



# ÖBPB Martinsheim Mals

## Sozialbericht 2020



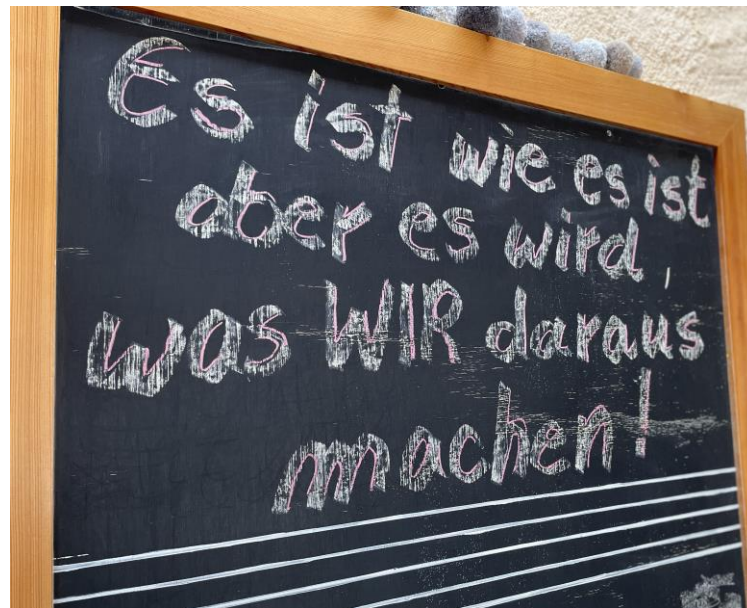
## Sozialpolitische Entwicklung und zukünftige Zielsetzungen Analysen 2014 - 2020

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>3</b>
<b>1. MARTINSHEIM MALS IM VINSCHGAU.....</b>	<b>6</b>
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 .....	12
1.6. Die rechtlichen Grundlagen .....	13
1.7. Der Verwaltungsrat .....	14
1.8. Die Direktion.....	14
1.9. Das Organigramm.....	14
<b>2. SOZIALBERICHT ÖBPB MARTINSHEIM.....</b>	<b>15</b>
<b>3. EINZUGSGEBIET – BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL.....</b>	<b>15</b>
<b>4. WOHNFORMEN UND SERVICELEISTUNGEN .....</b>	<b>19</b>
4.1. Stationäre Dienste .....	19
<i>Seniorenwohnheim Martinsheim .....</i>	<i>19</i>
<i>Begleitetes und betreutes Wohnen .....</i>	<i>23</i>
4.2. Teilstationäre Dienste .....	24
<i>Tagespflegeheim .....</i>	<i>24</i>
4.3. Servicedienste.....	25
<i>Essen auf Rädern .....</i>	<i>25</i>
<i>Seniorenmensa .....</i>	<i>26</i>
<i>Verleih.....</i>	<i>26</i>
<i>Bardienst.....</i>	<i>27</i>
<b>5. PERSONALDATEN.....</b>	<b>28</b>
5.1. Geschlechterverteilung .....	28
5.2. Vollzeit-Teilzeit .....	29
5.3. Herkunft der Mitarbeiter .....	29
5.4. Fluktuationsdaten.....	31
5.5. Personalentwicklung .....	32
5.6. Alterspyramide der Mitarbeiter .....	33
5.7. Berufsbilder .....	34
5.8. Form der Arbeitsverträge .....	34
<b>6. ZIVIL- UND SOZIALDIENST UND PRAKTIKANTENBEGLEITUNG.....</b>	<b>36</b>
6.1. Zivildienst .....	36
6.2. Sozialdienstleistende .....	36
6.3. Praktikanten .....	36
<b>7. FREIWILLIGE HELFER .....</b>	<b>37</b>
7.1. Auszug aus dem Leitfaden „Freiwilligenarbeit im Martinsheim Mals“ .....	37
<b>8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN.....</b>	<b>39</b>

*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 über eine Fülle von Daten, die bis heute hauptsächlich von den übergeordneten Stellen/Ämtern für ihre jeweiligen Zwecke weiterverarbeitet wurden. Hausintern werden Daten nur bedarfsgemäß weiterverarbeitet. Die Zusammenführung und Aufbereitung dieser Daten in Form eines Sozialberichts zwecks Analyse und Nutzbarmachung für Prognosen fehlt bis heute.

Aus Gründen der Transparenz und der strategischen Planung ist die Erarbeitung eines Sozialberichts auf Jahresbasis mittels Aufbereitung des Zahlenmaterials aus den verfügbaren Datenarchiven unumgänglich:

- als Grundlage für die zukünftige 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 867 EW >75J (zum 31.12.2018) einen Bedarf von 77 Betten. Das Martinsheim verfügt derzeit über 83 Betten, davon 56 für unbefristete Aufnahmen, 20 für die Demenzabteilung, 5 für Kurzzeitpflege und 2 für Übergangsbetten. Ein Gebäudezubau mit zusätzlichen 30 Betten befindet sich in Bauphase. Die Bettensituation nach Fertigstellung des Zubaus (Jahr 2022) wird folgende sein:

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“, 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 wäre der Bettenbedarf bei unveränderter Betreuungspyramide in etwa bei 85 Betten, dies bedeutete eine Steigerung von knapp 10%.

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 2020-2022 des Martinsheims.

Durch die explizite Genehmigung des Fort- und Weiterbildungsangebotes 2019 und 2020 durch den Verwaltungsrat erfahren die Bildungsmaßnahmen innerbetrieblich ihren strategischen Niederschlag im Betrieb. Inhaltlich wurde Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fachlicher und sozialer respektive Führungskompetenz gelegt. Breiten Raum bei dem letzteren Fachbereich wurde auf die



Personalentwicklung gelegt. Im Rahmen einer mehrtägigen Veranstaltung, aufgeteilt auf das ganze Jahr, wurde eine Fortbildung zum Thema "Teamentwicklung im Führungskreis" für die Bereichs- und Organisationsleiter\*innen abgehalten. Es ist geplant, diese Reihe auch im Jahr 2021 fortzusetzen.

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. Im Jahr 2020 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 zur Nutzung der KITA.

Zudem wird die Zertifizierung des Unternehmens durch das Audit "familieundberuf", ein von der Handelskammer Bozen initiiertes Projekt, angestrebt. Corona-bedingt wurde dieser Prozess unterbrochen und wird mit der Auswahl des/r Tutors/in und der Kick-Off-Veranstaltung im 2. Halbjahr 2021 fortgesetzt.

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. Für die nächsten Jahre 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 BGM durch die Entwicklung der Fehlzeiten und des Fluktuationsindex.

Die derzeitige 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 Gesundheitsmanagement 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 wird 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.

Die Aufgabe als stationäre Wohneinrichtung 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 gewährleistet werden kann.

Die strategischen Zielsetzungen und die programmatischen und grundlegenden Entscheidungen des Betriebs werden vom Verwaltungsrat 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 ergibt sich für alle Altersheime der Region eine Änderung. Wir sprechen ab Juli 2008 nicht mehr von Stiftung, sondern von einem Öffentlichen Betrieb für Pflege und Betreuungsdienste (ÖBPB). Der Verwaltungsrat wird 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 Pflegetätigkeiten 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.

