dürfen die Tiere wiederkommen.

Dank

Ein besonderer Dank geht an den Förderverein der Sparkasse KölnBonn. Dank einer großzügigen Spende durfte sich das DOW über die Neuanlage mehrerer Blumenbeete und einer neuen Pergola freuen, die nach Fertigstellung Anfang 2025 im kommenden Sommer ein schattiges Plätzchen im Garten bieten wird. Ebenfalls neu sind die Balkonbespannungen am Peter-Rigler-Haus. Nachdem der Sichtschutz etwas in die Jahre gekommen war, erstrahlt das Haus nun wieder in einem frischen Grün.

Adventsbasar

Bevor im Dezember die Weihnachtsfeiern auf den Etagen stattfanden, haben Bewohnende, Beiratsmitglieder sowie Neubrücker Bürgerinnen und Bürger ihre kreativen Werke auf einem Adventsbasar zum Kauf angeboten. Zusammen mit leckeren Waffeln und Glühwein war dieser Nachmittag ein willkommener Start in eine besinnliche Advents- und Weihnachtszeit.

> **„Gemeinschaft beginnt dort, wo Freude geteilt wird – sei es bei Festen, Ausflügen oder einem Lächeln im Alltag."**

Mitarbeitende

Auch die Mitarbeitenden des DOW, des ADN und des Kurzentrums hatten während des Jahres viele Gelegenheiten zum Feiern.

Direkt zu Jahresbeginn machte der beliebte Foodtruck Station bei uns. Trotz dichten Schneetreibens wurden fleißig Burger und Pommes bestellt – die Mittagspause konnte anschließend gemütlich im warmen Café des DOW genossen werden. Deutlich wärmer war es am Tag der Pflege im Mai. Hier konnten sich alle Mitarbeitenden ein leckeres Eis am Eiswagen abholen. Die warmen Temperaturen luden dazu ein, im Garten zu verweilen und die kühle Köstlichkeit zu genießen.
Auf vielfachen Wunsch fand der diesjährige MAV-Ausflug in eine Bowling-Halle statt. Schnell kam echte Wettkampfatmosphäre auf und stachelte die einzelnen Mitarbeitenden kräftig an. Bevor es wieder mit dem Bus zurück zum DOW ging, gab es noch Pizza für alle.

Den Jahresausklang machte die große Weihnachtsfeier Ende November. An die 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu denen sich auch die Damen der Reinigungsfirma Böllecke gesellten, genossen einen rundum gelungenen Abend bei leckerem Essen, vielen Getränken und guter Musik. Zeitweise verblüffte Zauberer Jesse, der von Tisch zu Tisch ging, seine Zuschauer mit unterhaltsamen kleinen Kartentricks. Auch in diesem Jahr war die Fotobox wieder sehr beliebter Anziehungspunkt.

Sabine Lehnert
Stellv. Zentrumsleiterin

5.3 Deutschordens-Altenzentrum Pfarrer-Braun-Haus Lindlar

Das Team

Das Jahr 2024 begann mit der Wiederbelebung einer langgehegten Tradition: dem Neujahrsbrunch für Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und alle Menschen, die eng mit dem Pfarrer-Braun-Haus und seinen Bewohnerinnen und Bewohnern verbunden sind. Gemeinsam mit den Mitgliedern des Hospizdienstes, dem katholischen Seelsorgeteam und externen Partnern gab es bei einem reichhaltigen Buffet Zeit für Begegnungen, Austausch und Gespräche.

„Wertschätzung ist mehr als ein Wort – sie ist spürbar: beim Teamfrühstück, im neuen Pausenraum oder bei 50 Kilometern gemeinsamer Wanderung.“

Im Laufe des Jahres gab es zahlreiche Bewegungsinitiativen. Unsere Mitarbeitenden nahmen mit großer Begeisterung an einer Schritte-Challenge teil und stellten sich im Wettkampf mit anderen Unternehmen einer sportlichen Herausforderung. Besonders hervorzuheben ist die Teilnahme einer großen Gruppe am Wanderevent „Bergische 50 und Bergische 25“. Nach wochenlangem Training meisterten die Teilnehmenden die 25 km bzw. 50 km lange Strecke und erhielten verdient ihre Medaillen. Gut vorbereitet waren wir somit für die Wanderungen im Rahmen unserer beiden Mitarbeiterausflüge. An zwei Nachmittagen erkundeten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Lindlarer Anhöhen, bevor sie den Tag bei einem gemeinsamen Abendessen und kühlen Getränken ausklingen ließen. Als Zeichen der Wertschätzung für die hervorragende Arbeit unseres Teams haben wir zudem verschiedene Maßnahmen umgesetzt wie z. B. die Umgestaltung des Pausenraums, regelmäßige Food-Trucks, einen Adventskalender für alle Mitarbeitenden sowie Team-Frühstücke im letzten Quartal.

