

# Die Meilensteine von Eben-Eser

Wie eine Einrichtung mit persönlichem Eigensinn, digitaler Anwendungsfreude und festem Glauben in Rekordzeit Meilensteine setzt.



## Unsere Gesprächspartner

Im Eingangsbereich weithin sichtbar: das breit gefächerte Angebot, dargestellt im Unternehmensbaum. Ein Gästebuch zeugt von gutem Austausch mit den Besuchern der Einrichtung.

Eben-Eser ist ein biblischer Begriff. Es ist der Name des Steines der Hilfe, der von Samuel als Denkmal für die von Gott erhaltene Hilfe aufgestellt wurde, nachdem ein Sieg über die Philister errungen worden war (1. Sam 4,1; 5,1; 7,12). Die genaue Bedeutung: »Bis hierher hat uns der Herr geholfen.« Kurz: ein Meilenstein!

Um die Meilensteine der gleichnamigen Einrichtung, dem »Altenwohn- und Pflegezentrum Eben-Eser« geht es auch in unserem Gespräch. Wir befinden uns in Moormerland im Landkreis Leer in Ostfriesland und sprechen mit drei Verantwortlichen der Einrichtung über die bemerkenswerte Einführung eines ganzen Sets von Vivendi-Modulen in Rekordzeit. Die Vivendi-Module NG Ambulant, NG Stationär, Mobil, PD & PD APP sowie PEP wurden in nur 3 Monaten integriert.

Auskunft darüber geben uns der Geschäftsleiter für den pflegerisch-medizinischen Bereich, Dirk Wennmann sowie seine Pflegedienstleiter der ambulanten und der stationären Pflege, Andre Sluiter und Wolf-Rüdiger Müller. Es geht mit viel Energie los. Dirk Wennmann reicht zum Einstieg einen selbstgemixten Smoothie mit einer satten Portion Ingwer.

## Maß nehmen für die Meilensteine

Herr Wennmann ist seit der Gründung der ersten ehrenamtlichen Arbeitsgruppe 1995 dabei. Weil die Versorgung schlecht war, entstand damals die Idee, ein Altenwohn- und Pflegezentrum im christlich-gemeindlichen Gebiet rund um die Kirche aufzubauen. »Wir haben angefangen mit einem gemeinnützigen Verein, dann eine Bau- und Projektmanagement-GmbH gegründet und hatten einen ehrenamtlichen Vorstand. 2003 wurde der stationäre Bereich mit 45 Bewohnern eröffnet. Dann kamen schnell weitere Bereiche hinzu. 2014 haben wir uns organisatorisch aufgespalten in die Eben-Eser-Pflege-gGmbH und die Eben-Eser-Dienstleistungs-GmbH. Wir versorgen heute vom betreuten Wohnen über die häusliche und stationäre Pflege, intensiv und spezialisierte Palliativversorgung, eigentlich alles.« 85 seniorengerechte Wohneinheiten gibt es im Bereich des betreuten Wohnens, dazu 15 Tagespfe-



Chef mit Weitblick:  
 »Wenn andere wach wurden, dann waren wir schon da. Wir schauen frühzeitig wie sich die gesundheitspolitische Landschaft entwickelt.«  
 Dirk Wennmann über SIS und PSG II



geplätze, 80 stationäre Plätze für Vollzeit-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie einen eigenen ambulanten Pflegedienst, mit dem 90 bis 100 Personen versorgt werden. Auf dem Gelände befindet sich außerdem eine Arztpraxis. »Die haben wir vermietet.« erklärt Herr Wennmann »Wir haben eine Kooperationsvereinbarung mit der Ärztin geschlossen, die Palliativmedizinerin ist, sodass wir auch im Palliativbereich dann sehr gut versorgt sind.« In Summe werden mit 180 Mitarbeitern, inklusive der Abrufkräfte, täglich rund 270 Menschen betreut. 6 mal mehr im Vergleich zur Gründung vor 14 Jahren. Viel Entwicklung für eine kleine Einrichtung in so kurzer Zeit.