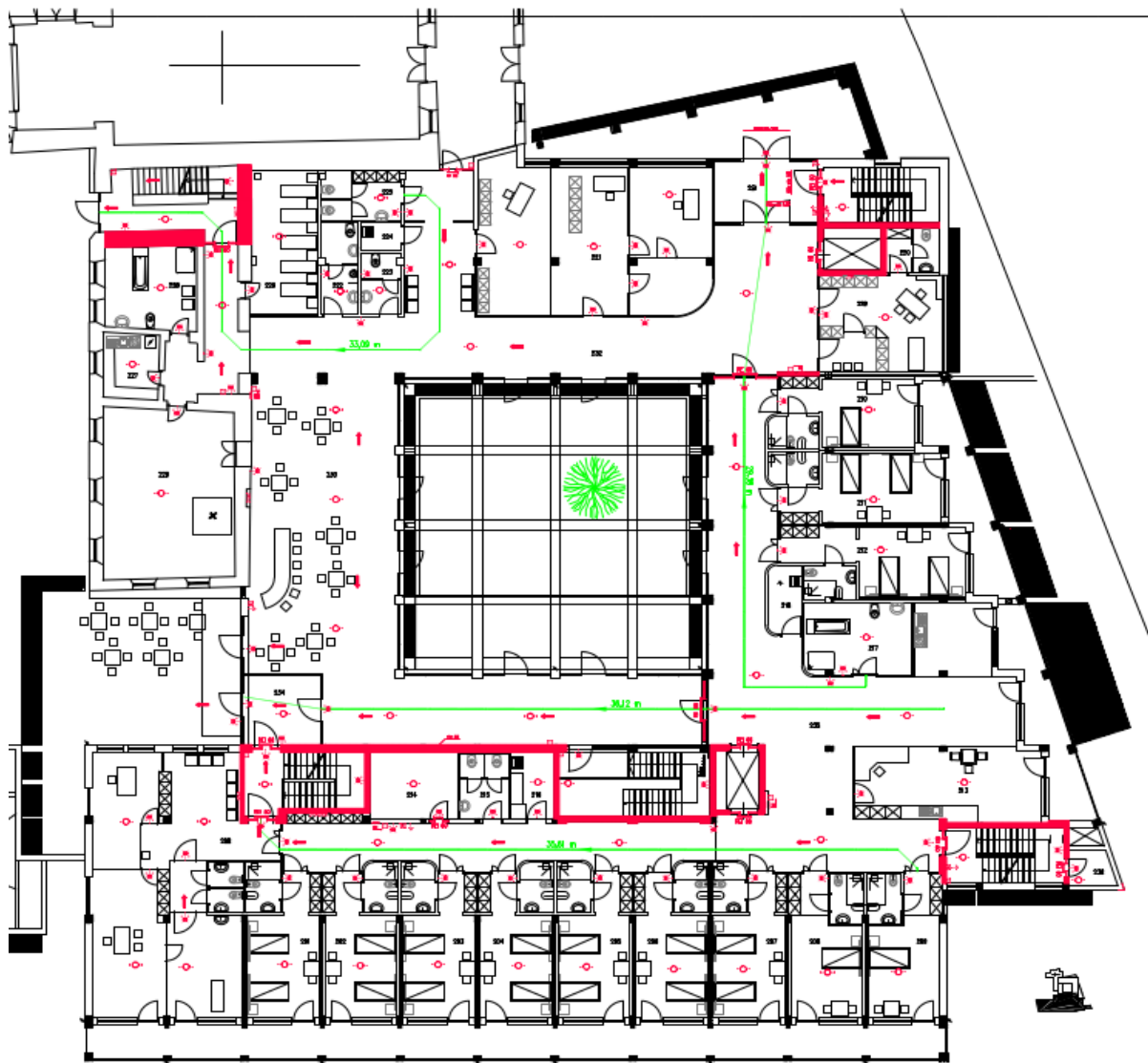
#### 1.4. DIE STRUKTUR

Das Martinsheim verfügt insgesamt über 83 Heimplätze, welche auf drei Wohnbereiche aufgeteilt sind. Die 29 Einbettzimmer und 27 Zweibettzimmer sind alle mit Nasszellen (WC, Dusche) und Balkon ausgestattet.



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





Fünf unserer Heimplätze sind für die Kurzzeitpflege vorgesehen. Zum Martinsheim gehört auch eine Altenwohnung, die zwei Personen Platz bietet.

Derzeit sind zwei weitere Betten für die Übergangspflege reserviert. Das Martinsheim liegt nahe dem Dorfczentrum und ist sowohl zu Fuß, als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln und mit dem PKW gut erreichbar. Für Besucher stehen Parkplätze in der Tiefgarage zur Verfügung.

Unser Heim ist an die Kapuzinerkirche angebaut. Ein direkter Zugang ermöglicht den Heimbewohner/innen den Besuch der Heiligen Messe und der Andacht bei der Muttergottesgrotte. 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.

Das Martinsheim verfügt über **diverse Eingänge**. Besucher sind stets willkommen. Unser Heim ist von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr (in den Wintermonaten) und bis 21.00 Uhr (in den Sommermonaten) geöffnet. Nach 21.00 Uhr kann man mittels läuten der Hausglocke beim Haupteingang ins Heim.

Der **Haupteingang** befindet sich auf der Nordseite auf der Bahnhofstraße 10 (gegenüber der Ex Finanzkaserne, Eingang Kapuzinerkirche).



Der **Nord-West Eingang** befindet sich auf der Spitalstraße unterhalb der Hauptkirche. Dieser Eingang ist nur zu Fuß begehbar. Die Durchfahrt ist nur für die

Feuerwehr und das Weiße Kreuz gestattet. Vor dem Eingangstor sind Parkplätze verfügbar. Der Eingang führt zur Hausbar.

Der **Tiefgarageneingang** über die Brandschutztür führt mittels Aufzugs in alle Stockwerke. Dieser Eingang wird um 20.00 Uhr aus Sicherheitsgründen geschlossen. Ab 20.00 Uhr gibt es die Möglichkeit sich über die Telefonnummer 0473/843200 oder über die Nachtglocke beim Nordeingang mit dem Heim in Verbindung zu setzen.

## **1.5. EINGEBUNDENES NETZWERK**

Das Martinsheim Mals ist in einem Netzwerk von Diensten eingebunden, welches zum Wohle der Bürger, im Besonderen der älteren Mitbürger, zusammenarbeiten. 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. Es sind auch weitere

### **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
- Hauskrankenpflagedienst
- Rehadienst
- Diätologischer Dienst
- Psychiatrischer Dienst

##### **Vertrauensärzte**

- Dr. Christian Hofer
- Dr. Stefan Waldner
- Dr. Josef Stocker
- Dr. Rafaela Stocker
- Dr. Georg Hofer
- Dr. Bettina Skocir
- Dr. Raffaele Lendi
-



### **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
- 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

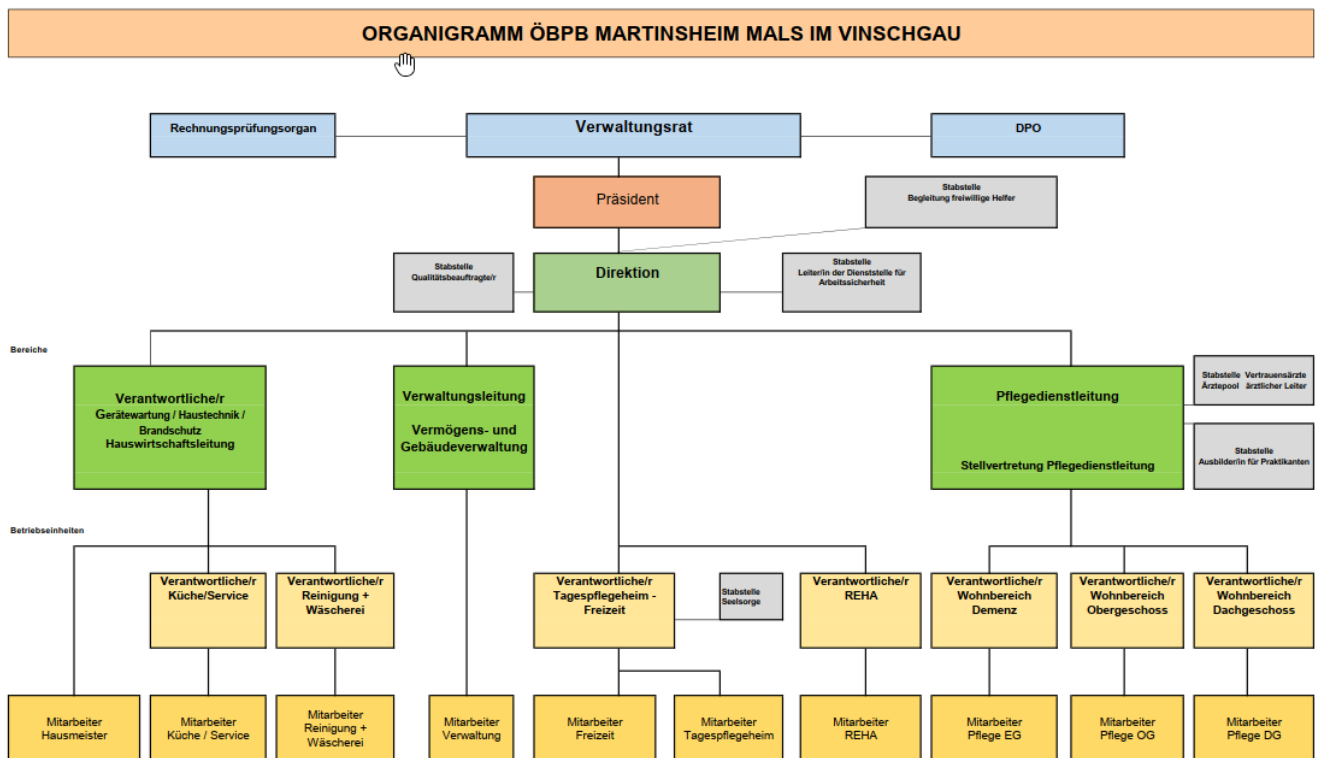


Im Bild von links nach rechts: Roland Peer, Karoline Gasse, Christian Folie, Heinrich Wittmer, Konrad Raffener.

