



Öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste
MARTINSHEIM Mals

Sozialbericht 2022

Sozialpolitische Entwicklung und zukünftige Zielsetzungen

Analysen 2014 - 2022



ÖBPB Martinsheim Mals
Seniorenwohnheim
Bahnhofstrasse 10, 39024 Mals
www.martinsheim.it
info@martinsheim.it
0473/843200
facebook.com/martinsheimmals

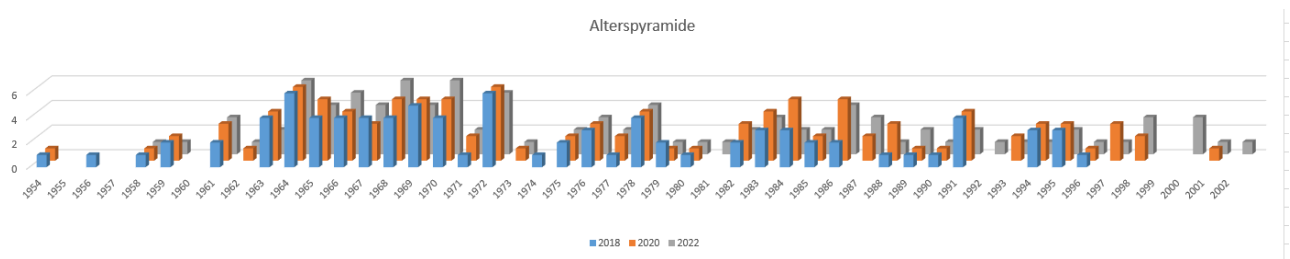
INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
1. MARTINSHEIM MALS IM VINSCHGAU	6
1.1. ÖBPB – öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste.....	6
1.2. Die Geschichte	6
1.3. Das Leitbild	8
1.4. Die Struktur	10
1.5. Eingebundenes Netzwerk	15
1.6. Die rechtlichen Grundlagen	16
1.7. Der Verwaltungsrat	17
1.8. Die Direktion	17
1.9. Das Organigramm.....	18
2. SOZIALBERICHT ÖBPB MARTINSHEIM	18
3. EINZUGSGEBIET – BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL	19
4. WOHNFORMEN UND SERVICELEISTUNGEN	23
4.1. Stationäre Dienste	23
<i>Senioren wohnheim Martinsheim</i>	23
<i>Begleitetes und betreutes Wohnen</i>	27
4.2. Teilstationäre Dienste.....	29
<i>Tagespflegeheim</i>	29
4.3. Servicedienste	31
<i>Essen auf Rädern</i>	31
<i>Senioren mensa</i>	31
<i>Verleih</i>	32
<i>Bardienst</i>	33
5. PERSONALDATEN	34
5.1. Geschlechterverteilung	35
5.2. Vollzeit-Teilzeit	35
5.3. Herkunft der Mitarbeiter	36
5.4. Fluktuationsdaten.....	38
5.5. Personalentwicklung	41
5.6. Alterspyramide der Mitarbeiter	44
5.7. Berufsbilder	46
5.8. Form der Arbeitsverträge	46
6. ZIVIL- UND SOZIALDIENST UND PRAKTIKANTENBEGLEITUNG	47
6.1. Zivildienst.....	48
6.2. Sozialdienstleistende.....	48
6.3. Praktikanten	48
7. FREIWILLIGE HELFER	49
7.1. Auszug aus dem Leitfaden „Freiwilligenarbeit im Martinsheim Mals“	49
8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN	52
9. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN	56

Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.



EINLEITUNG



WISSEN statt GLAUBEN.

Denn nur wer kontinuierlich über die Zahlen Bescheid weiß, kann die richtigen Entscheidungen treffen. Und agieren statt reagieren. (Zitat: SWZ N.15/2020. Seite 14. Autor: Dieter Schnitzer)

Die GRUNDLAGE für die Erarbeitung des Sozialberichts für den ÖBPB Martinsheim Mals ist im Strategieplan 2020-2022 – Strategieziel 02 – Oberziel ID.02.01. - Operatives Ziel 1 verankert.

Das Martinsheim verfügt durch die Datenbanken Sozinfo Guest, Provisus und CBA über eine Fülle von Daten, die seit dem Jahr 2019 in Form eines Sozialberichtes zusammengefasst und aufbereitet werden:

- als Grundlage für die Ausrichtung der strategischen Planung (nur wer seine Daten genau kennt und diese in Relation setzen kann zu anderen Daten, wird in der Lage sein, daraus Tendenzen zu erkennen und die entsprechenden Entscheidungen faktenbasiert zu treffen)
- als Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit – Jahrespressekonferenz – Jahresbericht in den Gemeinderäten des Einzugsgebiets

Oberstes Ziel ist es, älteren Menschen einen möglichst langen Verbleib in ihrem privaten Zuhause zu ermöglichen.

Ist eine selbständige Wohnform nicht mehr möglich und fehlt ein vorgelagertes Wohnangebot mit Serviceleistungen (begleitetes und betreutes Wohnen) für ältere Menschen, dann bietet der ÖBPB Martinsheim Mals ein Wohnen im stationären Seniorenwohnheim an.

Für Südtirol gilt ein einheitlicher Berechnungsschlüssel für den stationären Bettenbedarf in Seniorenwohnheimen, nämlich: 8,9 Betten auf 100 Menschen >75 Jahre.

Dies bedeutet für das Einzugsgebiet Mals, Graun, Glurns und Taufers mit insgesamt 839 EW >75J zum 31.12.2022 (867 EW >75J zum 31.12.2018 – 857 EW >75J zum 31.12.2019 - 830 EW >75J zum 31.12.2020, 836 ES >75J zum 31.12.2021)) einen Bedarf von 75 Betten. Das Martinsheim verfügt zum 31.12.2022 über 83 Betten, davon 56 für unbefristete Aufnahmen, 20 für die Demenzabteilung, 5 für Kurzzeitpflege und 2 für Übergangsbetten. Der Gebäudezubau mit zusätzlichen 30 Betten ist nun abgeschlossen und das Gebäude kann nach erfolgter Außengestaltung vollständig genutzt werden. Die Bettensituation nach der umfänglichen Aktivierung des Zubaus (2023) ist folgende:

100 Betten insgesamt, davon 66 Einbettzimmer und 17 Zweibettzimmer, unterteilt:

70 Betten (für unbefristete Aufnahmen)

20 Betten Demenzabteilung (besondere Betreuungsform)

5 Betten Kurzzeitpflege (variabel)



5 Betten Übergangspflege (abhängig von der Vereinbarung mit dem Sanitätsbetrieb)

Somit ist für ausreichend Bettenkapazität für den engeren Sozialraum, auch bis 2030 und darüber hinaus, gesorgt. Die Frage bleibt, ob dieser Bettenschlüssel ausreichend ist. Die steigende Lebenserwartung und die demografische Alterung, einhergehend mit der steigenden Zahl der Krankheitsbilder, sind ein Indiz auf einen steigenden stationären Bettenbedarf. Dagegen stehen Einflussfaktoren mit Hinweis auf einen sinkenden Bettenbedarf, wie das Entstehen von zunehmenden Angeboten für „begleitetes und betreutes Wohnen“ und der Ausbau der ambulanten Dienste.

Wirft man allerdings einen Blick auf die aufliegenden Wartelisten, dann darf man zwangsläufig den oben erwähnten Bettenbedarfsschlüssel in Frage stellen.

Nimmt man die Prognosen des ASTAT (Schriftenreihe 200: Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung in Südtirol bis 2030) als Grundlage für die Berechnung des zukünftigen Bettenbedarfs im Einzugsgebiet (951 EW >75J), so läge der Bettenbedarf bei unveränderter Betreuungspyramide in etwa bei 85 Betten, dies bedeutete eine Steigerung von knapp 13%.

Ein weiteres Thema ist die zukünftige Finanzierung der Altersversorgung. Dabei ist die Strategie „ambulant vor stationär“ der entscheidende Grundsatz, um der steigenden Kostenentwicklung entgegenzuwirken. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass erst bei einer hohen Pflegebedürftigkeit die stationäre Betreuung in einem Seniorenwohnheim kostengünstiger gegenüber der ambulanten und/oder teilstationären Pflege ist. Unter Punkt 8. Bilanzdaten und Kennzahlen ist die Entwicklung der Tagessätze im Detail veranschaulicht.

Im Fokus der Bemühungen dieser Verwaltung steht die Personalentwicklung. Im umkämpften Arbeitsmarkt für Fachkräfte arbeiten Unternehmen immer gezielter und besser daran, ihre Mitarbeiter zu motivieren, zu fördern und langfristig zu binden. Mit dem Begriff Personalentwicklung ist im Grunde die Gesamtheit aller betrieblichen Bildungsmaßnahmen gemeint, die darauf abzielen, die Mitarbeiter und ihre Kompetenzen zu erhalten und weiter zu entwickeln. Es ist ein kontinuierlicher und zielgerichteter Prozess, der im Unternehmen strategisch verankert ist.

Dies ist der Vorspann zum Strategieziel 03 – Personalentwicklung - des Strategieplans des Martinsheims.

Durch die explizite Genehmigung des Fort- und Weiterbildungsangebotes ab dem Jahr 2019 durch den Verwaltungsrat erfahren die Bildungsmaßnahmen ihren strategischen Niederschlag im Betrieb. Inhaltlich wurde Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fachlicher und sozialer respektive Führungskompetenz gelegt. Im Jahr 2022 wurde großer Wert auf die Gesundheitssensibilisierung der Mitarbeiter gelegt und in diesem Bereich Trainingseinheiten angeboten. Ein Leitfaden zu den Qualitätsstandards wurde erarbeitet. Unter der fachlichen Begleitung einer Ernährungswissenschaftlerin wurde die Menüplanung überarbeitet und an die gegebenen Realitäten angepasst. Das Thema „Gesundheitsmanagement“ wird im Fortbildungskatalog 2023 fortgeführt und zudem wird eine Klausurtagung für die Führungskräfte aller Ebenen organisiert. Die Fort- und Weiterbildung als eines der Kernpunkte der Personalentwicklung wird im Abschnitt „Personal“ näher durchleuchtet.

In diesem Kontext dürfen natürlich weitere Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Stärkung der Mitarbeiterbindung nicht fehlen. So sind Angebote zu entwickeln, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. In den Jahren 2020-2022 wurden einzelne Maßnahmen definiert und ein Gesamtpaket geschnürt, welches wie folgt umgesetzt wurde: Abschluss von dezentralen Abkommen mit den Gewerkschaften zu weiteren Teilzeitarbeitsverhältnissen,



Telearbeit, Kriterien für eine leistungsgerechtere Zuerkennung der Ergebniszulage respektive Leistungsprämie an die Mitarbeiter und das Entwickeln von attraktiven Service-Angeboten (Mensaangebot für Kinder von Mitarbeitern). Anzudenken für die Zukunft sind noch weitere Maßnahmen wie zum Beispiel der Abschluss einer Vereinbarung mit der Gemeinde Mals zur Nutzung der KITA, Wertgutscheine bei der E-AG für die Nutzung der Freizeit- und Sportanlagen im Gemeindegebiet von Mals, Bereitstellung von gesicherten Abstellplätzen für Fahrräder mit E-Ladestation in der Tiefgarage, u.v.a..

Zudem wird die Zertifizierung des Unternehmens durch das Audit "familieundberuf", ein von der Handelskammer Bozen initiiertes Projekt, angestrebt. Corona-bedingt wurde dieser Prozess im Frühjahr 2020 unterbrochen und wird im 2. Halbjahr 2022 mit der Auswahl des/r Tutors/in und der ersten Kontaktaufnahme sowie der Erarbeitung der „Raodmap“ fortgesetzt. Die Erst-Zertifizierung ist für das 1. Halbjahr 2023 geplant.

Die große Schwierigkeit wird sein, eine Antwort zu finden auf die Frage: Wie wird überhaupt die Mitarbeiterzufriedenheit gemessen? Diesbezüglich ist der Markt zu sondieren. Es gibt Projekte, die Human-Ressource-Software entwickeln, die die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich messen, analysieren und auswerten. Dadurch erhält ein Unternehmen datenbasierte Verbesserungsvorschläge, durch deren Umsetzung die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden kann.

Das Gesundheitsmanagement ist ein weiterer Stein im Mosaik des strategischen Ziels der Personalentwicklung. Menschen leiden immer öfter an psychischen Problemen. Eine Rolle spielt auch der zunehmende Druck in der Arbeitswelt. Um die Basis für eine psychisch gesunde Mitarbeiterschaft zu legen, sind neben der medizinischen Prävention (gesetzlich vorgesehene arbeitsmedizinische Untersuchungen) weiterreichende betriebsinterne Programme der Gesundheitsförderung zu entwickeln respektive anzubieten. Der sog. "Stresstest" laut INAIL ist grundsätzlich ein geeignetes Analyse-Instrument für eine allgemeine psychische Gefährdungsbeurteilung. Allerdings kann es allenfalls als Vorwarnsystem betrachtet werden. Bei Notwendigkeit ist eine durch ausgewiesene Experten (Psychologen) speziell erarbeitete Mitarbeiterbefragung anzustreben. Es sind Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Gesundheit geplant. Dazu wird die Kooperation mit Fachkräften angestrebt. Messbar wird der Erfolg oder Misserfolg der einzelnen Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) durch die Entwicklung der Fehlzeiten und des Fluktuationsindex. Als erster Schritt für die Steigerung der psychischen Gesundheit wurde die Fortbildung zum Thema „allgemeine und spezifische Gesundheitssensibilisierung“ im Fortbildungskatalog 2022 aufgenommen und durchgeführt. Es folgt im Frühjahr 2023 eine weitere Fortbildungsreihe zum Thema „Resilienz – Mehr Widerstandsfähigkeit im Arbeitsalltag“.

Die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie mit den damit verbundenen Belastungen für die Mitarbeiter (nicht nur physischer, sondern auch und vor allem psychischer Natur) hat die Notwendigkeit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstrichen. Die soeben genannten Kennzahlen (Entwicklung der Fehlzeiten, Fluktuationsindex) belegen dies unmissverständlich.

1. MARTINSHEIM MALS IM VINSCHGAU

1.1. ÖBPB – ÖFFENTLICHER BETRIEB FÜR PFLEGE- UND BETREUUNGSDIENSTE

Das Seniorenwohnheim Martinsheim in Mals im Vinschgau ist als öffentlicher Betrieb für Pflege und Betreuungsdienste ohne Gewinnzwecke akkreditiert. Der Betrieb verfügt über Satzungs-, Ordnungs- und Buchhaltungsautonomie, sowie über verwaltungstechnische und technische Selbständigkeit und geht nach unternehmerischen Kriterien vor. Das Martinsheim richtet seine Verwaltung nach Kriterien der Wirksamkeit, Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit aus und gewährleistet den Haushaltsausgleich durch ein ausgewogenes Kosten-Ertrags-Verhältnis.

Öffentlicher Auftrag und somit Hauptaufgabe als stationäre Wohneinrichtung für Senioren ist es, die soziale und gesundheitliche Betreuung von Seniorinnen und Senioren (grundsätzlich ab dem 60. Lebensjahr), die aus psychischen, körperlichen und sozialen Gründen nicht zu Hause bleiben können oder eine Begleitung, Betreuung und Pflege benötigen, die nicht im notwendigen Ausmaß von Angehörigen, Dritten, der Hauspflege, der Hauskrankenpflege oder anderer Dienste wie begleitetes oder betreutes Wohnen für Senioren gewährleistet werden kann, zu gewährleisten.

Die strategischen Zielsetzungen und die programmatischen und grundlegenden Entscheidungen des Betriebs werden vom Verwaltungsrat bestimmt und beschlossen. Der Direktor ist für die Führung und die Verwaltungstätigkeiten des Betriebes zuständig. Ihm steht das Management der Humanressourcen und der materiellen Ressourcen zu. Das Rechnungsprüfungsorgan überprüft die buchhalterische Ordnungsmäßigkeit und führt Aufsicht über die ordnungsgemäße wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung des Betriebes.

1.2. DIE GESCHICHTE



Die Spitalstiftung von Mals im Vinschgau wurde im Jahre 1442 gegründet. Ein Ehepaar schenkte der Gemeinde Mals einen Grund für die Erbauung eines Armenhauses.



Im Jahre 1535 wurde dann das Hl. Geist Spital erbaut, das bis zum Jahre 1858 arme und kranke Bürger der Gemeinde sowie Fremde, die auf der Durchreise erkrankten, aufnahmen. Das Spitalsvermögen bestand teils aus erhaltenen Stiftungen, teils aus Zuschüssen der Gemeinde Mals.

1858 kaufte und restaurierte die Gemeinde Mals das so genannte „Gamperhaus“ und widmete es in ein Spital um. Das alte, nicht mehr geeignete Spitalsgebäude hatte damit ausgedient.

1865 übernahmen die Barmherzigen Schwestern aus Zams in Tirol die Verwaltung des Spitalhauses und die Verpflegung der Kranken.

Ab dem Jahr 1926 wurde die Stiftung von ernannten Mitgliedern des Wohlfahrtsamtes und der Gemeinde verwaltet.

1976 wurde das Haus durch den Umbau des Wirtschaftsgebäudes um dreißig Plätze erweitert und zu einem Alters- und Pflegeheim umstrukturiert.

Im Herbst 2004 fand der Umzug in das von den Gemeinden Mals, Graun, Glurns und Taufers neu erbaute Alters -und Pflegeheim „Martinsheim“ statt.

Das Heim wurde bis Juni 2008 von einer Stiftung geführt. Die Stiftung ist eine öffentliche Körperschaft, die von einem Verwaltungsrat verwaltet wird.

Mit dem Regionalgesetz Nr. 7 aus dem Jahr 2005 ergab sich für alle Altersheime der Region eine Änderung. Ab Juli 2008 wurden alle vorherigen Formen der Führung von Altersheimen, somit auch diese Stiftung, per Gesetz in einen Öffentlichen Betrieb für Pflege und Betreuungsdienste (ÖBPB) umgewandelt. Der Verwaltungsrat wurde neu bestellt und die Buchhaltung umgestellt.



1.3. DAS LEITBILD



Unsere Mitarbeiter/innen haben grundsätzliche Einstellungen und Werte gemeinsam beschrieben. Wir fühlen uns diesen Leitsätzen verpflichtet.

Die Betreuung und die Pflege werden auf den Einzelnen abgestimmt, Fähigkeiten sollen erhalten und so weit wie möglich ausgebaut werden. Die Mitarbeiter/innen berücksichtigen die Fähigkeiten, die Gewohnheiten und die Lebenserfahrung der Heimbewohner/innen, nehmen sie ernst, versuchen deren Lebensfreude zu erhalten und dafür zu sorgen, dass sie sich wohlfühlen.

Selbstbestimmt leben

- Wir lassen die Heimbewohner/innen den Tagesablauf mitgestalten, in dem wir
- Essenswünsche und Essgewohnheiten berücksichtigen;
- Möglichkeiten der Beschäftigung und Begegnung schaffen;
- Möglichkeit bieten, an religiösen Angeboten teilzunehmen;
- Feste und Traditionen pflegen.

Die Partnerschaft zu den Angehörigen pflegen

Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis zu Angehörigen, Bekannten und Freunden unserer Heimbewohner/ innen, das bedeutet, dass

- Besuch jederzeit willkommen ist;
- Anregungen und Kritik ernst genommen werden;
- Informationen regelmäßig informieren (Briefe, Heimblatt, Internet);
- Angehörige auf Wunsch in Pfllegetätigkeiten eingebunden werden.

Den letzten Lebensabschnitt würdig gestalten

Wir begleiten den/die Heimbewohner/in in den letzten Tagen seines Lebens mit Würde, indem wir:

- mit den freiwilligen Helfern/innen der Hospizbewegung zusammenarbeiten;
- pflegerische + medizinische Betreuung und Schmerzlinderung gewährleisten;
- letzte Wünsche respektieren und wenn möglich erfüllen;
- die Angehörigen unterstützen und begleiten;
- die Möglichkeit bieten, sich in Ruhe vom Verstorbenen zu verabschieden.



Im Team sind wir kompetent

Unserem gut ausgebildeten Team ist es wichtig gemeinsame Ziele zu haben und Verantwortung für deren Umsetzung zu tragen. Unsere Mitarbeiter/innen legen bei ihrer Arbeit Wert auf Freundlichkeit, Ehrlichkeit und Wertschätzung und bemühen sich, Geduld aufzubringen. Wir streben nach ständiger Verbesserung, indem wir:

- uns regelmäßig weiterbilden zum Wohle der Bewohner/innen umsetzen;
- Praktikanten/innen in ihrer Ausbildung unterstützen;
- Neuem gegenüber offen sind;
- Konflikte offen ansprechen und diskutieren;
- den Pflegebedarf erheben und auf Veränderungen reagieren;
- uns für ein gutes Arbeitsklima einsetzen und uns gegenseitig respektieren;
- alle Bereiche als Teil eines größeren Ganzen sehen;
- sorgsam mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln umgehen.

Das Dorf teilhaben lassen

Wir fördern die Integration unserer Einrichtungen in das örtliche Geschehen. Die Mitwirkung freiwilliger Helfer/innen wird geschätzt und aktiv gesucht. Durch Vereine, Schulen und Kindergärten werden unsere Heimbewohner/innen in das Dorfleben integriert. Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege haben für uns einen hohen Stellenwert.

Mit anderen Diensten zusammenarbeiten

Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit anderen Diensten und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens betrachten wird als wesentlichen Teil unseres Auftrages.

Anmerkungen zum Leitbild:

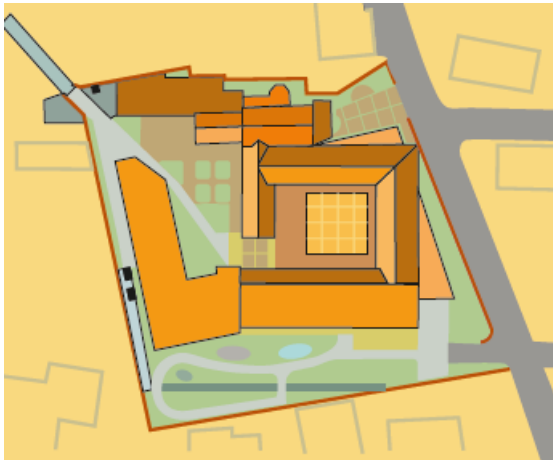
Bewertung des Leitbildes im Rahmen der RQA-Qualitätszertifizierung – Auszug aus dem Auditbericht vom 16.10.2020 – Punkt 2.1 Mission/Vision/Leitbild

„Das Leitbild mit Bezug zur Arbeit im Haus sollte als Best Practices auch anderen Heimen zur Verfügung gestellt werden.“

Im Qualitätssiegelschreiben der Garantiekommission vom 15.12.2020 unter Stärken wird festgehalten:

„Die Garantiekommission hebt besonders das Leitbild mit Bezug zur Arbeit hervor, vor allem da es gut im Heim umgesetzt und „gelebt“ wird. Es sollte als Best Practice auch anderen Heimen zur Verfügung gestellt werden“.

1.4. DIE STRUKTUR



Das Martinsheim liegt nahe dem Dorfzentrum und ist sowohl zu Fuß, als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln und mit dem PKW gut erreichbar. Für Besucher stehen Parkplätze in der naheliegenden Tiefgarage beim Rathaus gegenüber dem Haupteingang und auf dem ebenso fußläufig leicht erreichbaren öffentlichen Parkplatz „Peter-Glück-Platz“ zur Verfügung. Die im Martinsheim liegende Tiefgarage ist nur mehr für das Personal des Martinsheims, die REHA-Mitarbeiter des Gesundheitsbetriebs und die Ärzte der Gemeinschaftspraxis zugänglich.

Das Heim ist an die Kapuzinerkirche angebaut. Ein direkter Zugang ermöglicht den Heimbewohner/innen den Besuch der Heiligen Messe und der Andacht bei der Muttergottesgrotte. Pandemiebedingt werden derzeit keine öffentlichen Messen in der Kapuzinerkirche abgehalten. Für alle unsere Heimbewohner/innen sowie für unsere Besucher/innen bietet die Garten- und Parkanlage die Möglichkeit, sich auszutauschen, zu verweilen oder einfach nur zu spazieren.

Der Haupteingang befindet sich nordöstlich auf der Bahnhofstraße 10 gegenüber dem Hostel FinKa, Eingang Kapuzinerkirche). Besucher sind stets willkommen. Es ist von 8.00 Uhr bis 19.00 Uhr (in den Wintermonaten) und bis 20.00 Uhr (in den Sommermonaten) geöffnet. Nach 20.00 Uhr kann man mittels läuten der Hausglocke beim Haupteingang ins Heim.

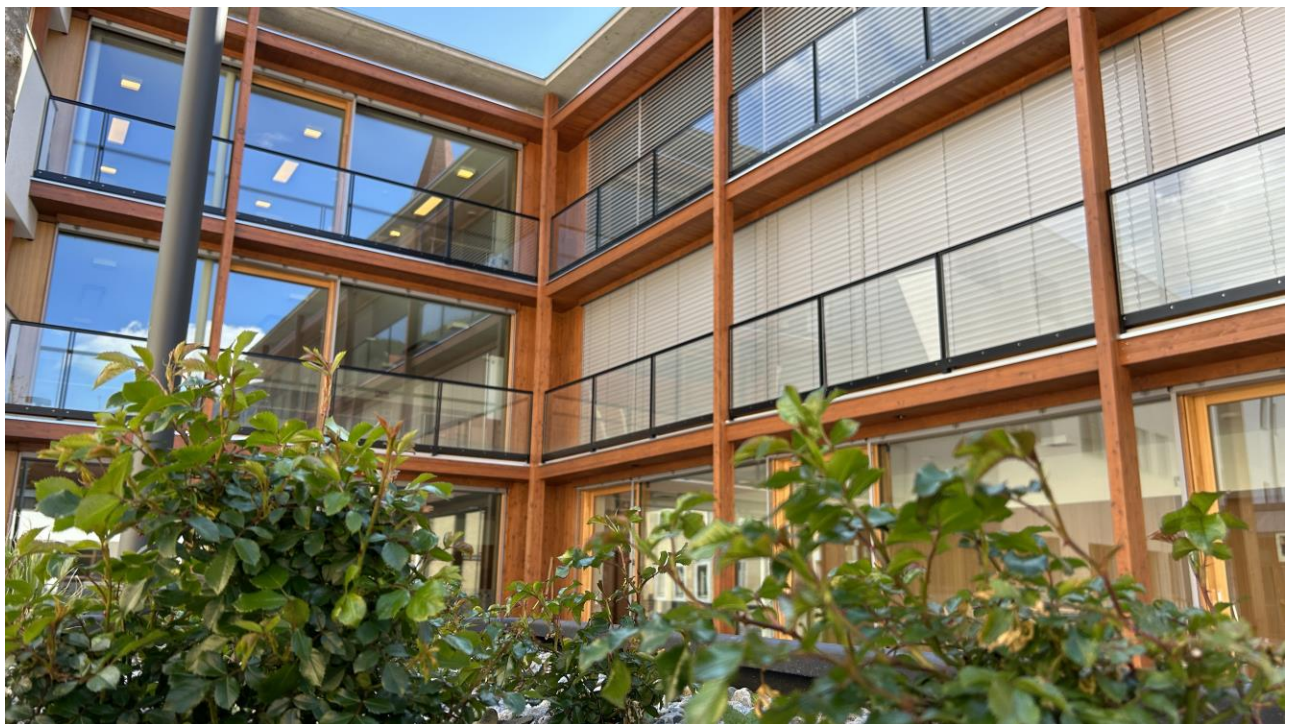
Das Martinsheim verfügt im Bestandsgebäude (Inbetriebnahme 2004) samt Zubau (Inbetriebnahme 2022) insgesamt über 100 Heimplätze (68 Einbettzimmer und 16 Zweibettzimmer).