### Meilenstein Veränderungsbereitschaft: Mitnehmen und Beteiligen

»Nächstes Jahr wird's ruhiger!« sagt Andre Sluiter lachend mit wissendem Blick auf Dirk Wennmann. »Das ist die klassische Ansage unseres Chefs zur Weihnachtsfeier. Damit bringt er jedesmal die Mitarbeiter zum Lachen. Es gibt eine gute Akzeptanz für Veränderungen hier bei Eben-Eser, weil es einfach nie Stillstand gab. Wir waren seit 2003 immer im Aufbau: Ambulanter Pflegedienst, Tagespflege, hier ein Anbau, da ein neues Küchenkonzept. Wir leben Veränderung permanent. Und weil die Mitarbeiter das gewohnt sind, waren sie überhaupt nicht verwundert, dass sich auch bei der Software etwas Neues tut.«



Von der ersten Stunde an arbeitete man bei Eben-Eser softwaregestützt. Auch ältere Mitarbeiter waren es gewohnt, in den Ordnungsmustern eines PCs zu denken. Allerdings fuhr man lange Zeit zweigleisig. »Wir hatten zwei Programme.« erklärt Herr Sluiter »In dem einen waren die Tagespflegegäste und die ambulanten Kunden, in dem anderen die stationären. Es gibt aber einen großen Austausch zwischen den Einrichtungen, z.B. vom Status ambulant in die vollstationäre Einrichtung oder in die Kurzzeitpflege. Oder ein Kunde aus der Tagespflege geht nach Hause und wieder zurück in die Tagespflege. Auch im Mitarbeiterpool gibt es Wechsel im ambulanten und im stationären Bereich. Die Flexibilität war mit der damaligen Architektur einfach nicht gegeben. Wir mussten Mitarbeiter und Kunden grundsätzlich doppelt anlegen. Dann pflegen Sie infolgedessen auch die Ärzte doppelt, und so weiter.« Herr Wenneman nimmt den Faden auf. »Als dann die vielen Menschen im betreuten Wohnen dazu kamen und wir im Grunde alle Bereiche zusammen darstellen mussten, da stießen wir an unsere Grenzen.«



Gemeinsamkeit entsteht durch geteilte Erlebnisse: bei einem Backnachmittag ebenso wie in verbindlichen Hausregelungen. Was es braucht ist Zeit für Zuwendung, die nicht zuletzt durch die Zeitersparnis mit Vivendi ermöglicht wird.

Das war 2014. Man beschloss, sich auf der Altenpflege-Messe in Nürnberg 2015 nach einer neuen Software umzusehen, die die bereichsübergreifenden Anforderungen erfüllen konnte. »Wir haben uns eine Checkliste gemacht und waren zwei Tage lang ausschließlich in der EDV-Halle unterwegs.« erinnert sich Wolf-Rüdiger Müller. »Unsere erste Frage war immer: Können Sie unterschiedliche Bereiche in einem Programm darstellen? Und da fielen schon bestimmt 70% der Anbieter raus. Am ersten Tag hatten wir eine Auswahl von drei Anbietern. Am zweiten Tag hat uns Vivendi schlussendlich überzeugt. Nicht nur dadurch, dass das Programm in allen geforderten Abläufen einen sehr schlüssigen Eindruck machte, sondern auch weil es vom Erscheinungsbild durchgängig und anwenderfreundlich gestaltet war. Die Entscheidung über die Anschaffung war schnell entschieden. Wir genossen

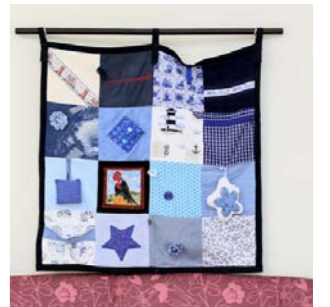
in der Sache aber auch das volle Vertrauen unserer Geschäftsführung. Keine Vorstandshürden, die es zu überwinden galt. Das war hier überhaupt kein Problem.« »Ganz im Gegenteil,« sagt Herr Wenneman »Wir wissen, wo unsere Profis sitzen. Ein Grund für uns als Geschäftsleitung nicht mit nach Nürnberg zu fahren. Herr Sluiter und Herr Müller haben in der EDV einfach den größten Durchblick. Die wussten genau, was wir wollten. Da mussten wir uns nicht auf den Weg machen. Wir haben mit vollstem Vertrauen delegiert. Die gute Erfahrung bestätigt es ja: die beiden haben uns ein prima Programm mitgebracht.«