### 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 den 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 Buchhaltungsprogramm
- 5 Lysis-Statistik
- 6 Astat-Istat Statistiken

## 3. EINZUGSGEBIET – BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Das primäre Einzugsgebiet des ÖBPB Martinsheim Mals umfasst die Gemeinden Mals i.V. (5300 EW), Graun i. V. (2393 EW), Glurns (913 EW) und Taufers i.M. (962 EW) mit insgesamt 9.568 Einwohnern zum Stichtag 31.12.2019.



*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 (+1,73 %) 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 2019-2030 um lediglich + 1,73 % 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	Gemeinde Glurns	Gemeinde Graun i.V.	Gemeinde Mals	Gemeinde Taufers i.M.
Abhängigkeitskoeffizient	50,4	51,8	46,0	48,5
Altersstrukturkoeffizient	112,7	104,6	101,6	123,2



2030	Gemeinde Glurns	Gemeinde Graun i.V.	Gemeinde Mals	Gemeinde 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:

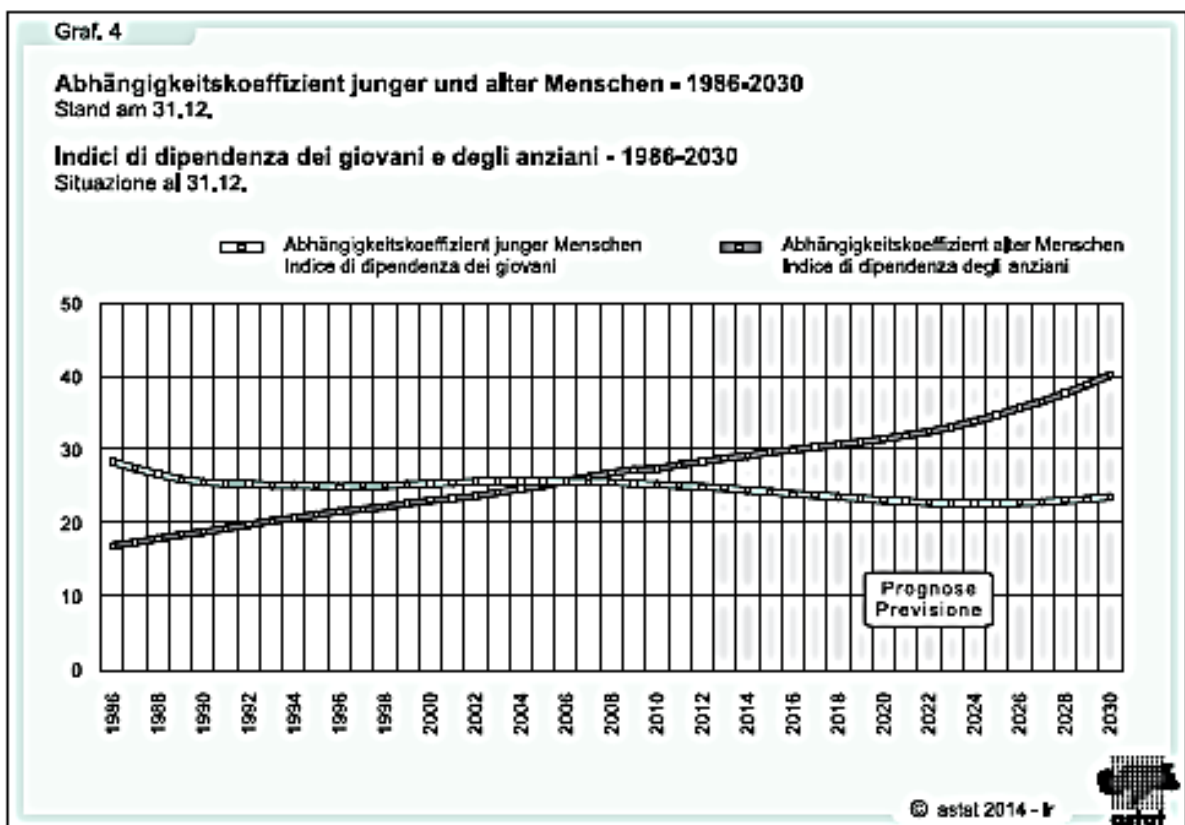
Altersstrukturkoeffizient: 2015: 122,3 – 2030: 170,8

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)



In der obigen Tabelle wird die Bevölkerungsentwicklung nach besonderen Altersklassen dargestellt, welche von planerischer, sozialer und ökonomischer Bedeutung sind. Diese Informationen sind für die Planung von Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch für das Schul- und Ausbildungswesen von Bedeutung.

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 derzeit über 83 Betten, davon 76 für Daueraufnahmen;

56	Seniorenbetten für die Daueraufnahme
20	Betten für die besondere Betreuungsform „Demenz“
5	Betten für die besondere Betreuungsform „Kurzzeitpflege“
2	Betten für die besondere Betreuungsform „Übergangspflege“

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

Das Erstellen der Warteliste erfolgt laut folgenden Kriterien:

- 40 Punkte für Pflege- und Betreuungsbedarf
- 30 Punkte für familiäre und soziale Situation
- 10 Punkte für das Einreichdatum des Antrags
- 20 Punkte frei

Letztere Punkte zur freien Verfügung werden nach einem Bonus-Malus-System ausschließlich jenen Antragstellern\*innen zuerkannt, die ihren meldeamtlichen Wohnsitz im Einzugsgebiet der vier Gemeinden Mals, Graun, Glurns und Taufers haben. Das Bonus-Malus-System orientiert sich nach dem genehmigten Bettenschlüssel pro Gemeinde und setzt diesen in Verhältnis zu den tatsächlich von Bürgern\*innen der jeweiligen Herkunftsgemeinden belegten Betten (Soll-Ist), um allfällige Abweichungen des Ist-Standes zum Soll-Stand zu kompensieren.

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.

Die Aufnahme erfolgt strikt unter Heranziehung dieser Wartelisten. Zunehmend verspürt auch das Martinsheim den Druck der fehlenden Betten in den urbanen Zentren des Landes, heute noch vordringlich aus dem Stadtbereich von Meran. Dieses Phänomen muss von der Politik durch Anpassung der Regeln gelöst werden – bspw. Erhöhung der freien Punktezahl von derzeit 20 auf 30 – um das primäre Einzugsgebiet aufzuwerten und eine wohnortnahe Betreuung sicher zu stellen.

#### 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 >20 Personen auf.

Wichtiger Hinweis: Derzeit wird noch kein direkter Abgleich mit den Wartelisten der restlichen Einrichtungen im Vinschgau vorgenommen. Dadurch kann es zu Mehrfacheintragungen kommen d.h. bereits in anderen Heimen aufgenommene Personen können in den Wartelisten dieser Einrichtung noch immer aufscheinen. Um dieses Phänomen in den Griff zu bekommen, 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 in den letzten Jahren stets >98 %. Man konnte also von Vollauslastung sprechen. Im Jahr 2020 wurde diese Auslastung jedoch nicht mehr erreicht, da durch den COVID-19 Notstand das Heim mit 05.03.2021 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 25.10.2021 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 durch einen massiven Virus Ausbruch verstorben. Die Anzahl der Heimbewohner hat sich dadurch sehr reduziert, wie die Daten 2020 eindrucksvoll belegen:

<b>Daueraufnahme Martinsheim am 31.12. nach Herkunftsgemeinde</b>														
	<b>2014</b>		<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>	
Mals	29	36,25%	28	35,00%	27	34,18%	26	35,62%	23	30,67%	26	35,62%	22	37,93%
Glurns	6	7,50%	4	5,00%	4	5,06%	7	9,59%	5	6,67%	7	9,59%	7	12,07%
Taufers	15	18,75%	15	18,75%	16	20,25%	17	23,29%	18	24,00%	17	23,29%	11	18,97%
Graun	19	23,75%	25	31,25%	24	30,38%	16	21,92%	20	26,67%	16	21,92%	12	20,69%
Sonstige	11	13,75%	8	10,00%	8	10,13%	7	9,59%	9	12,00%	7	9,59%	6	10,34%
<b>Gesamt</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

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 sind durch den zeitweiligen Aufnahmestopp und der Covid-bedingten hohen Sterblichkeit im November 2020 nur eingeschränkt aussagekräftig und können erst mit Bezug auf die Folgejahre besser eingeordnet werden.