Im Erdgeschoss haben wir einen geschützten Wohnbereich, wo vorwiegend Menschen mit dementiellen Erkrankungen leben. Alte Möbel und Gebrauchsgegenstände sollen den Bewohnern ein „Daheim Gefühl“ vermitteln. Die Mitarbeiter haben die Betreuung und Pflege so weit wie möglich an die Bedürfnisse dementiell erkrankter Menschen

angepasst. Durch den Zubau wurde eine Umgebung geschaffen, die sicher und geschützt, aber gleichzeitig auch angenehm und ansprechend für unsere Bewohner ist. Wir haben Hochbeete und einen wunderschönen Garten angelegt, in dem sich unsere Bewohner entspannen und die Natur genießen können. Es gibt auch viele Sitzmöglichkeiten, auf denen sie sich ausruhen und miteinander unterhalten können. Für Menschen mit Demenz ist es besonders wichtig, dass sie sich in ihrer Umgebung wohl und sicher fühlen. Daher haben wir alle notwendigen Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass unsere Einrichtung den höchsten Standards entspricht. Die Wege und Gänge sind breit genug für Rollstühle und Rollatoren, es gibt keine scharfen Kanten oder Ecken, die Verletzungen verursachen könnten, und alle Bereiche sind gut beleuchtet. Unsere Bewohner mit Demenz können sich nun frei im Garten bewegen, ohne sich Gedanken über ihre Sicherheit machen zu müssen. Sie können in den Hochbeeten gärtnern, sich auf den Bänken ausruhen oder einfach nur die Vögel und Blumen beobachten. Unsere Einrichtung bietet eine Umgebung, in der sie sich geborgen fühlen und ihre Lebensqualität steigern können.



Im 1. Und 2. Obergeschoss befinden sich die restlichen vier Wohnbereiche mit insgesamt 80 Betten (pro Etage 2x20 Betten), davon stehen 5 Betten für die Kurzzeitpflege bereit und 2 weitere Betten für die Übergangspflege. Für letztere erfolgt die Belegung durch das Krankenhaus. Aus Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal konnten die Übergangsbetten aber ab dem 2. Halbjahr 2022 nicht

mehr belegt werden. Die Vereinbarung mit dem Sanitätsbetrieb wurde für das Jahr 2023 aus eben diesen Gründen nicht mehr erneuert.

Zum Martinsheim gehört auch eine Altenwohnung, die zwei Personen Platz bietet.



Der Wohnbereich im Erdgeschoss wurde erweitert und hat einen geschützten Innenhof vorwiegend für Menschen mit dementiellen Erkrankungen erhalten. In diesem Wohnbereich im Erdgeschoss gibt es nur mehr Einbettzimmer.

Die Wohnbereiche im Obergeschoss und Dachgeschoss sind jeweils in 2 Wohnbereiche mit 20

Heimbewohner unterteilt, um so den Vorgaben des B.L.R. N.1419 vom 18.12.2018, Art.9 (Akkreditierungskriterien) – Abs.7 zu entsprechen.



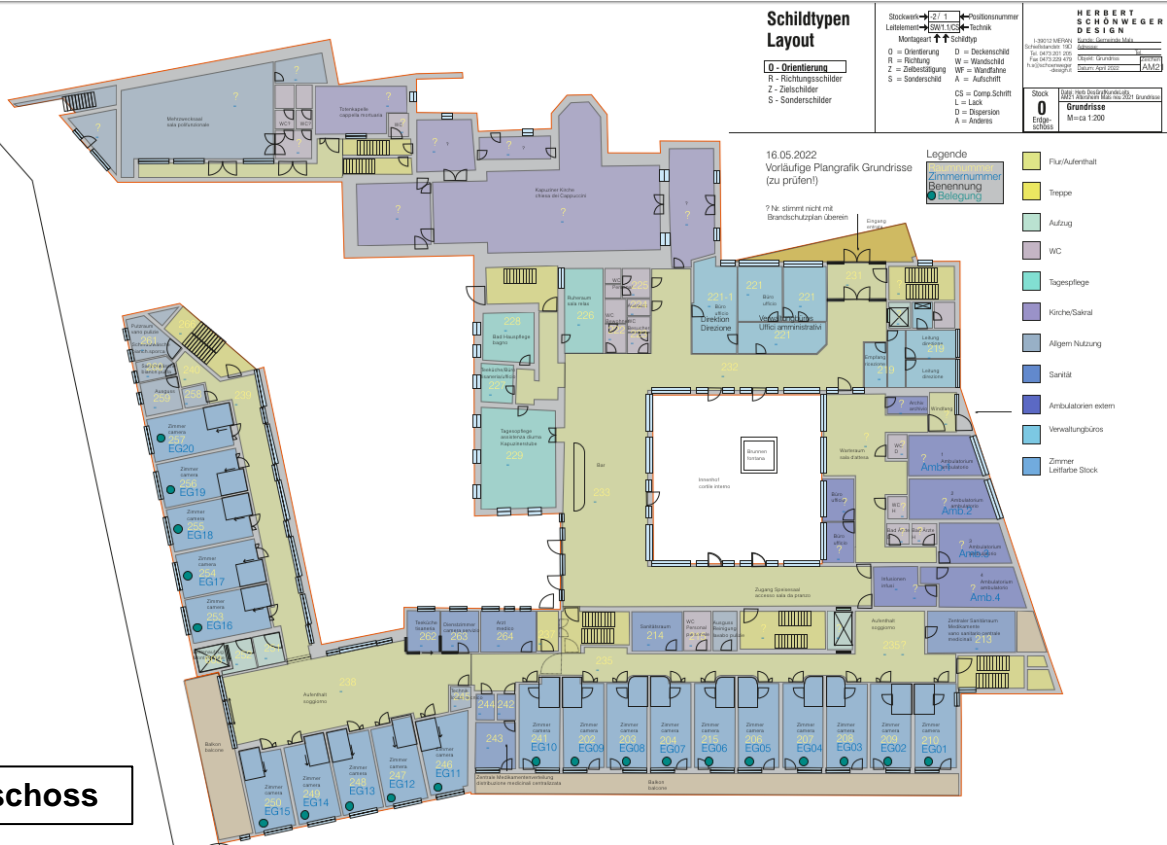
Die neuen Einbettzimmer sind großzügig geschnitten, hell und lichtdurchflutet und in angenehmen Farbtönen, die den wohnlichen Charakter der Räume unterstreichen, gehalten.

Alle Zimmer – sowohl im Bestandsgebäude als auch im Zubau – sind so ausgestattet, dass eine passive Überwachung des Heimbewohners jederzeit möglich ist (Brandschutz, EVAC, Schwesternrufanlage, intelligentes Pflegebett), jedes Zimmer verfügt über ein eigenes Telefon und ein TV-Gerät.

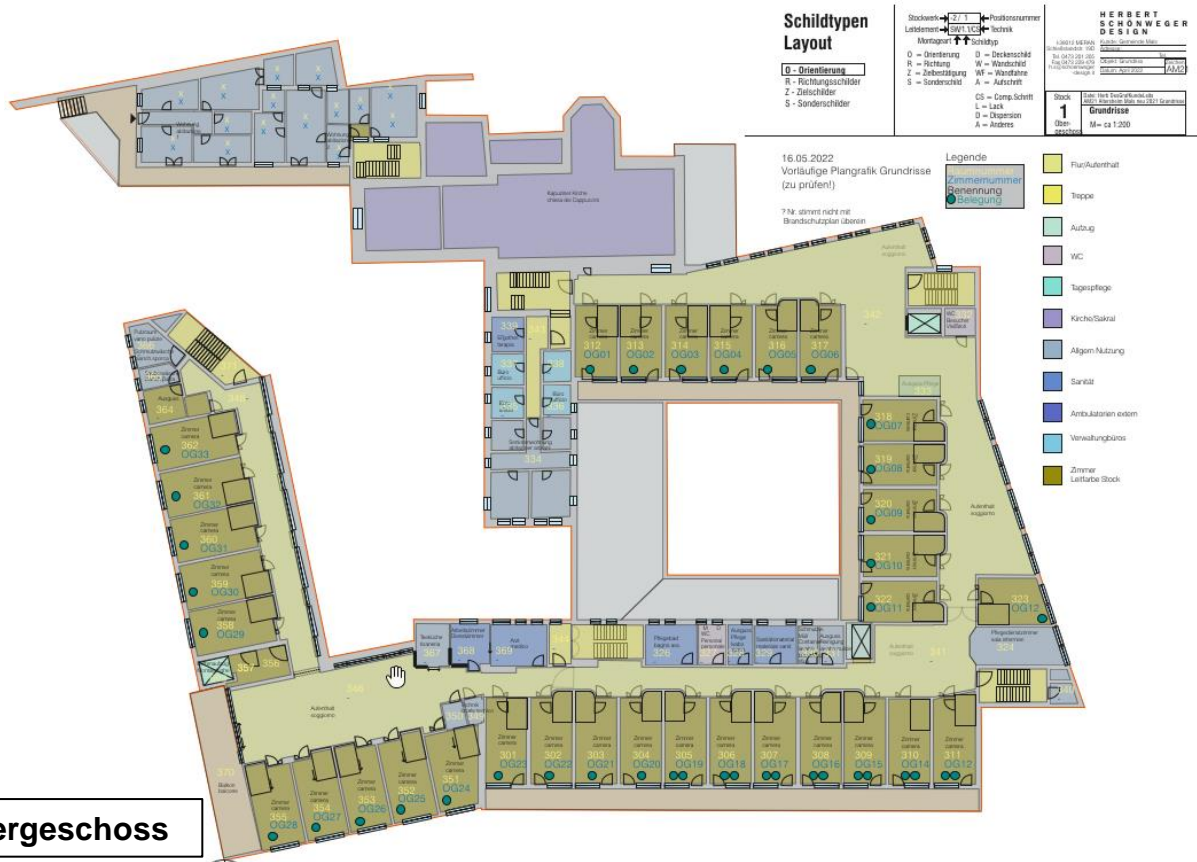


Die Orientierung im Haus wird durch ein ausgeklügeltes Leit- und Beschilderungssystem erleichtert. Die Fluchtwege sind kurz. Die Erschließung des Bestandsgebäudes und des Zubaus erfolgt über 3 Aufzüge und 3 Treppen. Um den Besuchern eine schnelle Orientierung im Hause zu ermöglichen, wurden die Besucherströme neu definiert. Der Zugang erfolgt ausschließlich über den Haupteingang. Eine graphisch ansprechende Beschilderung führt den Besucher ohne Umwege direkt zu seinem Ziel. Die Verteilung erfolgt auf einfachste Weise und ermöglicht kurze Wege innerhalb der Struktur. Die einzelnen Stockwerke sind farblich unterschiedlich gekennzeichnet, um sich leichter zurechtzufinden.

Aufzug / ascensore A	
+2	Dachgeschoss Secondo Piano
	Zimmer Camere DG 01 - DG 16
+1	Obergeschoss Primo Piano
	Zimmer Camere OG 01 - OG 16
0	Erdgeschoss Piano Terra
	Ausgang Uscita
	Verwaltung Amministrazione
	Bar
	Kirche Chiesa
	Zimmer Camere EG 01 - EG 020
-1	Untergeschoss Piano Seminterrato
	Mensa
-2	2. Untergeschoss 2. Piano Interrato
	Im Brandfall den Aufzug nicht benutzen
	In caso di incendio non usare l'ascensore



Erdgeschoss



Obergeschoss



1.5. EINGEBUNDENES NETZWERK

Das Martinsheim Mals ist in einem Netzwerk von Diensten eingebunden, welches zum Wohle der Bürger, im Besonderen der älteren Mitbürger, zusammenarbeitet. Es findet ein ständiger Austausch zwischen den Netzwerkpartnern statt, welcher die einzelnen Dienste stärkt und zielführend ist. Vorwiegend sind es die angeführten Dienste, mit denen das Martinsheim in stetigem Kontakt steht.

In diesem Zusammenhang ist es bedeutend, das Ärzteteam im Martinsheim zu nennen. Das Ärzteteam hat zum 01.12.2022 seine Tätigkeit aufgenommen. Aktuell besteht es aus den Ärzten Dr. Joachim Ruepp und Dr. Wunibald Wallnöfer. Sowohl die Unterbringung der Gemeinschaftspraxen im Erdgeschoss des Martinsheims als auch die Aktivierung des Ärzteteams selbst bedeuten einen qualitativen Quantensprung für die ärztliche Betreuung der Heimbewohner.

Als Systempartner des Martinsheim Mals sind folgenden Einrichtungen anzuführen:

Autonome Provinz Bozen – Amt für Senioren und Sozialsprengel

Verband der Seniorenwohnheime

Gemeinden des Einzugsgebietes

- Gemeinde Mals
- Gemeinde Graun im Vinschgau
- Gemeinde Taufers
- Gemeinde Glurns



Bezirksgemeinschaft Vinschgau

- Soziale Dienste
- Verwaltung

Südtiroler Sanitätsbetrieb

- Krankenhaus Schlanders
- Hauskrankenpflegedienst
- REHA-Dienst
- Diätologischer Dienst
- Psychiatrischer Dienst

Seniorenwohnheime des Vinschgau

- SWH Schluderns
- SWH Laas
- SWH Schlanders
- SWH Latsch

Apotheke Mals

Caritas Hospizbewegung

Seniorenclubs

Bildungsstätten:

- Kindergarten
- Grundschulen
- Mittelschulen
- Oberschulen
- Landesfachschule für Sozialberufe "Hannah Arendt"
- Krankenpflegeschule

1.6. DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN

- Regionalgesetz vom 21.09.2005, N. 7: Neuordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen – öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste
- Dekret des Präsidenten der Region vom 13.04.2006, N. 3/L: Genehmigung der Durchführungsverordnung über die Neuordnung der ÖFWE im Sinne des Art.54des R.G. vom 21.09.2005, N. 7
- Dekret des Präsidenten der Region vom 13.04.2006, N. 4/L: Genehmigung der Durchführungsverordnung betreffend das Rechnungswesen der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste im Sinne des III. Titels des R.G. vom 21.09.2005, N. 7
- Beschluss des Regionalausschusses vom 15.12.2006, N. 377: Fristen für die Anwendung der Buchhaltungsordnung im Sinne des III. Titels des R.G. vom 21.09.2005, N. 7 auf die öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste und Genehmigung der entsprechenden Buchhaltungsdokumente
- Landesgesetz vom 30.04.1991, Nr. 13: Neuordnung der Sozialdienste in der Provinz Bozen

- Beschluss der Landesregierung N. 1419 vom 18.12.2018 samt Anlage A: Seniorenwohnheime Südtirols, abgeändert mit Beschluss der Landesregierung N. 421 vom 14.06.2022
- Satzung, genehmigt mit Beschluss der Regionalregierung vom 30.05.2017, N. 159
- Verordnung über das Rechnungswesen, genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrats N. 47 vom 26.08.2019

1.7. DER VERWALTUNGSRAT

Für die Verwaltungsperiode 2019 – 2023 setzt sich der Verwaltungsrat wie folgt zusammen:

Konrad RAFFEINER, Präsident,

Christian FOLIE, Präsident-Stv.

Karoline GASSER, Mitglied

Roland PEER, Mitglied

Heinrich WITTMER, Mitglied



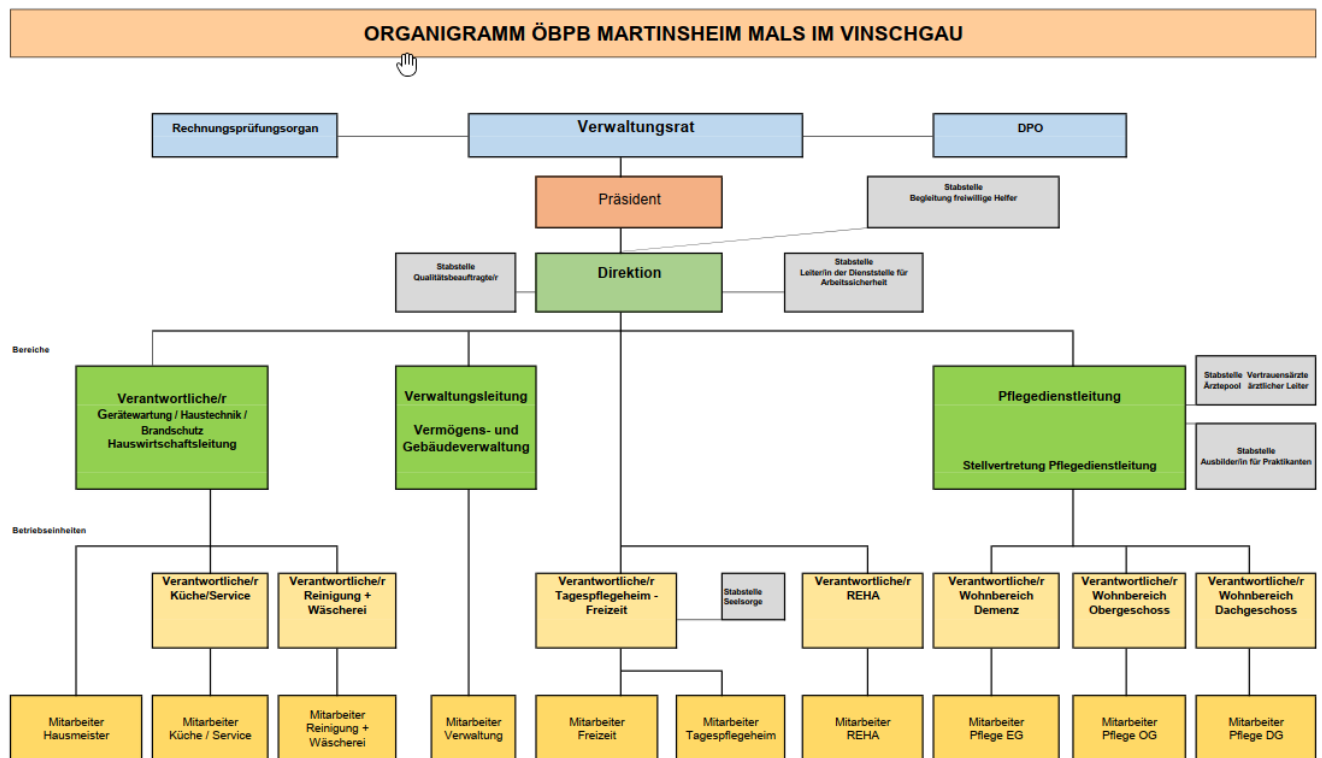
Im Bild von links nach rechts: Roland Peer, Karoline Gasse, Christian Folie, Heinrich Wittmer, Konrad Raffener.

1.8. DIE DIREKTION

Direktorin ist Frau Dr. Roswitha RINNER.



1.9. DAS ORGANIGRAMM



2. SOZIALBERICHT ÖBPB MARTINSHEIM

Der hier vorliegende Sozialbericht des ÖBPB Martinsheim – Seniorenwohnheim Mals im Vinschgau entstand auf Wunsch des Präsidenten hin, die wertvolle Arbeit im Martinsheim in Zahlen zu fassen und der Bevölkerung vorzustellen.

Als erster Anhaltspunkt wurde der Strategieplan 2020-2022 hergenommen, in welchem die Zukunftsvisionen 2030 ausgearbeitet wurden. Einige statistischen Daten wurden dabei schon erfasst.

Die zu erhebenden Daten werden von der Direktorin und ihrem Team erfasst, statistisch dargestellt und in Form eines Berichtes und einer Power-Point Präsentation aufgearbeitet. Die erarbeiteten Unterlagen werden in der Sitzung des Verwaltungsrates präsentiert und diskutiert. Fehlende Bereiche oder Wünsche werden in vertiefter Ausarbeitung eingearbeitet.

Als hauptsächliche Datenbasis werden die Daten von den folgenden Programmen hergenommen:

- 1 Sozinfo-Guest
- 2 Senso 6
- 3 Lohnprogramm CBA
- 4 Pro-Visus
- 5 Buchhaltungsprogramm
- 6 Lysis-Statistik
- 7 Astat-Istat Statistiken

3. EINZUGSGEBIET – BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Das primäre/sekundäre Einzugsgebiet des ÖBPB Martinsheim Mals umfasst die Gemeinden Mals i.V. (5170 EW), Graun i. V. (2322 EW), Glurns (913 EW) und Taufers i.M. (968 EW) mit insgesamt 9.373 Einwohnern zum Stichtag 01.01.2022.

Zum Stichtag 31.12..2022 ergibt sich folgendes Bild:

Mals EW 5294 (+124 EW) – Graun EW 2394 (+ 72 EW) – Glurns EW 939 (+ 26 EW) – Taufers EW 961 (- 7 EW) = EW 9588.

Die Gesamteinwohnerzahl im primären/sekundären Einzugsgebiet ist somit um 215 EW bzw. um 2,3 % angestiegen.



Mals im Vinschgau



Graun im Vinschgau



Glurns



Taufers im Münstertal

Laut ASTAT wird die Gesamtbevölkerung in den genannten Gemeinden im Jahr 2030 auf 9734 EW (+1,52 % mit Bezug auf die EW 31.12.2022) ansteigen.

Der Anteil der älteren Bevölkerung (65 Jahre und älter) wird von 1559 EW (Bezugsjahr 2015) auf 2163 EW (Prognose 2030) steigen (+ 38,74 %), während die Gesamtbevölkerung im Betrachtungszeitraum 2020-2030 um lediglich + 2,15 % gestiegen sein wird.

Die untenstehende Übersicht zeigt die Entwicklung im genannten „engeren“ Sozialraum in Bezug auf die Entwicklung des Abhängigkeitskoeffizienten und des Altersstrukturkoeffizienten im Vergleich 2015 – 2030 auf und unterstreicht auf signifikante Weise die rasante Alterung unserer Gesellschaft.

2015	Glurns	Graun i.V.	Mals	Taufers i.M.
Abhängigkeitskoeffizient	50,4	51,8	46,0	48,5
Altersstrukturkoeffizient	112,7	104,6	101,6	123,2



2030	Glurns	Graun i.V.	Mals	Taufers i.M.
Abhängigkeitskoeffizient	74,7 (+48,21)	59,4 (+14,67)	58,3 (+29,55)	66,9 (+37,94)
Altersstrukturkoeffizient	188,6 (+67,34)	159,4 (+52,39)	147,5 (+45,18)	167,6 (+36,02)



An dieser Stelle scheint es zielführend, näher auf die demografische Entwicklung der Gesellschaft in Südtirol für die nächsten Jahre (bis 2030) einzugehen.

Diesbezüglich wird auf die Schriftenreihe 200 – ASTAT: Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung in Südtirol bis 2030 verwiesen.

Angesichts der Wichtigkeit dieser Daten für die strategische Planung des ÖBPB Martinsheim werden im Detail die wichtigsten und interessantesten Passagen auszugsweise wiedergegeben, um einen Gesamtüberblick zu erhalten.