### Meilenstein Unternehmenskultur: Vertrauen und Kreativität

»Das ist Ausdruck unserer guten Teamkultur: Vertrauen.« Dirk Wennemann wird persönlich. »Als ich hier angefangen habe, traf ich einen sehr guten ehrenamtlichen Vorstand an, der mir ebenfalls sehr viel Vertrauen entgegengebracht hat. Ich kam ja nicht aus dem Bereich der Altenhilfe, sondern aus der Notfallmedizin im Krankenhaus. Trotzdem hat man mir vertraut. 1995 hatte ich bereits die Vorstellung, dass man eigentlich alle Versorgungsbereiche über ein Pflgeteam abbilden können müsste. Damals war das gesetzlich überhaupt nicht denkbar, das hat sich erst später in diese Richtung entwickelt. Ich habe mich eigentlich nie direkt daran orientiert, was andere Altenhilfeeinrichtungen machen, sondern beobachtet, wie sich die gesundheitspolitische Landschaft insgesamt verändert. Der Vorstand und meine Kollegen auf Leitungsebene haben diese Entwicklungen gemeinsam mit mir diskutiert und wir haben die entsprechenden Meilensteine immer gleich mitentwickelt. Wir sind häufig auf Fortbildungen gefahren und haben die verschiedenen Themen dann vorweggenommen. Als es beispielweise kaum ausgesprochen war, dass die Palliativversorgung kommt, hatten wir schon Konzepte auf dem Tisch, um das Thema umzusetzen. Ambulant vor Stationär, PSG II – wir sind mit einer Punktlandung da, was vom Gesetzgeber gefordert wird. Wenn andere wach wurden, dann waren wir schon da. Und das ist genau die Kultur, die wir hier weiterleben.«

Die Unternehmenskultur des Vertrauens und Veränderns, die digitale Affinität der Mitarbeiter – das sind wichtige Bausteine für die konsequente Anwendung der Software. »Ohne diese Grundhaltung wäre die rasante Einführung nicht möglich gewesen,« sagt Herr Müller »alle drei Softwaremodule haben wir innerhalb von drei Monaten eingeführt.« Hier gehen Anforderung und Portfolio Hand in Hand. Vivendi spielt seine besonderen Vorteile in der bereichsübergreifenden Nutzung und papierlosen Dokumentation voll aus.

Ein besonders kreatives Beispiel für die konsequente Umsetzung der papierlosen Dokumentation bei Eben-Eser ist die Abschaffung der Pflegemappen. Andre Sluiter beschreibt die Umstellung für seinen Fachbereich, die ambulante Pflege. »Die Frage, die sich uns stellte: ›Was sagt der MDK, wenn er zur Überprüfung kommt und findet beim Kunden keine Mappe mehr?‹ Und dann haben wir uns selbst bestärkt: ›Das werden wir dann spätestens herausfinden, wenn der Medizinische Dienst kommt. Wir machen das jetzt einfach und probieren es aus!‹ Seither dokumentieren wir ausschließlich papierlos. Wenn jetzt der Medizinische Dienst kommt, besucht er den Kunden, befragt ihn zur Zufriedenheit und dann gehen wir ins Büro,



Der weite Blick aus dem Rondell von Eben-Eser auf die grüne Außenanlage ist dem Demenzbereich vorbehalten. Wenn Menschen sich verlieren sind selbstgenähte Textil-Patchworks wertvoll, weil sie taktile Reize anbieten, die Erinnerungstüren sein können.