Das Haus

Nach 12 Jahren erhielt das Pfarrer-Braun-Haus einen neuen Anstrich sowie eine umfassende Fassadenreinigung der weißen Gebäudeteile. Zudem wurden neue Stühle für zwei Wohnbereiche angeschafft, um den Komfort für unsere Bewohnerinnen und Bewohner weiter zu verbessern. Zusätzlich haben wir in eine neue, ansprechende Dekoration für das Café Pfarrgarten sowie die Wohnbereiche investiert.

ZUSAMMENGEFASST

Was sich im Haus getan hat

- **Frischer Fassadenanstrich nach 12 Jahren**
- **Neue Stühle für mehr Wohnkomfort**
- **Neue Dekoration fürs Café Pfarrgarten**
- **Reorganisation der Wohnbereiche durch ein internes Projektteam**
- **Fußpflege neu, Physiotherapie in Planung**

Ausbildung & Nachwuchs

Starke Pflege braucht starke Ausbildung

- 12 Pflege-Auszubildende
- 5 Pflegefachassistent:innen
- Weiterbildungen u. a. in Palliativpflege, Medikation & Praxisanleitung
- Infoveranstaltungen & Praktika für Nachwuchsgewinnung
- FSJ-Stelle im Sozialen Dienst wiederbesetzt

Die Organisation

Um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu optimieren und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, wurden qualitative Interviews mit den Pflegemitarbeitenden durchgeführt. Eine externe Beraterin half dabei, relevante Themen zu identifizieren und einen konstruktiven Veränderungsprozess anzustoßen. Diese Mitarbeiterbefragung war einer der Gründe, unsere Wohnbereichsorganisation neu aufzustellen. Ein speziell zusammengestelltes Projektteam, bestehend aus Mitarbeitenden aus dem Bereich Pflege, erarbeitete eine neue Strukturierung der Wohnbereichsorganisation. Dabei wurden die Bewohnergruppen neu aufgeteilt, sodass Pflegefachkräfte wohnbereichsübergreifend für Bewohnende mit einem komplexen Pflege- und Betreuungsbedarf zuständig sind. In enger Kooperation mit dem Kurzentrum Neubrück können wir seit diesem Jahr podologische Fußpflege durch unsere Partner aus Köln anbieten. Parallel laufen die Planungen, um das Angebot künftig um medizinische Fußpflege sowie Physiotherapie als Hausbesuche am Standort Lindlar zu erweitern.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Auch im Jahr 2024 legten wir großen Wert auf die Ausbildung und Weiterqualifizierung unseres Teams:

- Wir haben 12 Auszubildende auf ihrem Werdegang zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann begleitet.
- Wir haben 5 Mitarbeitende zu Pflegefachassistenten ausgebildet.
- Mehrere Pflegefachkräfte haben verschiedene Weiterbildungen erfolgreich absolviert, darunter Abschlüsse als Medikationsfachfrau, Praxisanleitung, Fachkraft für Palliativ Care und verantwortliche Pflegefachkraft.

Zur Gewinnung neuer Fachkräfte bieten wir Interessierten vielfältige Möglichkeiten, in unseren Berufsalltag hineinzuschnuppern. Dies geschieht durch Praktika, Werbeaktionen, Informationsveranstaltungen an Schulen und Pflegefachschulen, Berufserkundungstage sowie Hospitationen. Nach vielen Jahren der Vakanz konnten wir zudem die Stelle im Sozialen Dienst erfolgreich und längerfristig mit jungen Menschen im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres besetzen.

Ehrenamt im Pfarrer-Braun-Haus

Unsere Ehrenamtlichen leisteten auch 2024 einen wertvollen Beitrag. Besonders erfreulich war die Initiative, sich mit einem Stand auf dem Lindlarer Weihnachtsmarkt zu präsentieren. Ziel war es, auf die vielfältigen Möglichkeiten ehrenamtlicher Mitarbeit im Pfarrer-Braun-Haus aufmerksam zu machen und neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Die Aktion war ein voller Erfolg – sowohl Mitarbeitende als auch Ehrenamtliche hatten viel Freude, und wir konnten neue engagierte Helferinnen und Helfer für unser Haus gewinnen.