Auszug aus der Schriftenreihe 200 – ASTAT: Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung in Südtirol bis 2030:

Die Hauptergebnisse dieser neuen Bevölkerungsentwicklung sind (S. 11-12):

- eine beschleunigte demografische Alterung
- der beträchtliche Anstieg des Altersstrukturkoeffizienten, d.h. des Verhältnisses zwischen alter (65 Jahre und mehr) und junger (0-14 Jahre) Bevölkerung. Im Jahr 1996 betrug dieser Koeffizient 59,4, er wird aber bis zum Jahr 2030 auf 170,8 anwachsen. Dies bedeutet, dass 100 jungen Personen im Alter von 0-14 Jahren 170 alte Personen (65 und älter) gegenüberstehen werden.
- der Anstieg des Abhängigkeitskoeffizienten alter Menschen, d.h. des Verhältnisses zwischen den Personen im Rentenalter und den Personen im erwerbsfähigen Alter. Die Bevölkerung im Erwerbsalter wird künftig immer stärker die Last der Seniorinnen und Senioren zu tragen haben: Entfielen im Jahr 1996 auf 100 Personen im Erwerbsalter (15-64 Jahre) noch 16,8 Ältere (65 Jahre und mehr), so wird diese Zahl Ende 2030 auf 40,1 ansteigen.
- Alterung und Abnahme der Bevölkerung im Erwerbsalter

Demografische Indikatoren 2015 – 2030:

Altersstrukturkoeffizient: 2015: 122,3 – 2030: 170,8

Der Altersstrukturkoeffizient misst das Verhältnis zwischen alter (65 Jahre und älter) und junger (0-14 Jahre) Bevölkerung und zeigt somit besonders deutlich eine Überalterung der Bevölkerung auf. (Seite 20)

Die Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung seit 1986 sind deutlich ersichtlich: Der Anteil der älteren Bevölkerung (65 Jahre und älter) stieg, während jener der jüngeren (0-14 Jahre) sank. (Seite 20)

Die Verteilung nach Geschlecht ist bis zum 55. Lebensjahr relativ ausgewogen, jenseits dieses Alters aber überwiegen die Frauen aufgrund der männlichen Übersterblichkeit deutlich. Die Folge davon ist eine Feminisierung des Alters. (Seite 20)

Das Altern der gegenwärtig stark besetzten mittleren Altersstufen führt zu gravierenden Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung. (Seite 20)



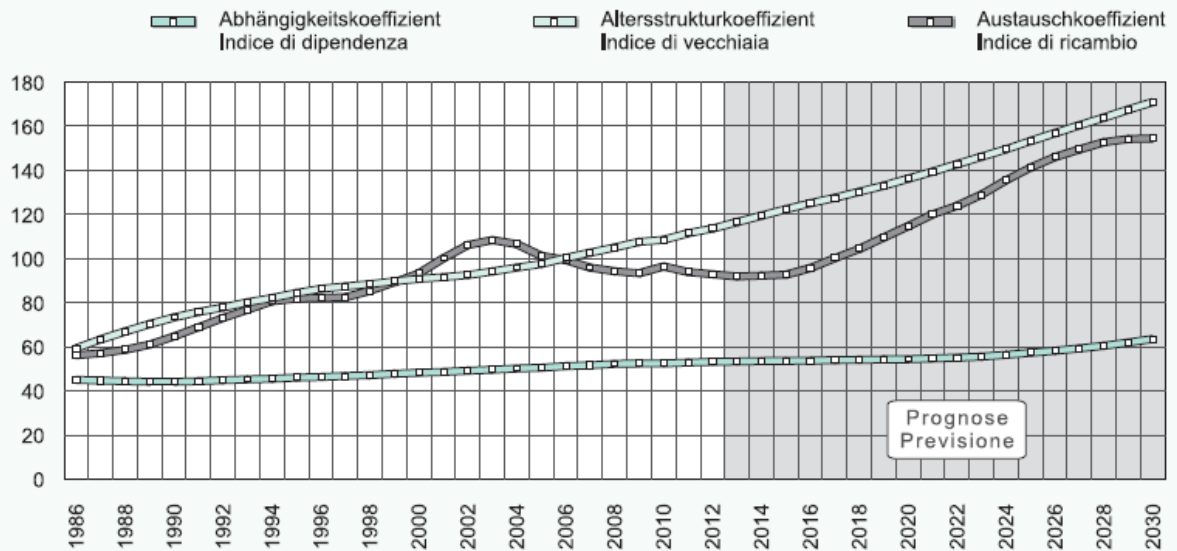
Graf. 3

Abhängigkeits-, Altersstruktur- und Austauschkoefizient - 1986-2030

Stand am 31.12.

Indici di dipendenza, vecchiaia e ricambio - 1986-2030

Situazione al 31.12.



© astat 2014 - lr



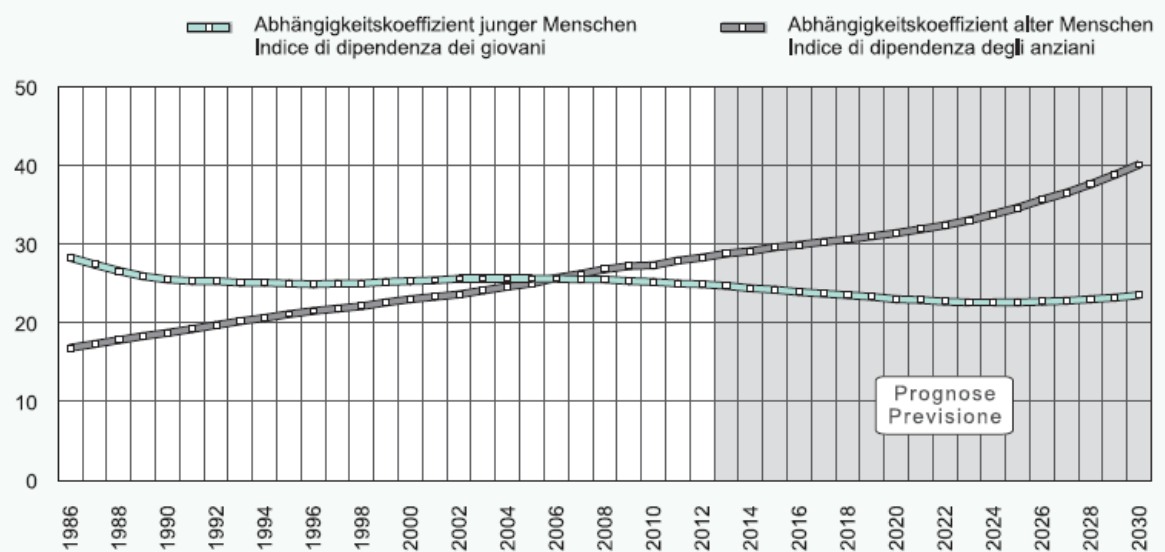
Graf. 4

Abhängigkeitskoeffizient junger und alter Menschen - 1986-2030

Stand am 31.12.

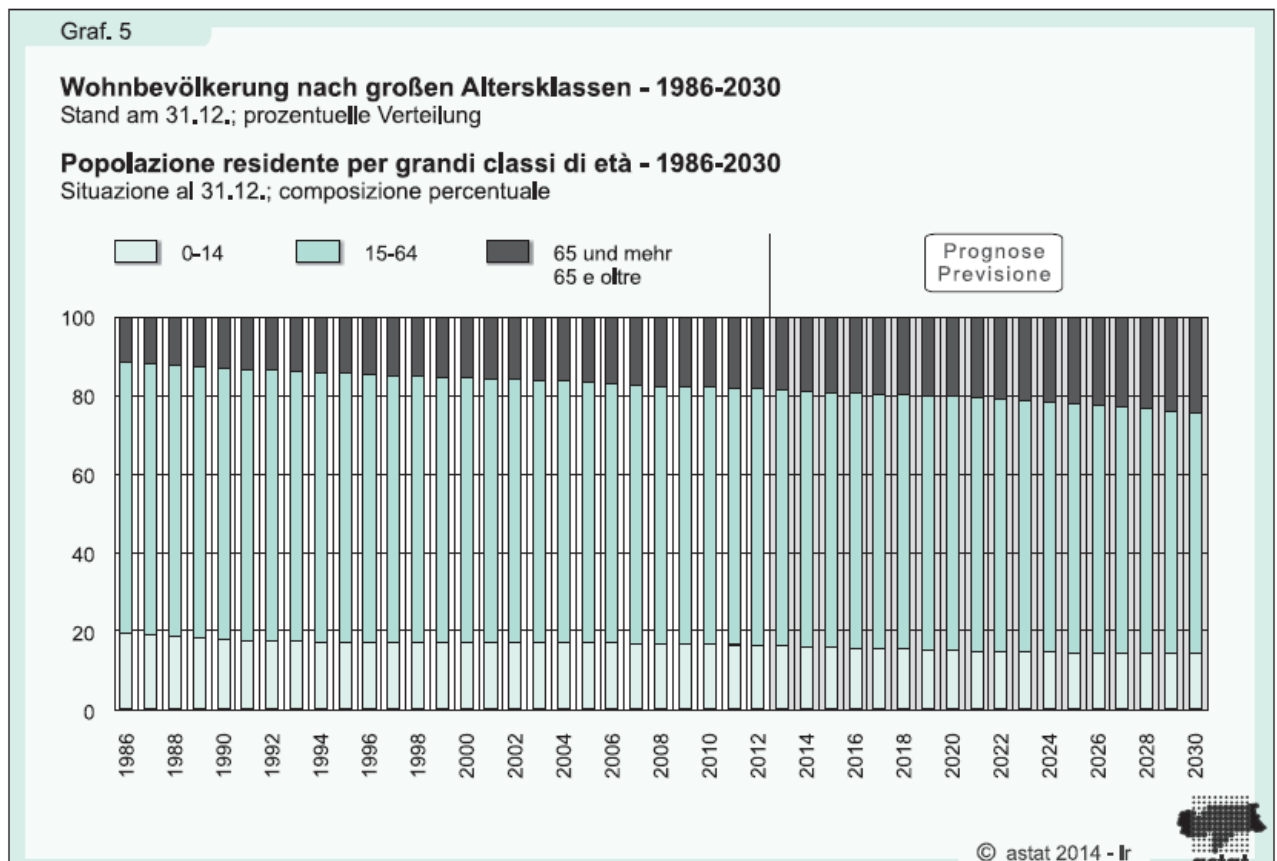
Indici di dipendenza dei giovani e degli anziani - 1986-2030

Situazione al 31.12.



© astat 2014 - lr





Anmerkungen zu den obigen Tabellen: Diese versinnbildlichen klar und deutlich die Bevölkerungsentwicklung in Südtirol bis 2030 und bilden somit Grundlage für die notwendigen planerischen, sozialen und ökonomischen Entscheidungen. Diese Informationen sind für die Planung von Kinderbetreuungs- und Schuleinrichtungen, aber genauso für Einrichtungen zur Betreuung von Senioren von Belang.

Die Besetzungszahlen in den höheren Altersgruppen nehmen deutlich zu, was Auswirkungen auf den Bedarf von Betreuungseinrichtungen für Senioren hat. (Seite 22)

Ebenfalls zunehmen wird die Anzahl der Personen im Alter zwischen 70 und 79 und jene der Hochbetagten (Altersgruppe 80 und älter). Die Nachfrage nach allen Arten von Altersbetreuungseinrichtungen und die Inanspruchnahme des Gesundheitswesens sind stark von der demografischen Entwicklung dieser Gruppen abhängig. ... Dies bedeutet, dass im Jahr 2030 bereits jede dritte Person 60 Jahre oder älter sein wird. (Seite 23)

Die so vom ASTAT prognostizierte demografische Entwicklung in Südtirol erfordert von den Entscheidungsträgern sozialer Einrichtungen, im Besonderen von Seniorenwohnheimen, rechtzeitige strategische Entscheidungen, um die anstehenden Herausforderungen zeitgerecht meistern zu können.

Das gilt auch für die Entscheidungsträger des Martinsheims Mals.



4. WOHNFORMEN UND SERVICELEISTUNGEN

4.1. STATIONÄRE DIENSTE

Seniorenwohnheim Martinsheim

Das Martinsheim verfügt nunmehr über 100 Betten:

- 70 Seniorenbetten für die Daueraufnahme
- 20 Betten für die besondere Betreuungsform „Demenz“
- 5 Betten für die besondere Betreuungsform „Kurzzeitpflege“
- 5* Betten für die besondere Betreuungsform „Übergangspflege“

**Die Übergangsbetten sind derzeit nicht belegt und werden nur bei ausreichend Pflegepersonal wieder aktiviert.*

Es gibt umfangreiche Wartelisten für die Seniorenbetten und die Demenz-Erkrankten, die gemäß B.L.R. N.1419 vom 18.12.2018, in geltender Fassung, erstellt und regelmäßig aktualisiert werden.

Das Erstellen der Warteliste erfolgt laut folgenden Kriterien (die Kriterien wurden mit Beschluss der Landesregierung Nr. 421 vom 14.06.2022 abgeändert):

- 40 Punkte für Pflege- und Betreuungsbedarf
- 30 Punkte für familiäre und soziale Situation
- 10 Punkte für das Einreichdatum des Antrags
- 30 Punkte zur „freien“ Entscheidung durch den Träger

110 Punkte maximal

Vorrang in der Warteliste gegenüber anderen Antragstellern haben jene, die ihren Wohnsitz im Einzugsgebiet der Bezirksgemeinschaft Vinschgau haben. Dies sind die Gemeinden Graun, Mals, Taufers, Glurns, Stilfs, Prad am Stilfserjoch, Schluderns, Laas, Schlanders, Latsch, Martell, Kastelbell, Schnals.

Die 30 Punkte, welche zur freien Verfügung stehen, werden ausschließlich jenen Antragstellern*innen zuerkannt, die ihren meldeamtlichen Wohnsitz im Einzugsgebiet der vier Gemeinden Mals, Graun, Glurns und Taufers haben. Das mit Beschluss des Verwaltungsrats N.27 vom 29.04.2019 eingeführte dynamische System, das sich nach dem genehmigten Bettenschlüssel pro Gemeinde orientiert und diesen in Verhältnis zu den tatsächlich von Bürgern*innen der jeweiligen Herkunftsgemeinden belegten Betten (Soll-Ist) setzt, um allfällige Abweichungen des Ist-Standes zum Soll-Stand zu kompensieren, wurde für die Dauer der Covid-Pandemie ausgesetzt. Mit Beschluss des Verwaltungsrats N.93 vom 22.08.2022 wurde dieses sog. Bonus-Malus-System abgeschafft.

Die Warteliste gilt nur für unbefristete Aufnahmen. Für die besondere Betreuungsform „Demenz“ gilt eine separate Warteliste. Für die Kurzzeitbetten und Übergangsbetten wird keine Warteliste erstellt. Das Aufnahmeverfahren für letztere wird nach dem Dringlichkeitsprinzip bearbeitet.

Warteliste:

Die Warteliste im Martinsheim Mals wird im Normalfall alle 2 Monate, laut B.L.R. N.1419 Art. 7 vom 18.12.2018, aktualisiert. Im Durchschnitt umfasst die Warteliste >100 Personen, vorwiegend aus dem Vinschgau. Auf der gesonderten Warteliste für Menschen mit Demenz scheinen durchschnittlich >30 Personen auf.



Wichtiger Hinweis: Seit kurzem wird ein direkter Abgleich mit den Wartelisten der restlichen Einrichtungen im Vinschgau vorgenommen. Dadurch werden Mehrfacheintragungen vermieden d.h. bereits in anderen Heimen aufgenommene Personen werden aus den Wartelisten dieser Einrichtung gestrichen. Zu diesem Zweck wurde zwischen den Vinschgauer Seniorenwohnheimen anfangs 2021 eine Vereinbarung für den erforderlichen Datenaustausch abgeschlossen.

Weitere Bemerkungen:

Bekanntlich haben die älteren Menschen einen stark ausgeprägten Lebensraumbezug, sodass differenzierte Betreuungsangebote, entsprechend der Betreuungspyramide, wohnortsnah in einem begrenzten Sozialraum – dies entspricht dem primären Einzugsgebiet mit den Gemeinden Mals, Graun, Glurns und Taufers mit knapp 10.000 EW, eingebettet sein müssen.

Durch die mit B.L.R. N.1419/2018 festgeschriebenen Aufnahmekriterien werden künftig verstärkt Personen mit hohem Pflegebedarf aufgenommen. Dieser Faktor wird zunehmend Einfluss auf die Verweildauer der Heimbewohner*innen in der Struktur haben. Wie aus der untenstehenden Übersicht ersichtlich ist, ist dieses Phänomen in der Vergangenheit nicht relevant in Erscheinung getreten. Die künftige Entwicklung wird eine signifikante Veränderung aufweisen. Die Daten beziehen sich immer auf den Stichtag 31.12. jeden Jahres, sofern nicht anders angegeben.

Die durchschnittliche Auslastung der Heimbetten betrug vor Corona stets >98 %. Man konnte also von Vollauslastung sprechen. In den Jahren 2020-2021-2022 wurde diese Auslastung jedoch nicht mehr erreicht, da durch den COVID-19 Notstand das Heim zum 05.03.2020 geschlossen wurde (Dekret des Ministerpräsidenten vom 04.03.2020). Es folgte eine lange Zeit des Aufnahmestopps. Erst mit Beschluss der Landesregierung Nr. 469 vom 30.06.2020 wurden die Weichen für Neuaufnahmen wieder gesetzt. Am 25.10.2020 hatte das Martinsheim jedoch erste positive Fälle im Heim und der Aufnahmestopp musste wieder ausgerufen werden, welcher bis zum 10.01.2021 andauerte. In den Monaten Oktober, November und Dezember sind viele Heimbewohner infolge eines massiven Covid-19-Ausbruch mit oder an Covid-19 verstorben. Die Anzahl der Heimbewohner hat sich dadurch stark reduziert, wie die Daten 2020, 2021 und 2022 eindrucksvoll belegen. Eine Vollauslastung konnte bis heute nicht mehr erreicht werden.

Daueraufnahme Martinsheim am 31.12. nach Herkunftsgemeinde

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
Mals	29	36,25%	28	35,00%	27	34,18%	25	32,47%	23	30,67%	26	35,62%	22	37,93%	27	40,91%	27	42,86%
Glurns	6	7,50%	4	5,00%	4	5,06%	4	5,19%	5	6,67%	7	9,59%	7	12,07%	7	10,61%	7	11,11%
Taufers	15	18,75%	15	18,75%	16	20,25%	17	22,08%	18	24,00%	17	23,29%	11	18,97%	10	15,15%	10	15,87%
Graun	19	23,75%	25	31,25%	24	30,38%	24	31,17%	20	26,67%	16	21,92%	12	20,69%	15	22,73%	13	20,63%
Sonstige	11	13,75%	8	10,00%	8	10,13%	7	9,09%	9	12,00%	7	9,59%	6	10,34%	7	10,61%	6	9,52%
GESAMT	80	100,00%	80	100,00%	79	100,00%	77	100,00%	75	100,00%	73	100,00%	58	100,00%	66	100,00%	63	100,00%

Hinweis: Von den 83 akkreditierten Betten entfallen 5 Betten auf die Kurzzeitpflege und 2 Betten auf die Übergangspflege. Deshalb gilt als Bezugswert für die verfügbaren Betten für die Daueraufnahme die Differenz, nämlich 77 Betten.

Durch die Impfpflicht für die Mitarbeiter in Seniorenwohnheimen (GD N.44/2021) haben einige Mitarbeiter das Martinsheim verlassen und dadurch konnten nur mehr begrenzt neue Heimbewohner



aufgenommen werden. Der derzeitige Personalschlüssel macht es unmöglich, die akkreditierten 83 Betten zu füllen und die derzeitige Personalrekrutierung läuft sehr schleppend. Das Martinsheim benötigt vorwiegend Sozialbetreuer und Krankenpfleger um die Pflege garantieren zu können und diese sind derzeit auf den Arbeitsmarkt sehr schwer zu finden. Stichwort: Fachkräftemangel in der Pflege und die nahe Schweiz mit ihrem hohen Lohngefüge als Konkurrentin.

Analyse der Verweildauer:

Die Auswirkungen des B.L.R. N.1419 vom 18.12.2018 werden sich erst in den nächsten Jahren zeigen. Im Betrachtungszeitraum ist keine signifikante Änderung der Verweildauer hin zu einem kürzeren Aufenthalt im Martinsheim feststellbar. Diese Analyse ist in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der Pflegebedürftigkeit zu betrachten. Die Werte für das Jahr 2020, 2021 und 2022 sind durch den zeitweiligen Aufnahmestopp und der Covid-bedingten hohen Sterblichkeit im November 2020 und den Personalmangel nur eingeschränkt aussagekräftig und können erst mit Bezug auf die Folgejahre besser eingeordnet werden.

**Verweildauer im Martinsheim am 31.12.
(Statistik Lysis "Heimgäste nach Aufenthaltsdauer")**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<12 Monate	21	18	14	8	14	14	13	20	9
>1 bis 3 Jahre	22	27	28	24	14	14	15	17	21
>3 bis 6 Jahre	27	16	14	24	24	23	10	11	11
> 6 Jahre	10	19	23	21	23	22	20	18	22
	80	80	79	77	75	73	58	66	63

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
durchschnittl. Verweildauer	4,22	3,45	3,08	6,66	3,16	3,67	4,76	4,23	2,5

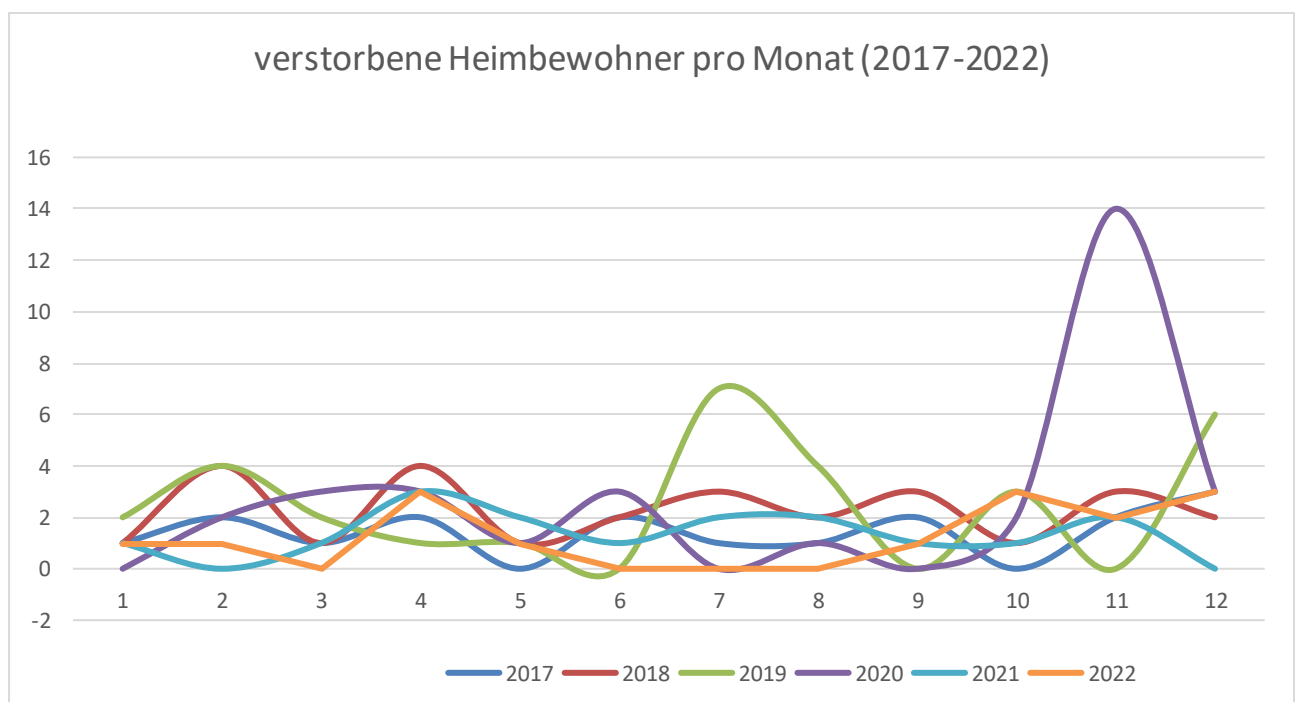
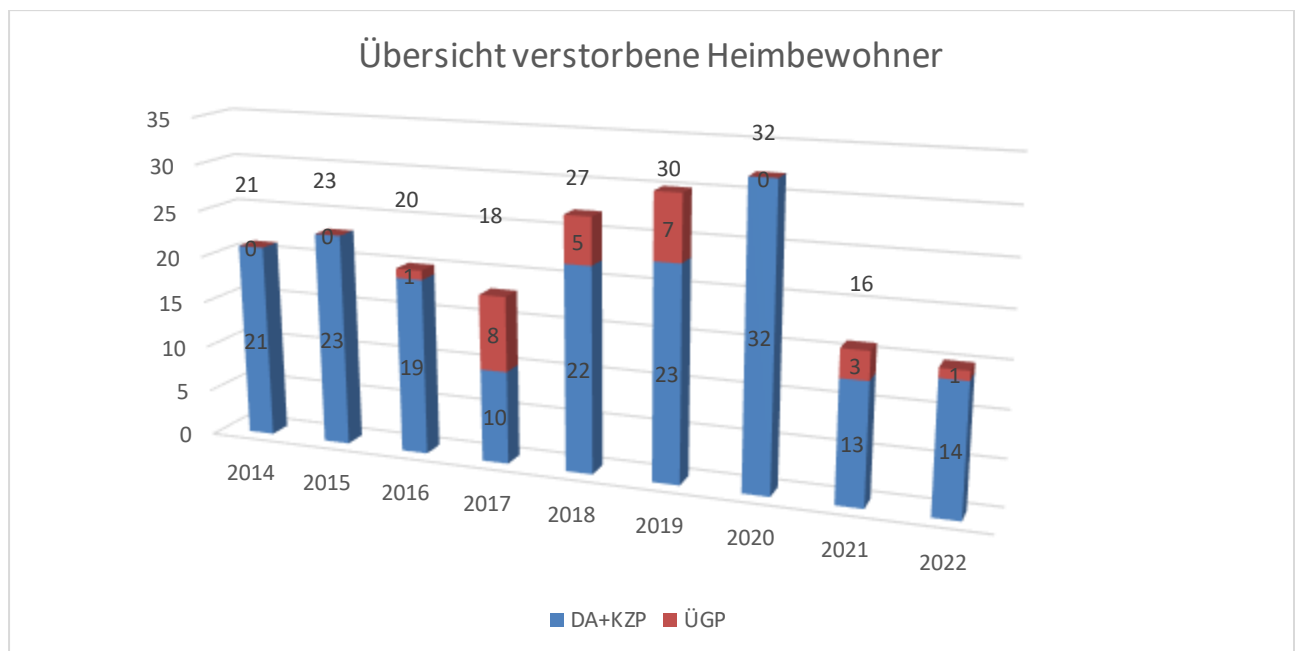
Die Parameter für die durchschnittliche Verweildauer lassen keinen klaren Trend erkennen. Sie zeigen im Jahresvergleich 2014 – 2022 von Jahr zu Jahr große Schwankungen auf. Die Bandbreite zwischen dem höchsten Stand (2016 = 6,66 J) und dem niedrigsten Stand (Jahr 2022 = 2,5 J) ist jedoch beträchtlich. Spürbar sind auf jeden Fall aber die Auswirkungen auf das soziale Leben und somit auf die Gemeinschaft im Haus. Das kontinuierliche Abnehmen der Anzahl der sog. „selbständigen“ Heimbewohnern gegenüber jener der sog. „nicht selbstständigen“ Heimbewohnern hat gravierende Auswirkungen auf das soziale Leben und somit auf die Gemeinschaft innerhalb der Einrichtung. Das Bild des Seniorenwohnheimes beginnt sich langsam zu verändern und tendiert hin zur reinen Pflegeeinrichtung. Diese Entwicklung ist kritisch zu hinterfragen. Siehe dazu auch den Abschnitt „Entwicklung des Pflegebedarfs“.