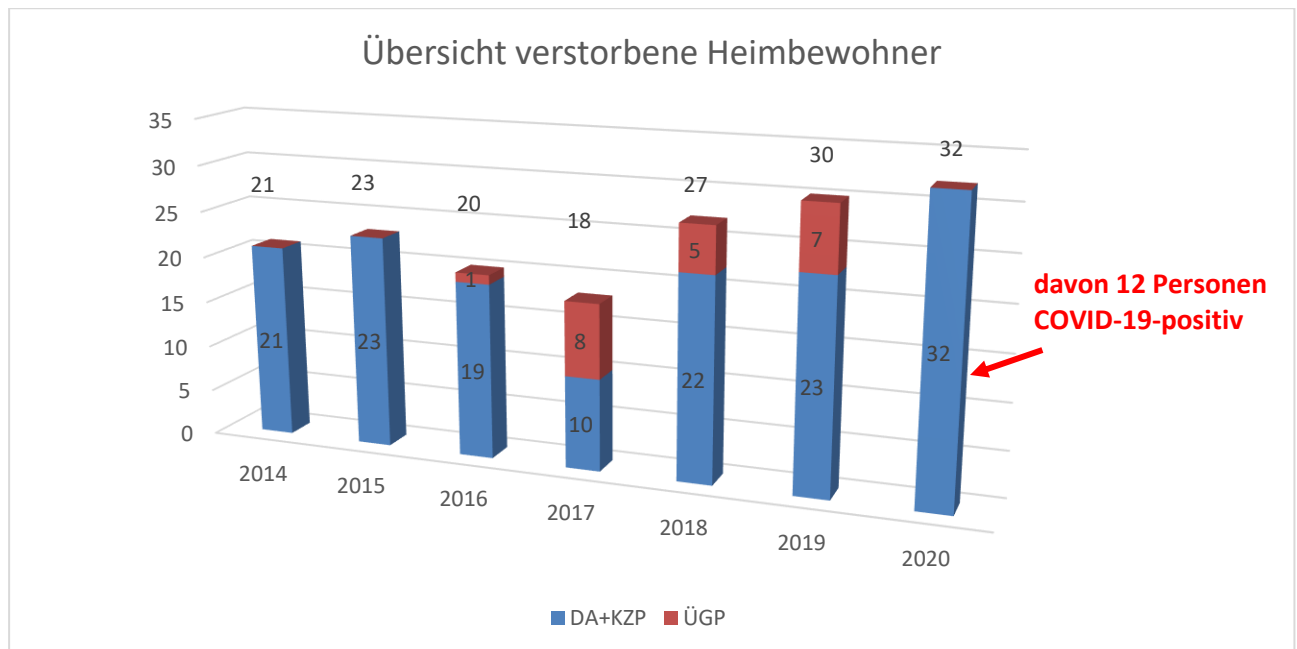
**Verweildauer im Martinsheim am 31.12.  
 (Statistik Lysis "Heimgäste nach Aufenthaltsdauer")**

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>durchschn. Verweildauer (in Jahren)</b>	4,22	3,45	3,08	6,66	3,16	3,67	4,76

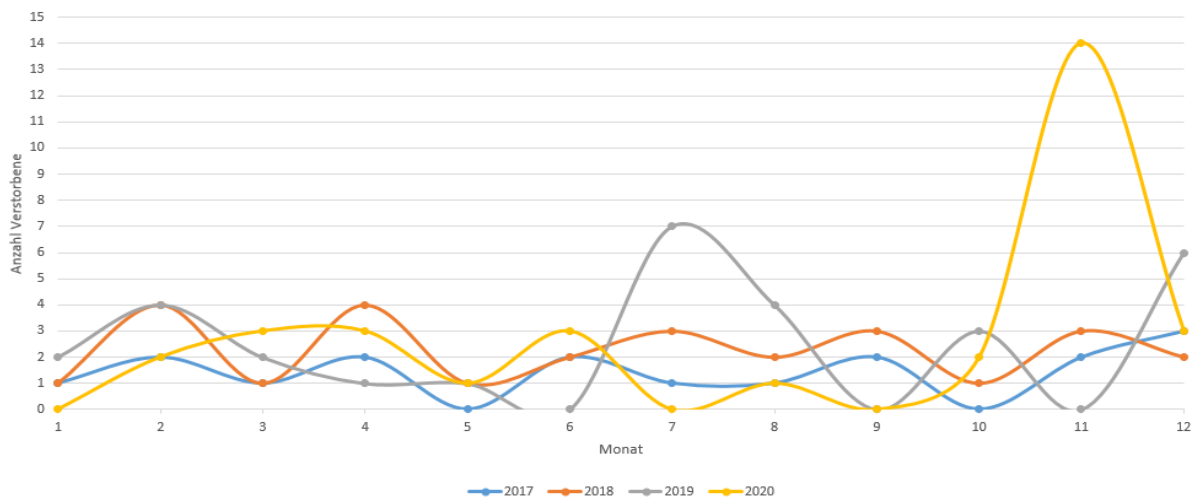
Analyse der Mortalitätsrate

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. 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.





verstorbene Heimbewohner pro Monat (2017-2020)



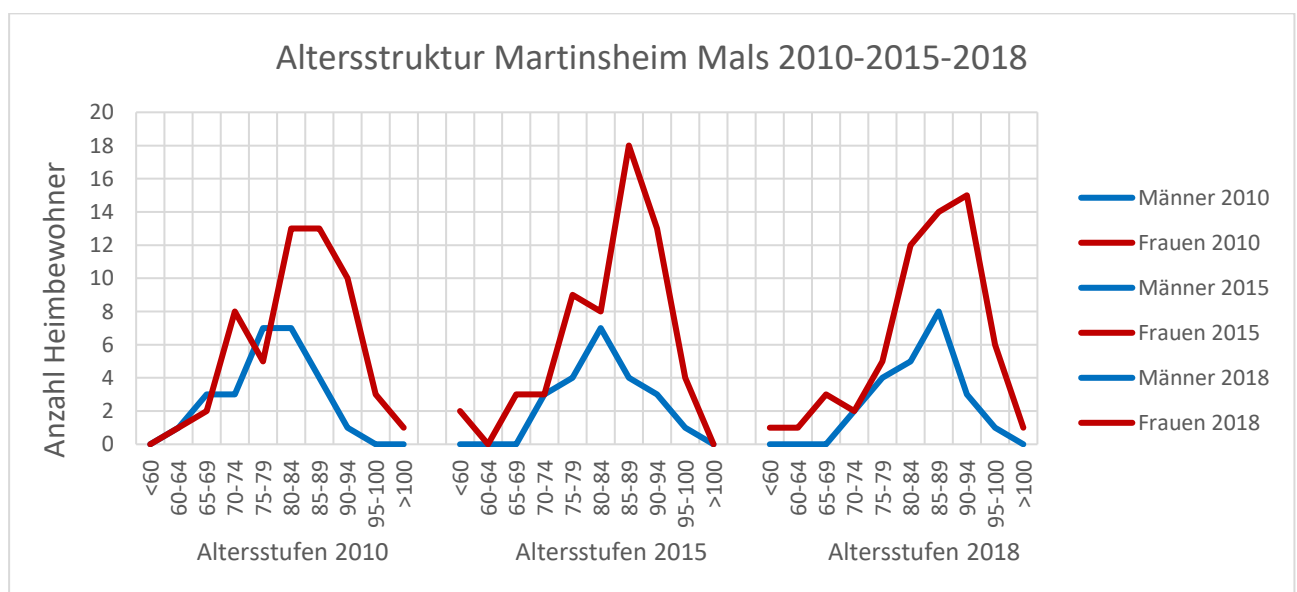
Entwicklung der Pflegebedürftigkeit

Die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit der Heimbewohner im Martinsheim weist in den letzten 6 Jahren keine signifikanten Abweichungen aus. Dazu wird auf die Anmerkungen zur Tabelle "Analyse der Verweildauer" verwiesen.

Die **Übergangsbetten** (seit dem Jahr 2018 werden im Martinsheim auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb N.2 sog. Übergangsbetten betrieben) sind gesundheitsindiziert und werden direkt vom Sanitätsbetrieb - in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung des Martinsheims – belegt. Es ist eine max. Verweildauer von 2 Monaten möglich. Nach Abschluss der Bauarbeiten zur Erweiterung des bestehenden Seniorenwohnheimes wird die Erhöhung der Übergangsbetten von 2 auf 5 angestrebt.