> „Mitten in Lindlar – mitten im Leben.“

Bewohner und Mieter

Sowohl unsere Auslastung als auch die Nachfrage nach unseren Angeboten in den Bereichen Kurzzeit- und Verhinderungspflege, stationäre Langzeitpflege und Wohnen mit Service waren 2024 auf einem konstant hohen Niveau. Unsere Bewohnenden, Mieterinnen und Mieter haben sich im Jahresverlauf an allen Festen, Feiern und Aktivitäten rege beteiligt. Insbesondere die Teilnahme an Ausflügen oder Veranstaltungen im Ort war in diesem Jahr außergewöhnlich hoch. Durch die Einbindung unserer Mieter in die Beschäftigungsangebote unseres Hauses, die Öffnung unseres Cafés für externe Besucher und Gruppen und die Teilnahme an Festivitäten im Dorf schaffen wir eine wichtige Brücke für die Einbindung in das Lindlarer Gemeinwesen – ganz nach unserem Motto „Mitten in Lindlar – mitten im Leben“.

Ausblick auf 2025

Das Jahr 2024 war geprägt von Wachstum, Entwicklung und wertvollen Gemeinschaftserlebnissen. Für 2025 haben wir uns vorgenommen, unsere Angebote weiter auszubauen, die Arbeitsbedingungen stetig zu optimieren und unseren Bewohnerinnen und Bewohnern weiterhin ein liebevolles Zuhause zu bieten. Wir danken allen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Partnern für ihr unermüdliches Engagement und freuen uns auf ein weiteres erfolgreiches Jahr!

Desirée Brochhaus
Zentrumsleiterin

5.4

Deutschordens-Altenzentrum Luisenhaus Jena

ZUSAMMENGEFASST

Neustrukturierung und Personalbemessung

- **Neue Tourenplanung in Früh-, Spät- und Nachtdienst**
- **Aufgabenverteilung nach Kompetenzen & Ausbildungsstand**
- **Bessere Zeitnutzung für Pflegefachkräfte**
- **Positives Feedback aus dem Team**
- **Höhere Flexibilität bei Krankheitsausfällen**
- **Mehr Mitarbeitende in einjährige Pflegefachassistenz-Ausbildung gestartet**

Wir blicken zurück auf ein Jahr voller Wendungen, auf ein Jahr voller Freude aber auch Sorgen. Wir haben viel ausprobiert und jede Menge Änderungen in fast jedem Bereich durchlaufen. Ich möchte an den vergangenen Jahresbericht anknüpfen, um Ihnen zu erzählen, wie sich die Entwicklung mit der Umsetzung des Personalbemessungsprojekts, im vergangenen Jahr weiterentwickelte.

Neue Tourenplanung

Wir endeten mit der Besetzung zusätzlicher Servicemitarbeitender und dem Umbau der zwei Pflegebäder. Die Tourenplanung der Frühdienste war im vollen Gange und überzeugte Mitarbeitende von den Vorteilen eines Arbeitsmodells, welches sich auf die Stärken und Schwächen, aber auch auf den Bildungsweg jedes Einzelnen fokussiert. Natürlich hat so ein Modell auch Nachteile. So kommt es bei krankheitsbedingten Mitarbeiterausfällen immer wieder zu häufigerem Wechsel der täglichen Besetzung. Das bedeutet für die Bewohnenden häufig wechselndes Personal in der pflegerischen Versorgung. Nachdem alle Mitarbeitenden das Tourensystem verinnerlicht hatten, wendeten wir dieses System auch im Spät- und Nachtdienst an. Nach anfänglichem „Stöhnen“, vor allem durch die Pflegefachkräfte, überwog bald das positive Feedback: „Endlich haben wir wieder Zeit für das, worauf es wirklich ankommt.“

Ausbildung

Darüber hinaus haben sich mehr Mitarbeitende als erwartet für die einjährige Ausbildung zur Pflegefachassistenz angemeldet und diese auch bereits begonnen. Der Grundgedanke dahinter: Durch eine klare, ausbildungsorientierte Aufgabenverteilung soll künftig eine hohe Pflegequalität auch mit weniger Pflegefachpersonen sichergestellt werden. Dafür braucht es jedoch mehr qualifizierte Pflegefachassistentinnen und -assistenten. Zum Jahresende 2024 zeigte eine Krankheitswelle, wie vorteilhaft dieses System sein kann: Dank flexibler Anpassungen der einzelnen „Pflegetouren“ konnten Ausfälle gut aufgefangen werden – ein deutliches Zeichen für die Wirksamkeit der neuen Struktur.

Instandhaltung

Aber auch handwerklich hat sich wieder einiges im Altenzentrum bewegt. Im Mai wurden die Arbeiten zu unserer neuen Zuwegung fertig gestellt. Der

Zugang zum Haus erfolgt nun über einen geschützten Bereich, der nicht von Fahrzeugen befahren wird – ein Plus an Sicherheit für alle Bewohnenden, Mieter und Besucher. Nebenbei sind weitere Sitzgelegenheiten entstanden, welche vor allem wegen des Schattens und der Teilüberdachung gerade im Sommer sehr gern genutzt werden.