Analyse der Mortalitätsrate

Einen signifikanten Einfluss auf die Sterblichkeitsrate der Heimbewohner hat die Inbetriebnahme der sog. Übergangsbetten. Aktuell verfügt das Martinsheim über 2 Übergangsbetten, die vom Sanitätsbetrieb belegt werden, aber ab der 2. Jahreshälfte 2022 still gelegt werden mussten. Zieht man die Todesfälle, die dieser Betreuungsform zuzuordnen sind, ab, so ergibt sich ein homogenes Bild ohne signifikante Ausschläge über den gesamten Betrachtungszeitraum. Im Jahr 2020 sind bei

den Übergangspflegebetten keine Todesfälle verzeichnet, da nur reduziert ein Wechsel stattgefunden hat. Jedoch ist eine erhöhte Anzahl der Todesfälle bei den Heimbewohnern durch Covid-19 zu verzeichnen.

Die nachstehende Tabelle zeigt, dass sich die Mortalitätsrate nach dem corona-bedingten Ausschlag des Vorjahres in den Folgejahren 2021 und 2022 wieder auf Normalniveau eingependelt hat. Die in den Jahren 2021 mit 16 Heimbewohnern und 2022 mit 15 Heimbewohnern festgestellte geringere Sterblichkeit, davon 3 bzw. 1 aus den Übergangsbetten, ist auch damit zu begründen, dass die durchschnittliche Bettenbelegung gegenüber den Vorjahren mit 66 bzw. 63 Belegungen niedriger war als üblich (77 Belegungen).

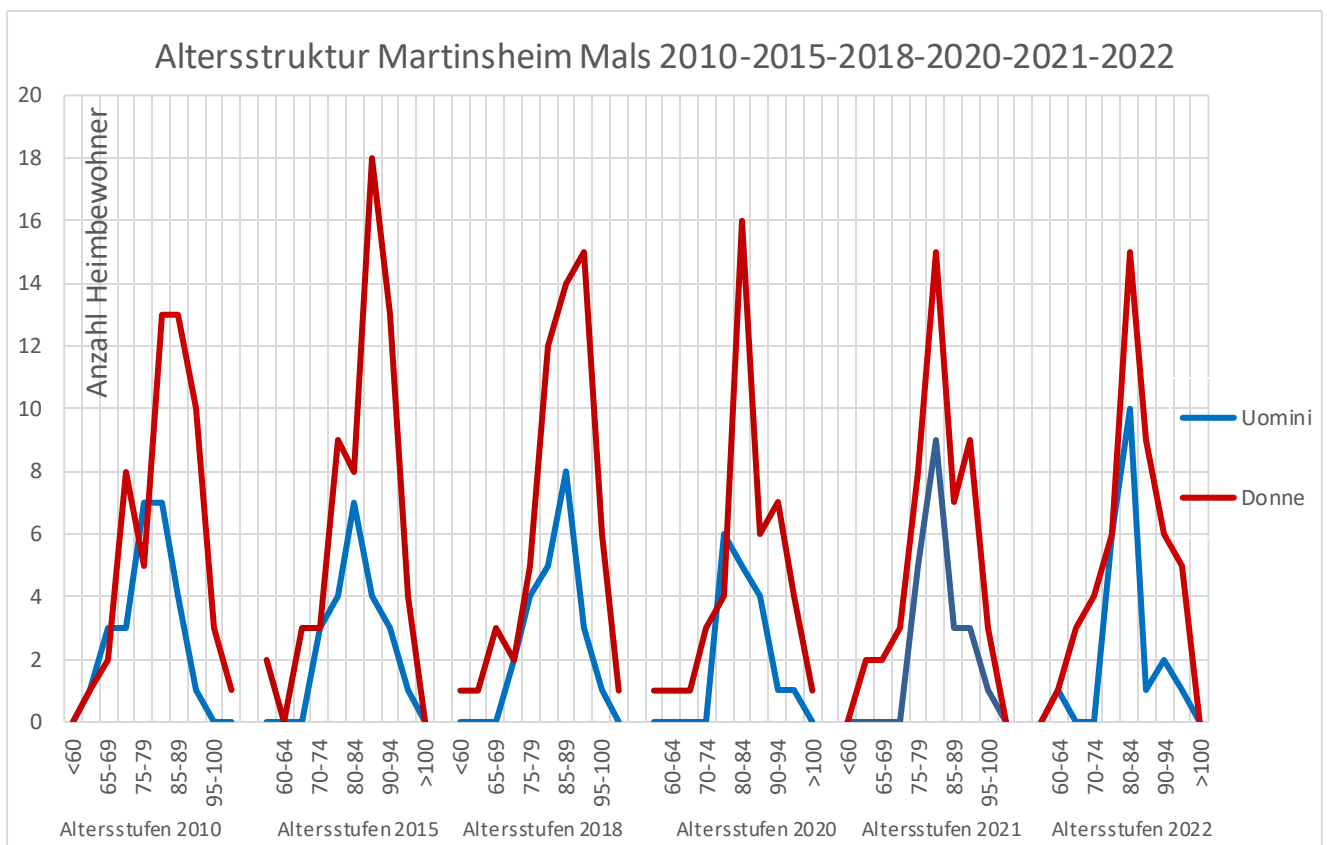


Entwicklung der Pflegebedürftigkeit

Der Pflegebedarf der Heimbewohner hat sich durch die Aufnahme von vorwiegend Pflegefällen laut geltender Regelung zur Führung der Warteliste (B.L.R. N.1419/2018) nach der Corona-Pandemie stark erhöht. Es ist teilweise nicht mehr möglich mit den geltenden Personalparametern die Pflege durchzuführen. Deshalb können nur begrenzt neue Heimbewohner aufgenommen werden. Vor Corona orientierte sich die Aufnahmepolitik ausschließlich nach den freien Betten – nach Corona und in naher Zukunft können Betten nur mehr nach der Verfügbarkeit von Fachpersonal im Pflegebereich belegt werden. Aus diesem Grund sind aktuell von den 100 verfügbaren Betten 25 Betten unbesetzt.

Altersstruktur der Heimbewohner

Die aktuelle Altersstruktur, unterteilt nach Geschlecht, der Heimgäste des Martinsheims zum 31.12.2022 bestätigt die weiter oben vom ASTAT festgestellte Feminisierung des Alters.



Interessant ist die Entwicklung bei den Männern zwischen 80-84 Jahren im Vergleich 2020 – 2022, wo die Spitze zugenommen hat.

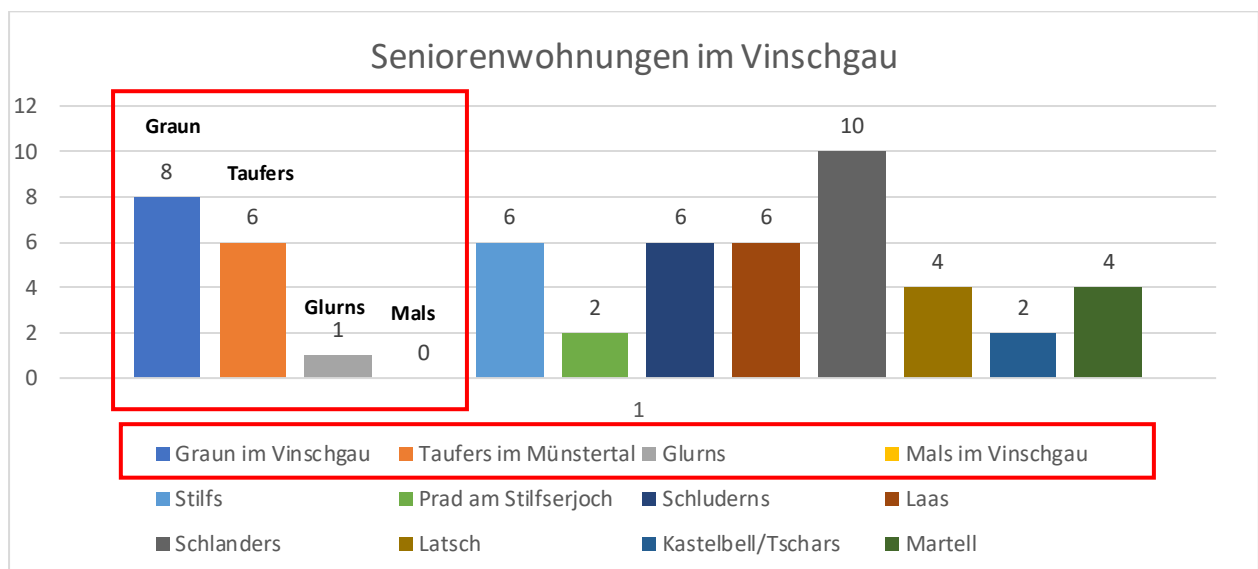
Aktuell darf sich das Martinsheim freuen, einen 100jährigen männlichen und für sein Alter noch rüstigen Heimbewohner zu betreuen.

Begleitetes und betreutes Wohnen

Das Angebot „Begleitetes und betreutes Wohnen“ in den Gemeinden des Einzugsgebiets steht nur ansatzweise zur Verfügung und zwar in der Gemeinde Graun (St. Valentin auf der Heide – Wohngemeinschaft „Ulrich Primele“ – siehe untenstehendes Foto) mit 5 Wohneinheiten. Diese werden von der Bezirksgemeinschaft geführt.



Die Gemeinden des Einzugsgebiets verfügen zusätzlich über folgende Seniorenwohnungen (ohne begleitetes/betreutes Wohnen):



Der ÖBPB Martinsheim ist Eigentümer des sog. „Alten Altersheimes“ in der Spitalstraße 8 in Mals im Vinschgau. Bis zum 30.06.2021 waren dort Flüchtlinge über die CARITAS untergebracht. Als Gemeinschaftsprojekt zwischen ÖBPB Martinsheim, Gemeinde Mals und Bezirksgemeinschaft Vinschgau konzipiert, sollen dort im Rahmen eines Inklusionsprojekts Einrichtungen für Senioren/Menschen mit Behinderung/Sucht/Psychisch Kranke entstehen. Die Einrichtungen für Senioren werden auf der Grundlage einer Delegation durch die Gemeinde Mals vom ÖBPB Martinsheim errichtet. Geplant sind 12 Einheiten für betreutes/begleitetes Wohnen für Senioren.

Zusätzlich sind im Dachgeschoss Personalzimmer vorgesehen. Die Bauträgerschaft wird von der Bezirksgemeinschaft Vinschgau wahrgenommen. Die Finanzierung für die Senioreneinrichtungen (ÖBPB + Gemeinde Mals) wird über den ÖBPB abgewickelt. Die Gemeinde Mals übernimmt nach Abzug des Landesbeitrages die restlichen Kosten für ihren Anteil (6 Wohneinheiten). Der ÖBPB Martinsheim kommt für die Kosten, immer nach Abzug des Landesbeitrages, der restlichen 6 Wohneinheiten, sowie der Personalzimmer im DG auf. Die Einheiten für betreutes/begleitetes Wohnen für Senioren werden auf der Grundlage eines noch zu fassenden Delegierungsbeschlusses der Gemeinde Mals vom ÖBPB Martinsheim geführt. Durch die sukzessive Einrichtung von weiteren Einheiten dieser Art in den umliegenden Gemeinden Graun, Glurns und Taufers wird dieses Angebot komplettiert. Dadurch werden die strukturellen Voraussetzungen für einen kontinuierlichen Ausbau vorgelagerter Betreuungsdienste geschaffen mit entsprechender Entlastung des Seniorenwohnheimes in Mals – siehe dazu die Anmerkungen auf Seite 4.

Zum Ende des Betrachtungszeitraums (31.12.2022) arbeitete die von der Bezirksgemeinschaft Vinschgau beauftragte Bietergemeinschaft von Technikern an der Ausarbeitung des Ausführungsprojektes. Es ist das Ziel, bis zum Oktober 2023 über ein genehmigtes Ausführungsprojekt zu verfügen.

Die derzeitige unsichere Lage, gerade in Bezug auf die Kostenentwicklung, erleichtert dieses Vorhaben nicht gerade, insbesondere was die Kostenentwicklung am Bau anbelangt. Diesbezüglich ist davon auszugehen, dass sich die Baukosten erheblich verteuern werden. Zudem ist die Finanzierung mit dem Land noch nicht endgültig geklärt.

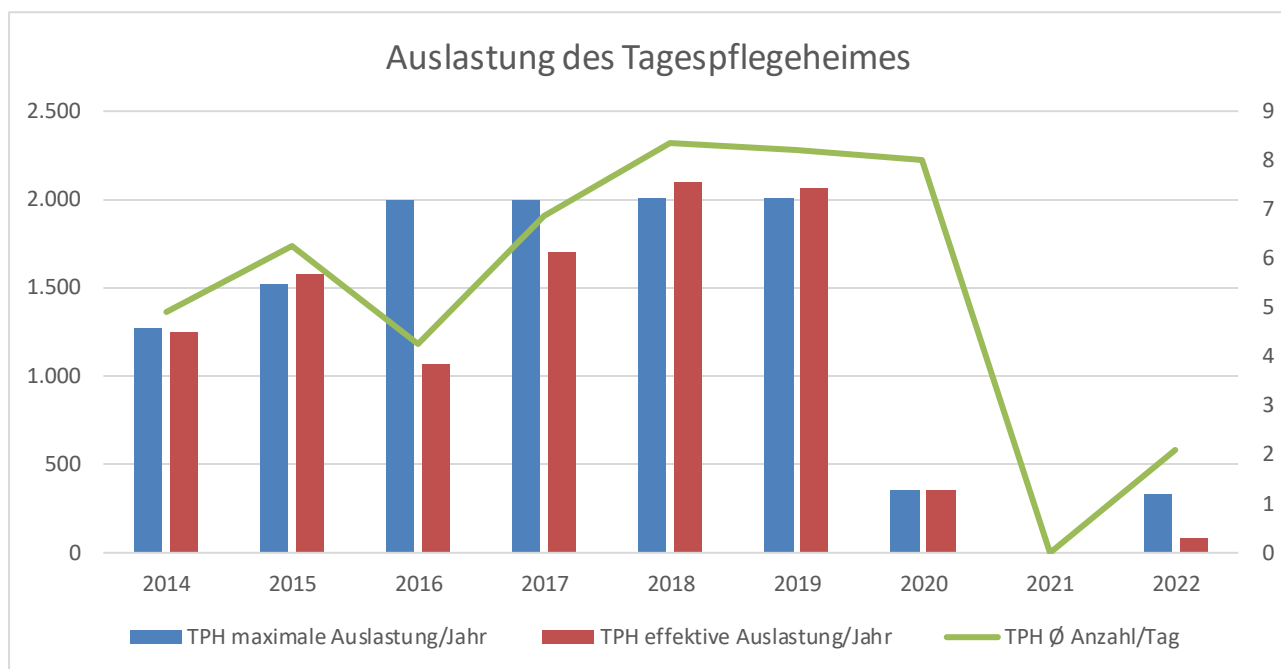
4.2. TEILSTATIONÄRE DIENSTE



Tagespflegeheim

Das Martinsheim Mals bietet, auf der Grundlage einer mit der Bezirksgemeinschaft Vinschgau abgeschlossenen Vereinbarung, derzeit 8 Plätze für das Tagespflegeheim, welche voll belegt sind, an. Auch bei diesem Dienst übersteigt die Nachfrage das Angebot. Das Tagespflegeheim musste mit der Schließung des Seniorenwohnheimes am 05.03.2020 auch geschlossen werden und konnte erst wieder im November 2022 mit täglich max. 4 Tagespflegegästen geöffnet werden. Die Aufnahme

der Tagespflegegäste erfolgt mangels Anfragen nur sehr schleppend. Für 2023 ist geplant, das Tagespflegeheim in den derzeitigen Mehrzwecksaal zu verlegen.



Nutzer nach Herkunftsgemeinde	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Glurns	2	1	2	5	7	7	6	geschlossen	0
Graun	12	9	10	10	12	10	7		1
Mals	19	22	17	20	17	15	15		11
Taufers	4	4	2	1	1	0	0		0
Stilfs	1	1	1	1	1	1	1		0
Prad a. Stj.	1	0	0	0	0	1	0		0
Schluderns	2	1	1	1	0	0	0		0
GESAMT	41	38	33	38	38	34	29		12

Aus der obigen Aufstellung ist klar ersichtlich, dass die Nachfrage nach Tagesheimplätzen derzeit ausschließlich aus der Gemeinde Mals kommt. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass der Beförderungsdienst für die Senioren aus den weiter entlegenen Orten, bspw. aus der Gemeinde Graun oder auch Taufers, noch nicht eingerichtet wurde.

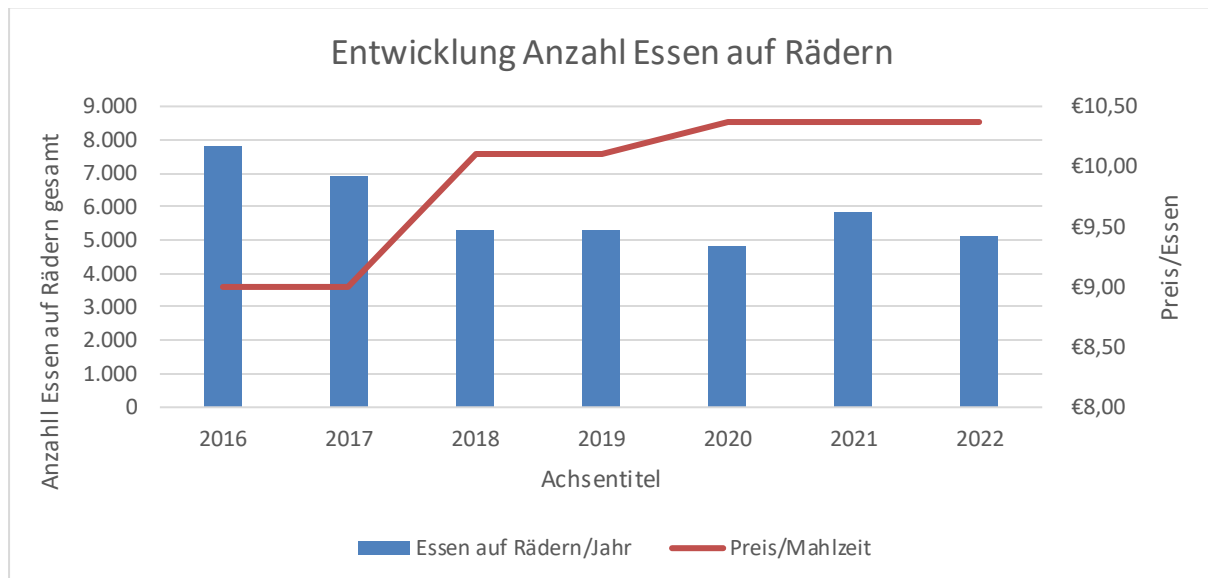
Der Strategieplan sieht die Erhöhung der Plätze für das Tagespflegeheim von derzeit 8 auf 12 vor. Zuerst müssen jedoch die baulichen Gegebenheiten angepasst werden. Dies bedeutet, dass im Laufe von 2023 die Umgestaltung des Mehrzwecksaales für den Dienst „Tagespflegeheim“ geplant wird und anschließend die Arbeiten durchgeführt werden, damit mit 2024 um die Aufstockung der Plätze auf 12 beim zuständigen Landesamt angesucht werden kann. Zusätzlich wird über den Ausbau bzw. die Einführung des Beförderungsdienstes nachgedacht.



4.3. SERVICEDIENSTE

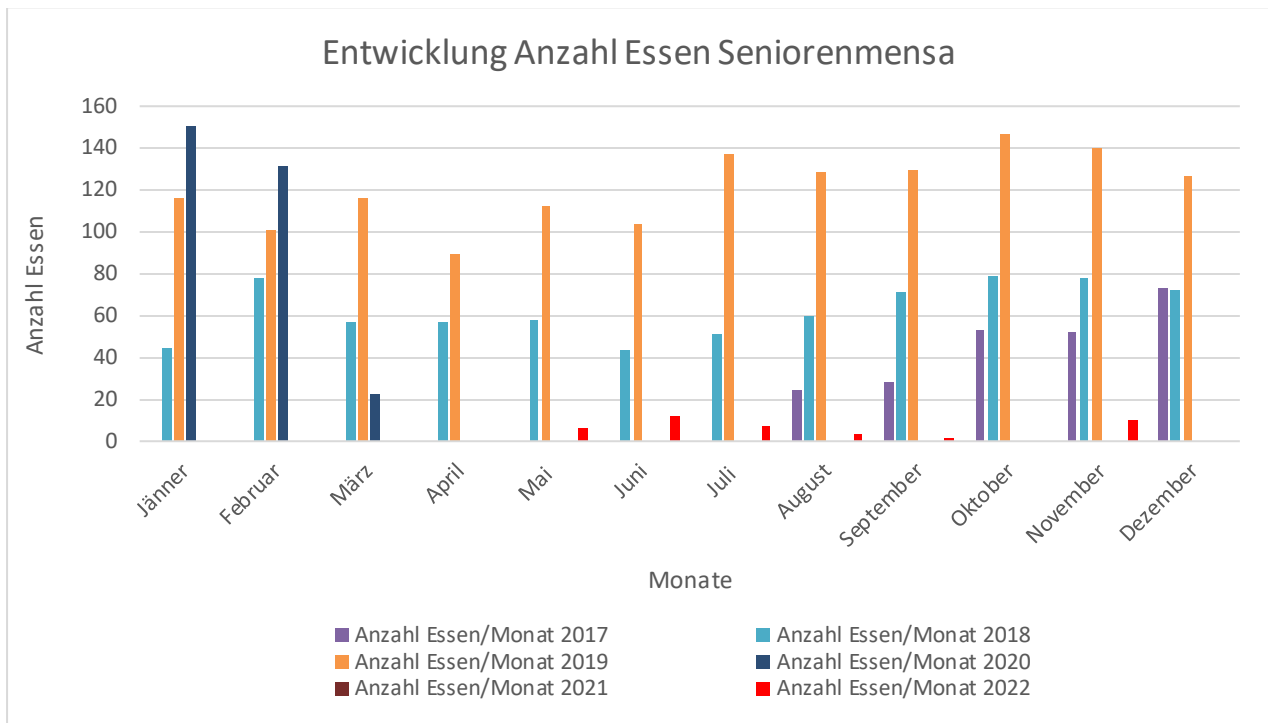
Essen auf Rädern

Diese Dienstleistung besteht in der Zubereitung von Mahlzeiten in Abstimmung mit der Bezirksgemeinschaft Vinschgau – Hauspflegedienst Obervinschgau. Die Zustellung der Essen wird vom Hauspflegedienst – in der Regel über Freiwillige – organisiert. Die Inanspruchnahme dieses Dienstes ist tendenziell rückläufig. Auch ist die Rekrutierung von Freiwilligen für die Zustellung der Essen zusehends schwieriger zu bewerkstelligen. Die Einführung der Seniorenmensa wirkt sich auch auf die Entwicklung der Anzahl der in Anspruch genommenen Mahlzeiten über Essen auf Rädern aus (leicht rückläufig). Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Mahlzeiten mit 5.000 Mahlzeiten im Vergleich zum Jahr 2021 leicht zurückgegangen. Wie die untenstehende Graphik aufzeigt, war das Jahr 2021 mit knapp 6.000 Mahlzeiten eine Ausnahme. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Seniorenmensa im Sommer 2022 wieder aktiviert wurde.



Seniorenmensa

Das Martinsheim bietet diese Dienstleistung seit dem August 2017 an. Im ersten Jahr (2018) hat sich der Dienst etabliert und wurde gut angenommen, wie die untenstehende Tabelle verdeutlicht. Jedoch musste dieser Dienst auch mit 05.03.2020 Covid-19 bedingt ausgesetzt werden. Der Dienst wurde im Sommer 2022 wieder aufgenommen bei überschaubarer Nachfrage.



Verleih



Diese Dienstleistung wird im Martinsheim seit 2018 angeboten, nachdem sich eine entsprechende Nachfrage etabliert hat. Verleih werden Rollstühle, Dusch- und Toilettenstühle, Rollatoren und Pflegebetten. Nachdem diese Dienstleistung erst seit drei Jahre angeboten wird, kann zum

heutigen Zeitpunkt noch kein Trend für die Zukunft vorhergesagt werden, zumal die Nachfrage 2019 gegenüber 2018 eher rückläufig ist und im Jahr 2020 zeitweilig der Verleih ausgesetzt wurde.

Im Jahr 2021 wurde die Dienstleistung wieder aufgenommen und wird erneut rege in Anspruch genommen. Die Nachfrage hält nach wie vor an.



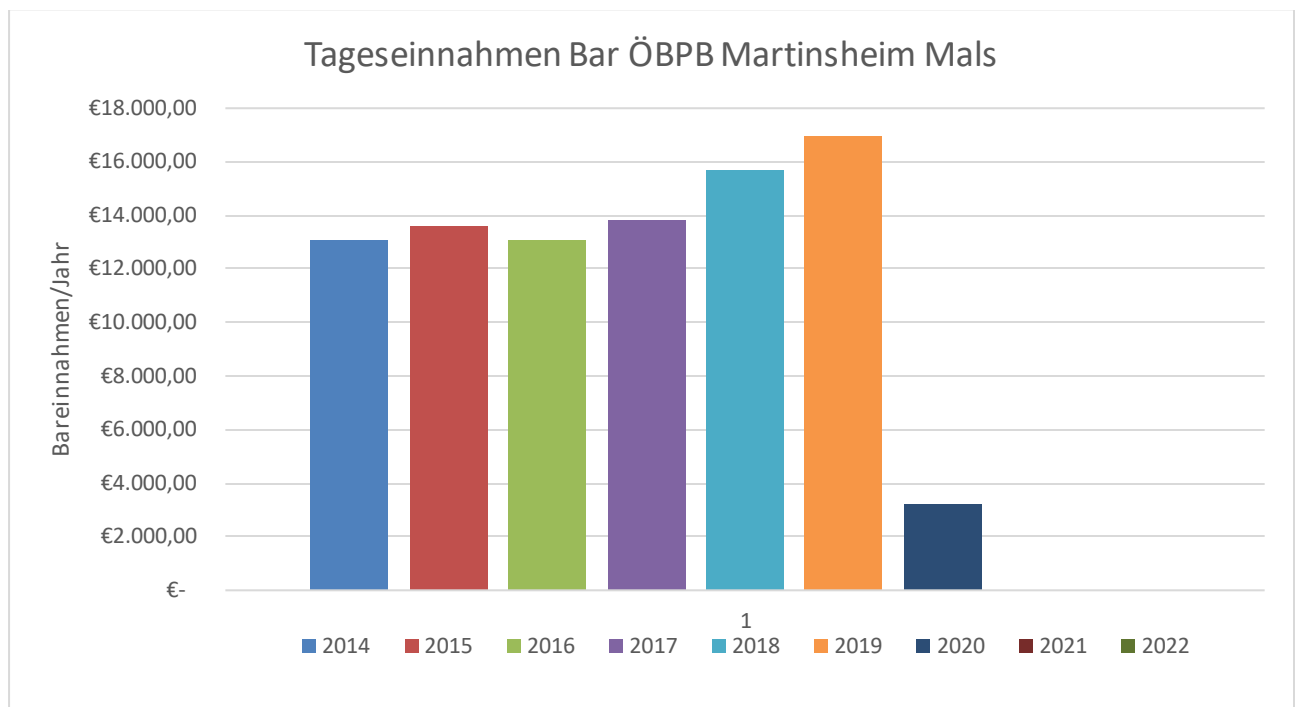
Bardienst



Im Erdgeschoss des Martinsheims wird eine Hausbar betrieben. Sie ist öffentlich zugänglich und ist ein beliebter Treffpunkt für Heimbewohner, Angehörige und Besucher. Die Bar ist jeweils von Montag bis Freitag von 9.30 – 11.30 Uhr und von 15.30 – 17.30 Uhr geöffnet. Am Samstag und Sonntag ist die Bar nur vormittags geöffnet. Den Bardienst versehen ausschließlich ehrenamtliche Mitarbeiter. Die Preise für die Getränke sind moderat. Der Bardienst ist ein wichtiger Dienst für die Heimbewohner, da dort viele Begegnungen unter den Heimbewohnern und den Angehörigen stattfinden. Im Jahr 2020 wurde auch der Freiwilligendienst mit 05.03.2020 ausgesetzt und die Bar durfte nur mehr eingeschränkt benutzt werden.