Altersstruktur der Heimbewohner

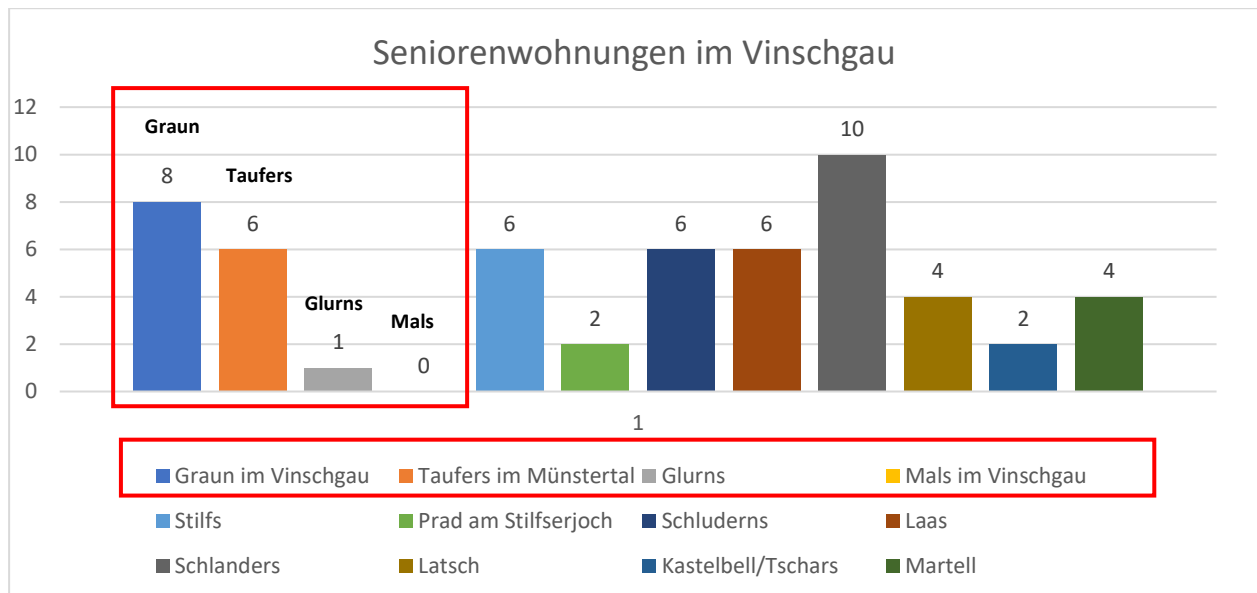
Die aktuelle Altersstruktur, unterteilt nach Geschlecht, der Heimgäste des Martinsheims zum 31.12.2018 bestätigt die weiter oben vom ASTAT festgestellte Feminisierung des Alters mit Verschiebung der breiter werdenden Spitzen zu einem höheren Lebensalter (von 85-89 Jahre auf 85-94 Jahre):



**Begleitetes und betreutes Wohnen**

Das Angebot „Begleitetes und betreutes Wohnen“ in den Gemeinden des Einzugsgebiets fehlt bspw. zur Gänze.

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



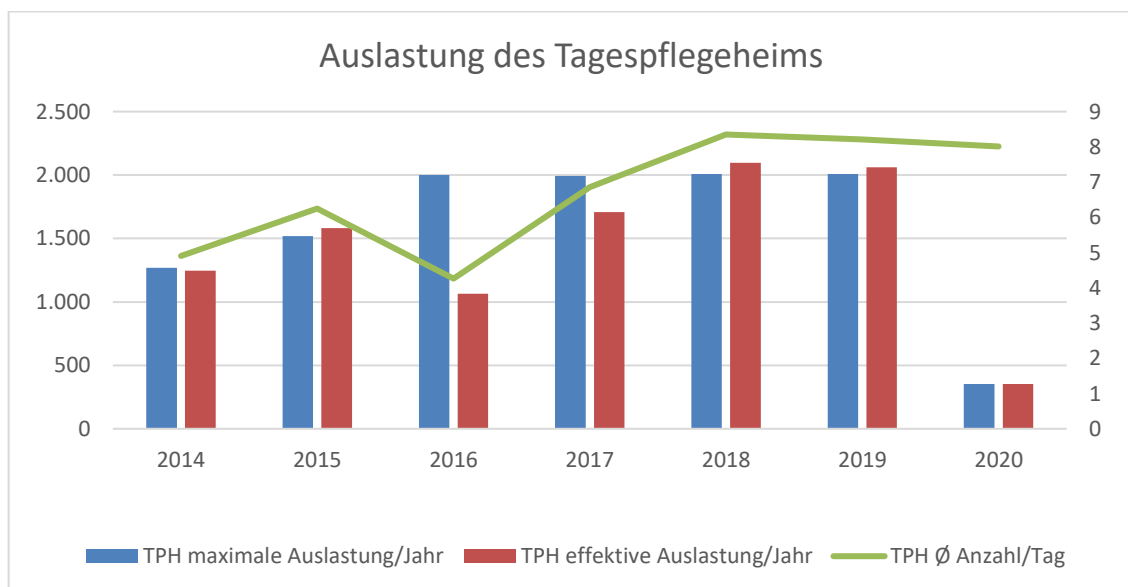
Der ÖBPB Martinsheim ist Eigentümer des sog. „Alten Altersheimes“ in der Spitalstraße 8 in Mals im Vinschgau. Bis zum 30.06.2021 waren dort Flüchtlinge über die CARITAS untergebracht. Als Gemeinschaftsprojekt zwischen ÖBPB Martinsheim, Gemeinde Mals und Bezirksgemeinschaft Vinschgau konzipiert, sollen 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 Seniorenwohnheims in Mals – siehe dazu die Anmerkungen auf Seite 4.

**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 bis heute nicht wieder geöffnet werden.







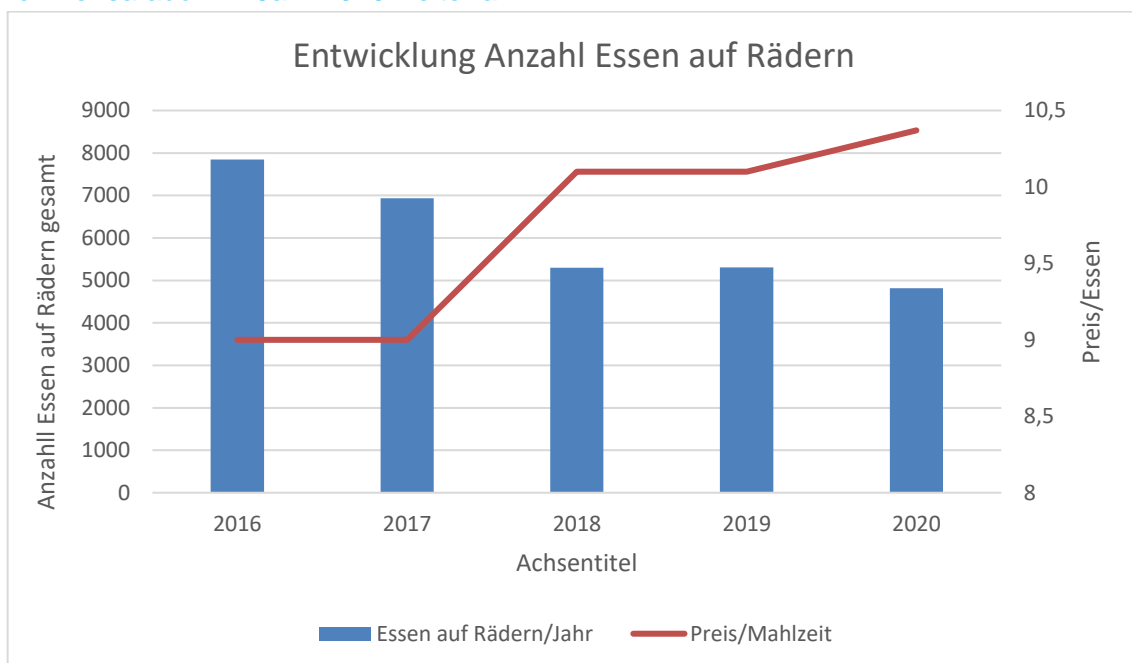
Nutzer nach Herkunftsgemeinde	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Glurns	2	1	2	5	7	7	6
Graun	12	9	10	10	12	10	7
Mals	19	22	17	20	17	15	15
Taufers	4	4	2	1	1	0	0
Stilfs	1	1	1	1	1	1	1
Prad a. Stj.	1	0	0	0	0	1	0
Schluderns	2	1	1	1	0	0	0
<b>GESAMT</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>34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

Der Strategieplan 2021-2023 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 2021 die Umgestaltung des Mehrzwecksaales für den Dienst „Tagespflegeheim“ geplant wird und anschließend die Arbeiten durchgeführt werden, damit mit 2022 um die Aufstockung der Plätze auf 12 beim zuständigen Landesamt angesucht werden kann. Zusätzlich wird über den Ausbau des Beförderungsdienstes nachgedacht.