ZUSAMMENGEFASST

Investitionen und bauliche Maßnahmen

- **Neue Zuwegung ohne Fahrzeugverkehr**
- **Schattige & sonnige Sitzbereiche mit Überdachung**
- **Neue Fenster mit moderner Verschattung**
- **Modernisierung des Hauptaufzugs**
- **Grundsanierung eines Schwesterndienstzimmers**

Die Hausseite mit Blick zur Semmelweisstraße erhielt neue Fenster inklusive einer moderneren Verschattung. Der Hauptaufzug wurde technisch auf den aktuellen Stand der Technik gebracht und ein weiteres Schwesterndienstzimmer wurde grundsaniert.

Instandhaltung

Trotz so vieler baulicher und dienstlicher Aktivitäten haben wir auch Zeit zum Feiern gefunden. Auf Wunsch unserer Mitarbeitenden veranstalteten wir unser Sommerfest im Garten des Altenzentrums, mit gutem Essen, bestem Wetter und guter Laune.

Frohe Miene gab es auch bei unseren Azubis. Zwei Auszubildende im Ausbildungsgang Pflegefachmann und Pflegefachfrau, haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Eine weitere, langjährige Mitarbeitende hatte sich dazu entschlossen eine Ausbildung zur Pflegefachassistentin zu absolvieren

> **„Wir können den Wind nicht ändern, aber wir können die Segel richtig setzen.“**
>
> **Aristoteles**

und diese ebenfalls erfolgreich beendet. Im Sozialen Dienst hat unsere Studentin ihre Bachelorarbeit erfolgreich verteidigt und ihr Studium „Soziale Arbeit“ mit dem Schwerpunkt Rehabilitation mit sehr gut abgeschlossen.

Trotz des guten Zulaufes von Fach- und Helferpersonal war dies eine herausfordernde Zeit. Es war ein Jahr, das vom Wandel der Pflegearbeit geprägt war. Hinzu kommt die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung, die nicht nur erfahrene Mitarbeitende vor Herausforderungen stellt – auch viele junge Kolleginnen und Kollegen haben Schwierigkeiten, sich mit den Systemen zurechtzufinden. Es ist für uns alle eine spannende Zeit, welche viel Potenzial aber auch große Herausforderungen bereithält. Wir alle sind gespannt, wie wir dieses Potenzial in den kommenden Jahren nutzen und ausbauen können. Somit schließe ich meine Worte mit einer zufriedenen Stimmung ab und freue mich darauf, im kommenden Jahr berichten zu können, wie sich unsere Dienstgemeinschaft und unser Altenzentrum Luisenhaus weiterentwickelt haben.

Martin Schumann
Zentrumsleiter

ZUSAMMENGEFASST

Erfolgreiche Bildungsabschlüsse 2024

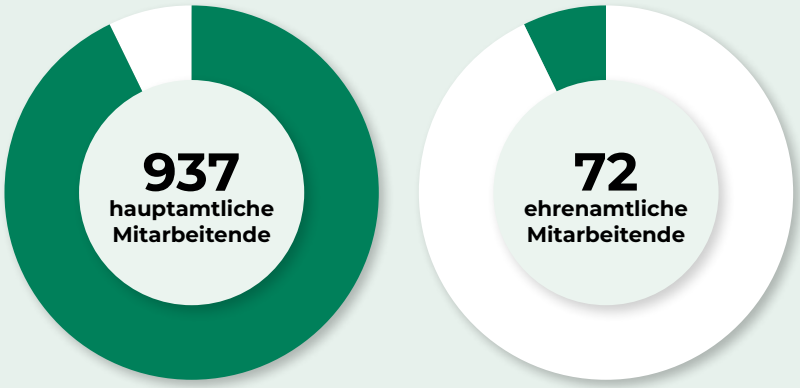
- **Zwei Pflegefachkräfte mit bestandener Abschlussprüfung**
- **Eine langjährige Mitarbeiterin mit abgeschlossener Pflegefachassistenz-Ausbildung**
- **Eine Bachelorarbeit im Sozialen Dienst mit „Sehr gut“ abgeschlossen**
- **Starkes internes Engagement für Weiterbildung**

06

Zahlen, Daten, Fakten

Statistiken 2024 – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Anzahl der Mitarbeitenden



Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden beträgt 964 Personen. Darin enthalten sind 937 eigene hauptamtliche Mitarbeitende sowie Dienstleistungspersonal und Zeitarbeitskräfte. In unseren stationären Einrichtungen werden unsere hauptamtlichen Mitarbeitenden zudem von rund 72 ehrenamtlich engagierten Personen unterstützt.