In den Jahren 2021 und 2022 blieb die Bar geschlossen. Erst durch die jüngsten Covid-19-Lockerungen war es möglich, die Bar wieder zu öffnen.

Während der Covid-19-Pandemie wurden die Aktivitäten, die früher gemeinschaftlich im Barbereich organisiert wurden, auf die einzelnen Wohn- und Pflegebereiche verlagert. Mittlerweile hat sich dies etabliert und ist zur Gewohnheit geworden. Ein Zurück zur Vor-Corona-Gewohnheit ist nur mehr sehr schwer vorstellbar: Zum einen hat sich das Verhältnis „selbstständige“ Heimbewohner zu „nicht selbstständigen Heimbewohner“ zur Gunsten letzterer verschoben (mit erhöhtem Pflegeaufwand), sodass ein gemeinschaftliches Beisammensein bei diversen Freizeitaktivitäten im Barbereich nur mehr sehr eingeschränkt vorstellbar ist. Zum anderen haben sich auch die Besucher daran gewöhnt, den Heimbewohner direkt auf seinem Zimmer zu besuchen. Früher fand dies in der Regel im Barbereich statt. Die Verwaltung und Freizeit muss sich nun Gedanken machen, wie die Bar wieder attraktiver für den Heimbewohner und den Besucher gemacht werden kann.



5. PERSONALDATEN

Das Martinsheim ist ein klassischer Dienstleistungsbetrieb. Dies bedingt einen großen Einsatz von Arbeitskräften. Dadurch stellt das Martinsheim im Einzugsgebiet und auch darüber hinaus einen wichtigen wirtschaftlichen Mehrwert dar. Im Obervinschgau ist das Martinsheim nach dem Land der größte öffentliche Arbeitgeber. Das Martinsheim ist durch seine Tätigkeit ein Arbeitgeber, der speziell Frauen anspricht und somit flankierend zum hauptsächlich männer-dominierenden Arbeitsmarkt in der Region wirkt.

Die nachfolgenden Tabellen und Diagramme geben einen Überblick über die Mitarbeiter-Situation im Hause, bezogen auf einen Betrachtungszeitraum von 9 Jahren (2014 – 2022). Auf der Grundlage dieser Daten sind die wichtigsten Personalparameter wie Geschlechterverteilung, Voll-/Teilzeitarbeitsverhältnisse, befristete/unbefristete Arbeitsverträge, Herkunft der Mitarbeiter, sowie Fluktuationszahlen.

Die Verantwortlichen im Martinsheim legen seit mehreren Jahren schon das Hauptaugenmerk auf eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Bedingt durch die Tatsache, dass 95 % der Belegschaften weiblich sind, ist das ein Gebot der Stunde, einerseits um die Attraktivität des Martinsheim Mals als Arbeitgeber zu verbessern und andererseits um die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter zu erhöhen.

Deshalb hat sich das Martinsheim bereits im Jahr 2019 entschieden, das Audit „familienundberuf“ zu durchlaufen. Die Corona-Pandemie hat diese Absicht zwar ein- aber nicht ausgebremst. So wurde 2022 der Zertifizierungsprozess wieder aufgenommen. Dieser schließt mit der Ausarbeitung einer Zielvereinbarung, mit welcher die einzelnen Handlungsfelder definiert werden, ab. Am 8.5.2023 hat der Präsident diese unterschrieben. Es ist davon auszugehen, dass das Martinsheim Mals das erste Seniorenwohnheim Südtirols sein wird, das dieses Siegel erhält und bei den künftigen Personalrekrutierungen verwenden darf.

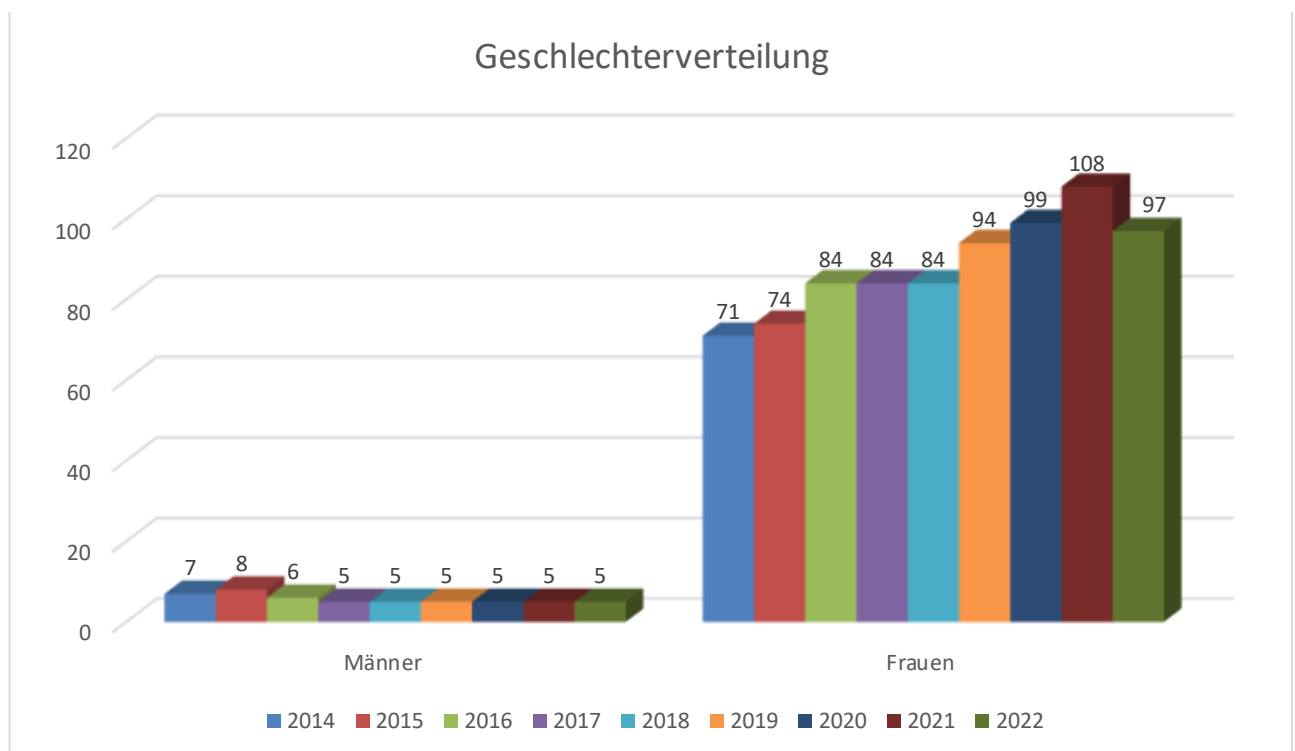


Im Rahmen der Erarbeitung dieser Zielvereinbarung unter Einbeziehung der Belegschaft musste man in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zur Kenntnis nehmen, dass es natürliche Grenzen und Einschränkungen bei der Dienstplanerstellung, speziell für die Bereiche in der Pflege und in der Reinigung, gibt. Diese Zwänge schränken den Ermessensspielraum bei der Gestaltung der Arbeitszeiten sehr ein. Der Umstieg von der 6-Tage-Woche auf die 5-Tage-Woche ist ein erster Schritt in die richtige Richtung zu mehr Familienfreundlichkeit.

5.1. GESCHLECHTERVERTEILUNG

Dieses Diagramm belegt eindrucksvoll die Frauenlastigkeit des Betriebs. Die Ursache dafür liegt in der Tatsache, dass gerade die Pflege und Betreuung von Menschen noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet wird. Dasselbe gilt für die Reinigung und im eingeschränkten Maße auch für die Küche.

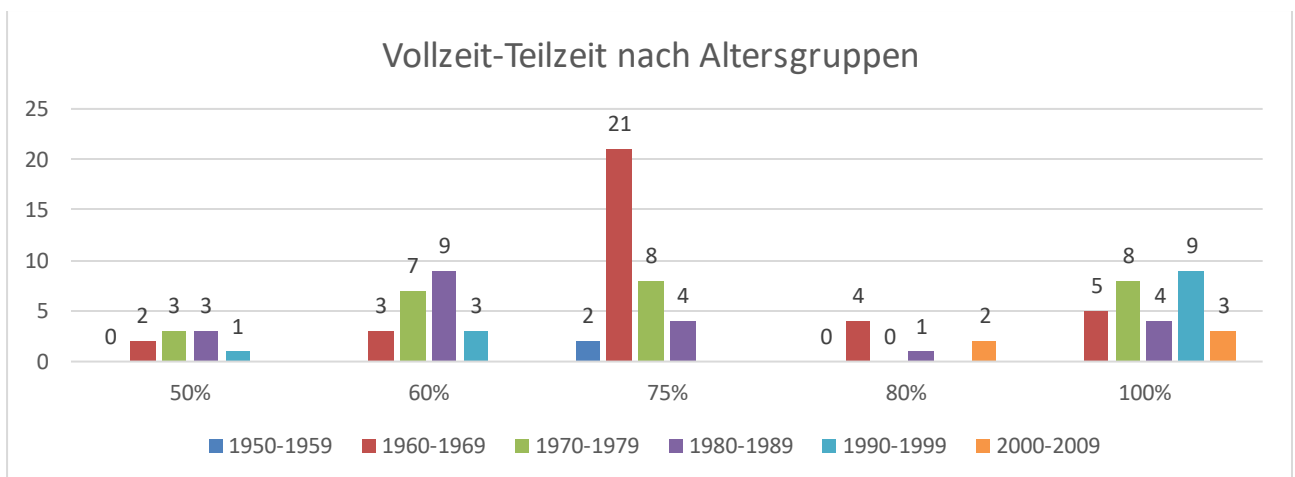
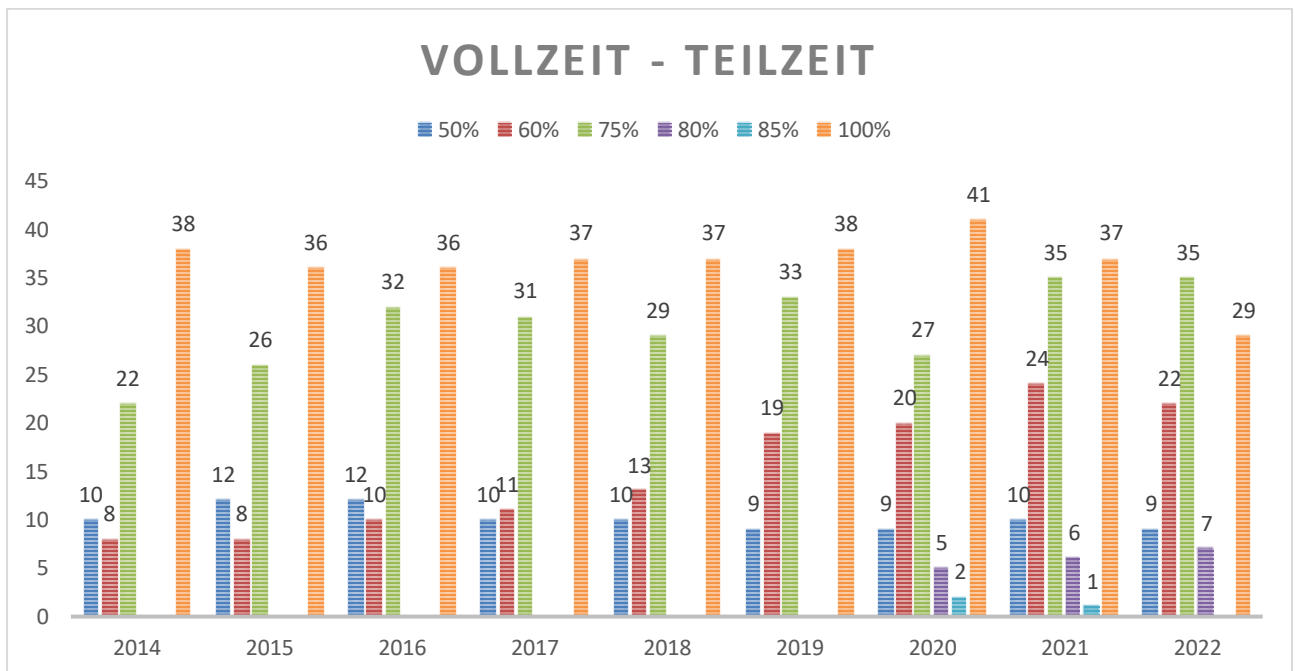
Während im Jahr 2014 auf 71 Frauen noch 7 Männer kamen, sind es im Jahr 2022 gerademal 5 Männer auf 97 Frauen.



5.2. VOLLZEIT-TEILZEIT

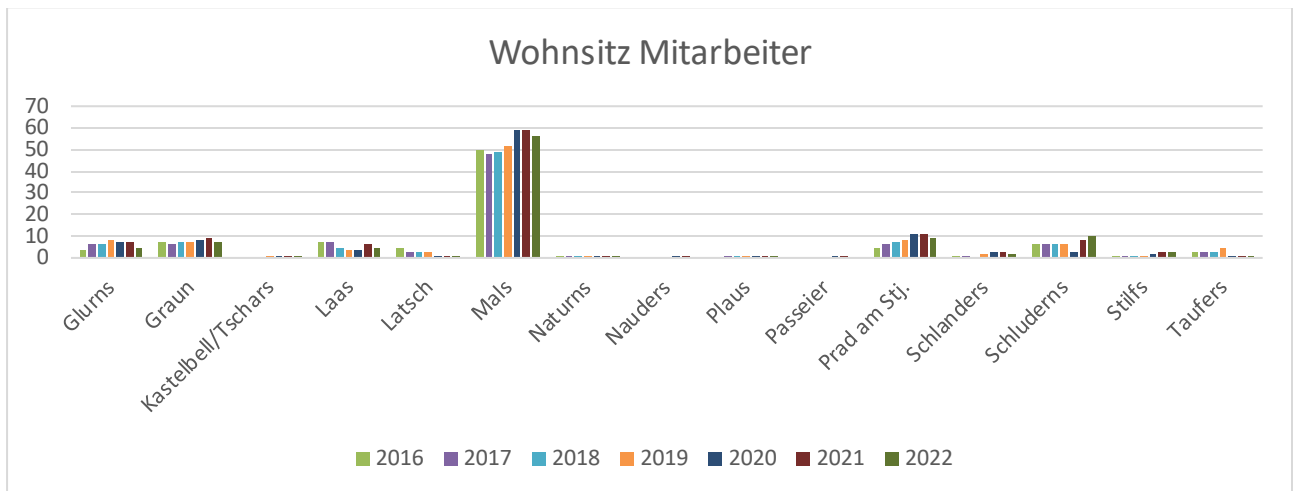
Das Management des Martinsheim war und ist stets bemüht, die Personalsteuerung familienfreundlich zu gestalten und auf eine maximale Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf auszurichten. Der hohe Anteil an Teilzeit-Arbeitsverträgen ist ein eindeutiger Beleg dafür. Im Jahr 2020 wurden im Einklang mit den Gewerkschaften weitere Teilzeitarbeitsverhältnisse (80% und 85%) eingeführt. Zudem wurde die Mensa für Kinder der Bediensteten aktiviert. Wie im Vorspann verdeutlicht, sind aber weitere Bemühungen notwendig, um eine maximale Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu erreichen. Das Anbieten von Teilzeitarbeitsverhältnissen und die Mensa für

Kinder der Bediensteten ist natürlich wichtig, aber nicht ausreichend, sofern nicht flankierende weitergehende Maßnahmen ergriffen werden. Eine unmittelbar umsetzbare Maßnahme ist die Erweiterung der Essenszeiten für die Mitarbeiter in der betriebseigenen Mensa (Essenseinnahme von 12,00 – 20,00 Uhr; Einnahme einer Mahlzeit für Mitarbeiter im Nachtdienst, Optimierung der Schichtübergaben, regelmäßige Besprechungen mit Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie/Lebenswelten und Beruf, gemeinsame Veranstaltungen zur Teamstärkung).

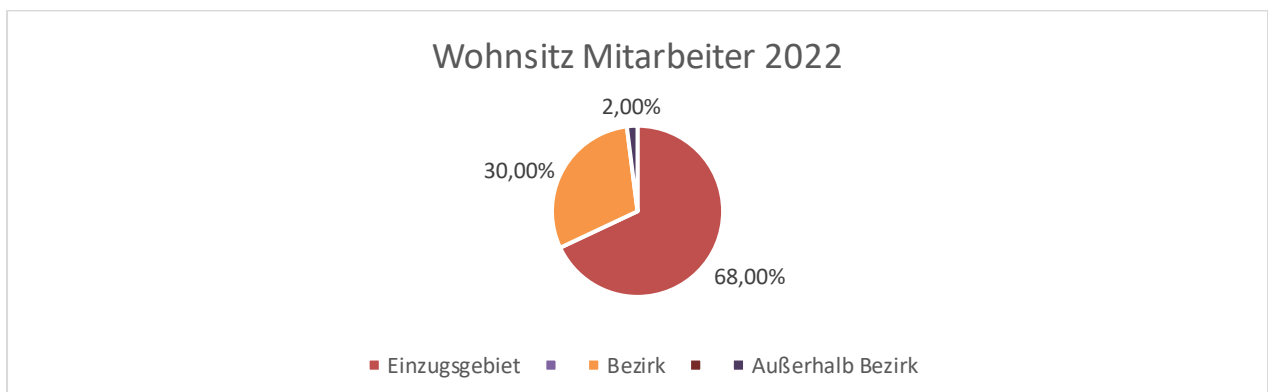
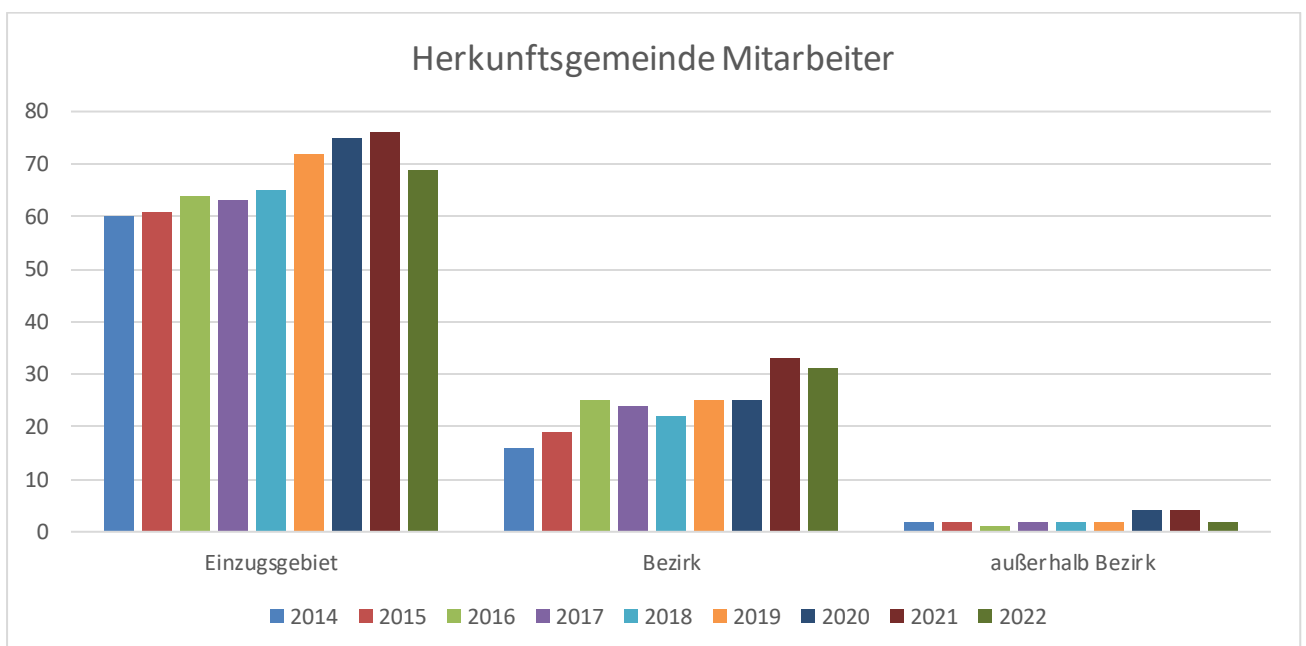


5.3. HERKUNFT DER MITARBEITER

Die Herkunft der Mitarbeiter ist ein wichtiges Indiz über die Wichtigkeit des Martinsheim als Arbeitgeber. Der Hauptanteil der Mitarbeiter kommt aus der Gemeinde Mals (Hauptort und Fraktionen) sowie aus den unmittelbar angrenzenden Gemeinden Glurns, Graun, Taufers, Schluderns, Prad, Laas und Taufers.



Die folgende Tabelle zeigt die Zuordnung der Herkunft der Mitarbeiter nach Einzugsgebiet (Mals, Graun, Glurns, Taufers), Bezirk Vinschgau und außerhalb des Bezirks Vinschgau auf.



5.4. FLUKTUATIONS DATEN

Fluktuationsrate

Eine wichtige Kennzahl aus dem Bereich des Personalcontrollings ist die Fluktuationsrate. Mit ihr wird die Personalbewegung in einem Unternehmen berechnet. Nur, wenn ein Unternehmen seine Fluktuationsrate kennt, kann es sie positiv beeinflussen. Ohne diese Kennzahl fehlt ein entscheidendes Instrument für ein erfolgreiches Personalcontrolling. Diese Daten aber in eine richtige Relation zu setzen und zu interpretieren bzw. zu verstehen, ob Handlungsbedarf besteht, ist eine große Herausforderung. Hilfreich sind dabei Branchen-Benchmarkwerte. Sie bieten eine Orientierung. Laut Bundeagentur für Arbeiten weist die Branche "Öffentliche Verwaltung" im Jahr 2016 einen Koeffizienten von 13 auf, während der Wert im Bereich "Gesundheitswesen" einen Koeffizienten von 22 hat. Ein weiteres Beispiel zum Vergleich: Die Autorin Janja Jurakic hat in ihrer Bachelor Thesis 2021 zum Thema „Fluktuation im Pflegebereich“ die Fluktuation der UADP in Basel untersucht und dabei festgestellt: im Zeitraum 2016 – 2020 betrug die Fluktuationsrate 15,7 %. Eine hohe Fluktuationsrate sollte Anlass einer genaueren Überprüfung sein. Die untenstehende Tabelle gibt Aufschluss nicht nur über die Fluktuationsrate, sondern auch über die Mitarbeiterbewegungen mit Bezug auf die Mitarbeiter-Anzahl zu Beginn und am Ende eines jedes Jahres. Letztere macht ersichtlich, dass die Mitarbeiteranzahl an Köpfen und als Vollzeitäquivalent Jahr für Jahr gestiegen ist und der jeweilige Wert am Ende des Jahres stets größer war als zu Beginn. Einzig das Jahr 2021 fällt aus dieser Logik, bedingt durch die Covid-19-Infektion am Jahresende 2020 und den damit verbundenen Personalsteuerungen, deren Auswirkungen erst 2021 zum Tragen kamen.