Persönliches findet man in Eben-Eser in jedem Winkel. Die Miniatur-Eisenbahn im Foyer hinterließ ein ehemaliger Bewohner dem Haus. Die zusammengetragene Nordsee-Deko mit Fischen und Netz verbreitet Heimat-Flair und stärkt die Verbindungen zwischen allen Bewohnern.

setzen uns an den Rechner, gehen die Dokumentationen durch oder zeigen teilweise mit dem Beamer, was gewünscht ist.«

Tatsächlich hat die papierlose Dokumentation noch weitere Vorteile. Eine physische Akte, die an einer bestimmten Stelle beim Kunden liegt, ist für Unbefugte einsehbar. Eine neugierige Nachbarin, die ein medizinisches oder psychologisches Detail mitbekommt, ein nicht befugter Angehöriger, der eine Diagnose nicht verkraftet – die papierlose Dokumentation ist weitaus diskreter, sicherer und zudem effizienter. An den bürotechnischen Vorteilen erfreut sich Dirk Wennmann: »Ich war gestern damit beschäftigt, die Aufnahme einer ambulanten Kundin mit dem Krankenhaus vorzubereiten. Es war für mich ein Leichtes, einfach aus der entsprechenden Dateiablage die erforderlichen Diagnosen herauszuholen. Ich kann von jedem Arbeitsplatz hier im Haus auf jeden Vorgang zugreifen und bin nicht abhängig davon, mir von einer dritten Stelle etwas herausgeben zu lassen – ein Riesenvorteil.«

Andre Sluiter hat in Sachen papierlose Dokumentation noch einen offenen Punkt auf der Agenda: die digitale Unterschrift. »Ich weiß, dass es technisch kein Problem wäre, aber ich wünsche mir, dass die Kassen digitale Unterschriften endlich zulassen. Im Moment läuft es leider noch so, dass wir die Leistung erfassen, sie abrechnen und abschließend einen Leistungsnachweis ausdrucken. Diesen muss der Kunde dann unterschreiben. Wünschenswert wäre aber tatsächlich, dass der Mitarbeiter in Zukunft sein Smartphone hinhält, der Kunde unterschreibt auf dem Display und fertig!«

#### **Meilenstein Fortbildung: Schulungen und Tutorials**

Um Vivendi in der Einrichtung als Arbeitsgrundlage durchzusetzen, hat Eben-Eser einen Schulungsraum neu gebaut. An dem Ort war eigentlich ein Schwimmbad vorgesehen, das dann kurzerhand umfunktioniert wurde. Ein Arbeitsplatz mit acht Rechnern für interne Schulungen, die vor allem Herr Sluiter durchführt, nachdem er selbst die entsprechende Einweisung durch Connex erhalten hat. »Vivendi NG und Vivendi PEP waren für mich relativ einfach zu schulen,« sagt Andre Sluiter »weil die Anzahl der Mitarbeiter, die damit arbeiten, übersichtlich ist. Ich habe jeden Nachmittag eine Schulung angesetzt, mit den Pflege- und Pflegefachkräften. Das war gewissermaßen unser Grundstock. Wir haben dann in unserem Intranet einen Tutorial-Blog angelegt, wo wir Videoanleitungen eingestellt haben. Dazu habe ich praktisch am Bildschirm die zu erklärende Anwendungen durchgeführt, sie parallel kommentiert und aufgezeichnet. Diese Clips haben wir hochgeladen, über die Vivendi-Nachrichten-Funktion verschickt und die Mitarbeiter konnten sie sich dann ansehen, wenn es in ihren Arbeitsablauf passte. Das machen wir bis heute so.«

Kollege Müller ergänzt: »Darüber hinaus haben wir in der Einführungsphase im Anschluss an unsere standardmäßigen Übergaberunden mit den Fachkräften Problemsammlungen gemacht. Erst im laufenden Betrieb fällt in den ersten Monaten einiges auf, was man anpassen muss. In einer offenen Runde, an der die Kollegen ganz nach Bedarf teilnahmen, konnte jeder seine Feststellungen einbringen. Wir haben bei diesen Veranstaltungen immer versucht, das jeweilige Thema ungehend



»Unsere erste Frage war immer: Können Sie unterschiedliche Bereiche in einem Programm darstellen? Und da fielen schon bestimmt 70% der Anbieter raus.« Wolf-Rüdiger Müller über die Suche nach dem richtigen Software-Anbieter auf der Nürnberger Altenpflege-Messe.