### 4.3. SERVICEDIENSTE

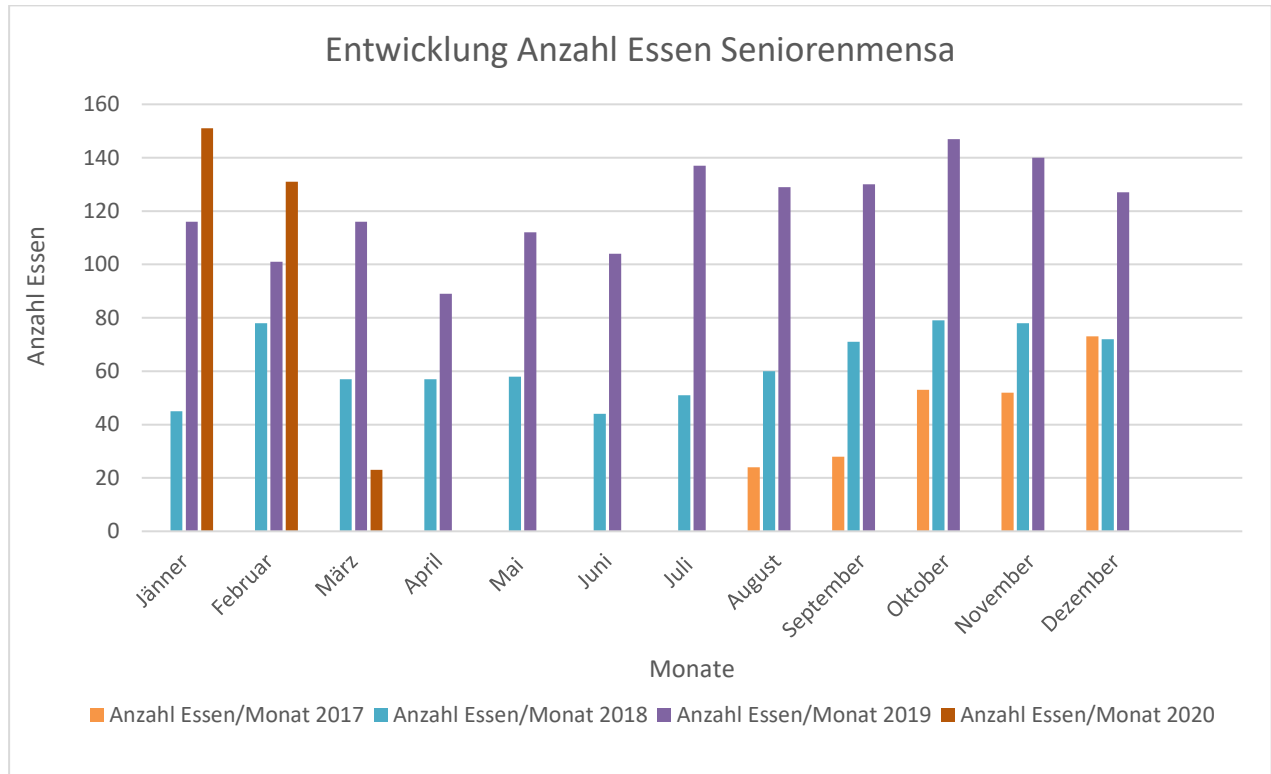
#### Essen auf Rädern

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). **Dieser Trend hält trotz Corona-bedingter Einstellung der Seniorenmensa auch im Jahr 2020 weiter an.**



## Seniorenmensa

Das Martinsheim bietet diese Dienstleistung seit dem August 2017 an. Im ersten Jahr (2018) hat sich der Dienst etabliert und wird nun mittlerweile gut angenommen, wie die untenstehende Tabelle verdeutlicht. Jedoch musste dieser Dienst auch mit 05.03.2021 Covid-19 bedingt ausgesetzt werden und konnte bis heute nicht wieder aktiviert werden.



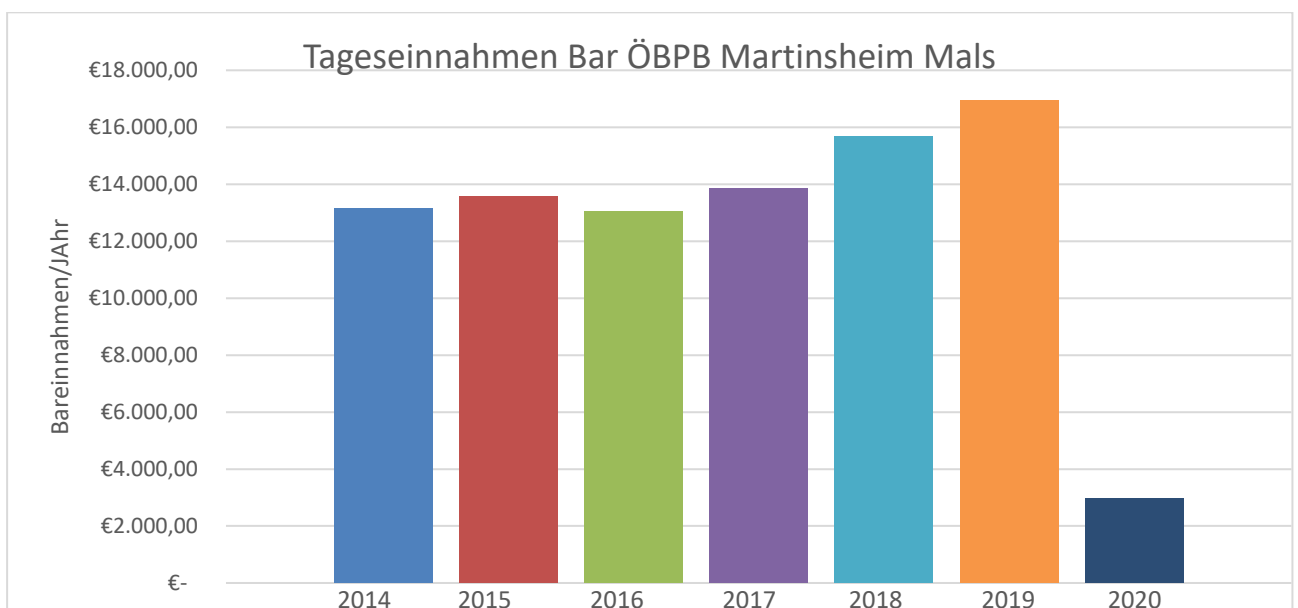
## Verleih

Diese Dienstleistung wird im Martinsheim seit 2018 angeboten, nachdem sich eine entsprechende Nachfrage etabliert hat. Verleihen 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.

**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. Es ist sehr wichtig, dass der freiwillige Bardienst so bald als möglich wieder aktiviert werden kann, damit der soziale Kontakt mit Menschen außerhalb des Heimes wieder stattfinden kann.



## 5. PERSONALDATEN

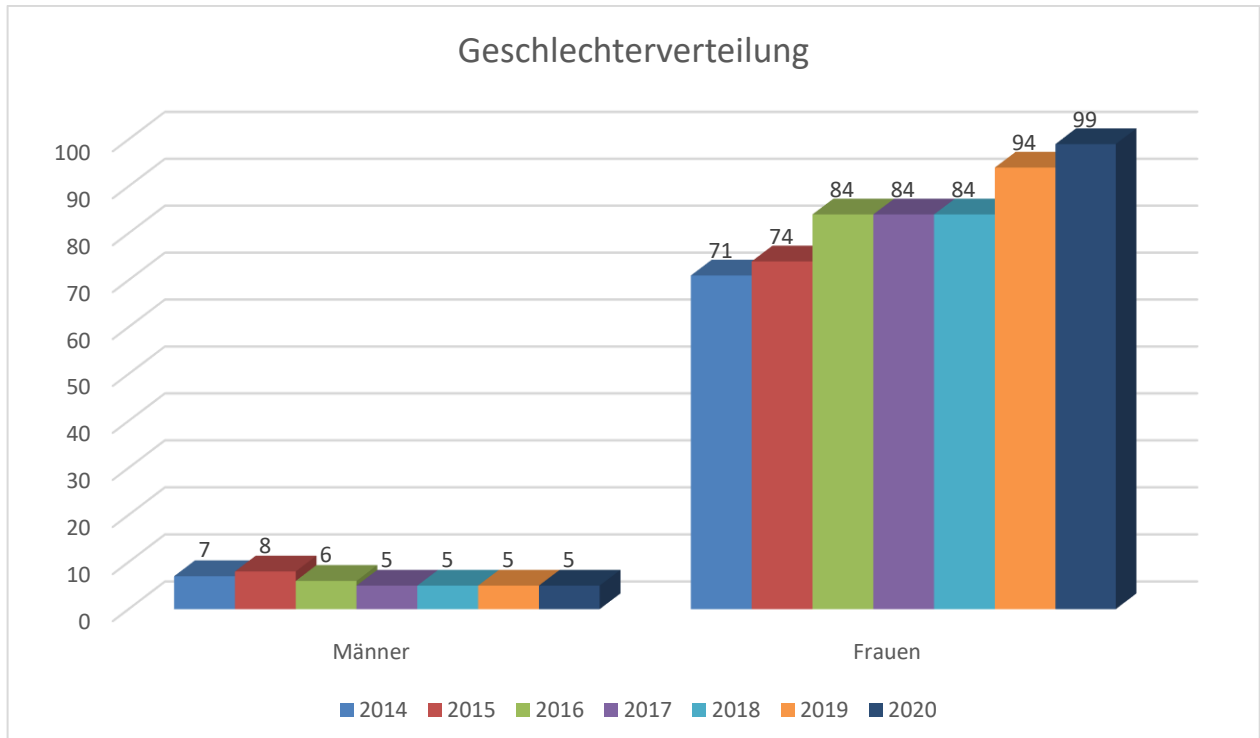
Das Martinsheim ist ein klassischer Dienstleistungsbetrieb. Dies bedingt einen großen Einsatz von Arbeitskräften. Dadurch stellt das Martinsheim im Einzugsgebiet und auch darüber hinaus einen wichtigen wirtschaftlichen Mehrwert dar. Im Oberrhein ist das Martinsheim nach dem Land der größte öffentliche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