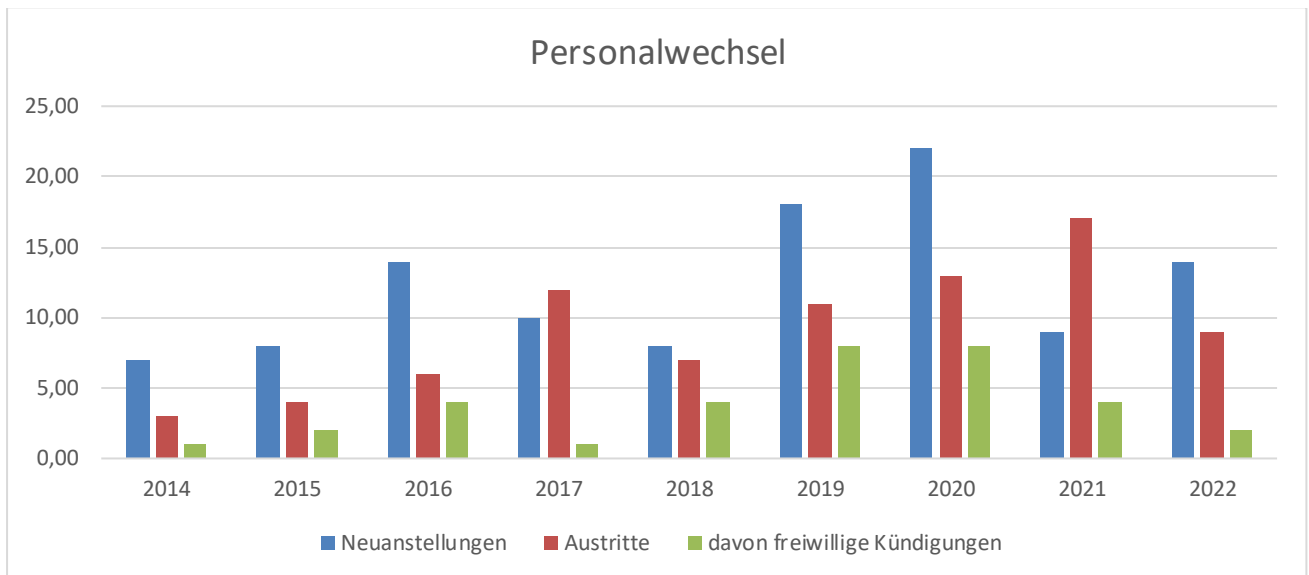
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mitarbeiteranzahl 01.01.	73,00	79,00	81,00	89,00	87,00	88,00	95,00	104,00	96,00
Vollzeitäquivalent	59,95	63,95	65,15	71,50	69,35	73,20	75,80	83,45	74,40
Mitarbeiteranzahl 31.12.	78,00	82,00	90,00	89,00	89,00	99,00	104,00	97,00	102,00
Vollzeitäquivalent	64,45	66,30	72,00	71,85	71,55	78,65	83,45	75,40	78,55
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Neuanstellungen	7,00	8,00	14,00	10,00	8,00	18,00	22,00	9,00	14,00
Prozentsatz	8,97	9,76	15,56	11,24	8,99	18,18	21,15	9,28	13,73
Austritte	3,00	4,00	6,00	12,00	7,00	11,00	13,00	17,00	9,00
Prozentsatz	4,11	5,06	7,41	13,33	8,05	12,50	13,68	16,35	9,38
davon freiwillige Kündigungen	1,00	2,00	4,00	1,00	4,00	8,00	8,00	4,00	2,00
Prozentsatz Fluktuation	1,37	2,53	4,94	1,11	4,60	9,09	8,42	3,85	2,08

Hinweis: Angewandte Formel zur Berechnung der Fluktuationsrate:

Abgänge innerhalb eines Zeitraums
 ----- X 100 = Fluktuationsrate in %
 Personalstand zu Beginn des Zeitraums

Von den 9 Austritten im Jahr 2022 sind 5 Mitarbeiter darunter, welche nach der Mutterschaft bzw. nach der Elternzeit / Wartestand mit Kindern nicht mehr in den Betrieb zurückgekehrt sind, bzw. das provisorische Dienstverhältnis nicht mehr verlängert haben, 2 Mitarbeiter sind in die Pensionierung übergetreten und lediglich 2 Mitarbeiter haben ihren Dienst gekündigt.

Die Mitarbeiter-Bewegungen im Jahr 2022 haben sich gegenüber 2019 und 2020 wieder normalisiert. Die Fluktuationsrate 2022 bewegt sich mit 2,08 % auf ein sehr niedriges Niveau.

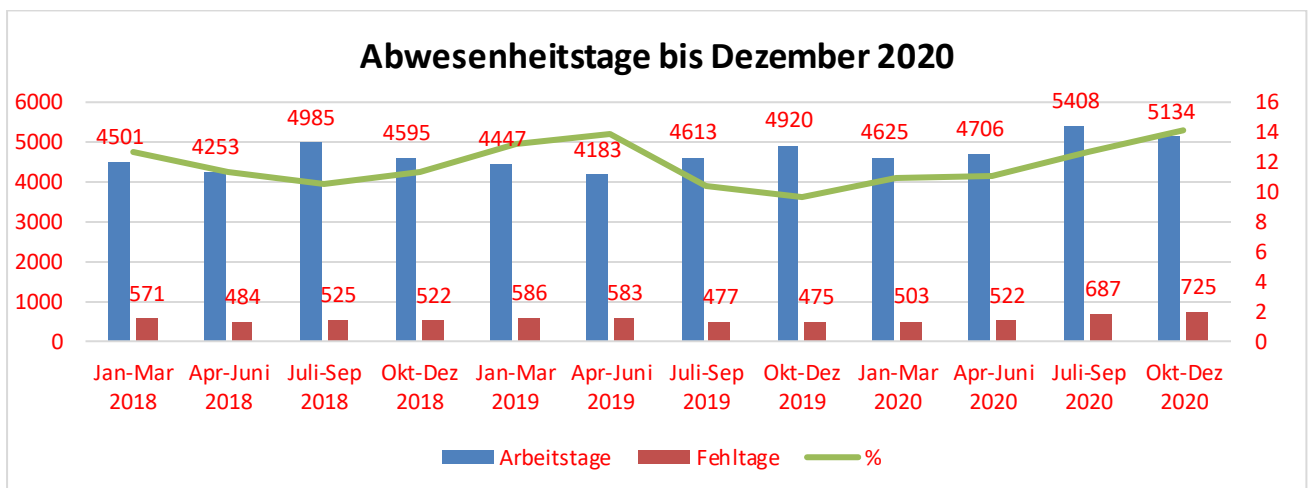


Die obige Tabelle gibt Aufschluss über die Personalbewegungen (Neueinstellungen und Austritte insgesamt) innerhalb eines Zeitraums.

Abwesenheitstage

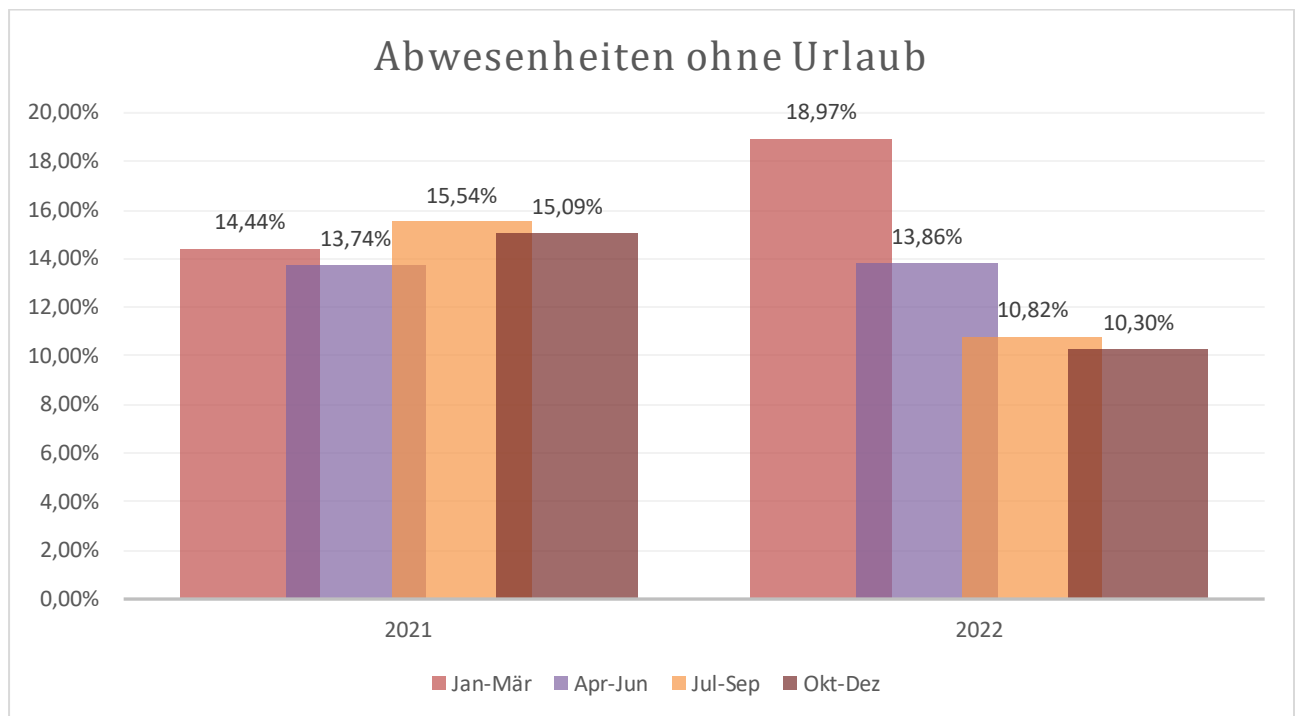
Ein sichtbares Indiz über die Mitarbeiterzufriedenheit und die Wirksamkeit eines eventuell vorhandenen betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Anzahl der Abwesenheitstage in Bezug auf die Soll-Arbeitstage.

Die Abwesenheitsrate wird seit drei Jahren dreimonatlich erhoben. Der Betrachtungszeitraum ist daher zu kurz, um Trends ablesen zu können. Eine Benchmark zu anderen gleichartigen Einrichtungen kann eine Hilfe sein, um die eigenen Werte richtig einordnen zu können.



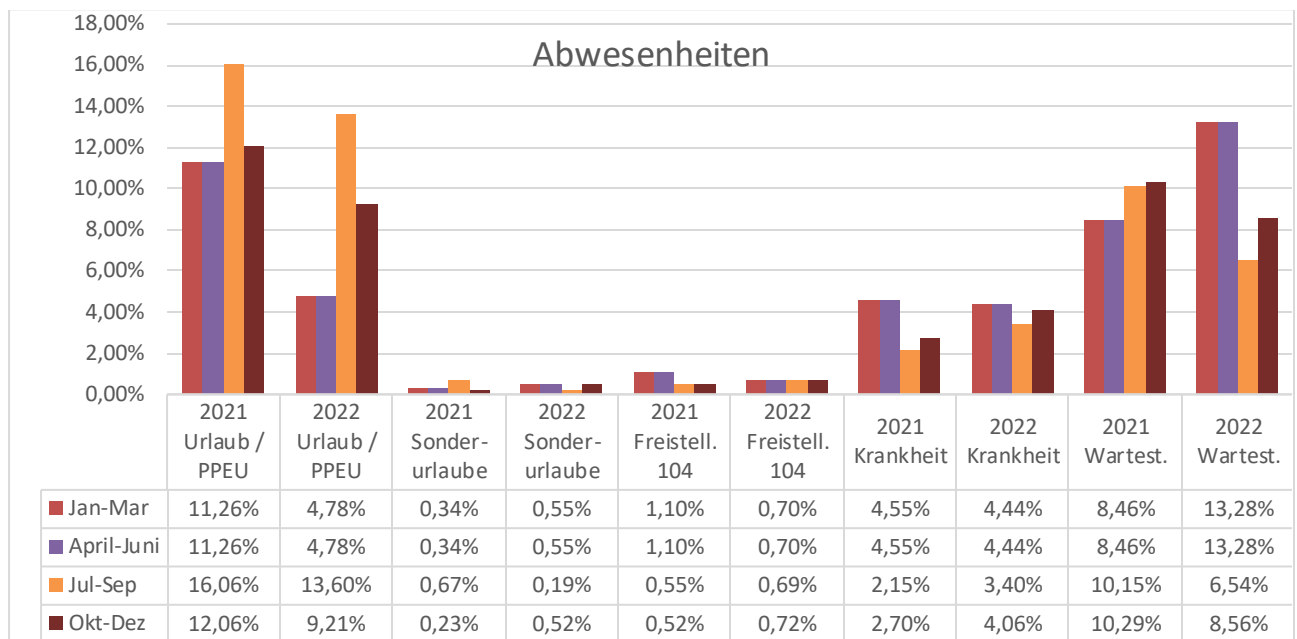
Die obenstehende Tabelle macht ersichtlich, dass mit Ausbruch der Corona-Pandemie auch die krankheitsbedingten Abwesenheiten zugenommen haben. Der Anstieg der Abwesenheiten, der am Ende des Jahres 2020 zu vermerken ist, beruht auf der Tatsache, dass ein Drittel der Mitarbeiter in diesem Zeitraum an Corona-19 erkrankt ist.

Um eine höhere Aussagekraft in Bezug auf die krankheitsbedingten Abwesenheiten zu erzielen, werden die Daten ab 2021 um die „Urlaubstage“ bereinigt.



Vergleicht man die Trimester-Daten der Jahre 2021 und 2022 so fällt eine bestimmte Unregelmäßigkeit auf. Ein Trend ist nicht erkennbar, zumal Covid-19-Infektionen bei der Belegschaft in diesen zwei Jahren noch eine erhebliche Rolle spielen. Im Jahr 2021 bewegen sich die Trimester-Werte in einer Bandbreite zwischen 13,74 % und 15,54 %, also relativ homogen. Ganz anders im Jahr 2022: Im 1. Trimester fällt ein relativ hoher Wert (18,97 %) auf, während die folgenden Trimester sich auf einem niedrigeren Niveau einpendeln (4. Trimester = 10,30 %). Diese Werte bewegen sich durchwegs im Normbereich.

Da der Abwesenheitsindex neben der Fluktuationsrate der wichtigste Indikator ist, um einen Überblick über den Zustand der Belegschaft zu erhalten, wird ersterer nun nochmals als separates Tableau genauer untersucht, wobei die Daten nach Urlaub, Sonderurlaub, Freistellung gem. Gesetz N.140, Krankheit und Wartestände aufgeschlüsselt werden. Gerade in Bezug auf die krankheitsbedingte Abwesenheitsrate kann man nochmals genauere Informationen herauslesen. Die krankheitsbedingte Abwesenheitsrate beträgt im Jahr 2021 im Durchschnitt 3,49 % und 4,08 % im Jahr 2022. Beide Werte bewegen sich absolut im grünen Bereich und geben keine Hinweise auf ein ungesundes Arbeitsumfeld bzw. -klima. Beim Lesen dieser Zahlen muss man sich stets bewusst sein, dass saisonale Gegebenheiten wie Grippe, oder jüngst Covid-19-Erkrankungen, die Kennzahlen beeinflussen.

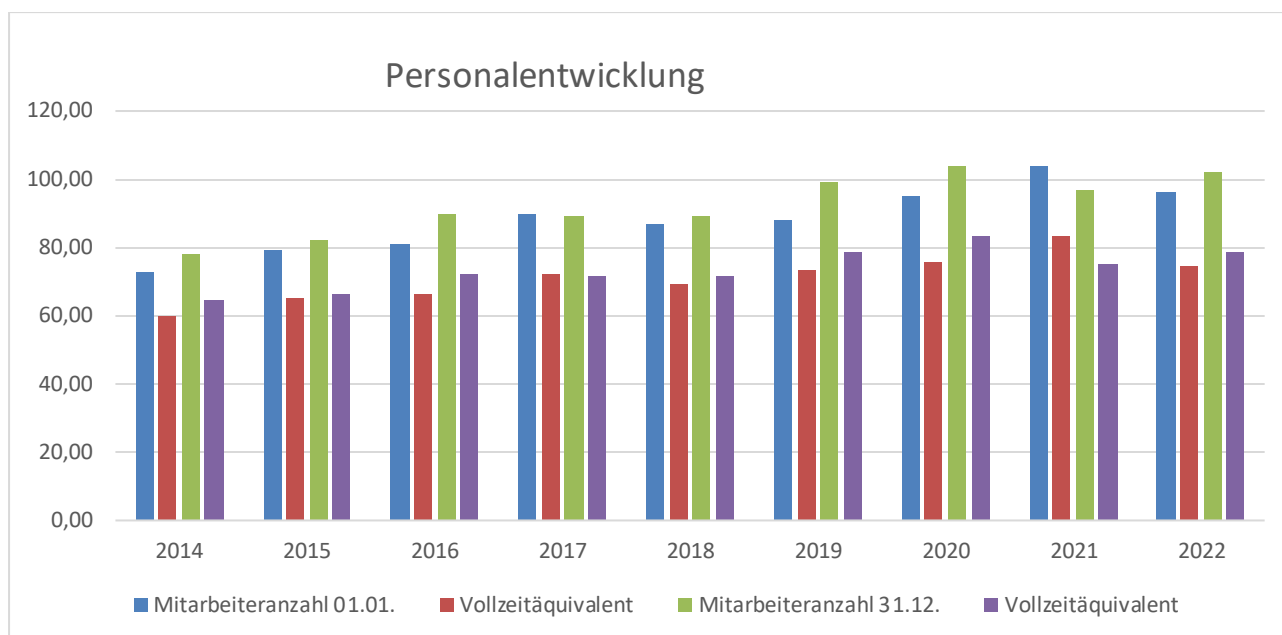


Im Jahr 2022 hat sich ein Arbeitsunfall mit einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit von 5 Tagen ereignet.

5.5. PERSONALENTWICKLUNG

Die Anzahl der Mitarbeiter im Martinsheim weist von Jahr zu Jahr eine konstante Zunahme auf, wobei nicht nur die Anzahl der Mitarbeiter, sondern auch die Vollzeitäquivalente steigen. Eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitern garantiert die Qualität in der Betreuung und Pflege der Heimbewohner und in den Service-Leistungen rund um den Heimbewohner. Die Rekrutierung von Mitarbeitern, gerade in der Pflege, ist nicht einfach. Die nahe Schweiz mit ihrem hohen Lohngefüge ist ein ernst zu nehmender Konkurrent und saugt kontinuierlich Fachkräfte im Pflegebereich ab. Diese fehlen dem hiesigen Arbeitsmarkt. Dieses Phänomen spürt das Martinsheim durch seine unmittelbare Nähe zur Schweiz ganz besonders. Trotzdem gelingt es immer wieder, neue Fachkräfte zu finden. Da dieses Phänomen ein isoliertes ist (es betrifft mehr oder weniger nur die Seniorenwohnheime Mals, Schluderns und Laas), kann davon ausgegangen werden, dass die Politik diesbezüglich keine Maßnahmen, gerade bei der Ausbildung der Pflegefachkräfte, zur Eindämmung dieser Abwanderung ergreifen wird. Bekanntlich werden die Pflegefachkräfte hierzulande ausgebildet und absolvieren ihre Praktika in den hiesigen Seniorenwohnheimen. Dieses spezifische „Mals-Problem“ ist nicht die einzige Ursache für den Fachkräftemangel, speziell im Pflegebereich. Landesweit fehlen laut einer Erhebung des VdS im März 2023 in den Südtiroler Seniorenwohnheimen im Pflegebereich 103 Krankenpfleger, 252 Sozialbetreuer, 50 Pflegehelfer und 23 REHA-Mitarbeiter.

Dieser Fachkräftemangel lässt sich kurzfristig nicht lösen. Das Martinsheim Mals hat in seinem Strategiepapier „Martinsheim 2030“ die Überwindung des Fachkräftemangels, besonders in der Betreuung und Pflege als Vision propagiert. Entsprechenden Niederschlag findet diese Aussage im Strategieziel 03 – Personalentwicklung – der Strategiepläne 2020-2023 und folgende. Aufbauend auf dieses Strategieziel wurden verschiedene Oberziele und operative Maßnahmen definiert, um als Arbeitgeber attraktiver zu werden und die vorhandenen Mitarbeiter auch langfristig an sich zu binden. In diesem Bereich fallen neben der Personalgewinnung auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.



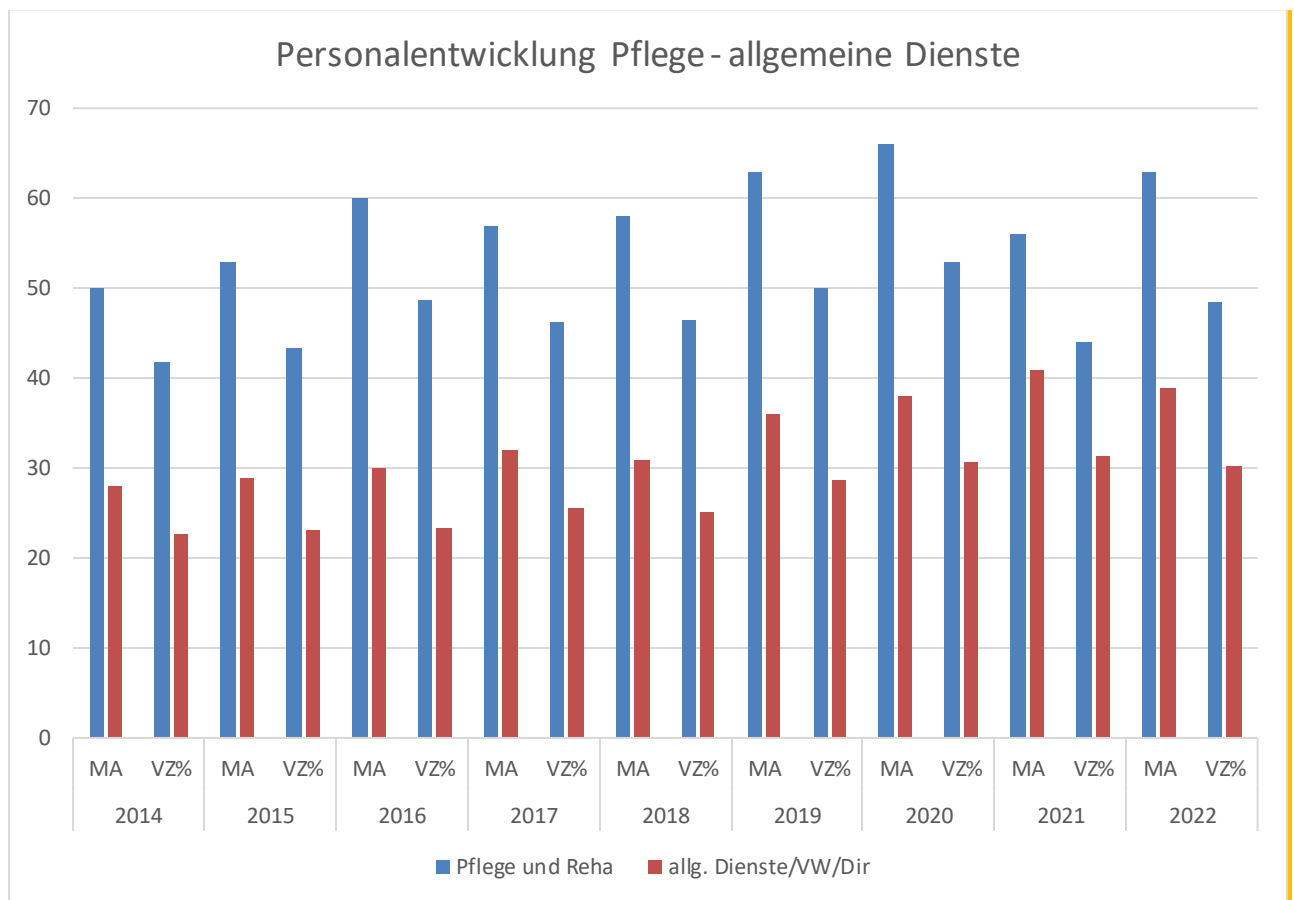
Die obige Tabelle bearbeitet die zahlenmäßige Entwicklung des Personalstands. Dabei fällt auf, dass das Jahr 2021 ein Ausreiser ist. In diesem Jahr ist die Zahl der Mitarbeiter zu Jahresanfang höher als zu Jahresende. Dies hängt mit dem Covid-19 Infektionsausbruch im Martinsheim Ende 2020/Beginn 2021 zusammen. Im Jahr 2022 hat sich das wieder eingependelt.

Personalentwicklung Pflege – allgemeine Dienste

Unterteilt man die obige Tabelle in die einzelnen Bereiche (Pflege, REHA, Verwaltung, Allgemeine Dienste, Direktor), dann kann man ersehen, dass im Jahr 2022 gegenüber 2021 in der Pflege und REHA 7 Mitarbeiter (gleich 4,40 VZÄ) mehr beschäftigt waren, in den restlichen Bereichen nur 2 Mitarbeiter (gleich – 11,25 VZÄ).

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%
Pflege	48	39,75	50	40,75	56	45,20	55	44,80	56	44,85	59	47,30	63	51,15	52	41,70	60	46,50
Reha	2	2,00	3	2,50	4	3,50	2	1,50	2	1,50	4	2,70	3	1,70	4	2,30	3	1,90
Verwaltung	3	3,00	3	3,00	4	3,75	4	4,00	3	3,00	4	3,60	4	3,60	5	4,20	5	4,60
allg. Dienste	24	18,95	25	19,30	25	18,80	27	20,80	27	21,45	31	24,30	33	26,15	35	26,35	33	24,55
Direktor	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,85	1	0,85	1	1,00
Gesamt	78	64,45	82	66,30	90	72,00	89	71,85	89	71,55	99	78,65	104	83,45	97	75,40	102	78,55

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%
Pflege und Reha	50	41,75	53	43,25	60	48,70	57	46,30	58	46,35	63	50,00	66	52,85	56	44,00	63	48,40
allg. Dienste/ VW/Dir	28	22,70	29	23,05	30	23,30	32	25,55	31	25,20	36	28,65	38	30,60	41	31,40	39	30,15
Gesamt	78	64,45	82	66,3	90	72	89	71,85	89	71,55	99	78,65	104	83,45	97	75,4	102	78,55



Trotz dieser an und für sich positiven Entwicklung bei den Pflegekräften ist es nicht gelungen, die volle Bettenauslastung von 83 resp. 100 zu erreichen. Wie weiter oben bereits angeführt, wird die durchschnittliche Bettenauslastung im Jahr 2022 mit 75 beziffert. Der Grund liegt darin, dass durch das seit 2019 angewandte Aufnahmeverfahren (Erstellung der Wartelisten nach entsprechenden Kriterien) nur mehr Personen mit einer hohen Pflegebedürftigkeit (in der Regel Stufe 3 und 4) aufgenommen werden können. Dieser Umstand bedingt eine ungemein höhere Pflegeintensität mit der Folge, dass sich die dauerhafte Aufnahmen nur mehr nach der Verfügbarkeit von Pflegekräften ausrichten kann.

Fort- und Weiterbildung

Auszug aus dem Oberziel ID.03.02. des Strategieplans: „Wer als Unternehmen die Zeichen der Zeit erkennt und in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert, profitiert in Zukunft von zahlreichen Vorteilen.“

Tatsächlich sehen Mitarbeiter Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem heutigen Arbeitsmarkt, der durch Fachkräftemangel beeinflusst wird, als einen Hauptentscheidungsgrund dafür an, bei einem Unternehmen zu bleiben oder diesem beizutreten. Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dass dem Arbeitgeber seine persönliche Entwicklung wichtig ist, erhöht dies Engagement und Loyalität. Die Folge dieser Wertschätzung sind rückläufige Kündigungen und Fluktuation bei der Belegschaft. Diesem Geiste folgend, legt das Martinsheim als Arbeitgeber seit Jahren schon großen Wert auf die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter.

Die Fort- und Weiterbildung wurde 2020 institutionalisiert, indem der Verwaltungsrat jährlich den Ausbildungskatalog genehmigt und die dafür notwendigen Geldmittel bereitstellt.