#### Meilenstein Teamkultur

Andre Sluiter (oben) hat sich Termineinstellungen seines Dienstplans auf die Digitaluhr gelegt, um Erinnerungen zu erhalten. Dirk Wennmann genießt den Rückenwind seiner Mitarbeiter. Sein Konzept von Ermutigung, Vertrauen und Anerkennung geht auf.

in Vivendi abzarbeiten. Dadurch ist das interne Know-how rasant gestiegen. Auch wenn man wahrscheinlich kein Programm bis zur letzten Facette ausloten wird, nutzen wir insbesondere PD und die Personalplanung von Vivendi aber schon deutlich intensiver als wir es in unserem alten Programm getan hätten, nicht zuletzt auch weil wir mit Schulungen dran geblieben sind.«

Eine perfekte Grundlage, um Neuerungen wie das Pflegestärkungsgesetz II umzusetzen. Andre Sluiter beschreibt die Umstellung mit einem Wort: »Geräuschlos! Die SIS-Umstellung hatten wir schon vorher vollzogen. Die Nutzung mobiler Geräte war von Anfang an Teil unserer Gesamtstrategie, sodass man sich recht früh mit der Eingradung, also dem Umstellen von Pflegestufe auf Pflegegrad, auseinandersetzen konnte. Das lief über diese Halbautomatik in Vivendi. Ich habe es für ambulant und teilstationär ausgeführt. Da lief es geräuschlos. Und aus der Verwaltung habe ich auch nichts Gegenteiliges gehört.« Dirk Wennmann fügt hinzu: »Ich kannte die Themen SIS, Eingradung und die Umsetzung in der Software mit all ihren Schwierigkeiten aus diversen Schulungen und hatte Respekt. Als ich zurückkam und meine Profis mir versicherten, dass die Problem-Features in Vivendi abgebildet und auch schon gelöst waren, war ich positiv überrascht. Wenn ich jetzt sehe wie wunderbar wir unsere Bewohner mit Vivendi eingraden können, da bin ich noch einmal mehr begeistert, dass wir offenbar wirklich das richtige Programm angeschafft haben.«

#### Meilenstein Wirtschaftlichkeit: SIS und Pflegegrade

»Wenn man in der SIS nicht gut formuliert, macht sich das bemerkbar beim Eingraden. Somit ist unser Fokus auf die SIS sehr groß.« so Dirk Wennmann. Herr Sluiter erläutert die Vorgehensweise. »Wenn ich geschickt bin, grade ich zuerst ein und schreibe anschließend meine SIS fertig bzw. modifiziere sie noch einmal, weil ja das Erstgespräch schon erfolgt ist. Hilfreich ist dabei das neue Begutachtungsassessment in Vivendi. Da kann ich den Grad der Selbstständigkeit sehen und folgerichtig Formulierungsansätze für die SIS nutzen. Das ergänzt sich sehr gut. Auf diese Weise ist die SIS später außerdem mit den entsprechenden Berichten hinterlegt, die dann in Vivendi zur Verfügung stehen und auch bei der Begutachtung durch den MDK benötigt werden.«

Wolf-Rüdiger Müller formuliert es aus der alltäglichen Anwendung heraus noch einmal anders. »Es ist eine neue Denkweise hinter der SIS, weil der Pflegefachkraft deutlich mehr Entscheidungskompetenz zugesprochen wird. Und es fällt nicht jedem leicht, eine SIS frei zu formulieren. Wir haben in der Vorbereitung auf die Pflegegrade die Erfahrung gemacht, dass es Sinn macht, einerseits ein gutes Pflegemanagement parallel zu haben, zugleich aber zu schauen, wie grade ich ein und überarbeite parallel die SIS, sodass alles harmonisch zusammengeht.«