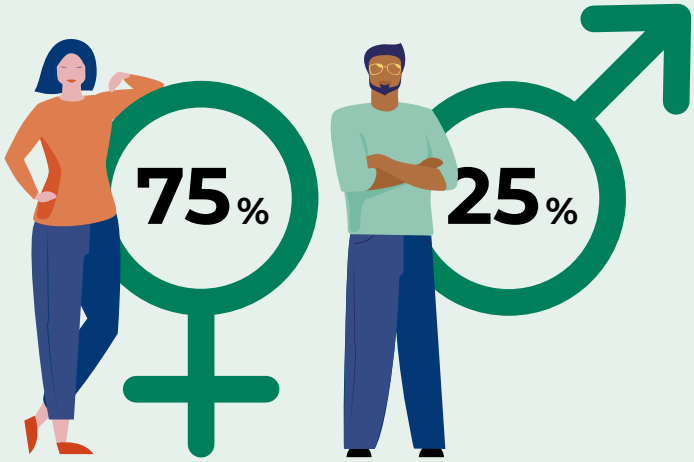
Durchschnittliche Beschäftigungszeit

Die Betriebszugehörigkeit unserer hauptamtlichen Mitarbeitenden beträgt im Durchschnitt

9,38 Jahre

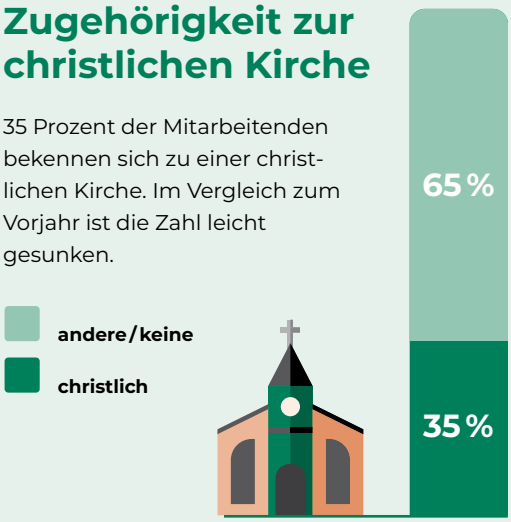
Geschlechterverteilung der eigenen Mitarbeitenden 2024

Im Vergleich dazu, lag die Geschlechterverteilung in den Jahren 2020–2022 bei 77 % Frauen und 23 % Männer.



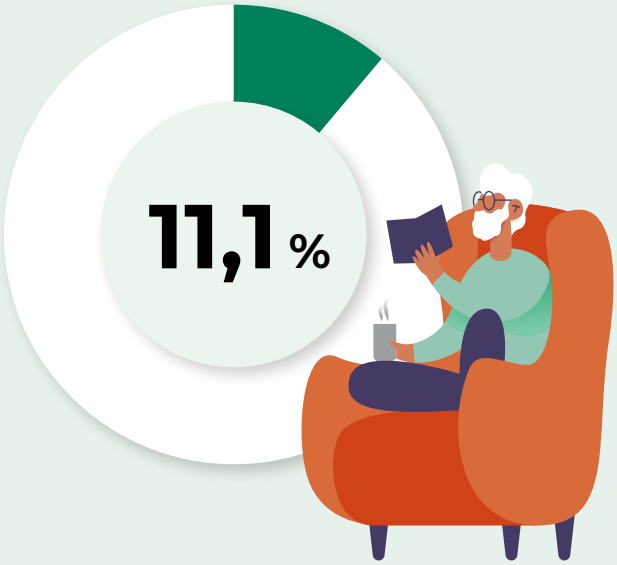
Zugehörigkeit zur christlichen Kirche

35 Prozent der Mitarbeitenden bekennen sich zu einer christlichen Kirche. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl leicht gesunken.



Eintritte in die Regelaltersgrenze in den nächsten fünf Jahren

11,1 Prozent der hauptamtlichen Mitarbeitenden werden innerhalb der nächsten fünf Jahre in Rente gehen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl verdoppelt.