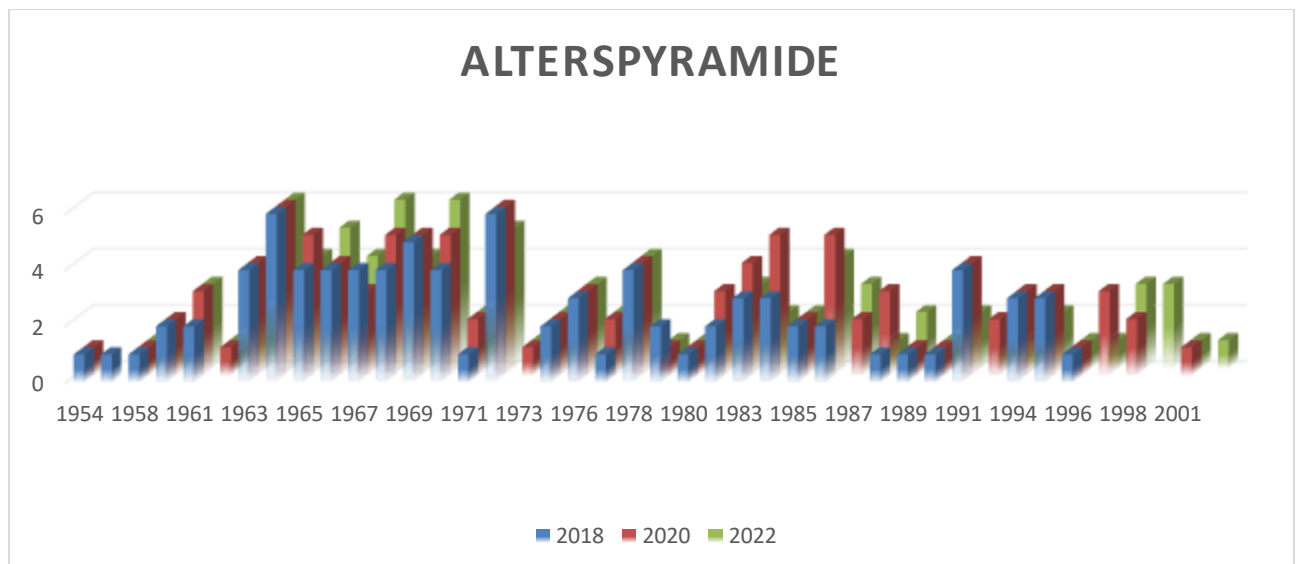


	2020	2021	2022
Präsenzen	172	340	251
Stunden	837	981	1142
Kosten	9.535,13 €	15.150,03 €	21.827,35 €

Covid-bedingt musste im Jahr 2020 die Fort- und Weiterbildung zurückgefahren werden. Sie konzentrierte sich vorwiegend auf die Pflichtkurse. Vollumfänglich ist das Weiterbildungsprogramm im darauffolgenden Jahr 2021 angelaufen und konnte im Jahr 2022 weiter ausgebaut werden.

5.6. ALTERSPYRAMIDE DER MITARBEITER

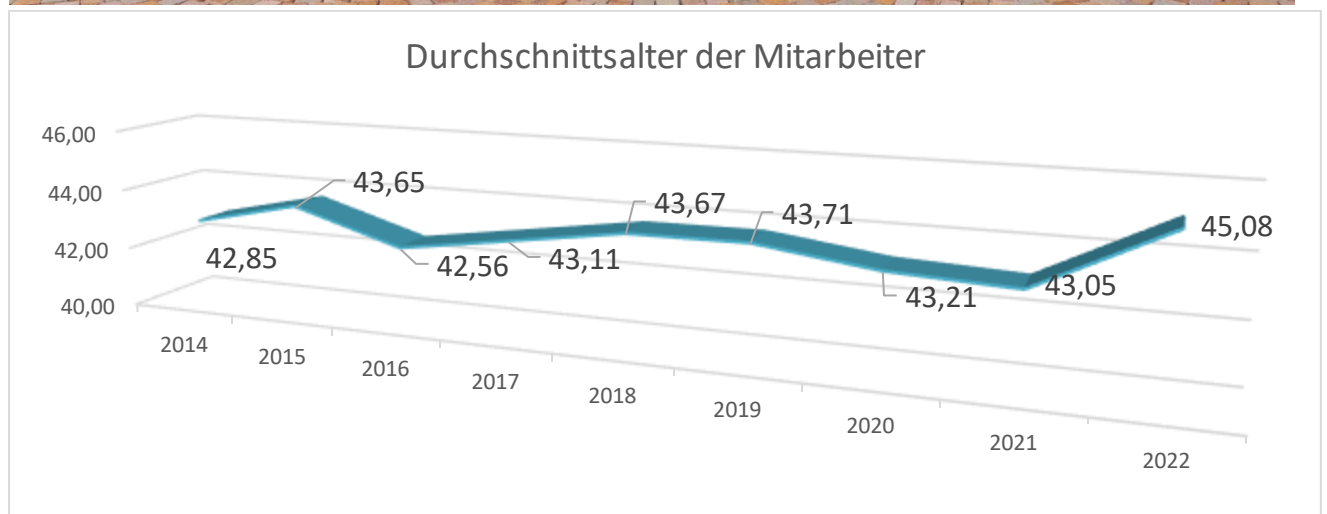
Die folgende Tabelle gibt einen interessanten Einblick in die biologische Altersstruktur der Mitarbeiter des Martinsheims. Die höchste Dichte an Mitarbeitern ist zwischen 1964 und 1972 geboren. Diese Mitarbeiter haben somit ein Alter, das zwischen 49 und 57 Jahren liegt. In knapp 3 Jahren werden die ersten dieser starken Jahrgänge in Pension gehen und dieser Trend wird ca. 8 Jahre andauern. Dies bedeutet für die Personalsteuerung, dass es einen erhöhten Bedarf an Mitarbeitern geben wird. Auf der Grundlage dieser Daten kann eine zeitgerechte Personalbedarfsplanung in Angriff genommen werden. Die große Herausforderung wird sein, wie es dem Martinsheim gelingen wird, angesichts des Fachkräftemangels Personal in ausreichendem Maße zu rekrutieren. Schlussendlich wird diese Konstellation aber leider zur Verschärfung der Personalengpässe auf dem Arbeitsmarkt führen und die Personalverantwortlichen des Martinsheim vor schier unlösbaren Aufgaben stellen, sofern es der Politik, den Ausbildungsstätten und letztendlich auch den Seniorenwohnheimen selbst nicht gelingen sollte, wirksam diesem Phänomen entgegenzusteuern.



Altersstrukturanalyse:

Die Altersstrukturanalyse erfasst zum einen den aktuellen Stand der Altersstruktur der Mitarbeiter. Zudem geht sie aber noch einen Schritt weiter und dient auch als Prognosewerkzeug. Die Altersstrukturdaten liefern Hinweise auf mögliche personalpolitische Herausforderungen, die aber erst im Zusammenhang mit weiteren Gegebenheiten und Entwicklungen genauer eingeschätzt

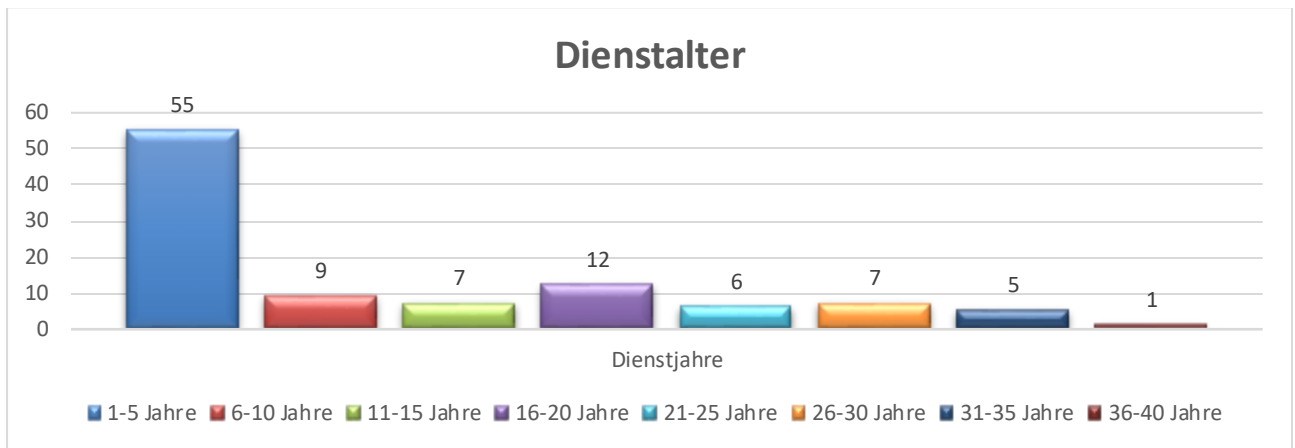
werden können. Verweist die Altersstruktur auf auffällige Häufungen bestimmter Altersgruppen, so lassen sich daran anknüpfend Erkenntnisse für das künftige Personalmanagement ableiten. Die untenstehende Tabelle macht ersichtlich, dass das Martinsheim eine Dominanz der mittleren Jahrgänge aufweist, die sich im Laufe des Betrachtungszeitraumes nicht signifikant verändert hat (2014 = 42,85 – 2021 = 43,45). Ob der leichte Ausreiser im Jahr 2022 (+ 2 Jahre) der Beginn eines Trends hin zu einem höheren Durchschnittsalters der Mitarbeiter sein könnte, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.



Analyse des Dienstalters:

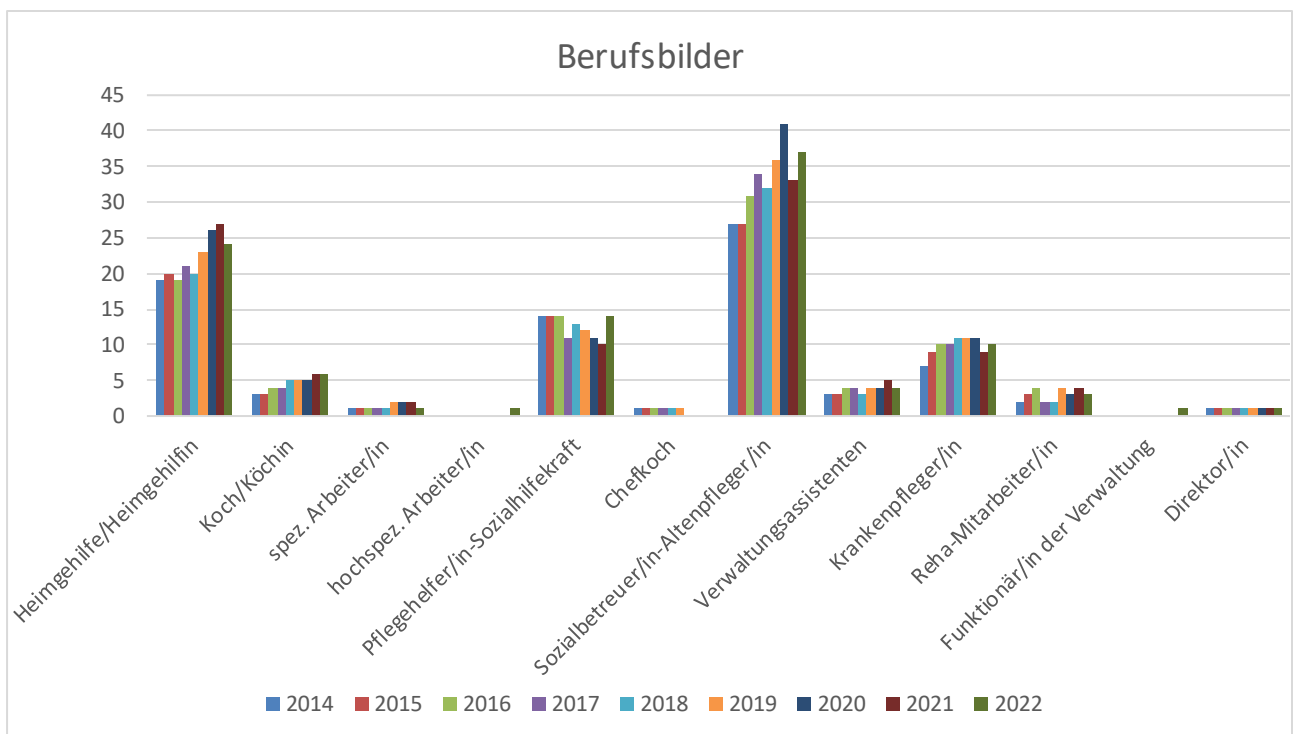
Neben dem sog. biologischen Alter ist für die Personalsteuerung auch die Erhebung des Dienstalters von Bedeutung. Weniger für einen möglichen Rekrutierungsprozess, sondern vielmehr als Hinweisgeber in Bezug auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Denn je höher die Verbleibdauer von Mitarbeitern im Betrieb, desto zufriedener sind die Mitarbeiter selbst. Deshalb soll ab 2022 auch eine Analyse des Dienstalters der Mitarbeiter, unterteilt in Klassen, durchgeführt werden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über die aktuelle Situation:



5.7. BERUFSBILDER

Die untenstehende Tabelle gibt Aufschluss über die Qualifikation der Mitarbeiter. Nicht überraschend bilden die Berufsbilder der Sozialbetreuer, Heimgehilfen, Pflegehelfer und Krankenpfleger den größten Anteil. Die Landesvorgabe in Bezug auf das Verhältnis des qualifizierten Pflegepersonals zu dem nicht qualifizierten Personal beträgt 45%. Das Martinsheim weist für das Jahr 2022 einen Prozentsatz von 72,43 % auf. Dieser Wert spricht für die Qualität des Hauses.

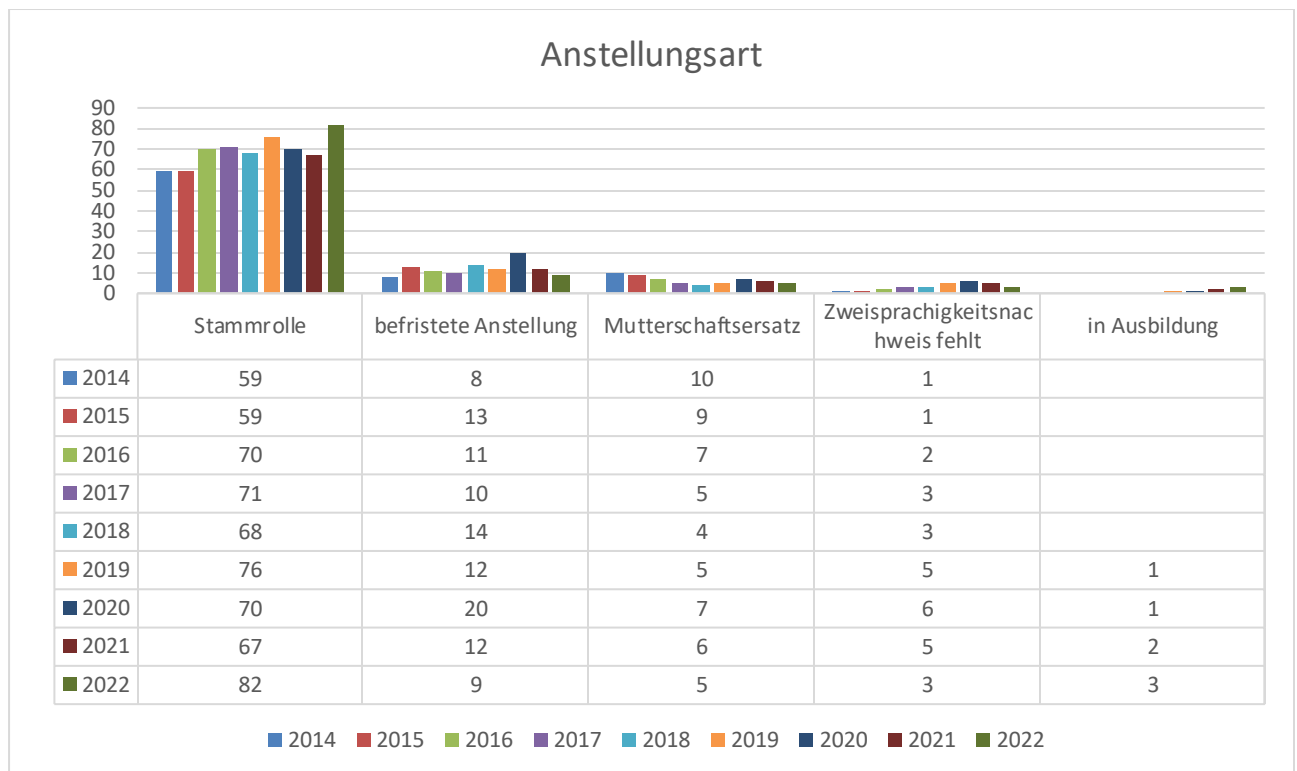


5.8. FORM DER ARBEITSVERTRÄGE

Die Art der Arbeitsverträge - unbefristet/befristet - gibt Aufschluss über die Qualität des Arbeitsverhältnisses. Unbefristete Arbeitsverträge geben dem Arbeitnehmer die nötige Sicherheit und Planbarkeit für sein Leben. Befristete Arbeitsverhältnisse stehen eher für eine prekäre Arbeitsplatzsituation. Nachdem der Frauenanteil im Martinsheim aus dem genannten Gründen sehr



hoch ist, ist auch der Anteil an Arbeitsverträgen für Mutterschaftersatz sehr ausgeprägt. Zudem muss stets zeitnah auf besondere Personalsituationen reagiert werden, weshalb auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird. Da die geltenden Anstellungsverfahren (öffentliche Wettbewerbe nach Titeln und Prüfungen) sehr zeitaufwändig sind und diese nur einmal im Jahr organisiert werden, wird vorderhand auch auf befristete Arbeitsverträge (provisorische Rangordnungen für die verschiedenen Berufsbilder) zurückgegriffen. 2022 wurden einige Wettbewerbe durchgeführt. Es musste jedoch auch 2022 auf Ersatzpersonal (teilweise auch ohne Zweisprachigkeitsnachweis) zurückgegriffen werden, um die Pflegequalität weiterhin garantieren zu können. Trotzdem ist die Tendenz fallend und im Verhältnis zu den Stellen in Stammrolle ist der Wert im Jahr 2022 der niedrigste seit 2014.



6. ZIVIL- UND SOZIALDIENST UND PRAKTIKANTENBEGLEITUNG

Das Seniorenwohnheim in Mals hat schon im Jahr 2003 verstärkt Mitarbeiter als „Bezugspersonen in den Sozialdiensten – Anleitung und Begleitung von Praktikanten“ ausgebildet. Im Martinsheim werden durchschnittlich 15 Praktikanten pro Jahr begleitet. Einige dieser Praktikanten sind heute Mitarbeiter/innen im Heim. Zudem werden jährlich Zivildienstler und Sozialdienstler aufgenommen, die das Personal in seiner täglichen Arbeit unterstützen.

6.1. ZIVILDIENER

	'14-'15	'15-'16	'16-'17	'17-'18	'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-23
weiblich	3	1	2	2	0	0	0	0	0
männlich	0	2	1	0	1	1	1	0	0
gesamt	3	3	3	2	1	1	1	0	0
durchschn. Ø (in Monaten)	11,67	7,33	9,33	11,5	11	6	6	0	0

Der Einbruch in den Biennien 2020-2021, 2021-2022 und 2022-2023 ist der Corona-Pandemie geschuldet.

6.2. SOZIALDIENSTLEISTENDE

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
weiblich	4	5	4	2	3	1	1	0	0
männlich	3	2	2	2	0	0	0	0	0
gesamt	7	7	6	4	3	1	1	0	0
durchschn. Ø (in Monaten)	9,57	8	8,67	8,5	3,33	12	2,3	0	0

Auch hier sind die Jahre 2020, 2021 und 2022 infolge von Corona als Ausnahmesituation anzusehen.

Obwohl die Zivildienner und Sozialdienstleistende im Verhältnis zu den Praktikanten (was die Anzahl anbelangt) eine eher untergeordnete Rolle spielen, ist das Martinsheim gut beraten, auch diese Arten wieder zu reaktivieren. Wie die Erfahrung bei anderen Diensten gezeigt hat, wird dies aber ein mühsamer Prozess werden.

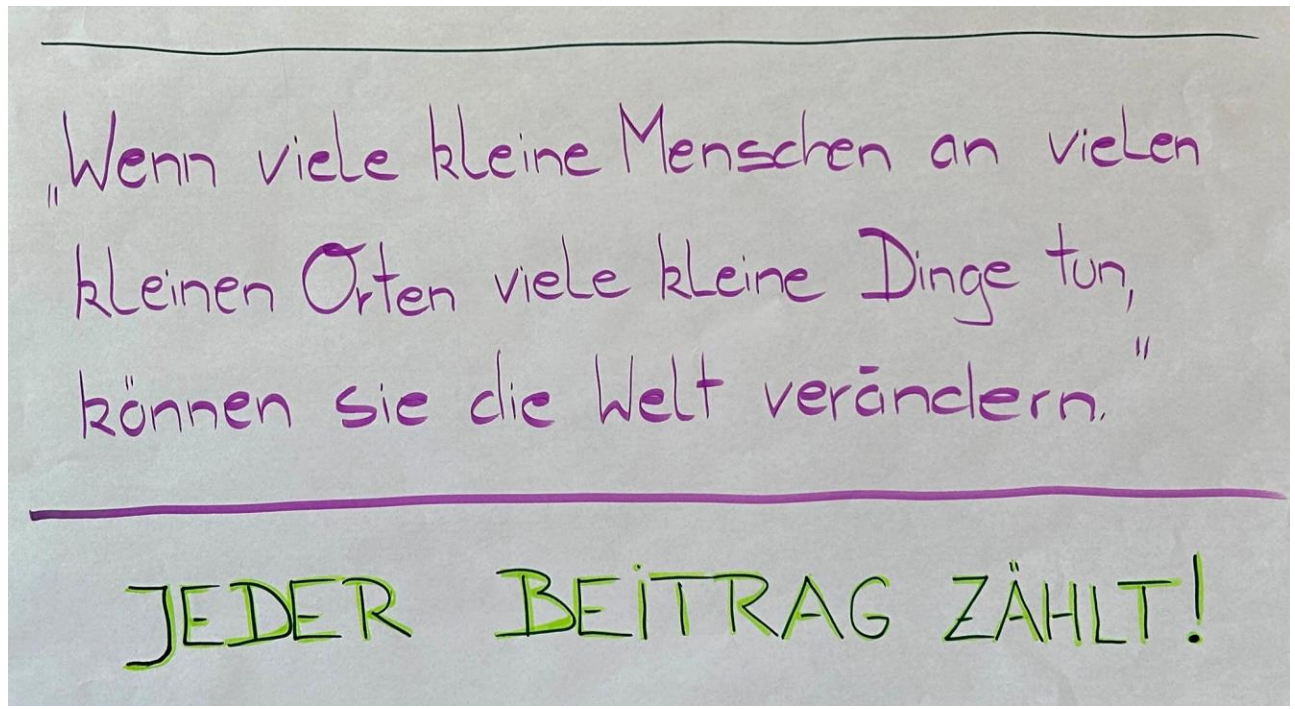
6.3. PRAKTIKANTEN

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
gesamt	15	19	21	8	6	11
Ø Praktikumsdauer (in Tagen)	47	40	40	31	37	35

Da seit März 2020 das Heim geschlossen ist, konnten nur wenige Praktikanten bei uns im Heim ihre praktischen Fähigkeiten schulen. Im Jahr 2021 und im Jahr 2022 hat sich die Lage allerdings etwas gebessert und nähert sich den Normalwerten an.

7. FREIWILLIGE HELFER

7.1. AUSZUG AUS DEM LEITFADEN „FREIWILLIGENARBEIT IM MARTINSHEIM MALS“



Omissis

Der ÖBPB Martinsheim Mals kann schon seit Jahrzehnten auf die Mithilfe zahlreicher freiwilliger Mitarbeiter*innen zählen, welche eine große Unterstützung für das Seniorenwohnheim darstellen. Die freiwilligen Mitarbeiter*innen leisten wertvolle Arbeit im Martinsheim Mals:

- sie entlasten die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen
 - sie ermöglichen zusätzliche Angebote für die Heimbewohner*innen
 - sie tragen zur Vernetzung des Seniorenheimes bei
 - sie sind zusätzliche Beziehungspartner für die Senioren
 - sie sind Multiplikator für ein positives Erscheinungsbild nach außen
- Die Freiwilligen sind in folgenden Bereichen des Martinsheim im Einsatz:
- Pflege (in den Stockwerken und bei der Freizeitgestaltung)
 - Bardienst (die hauseigene Bar wird ausschließlich von Freiwilligen geführt)
 - Gartenarbeit
 - Friseure
 - Musikunterhaltung
 - Heimseelsorge
 - Mitgestaltung von Veranstaltungen und Festen
 - Begleitdienste



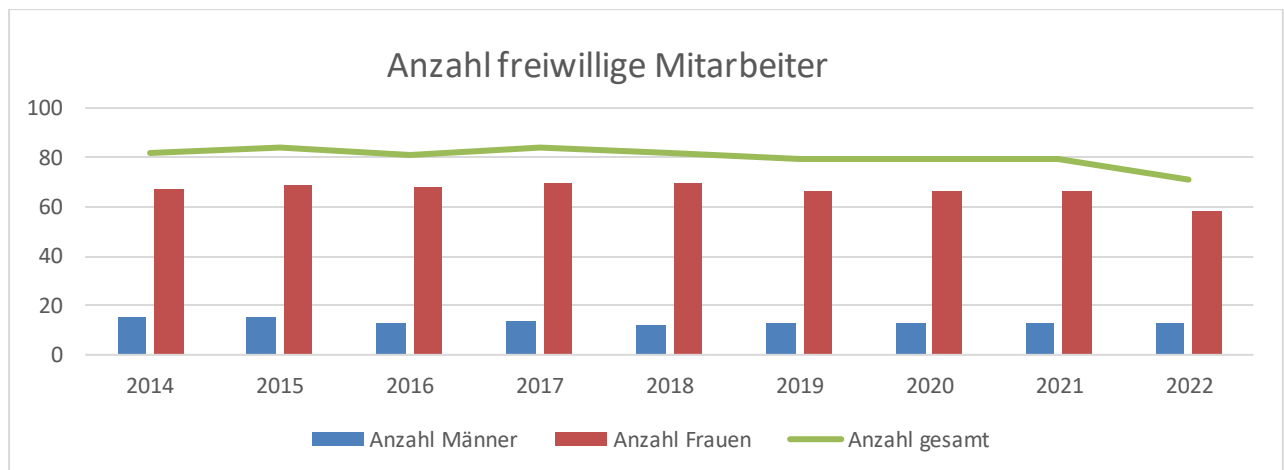
Verankerung der Freiwilligen-Arbeit in der Betriebsorganisation

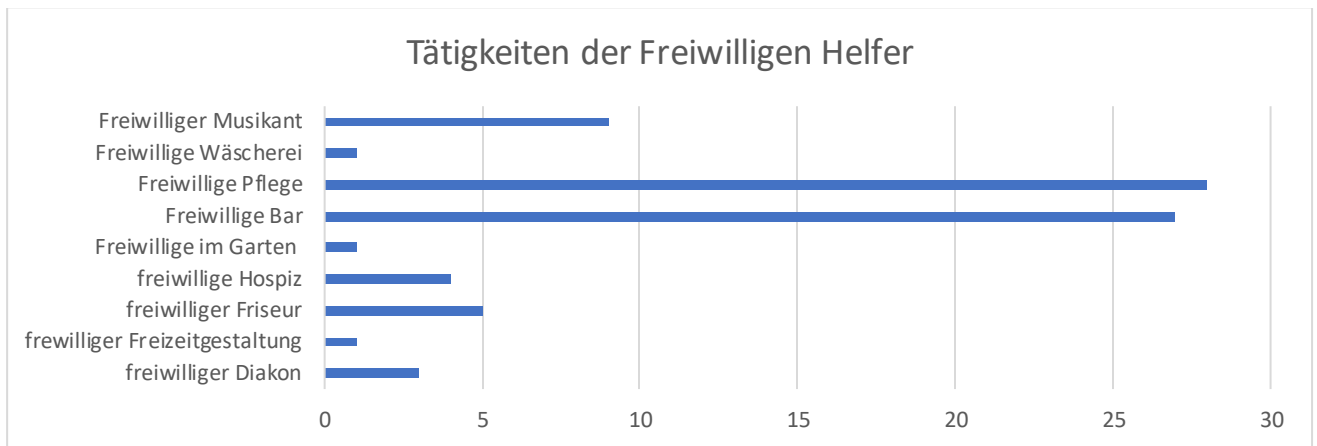
Im Jahr 2019 wurde im Zuge der Überarbeitung der Aufbauorganisation das Organigramm angepasst und für die Begleitung der Freiwilligen-Arbeit im Martinsheim eine eigene Stabstelle geschaffen. Mit dieser Maßnahme wird das Ehrenamt entsprechend aufgewertet und sichtbar gemacht. Für die laufende Amtsperiode ist der Präsident des ÖBPB Martinsheim der direkte Ansprechpartner für die freiwilligen Mitarbeiter*innen (Verantwortliche für die Freiwilligenarbeit).