Die nachfolgenden Tabellen und Diagramme geben einen Überblick über die Mitarbeiter-Situation im Hause, bezogen auf einen Betrachtungszeitraum von 7 Jahren (2014 – 2020). Auf der Grundlage dieser Daten sind die wichtigsten Personalparameter wie Geschlechterverteilung, Voll-/Teilzeitarbeitsverhältnisse, befristete/unbefristete Arbeitsverträge, Herkunft der Mitarbeiter, sowie Fluktuationszahlen.

### 5.1. GESCHLECHTERVERTEILUNG

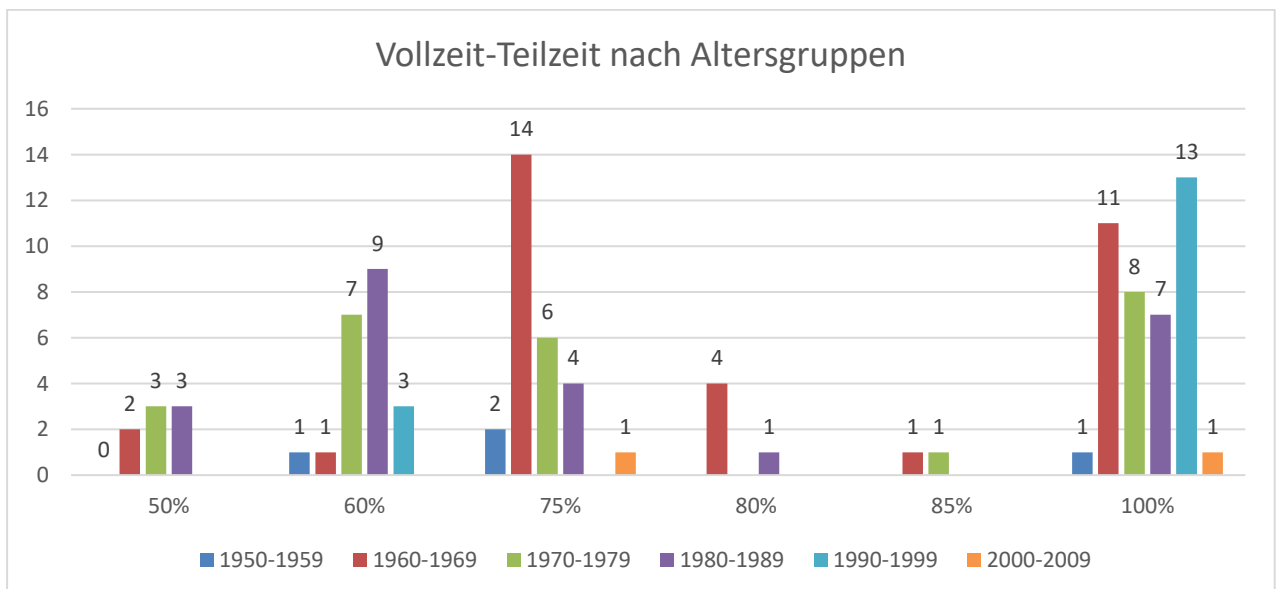
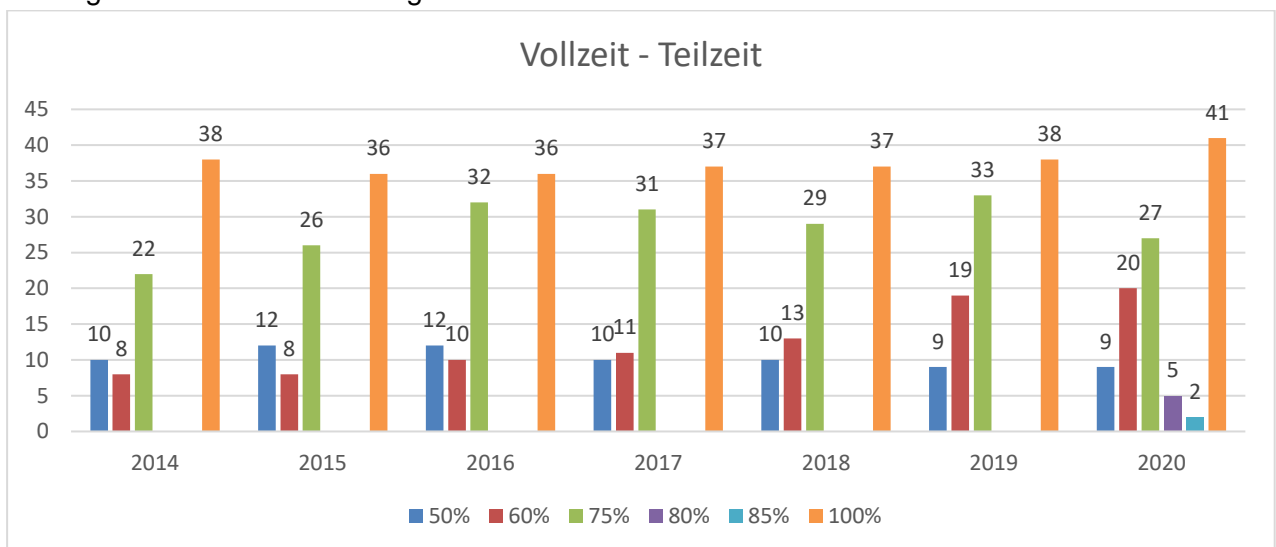
Dieses Diagramm belegt eindrucksvoll die Frauenlastigkeit des Betriebs. Die Ursache dafür liegt in der Tatsache, dass gerade die Pflege und Betreuung von Menschen noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet wird. Dasselbe gilt für die Reinigung und im eingeschränkten Maße auch für die Küche.

Während im Jahr 2014 auf 71 Frauen noch 7 Männer kamen, sind es im Jahr 2020 gerademal 5 Männer auf 99 Frauen.



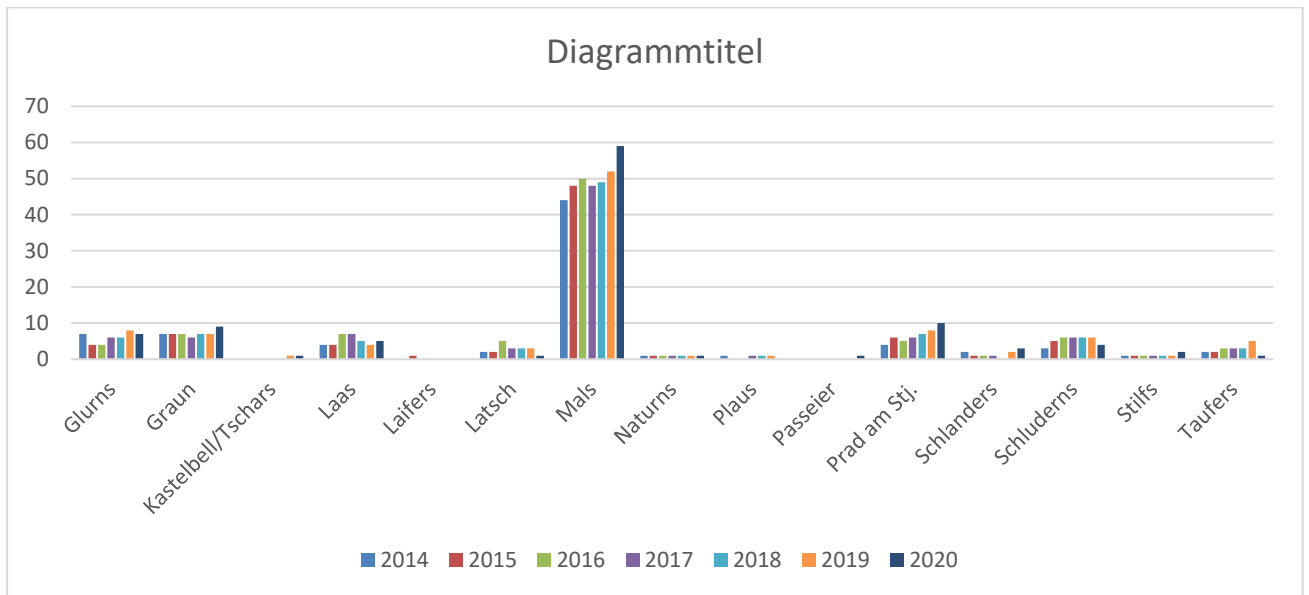
## 5.2. VOLLZEIT-TEILZEIT

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.