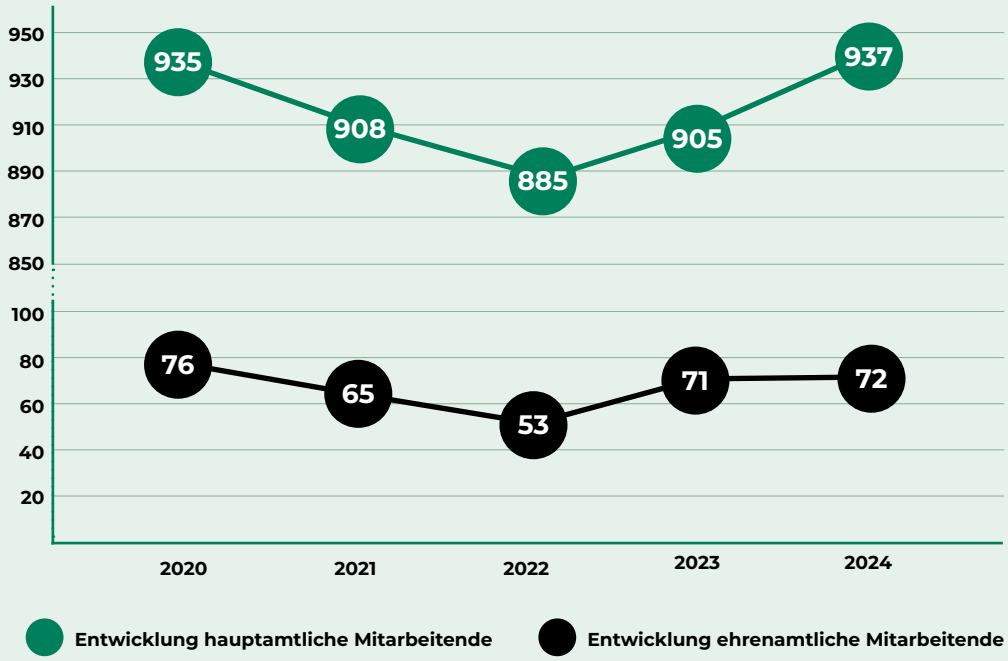


Durchschnittsalter

42,7

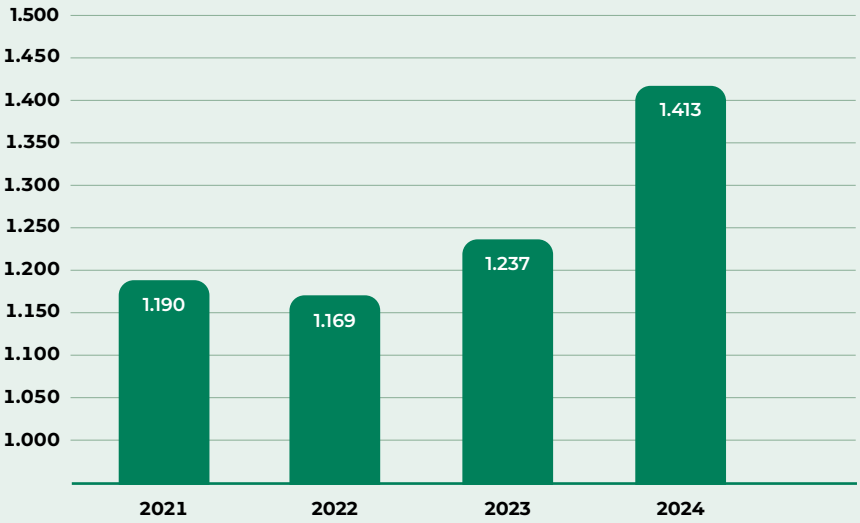
Das Durchschnittsalter aller hauptamtlich Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.2024 lag bei 42,7 Jahren und ist im Vergleich zum Vorjahr minimal gesunken.