Der Strategieplan 2020-2022 sieht im Strategieziel 03 (Personalentwicklung) – Oberziel ID.03.01 (Steigerung der Attraktivität des Martinsheims als Arbeitgeber, der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und –bindung) – Operatives Ziel 4 (Freiwilligenarbeit) die Erarbeitung eines Konzepts für die Anwerbung von Freiwilligen im Haus vor. Ziel dieser Maßnahme ist die Aktivierung einer Sensibilisierungskampagne, auch über die lokalen Medien, für die Anwerbung von Freiwilligen. Es ist geplant, auf der Homepage des Martinsheims einen eigenen Bereich für die Freiwilligen-Arbeit zu schaffen. Ein Flyer wird demnächst erarbeitet.

Das Ehrenamt erhielt 2020 einen argen Dämpfer, nachdem nach der Covid-bedingten Schließung des Heimes im März 2020 den freiwilligen Helfern der Zutritt ins Heim verwehrt blieb. Es gilt nun, das brachliegende Ehrenamt wieder zu reanimieren. So ist 2023 geplant, die im Martinsheim registrierten ehrenamtlichen Helfer direkt anzusprechen und für eine weitere Mitarbeit zu motivieren. In diesem Zug wird das Verzeichnis der freiwilligen Helfer aktualisiert. Ebenso ist eine Anwerbungskampagne für neue Freiwillige geplant.

In den Jahren 2021 und 2022 wurden keine Erhebung über den tatsächlichen Bestand an freiwilligen Mitarbeitern durchgeführt. Deshalb werden die vorhandenen Daten fortgeschrieben. Auch wurde die Tätigkeit corona-bedingt weitgehend eingestellt. Einzig im Spätsommer/Frühherbst 2021 wurde die Zutrittskontrolle bei den Besuchern durch freiwillige Mitarbeiter abgedeckt, was zu einer erheblichen Entlastung des Personals geführt hat.





Einen interessanten Einblick in die Freiwilligen-Arbeit im Martinsheim geben die zwei Tabellen oben. Daraus kann man erkennen, dass die Anzahl der Freiwilligen sehr konstant bei ca. 80 Personen liegt. Der Anteil der Frauen liegt bei ca. 90 % und jener der Männer bei ca. 10 %. Die meisten Stunden werden in der Mithilfe bei der Pflege und beim Bardienst erbracht. Es folgen die musikalischen Darbietungen bei diversen Veranstaltungen und Feiern.

Der ökonomische Gegenwert der Freiwilligenarbeit wird auf ca. 40.000 €/Jahr errechnet.

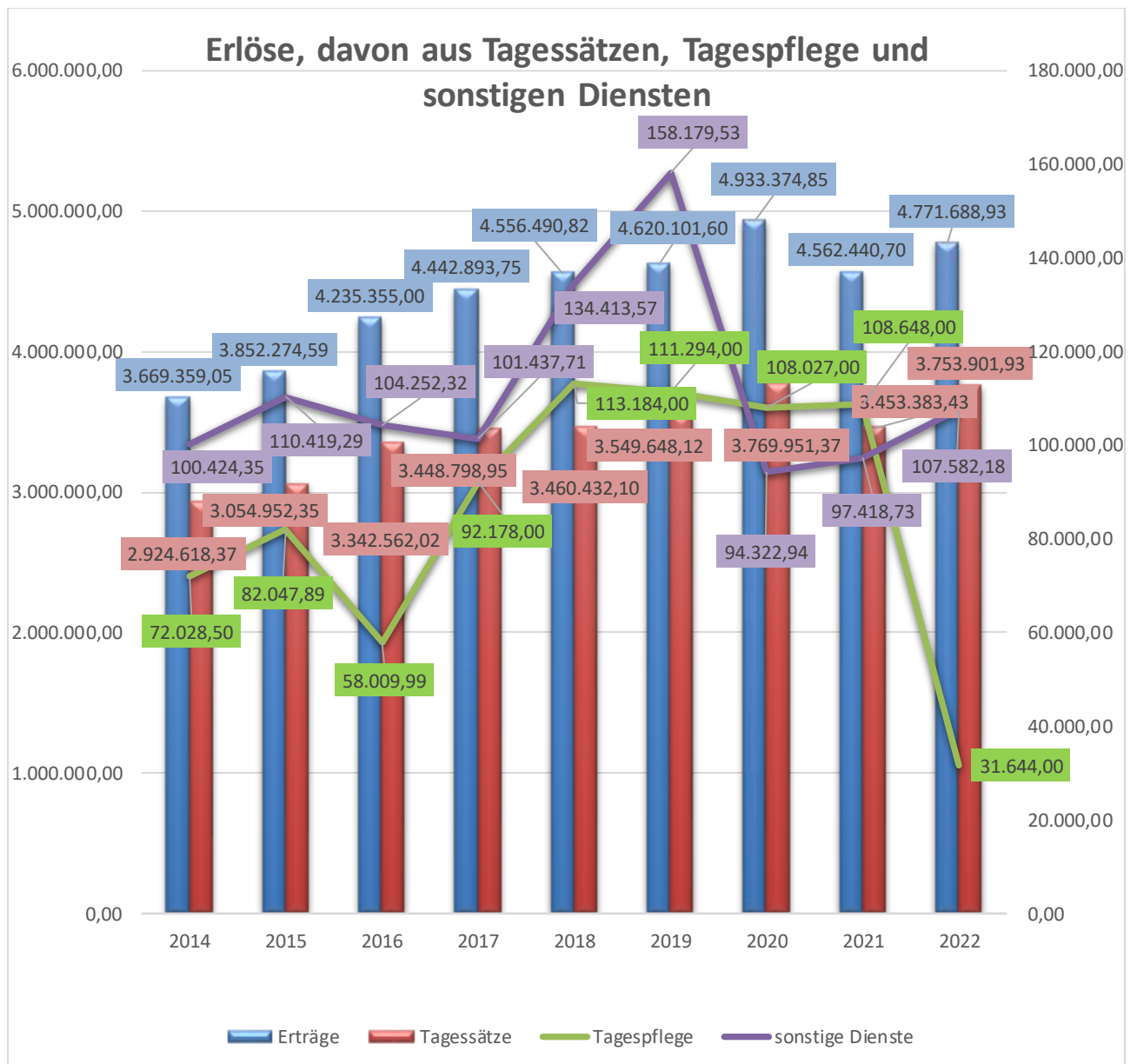
Diese Feststellungen galten bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie. Ab März 2020 ist die Freiwilligen-Arbeit im Martinsheim mehr oder weniger vollständig eingebrochen. Eine Reaktivierung der freiwilligen Mitarbeiter ist für 2023 geplant.

8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN

Die Finanzierung des Seniorenwohnheimes erfolgt grundsätzlich über 3 Wege:

1. Finanzmittel über den Tagessatz, welcher der Heimbewohner bezahlt
2. Finanzmittel des Landes, welcher über den Einheitsbetrag, den besonderen Betreuungsformen, den Beiträgen erfolgt
3. Finanzmittel über die Gemeinden (Tarifbeteiligung)

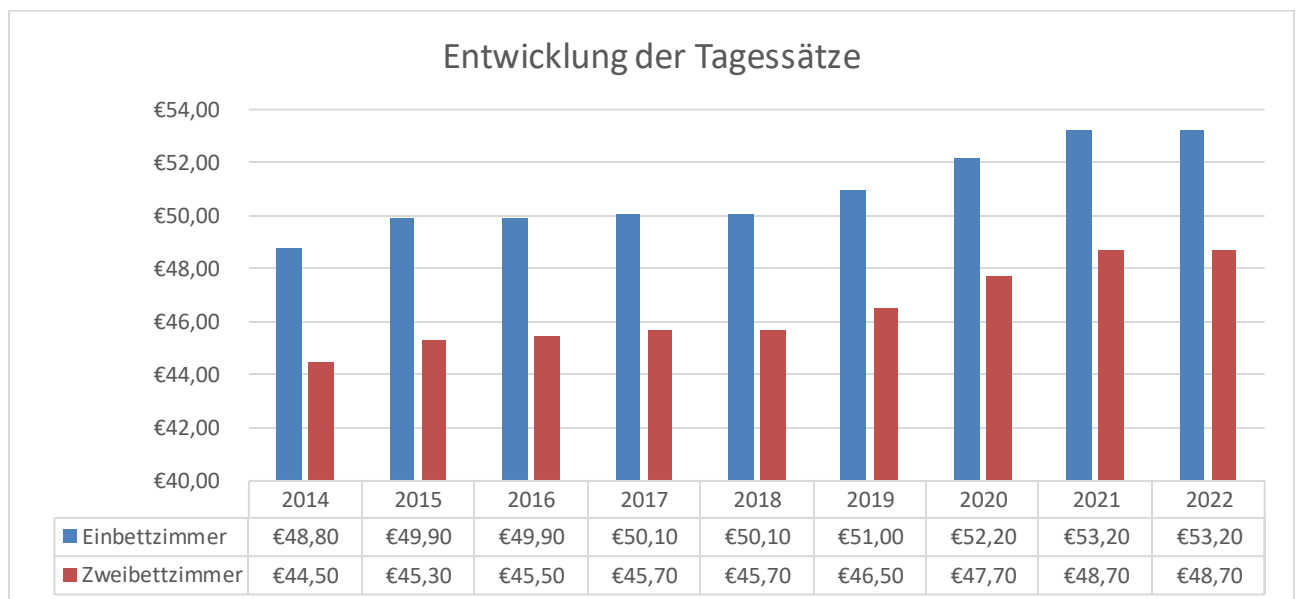
Zudem wird der Dienst "Tagespflegeheim" über die Bezirksgemeinschaft Vinschgau abgerechnet. Wie in der unten angeführten Tabelle dargestellt, wird der größte Anteil der Einnahmen über den Heimbewohner selbst (bzw. Gemeinde/Bezirksgemeinschaft) und den Einheitsbetrag des Landes generiert.



Durch die Kompensationsleistungen des Landes konnten die Ausfälle in den Jahren 2020 und 2021, verursacht durch den Aufnahmestopp, die Vorhaltung von Isolierzimmern und die Schließung des Tagespflegeheimes, sowie die erhöhten Kosten für zusätzliches Pflegepersonal ausgeglichen werden, sodass es zu keinem nennenswerten Einbruch bei den Erträgen gekommen ist. Im Jahr 2022 wurden die Kompensationsleistungen nur mehr bis zum März 2022 gewährt. Die Gehaltserhöhungen wurden durch den Anstieg des Einheitsbetrags auf 82,55 Euro und durch den Anstieg der Beträge für besondere Betreuungsformen um jeweils $\approx 1,50$ Euro ausgeglichen. Zudem hat eine sparsame Verwaltung es möglich gemacht, dass neben den Jahren 2020 und 2021 auch das Jahr 2022 mit einem positiven Betriebsergebnis geschlossen werden konnte.

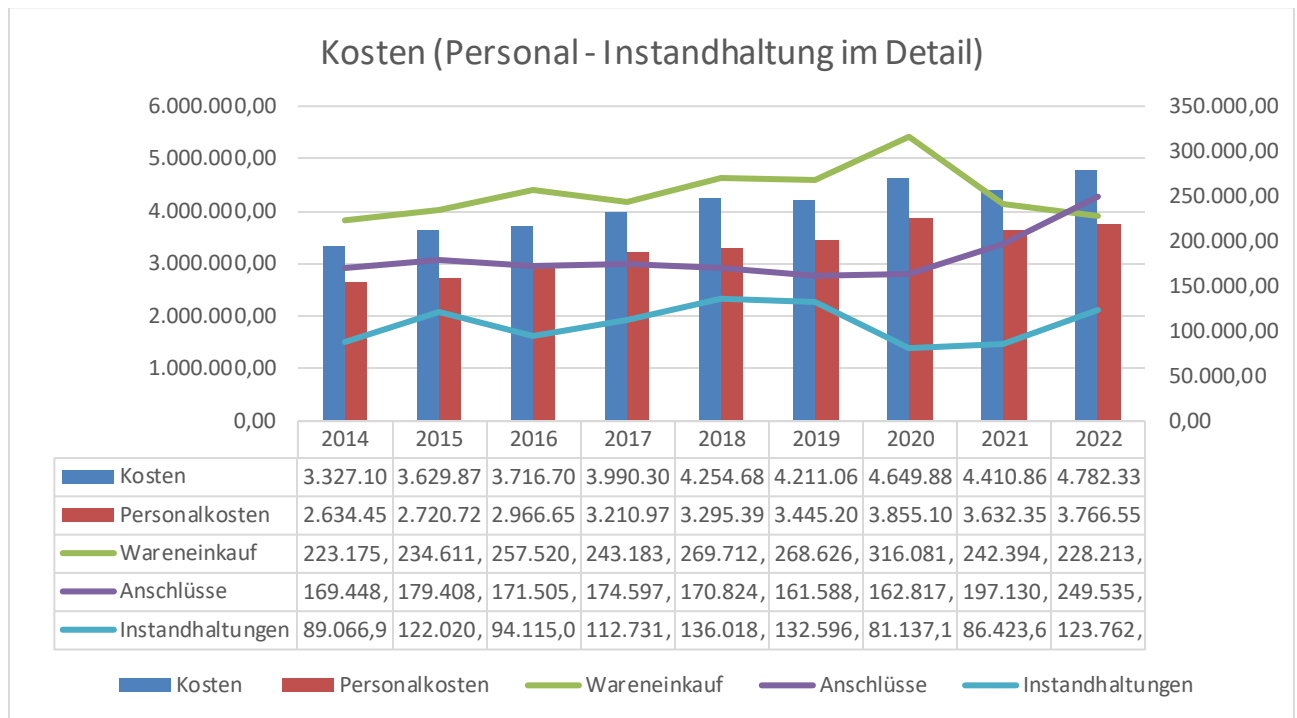
Entwicklung der Tagessätze:

Der Tagessatz zu Lasten der Heimbewohner hat sich nur moderat in den letzten 7 Jahren erhöht. Die Erhöhung beträgt in etwa 7,0 % (Erhöhung im Jahresdurchschnitt: 1,00 %). Im Jahr 2022 ist der Tagessatz gegenüber 2021 gleichgeblieben. Der Tagessatz, sowohl für das Einbettzimmer als auch für das Zweibettzimmer liegt durchgehend unter dem Landesdurchschnitt. (Bezug Daten Landesdurchschnitt 2020: Einbettzimmer 54,16 € und Zweibettzimmer 51,22 € - 2021: Einbettzimmer 55,52 € und Zweibettzimmer 52,57 € - 2022: Einbettzimmer 56,45 € und Zweibettzimmer 53,41 €).

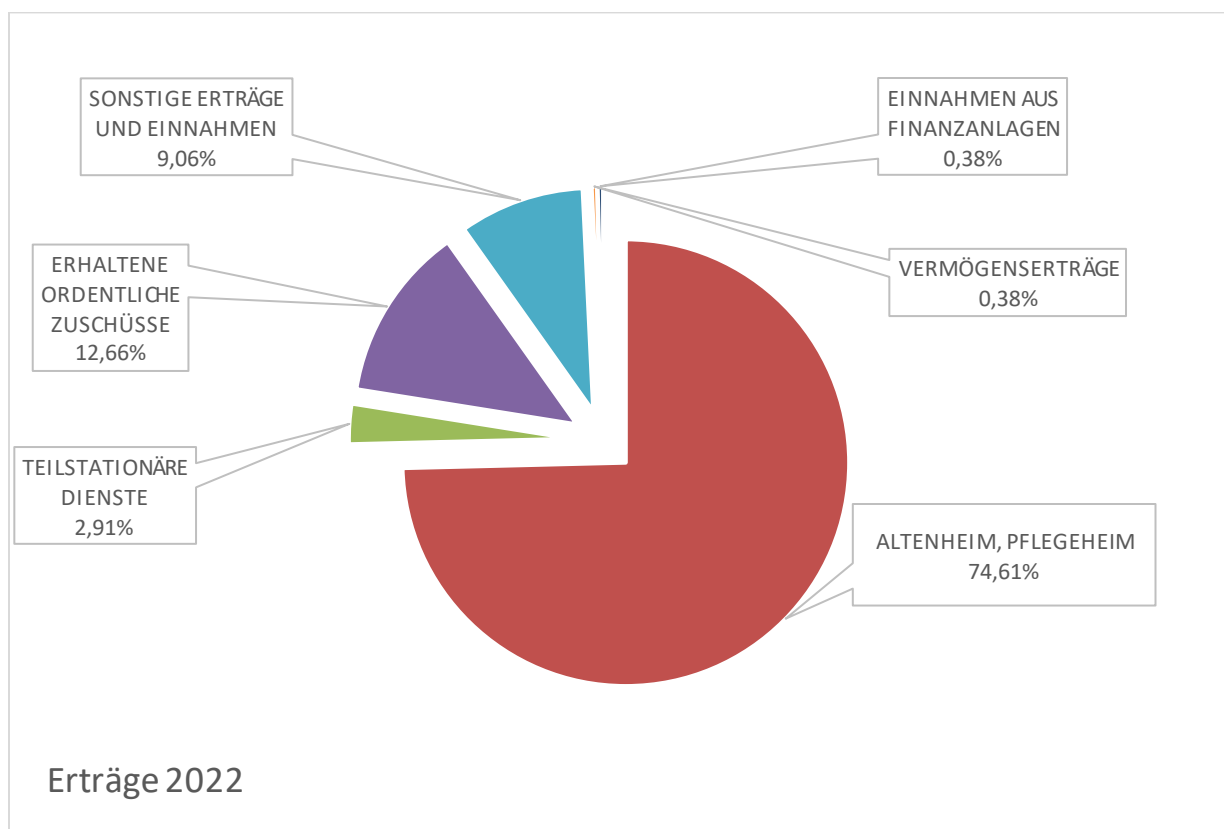


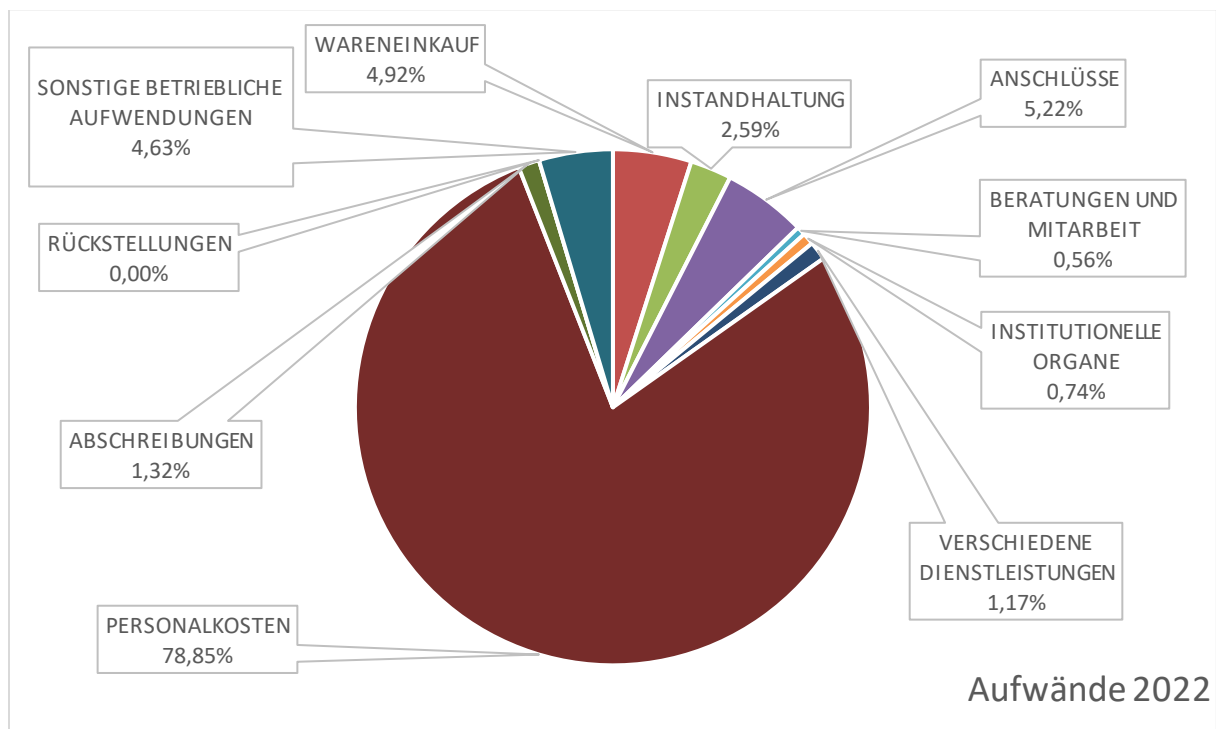
Entwicklung der Kosten:

Wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, machen die Ausgaben für das Personal mit ca. 80 % den größten Anteil an den Gesamtkosten aus. Die Kosten für Anschlüsse mit etwas über 5 % haben jene für den Wareneinkauf mit knapp 4,9 % überflügelt. Die 2022 extrem gestiegenen Stromkosten sind der Grund dafür. Die Steigerungen beim Einkauf der Lebensmitteln hielten sich trotz hoher Inflation in Grenzen. Der Grund dafür liegt sicher auch in den Lieferverträgen, die eine Preissicherung bis Jahresende (Auslaufen der Lieferverträge) garantierten.



Die Daten der Abschlussrechnung (Bilanz) 2022







9. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN



Die Jahre 2020, 2021 und 2022 waren keine einfachen Jahre und durch den Corona-19-Notstand hat sich im Heim viel verändert. Mit der Schließung des Heimes am 05.03.2020 wurde das soziale Leben im Heim und auch außerhalb sehr in Mitleidenschaft gezogen. Die Heimbewohner waren lange Zeit von der „Außenwelt“ abgeschirmt und konnten Besuche nur begrenzt und teilweise hinter Plexiglas wahrnehmen. Im Herbst 2020 hatte dann die Gemeinde Mals und mit ihr das Heim eine große Anzahl von positiven Corona-Fällen und der soziale Kontakt im Heim musste auf das Minimum reduziert werden. Das war für die Heimbewohner, ihre Angehörigen, aber auch für alle Mitarbeiter und Führungskräfte, eine sehr schwierige und belastende Zeit.

Dank der Unterstützung durch die Landesverwaltung konnten die finanziellen Ausfälle zur Gänze wettgemacht werden. Durch den Personalmangel, welcher sich nach Corona noch stärker abzeichnet, werden die kommenden Jahr nicht einfach werden, eine ausgeglichene und ausgewogene Bilanz zu erhalten.

Bei den Zahlen und Kennwerten werden die Jahre 2020-2022 auffällige Jahre bleiben. Schon deshalb, weil langjährige Trends abrupt unterbrochen wurden. Die folgenden Jahre werden zeigen, ob diese Ausschläge rasch wieder aufgeholt werden konnten oder ob eine längerfristige Erholungsphase notwendig war.

Der vorliegende Sozialbericht stellt mit seinen anschaulichen Grafiken und Tabellen eine transparente Übersicht der vom Martinsheim erbrachten Leistungen nicht nur im Fokusjahr 2022 dar, sondern er stellt auch die Entwicklungen der vergangenen 9 Jahre einander gegenüber. Der Bericht ist somit eine bedeutende Information für jeden Interessierten und eine Entscheidungshilfe für die Entscheidungsträger.

Er ist auch Anlass, ein herzliches Dankeschön zu sagen. Der Dank gilt in erster Linie allen Mitarbeiter*innen des Martinsheims, die dazu beitragen haben, dass das Martinsheim seinen öffentlichen Auftrag auch im Jahr 2022 – trotz Corona – nachkommen konnte.

Mals, im Mai 2023

DER PRÄSIDENT
Konrad Raffeiner

DIE DIREKTORIN
Dr. Roswitha Rinner