Im ambulanten Bereich sind die wirtschaftlichen Auswirkungen von PSG II insgesamt sehr günstig. Andre Sluiter: »Für den Pflegebedürftigen, der zu Hause bleibt, hat man deutlich mehr Möglichkeiten, die Pflege zu organisieren. Teilweise können Beträge gar nicht ausgeschöpft werden. Wenn ein Sachleistungsbetrag in gleicher

Höhe für den ambulanten wie für den teilstationären Bereich zur Verfügung steht, können die Kunden gar nicht so häufig kommen wie ein Anspruch besteht.« Wie im Gegensatz dazu die Eingradung im stationären Bereich auch wirtschaftliche Probleme aufwerfen kann, schildert Herr Wennmann so: »Selbst wenn für viele alte Menschen pflegerisch eine verbesserte Situation eintritt, muss man sagen, dass wir schon deutlich die Daumenschrauben angelegt bekommen haben. Bei niedriger Umgradung erwirtschaften wir ein Minus von über 300 Euro. Bei 15 Bewohnern mit Pflegegrad 2 summiert sich da gut und gerne ein Fehlbetrag von 60.000 Euro im Jahr. Wenn wir heute eine Oberschenkelhalsfraktur mit vier Wochen zum Aufpäppeln eingraden, wäre das gegenüber der früheren Pflegestufe 1 heute theoretisch nur Pflegegrad 2. Wir führen momentan einige Diskussionen mit Krankenhäusern oder Sozialdiensten, um zu verdeutlichen, dass der stationäre Bereich über Pflegegrad 3 darzustellen sein müsste.«

Herr Müller ergänzt: »Zumindest fallen Auseinandersetzungen mit Angehörigen bzw. Bewohnern über die Höhereingradung jetzt weg. Das ist auch ein positiver Effekt in der vollstationären Pflege. Die angespannte Finanzierung hat in Niedersachsen überdies mit dem Personalschlüssel zu tun. Da hat sich trotz PSG II nichts getan. Unser Land ist bundesweit Vorletzter beim Pflegeschlüssel. Das wäre ein Politikum, daran etwas zu ändern...« Und was ist das Fazit für Eben-Eser? Wennmann fasst zusammen: »Auch wenn es sein kann, dass wir gegebenenfalls stationär defizitär laufen, fangen wir das über unsere Organisationsstruktur wieder auf, also in der Leistungsverrechnung der GmbH und auch des ambulanten Dienstes. Bei uns zählt das Gesamtergebnis im Eben-Eser-Verbund. Wenn ich alle Bereiche addiere, reicht uns eine schwarze Null. Es ist schön, dass wir uns zudem über Spenden freuen dürfen, um gegebenenfalls das eine oder andere Defizit auszugleichen.«

#### Meilenstein Menschlichkeit: die schwarze Null

Vielleicht ist es die schwarze Null, die Eben-Eser so entspannt und zukunftsfreudig macht. Andre Sluiter formuliert es so: »Ich bin selbst überzeugter Christ. Was mir von Anfang an dieser Einrichtung gut gefallen hat, dass nicht am Ende des Jahres jemand da steht, der eine Rendite abschöpfen möchte. Vielmehr versucht man die Mittel wirklich in die Versorgung der Kunden zu investieren. Natürlich bemüht man sich als Leitungskraft auch immer darum, ein Ziel besonders wirtschaftlich zu erreichen. Aber die finanzielle Lage gibt mir für meinen Bereich eine große Freiheit, dafür zu sorgen, dass Kunden, Bewohner oder Gäste wirklich gut versorgt und betreut werden. Ich muss Mitarbeiter nicht durchtreiben, sondern kann den individuellen Bedarf abdecken.«

Es fällt auf, dass Eben-Eser von Kunden, nicht von Patienten oder Klienten spricht. Andre Sluiter sagt dazu »Wir verstehen uns nicht nur als reine Pflegeeinrichtung. Wir verkaufen auch Hausmeister- und Hauswirtschaftsleistungen, Essen usw. Insofern kann man von einer Kunden- und nicht nur einer Patientenbeziehung sprechen.« Die eigentliche Sprachregelung sieht vor, im Stationären von Bewohnern zu sprechen, in der Tagespflege von Gästen und im Ambulanten dann von Kunden.