Die Entwicklung der Gesamtzahl der Mitarbeitenden ab 2019



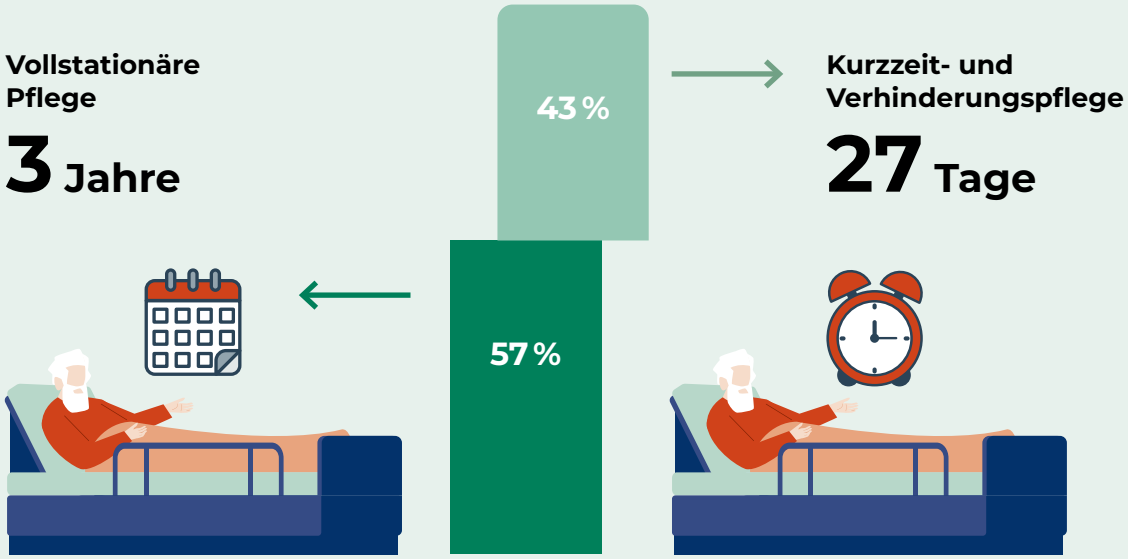
Statistiken 2024 – Betreute

Anzahl der betreuten Menschen



Die Anzahl der betreuten Personen beinhaltet Vollstationäre Pflege, Kurzzeit- und Verhinderungspflege, Wohnen mit Service sowie Ambulante Dienstleistungen

Verteilung der stationären Aufnahmen und durchschnittliche Verweildauer



Anzahl der stationären Aufnahmen

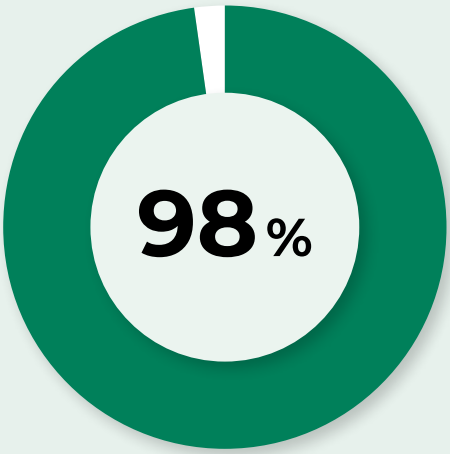
Im Jahr 2024 konnten wir

510

Menschen den Wunsch nach einer stationären Versorgung erfüllen.

Auslastung Wohnen mit Service

Die Auslastung der Wohnungen für das Wohnen mit Service liegt bei über 98 %

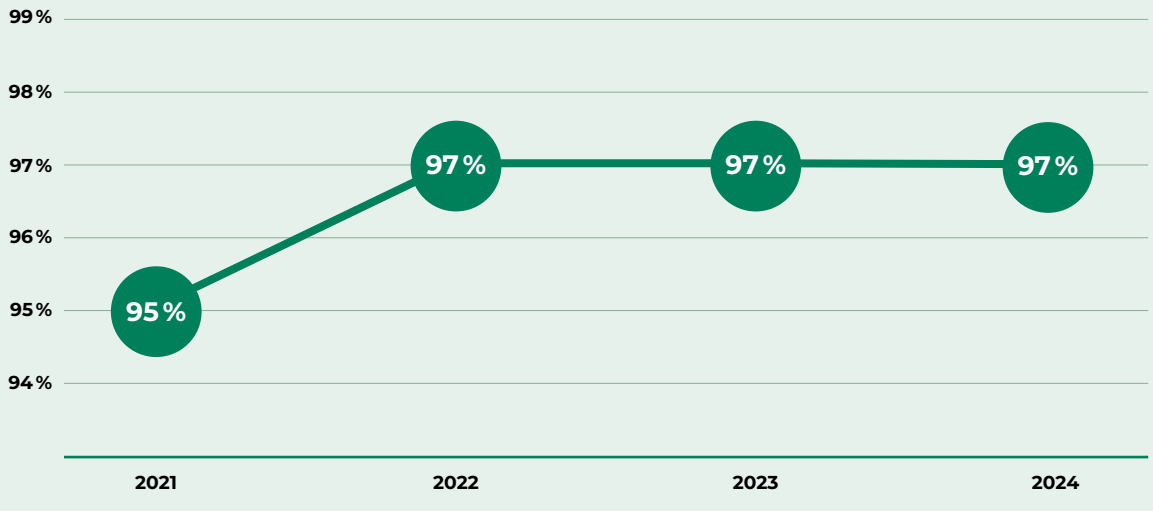


Auslastung Ambulante Dienste

341

Insgesamt wurden zum Stichtag 31.12.2024 341 Menschen versorgt (ohne Beratungsfrist).

Auslastung stationäre Pflege



07

Bericht der Stiftung

Stiftung der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer

SPENDENERGEBNIS 2024

Gesamtsumme Spenden: 46.800 Euro

Verwendung 2024

- Teambildung
- Regeneration der Mitarbeitenden
- Erhalt & Betrieb der stationären Altenhilfe

Geplante Verwendung 2025

- Aus- & Fortbildung
- Coachings
- Teamevents

Die Stiftung der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer mit Sitz in Köln wurde durch Stiftungsgeschäft und -satzung vom 21. Juni 2018 als selbständige Stiftung des bürgerlichen Rechts gegründet. Die Anerkennung der Stiftung ist am 18. Juli 2018 durch die Bezirksregierung Köln erfolgt.

Der satzungsgemäße Stiftungszweck wird verwirklicht durch die Beschaffung und Weitergabe von Mitteln zur Förderung von Tätigkeiten zur Errichtung, Unterhaltung und den Betrieb von Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe, altengerechtem Wohnraum sowie zur Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der ambulanten, teilstationären und stationären Altenhilfe.

Im Jahr 2024 konnten insgesamt EUR 46.800 aus Spenden vereinnahmt werden.

Ein Teil dieses Betrags wurde im Jahr 2024 für Teambildungsmaßnahmen, zur Förderung der Regeneration der Mitarbeitenden sowie für den Erhalt und Betrieb der stationären Altenhilfe verwendet. Der Restbetrag der zweckgebundenen Spenden wird im Jahr 2025 ausgeschüttet. Der Förderschwerpunkt liegt weiterhin auf den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, Mitarbeitercoachings sowie Teamevents.

An dieser Stelle möchten wir allen Spenderinnen und Spendern herzlich für ihre großzügige Unterstützung danken. Ihre Beiträge sind von unschätzbarem Wert für unsere Arbeit – sie ermöglichen es uns, unsere Angebote in der Altenhilfe stetig zu verbessern und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu fördern.

Gisela Wolff-Schuster
Assistentin der Geschäftsführung

Die Stiftung im Überblick

Stiftung der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer
Sitz: Köln **Gründung:** 21. Juni 2018
Anerkannt: 18. Juli 2018 (Bezirksregierung Köln)
Rechtsform: Selbige Stiftung bürgerlichen Rechts

08

Ausblick und Dank

Ausblick und Dank

Das Jahr 2024 war ein Jahr der Entwicklung, des Miteinanders und der Neuausrichtung. In unseren Einrichtungen haben wir nicht nur gepflegt, begleitet und unterstützt – wir haben Gemeinschaft gelebt. Mit Herz, Professionalität und großem Engagement setzen sich unsere Mitarbeitenden Tag für Tag dafür ein, älteren Menschen ein würdevolles Leben im Alter zu ermöglichen. Ob in der stationären oder ambulanten Pflege, im betreuten Wohnen oder im hauswirtschaftlichen Alltag: Der Mensch stand und steht im Mittelpunkt all unseres Handelns.

„Es sind nicht die großen Dinge, die den Unterschied machen – sondern das tägliche Dasein, das Zuhören, das Lächeln. In der Nähe wächst Vertrauen. In der Fürsorge entsteht Heimat.“

Gleichzeitig haben wir in 2024 wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Die Einführung eines neuen, gemeinsamen Corporate Designs und die weiter voranschreitende inhaltliche und organisatorische Zusammenführung unter dem Dach der Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH markieren einen sichtbaren Schritt in Richtung einer starken, modernen und zugleich wertegebundenen Trägerschaft. Diese Entwicklungen waren nicht nur strategische, sondern auch emotionale Prozesse – geprägt von Austausch, Reflexion und gemeinsamer Verantwortung. Sie zeigen, dass Wandel und Kontinuität sich nicht ausschließen: Wir bleiben unseren Wurzeln treu und wachsen zugleich weiter.

Mit Zuversicht und Leidenschaft blicken wir auf das kommende Jahr. Wir möchten Bewährtes stärken, neue Ideen umsetzen und vor allem das tun, was uns täglich antreibt: Menschen in einer besonderen Lebensphase Geborgenheit, Sicherheit und Lebensqualität zu schenken.

Ein herzliches Dankeschön gilt allen, die diesen Weg mit uns gehen – Mitarbeitenden, Bewohnerinnen und Bewohnern, Angehörigen, Ehrenamtlichen, Partnern und Unterstützenden. Gemeinsam gestalten wir Orte des Lebens. Auch 2025.

„Gemeinsam gestalten wir Orte, an denen das Alter nicht Endpunkt ist, sondern ein wertvoller Lebensabschnitt voller Würde, Wärme und Begegnung.“

Impressum

Herausgeber:
Deutschordens-Altenzentren
Konrad Adenauer gGmbH
Radiumstraße 26
51069 Köln
Telefon (02 21) 89 97 - 231

Gestaltung und Layout:
.brandcom Köln GmbH
Jakordenstraße 23
50668 Köln
brandcom.de

Fotos:
Deutschordens-Altenzentren
Konrad Adenauer gGmbH

Redaktion:
Gisela Wolff-Schuster,
Assistentin der Geschäftsführung

Druck:
Druckstudio GmbH
druckstudiogruppe.com

Veröffentlicht 9/2025

Seniorendienste

Wohnen. Leben. Helfen.