#### Investitionen zusammenlegen

Eben-Eser hat den Einsatz von Vivendi mit dem Ausbau der Gerontopsychiatrie zusammengezogen. Das Argument: Das mit dem Ausbau entstandene erweiterte Volumen der verschiedenen Leistungsbereiche muss auch organisatorisch abgebildet werden. Insofern fließt die Software-Investition kalkulatorisch in den Neubau hinein. Das betrifft auch die Schulungskosten, ohne die die Software nicht adäquat implementiert würde.





Motivation für den engagierten Einsatz der Mitarbeiter sind die Kunden, Bewohner und Gäste von Eben-Eser. Das christliche Leitbild wird von allen gelebt.

Man hat auch einmal darüber nachgedacht, die verschiedenen Begriffe zusammenzufassen. »Leistungsempfänger wäre wohl die korrekte verwaltungstechnische Bezeichnung dafür, aber so ein Begriff ist natürlich auch superanonym. Wir sagen »Das ist unsere Kundschaft und wir sind die Dienstleister.« Wir bleiben dabei, was sich bei uns eingebürgert hat.« Was sich über die Begriffe mittransportiert, ist Menschlichkeit und das christliche Menschenbild bei Eben-Eser.

Dirk Wennmann kommt auf den Ausgangspunkt zurück, die Motivation, mit der Eben-Eser die Anstrengungen der Errichtung eines Pflegezentrums auf sich genommen hatte. »Herzstück von Eben-Eser ist immer noch die kleine freikirchliche Gemeinde, die etwas für ihre Alten tun will. Wir schauen nicht auf Konfession oder ob jemand seine Kirchenstunden absitzt. Wir laden jeden ein zu uns zu kommen, der sich unter unserem christlichen Leitbild wohlfühlt und einen Hilfebedarf hat.«

Wohlfühlen kann man sich bei Eben-Eser in jedem Fall. Nicht nur wegen des Ingwer-Smoothies und der energiegeladenen Atmosphäre, sondern auch, weil hier deutlich wird, dass mit einem entsprechenden Gestaltungswillen Meilensteine wirklich erreicht werden können. Kein Wunder, dass Eben-Eser inzwischen auch als Referenzprojekt für Vivendi-Anwendungen von anderen Einrichtungen besucht wird. Mit viel Glück gibt es dann auch einen echten Wennmann-Smoothie.

### Über das Altenwohn- und Pflegezentrum Eben-Eser

Das integrative Versorgungs- und Pflegezentrum Eben-Eser ist ein biblisch orientiertes, christliches Werk. Die verantwortlichen Mitarbeiter/-innen finden die Basis für ihr Handeln in der Überzeugung, dass Gott der große Helfer in allen Lebenslagen ist.

Das Angebot des integrativen Versorgungszentrums umfasst:

- 85 seniorengerechte Wohneinheiten im Bereich des betreuten Wohnens
- die ambulante Versorgung durch den eigenen Pflegedienst
- 15 Tagespflegeplätze
- 80 stationäre Plätze für Vollzeit-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege

### Eingesetzte Vivendi-Module

Vivendi NG Ambulant, NG Stationär, Mobil, PD & PD APP, PEP

### Kontakt

Eben-Eser Pflege gGmbH  
 Altenwohn- und Pflegezentrum Eben-Eser  
 Andre Sluiter | Pflegedienstleiter Ambulante Pflege | 04954 955 9630  
 Sachsenstraße 17 | 26802 Moormeerland  
 www.awpz-eben-eser.de



»Das werden wir spätestens herausfinden, wenn der Medizinische Dienst kommt.«  
 Andre Sluiter über etwaige Probleme mit dem MDK wegen einer papierlosen Dokumentation ohne Pflegemappen beim Kunden.