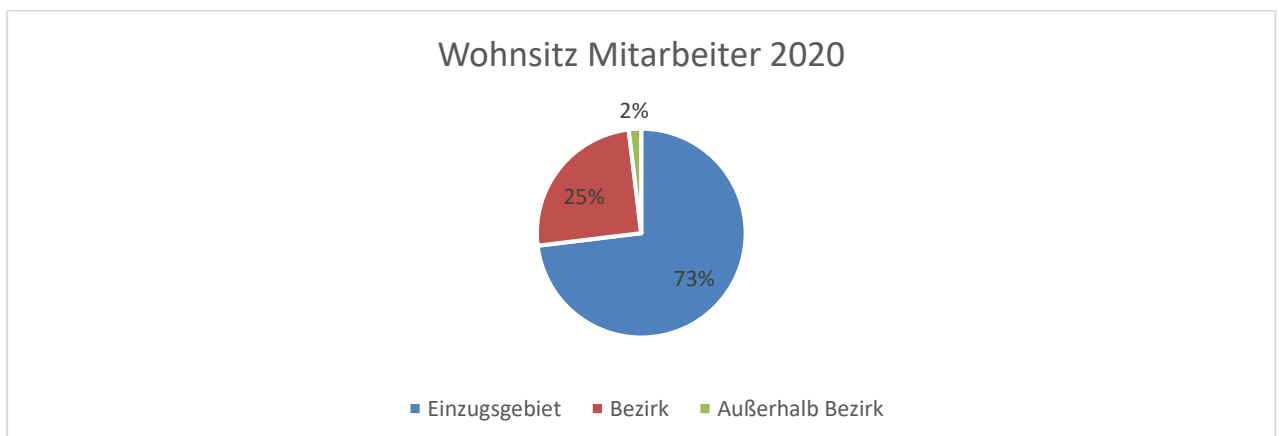
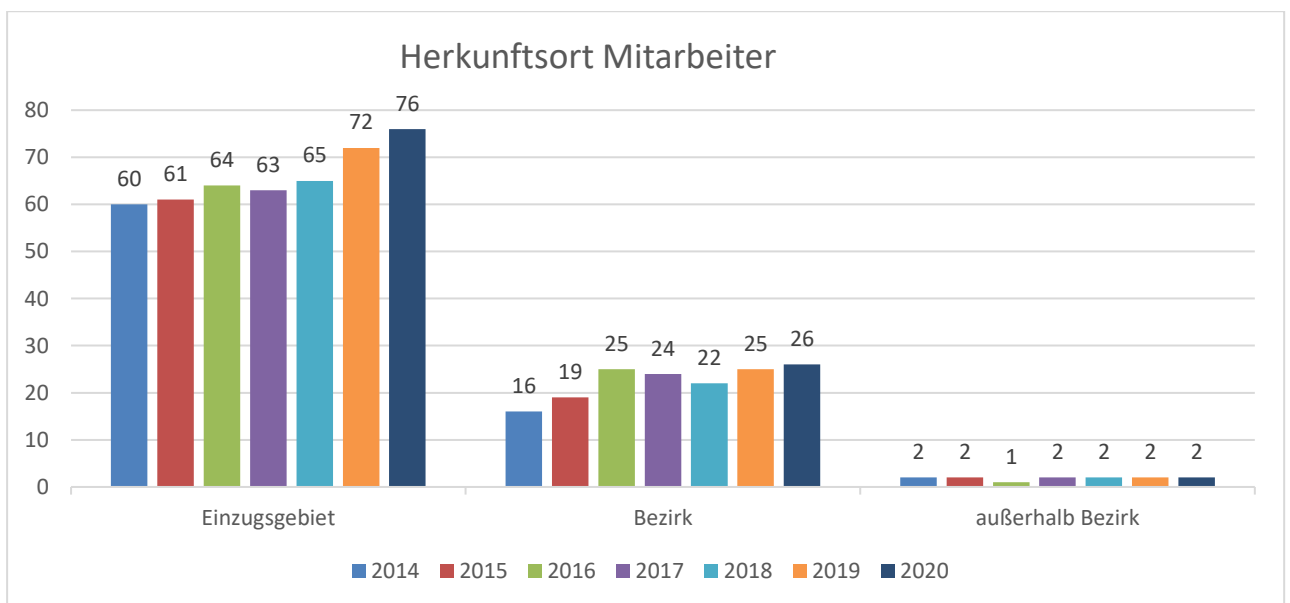


## 5.3. HERKUNFT DER MITARBEITER

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 Personalcontrolling 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. 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.

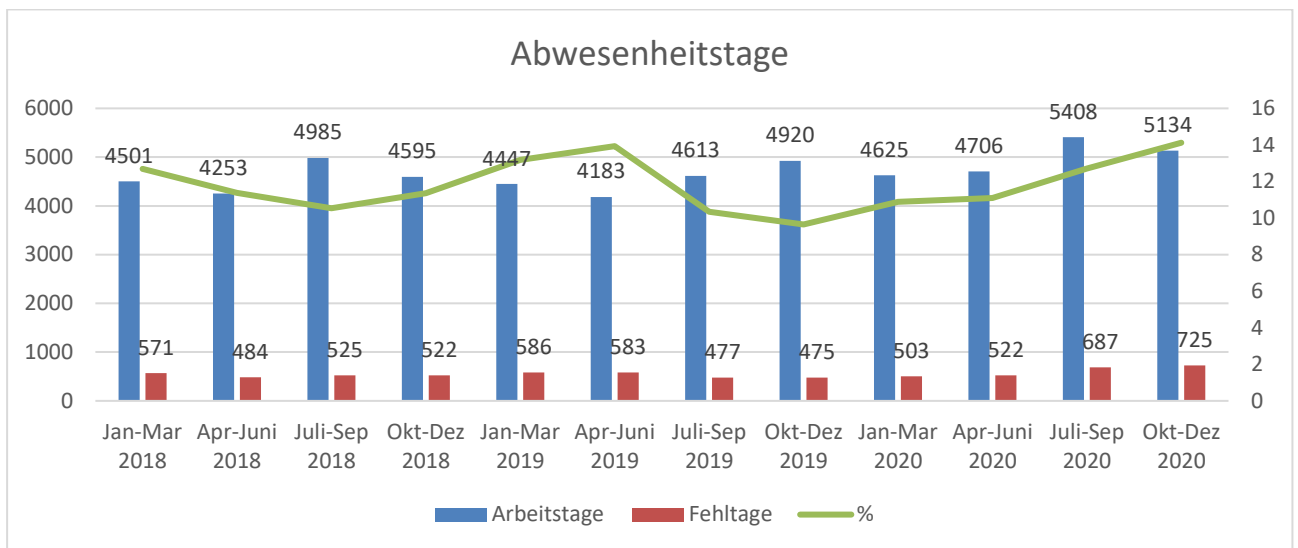
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Mitarbeiteranzahl 01.01.</b>	73,00	79,00	81,00	89,00	87,00	88,00	95,00
<b>Vollzeitäquivalent</b>	59,95	63,95	65,15	71,50	69,35	73,20	75,80
<b>Mitarbeiteranzahl 31.12.</b>	78,00	82,00	90,00	89,00	89,00	99,00	104,00
<b>Vollzeitäquivalent</b>	64,45	66,30	72,00	71,85	71,55	78,65	83,45
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Neuanstellungen</b>	7,00	8,00	10,00	10,00	8,00	18,00	22,00
<b>Prozentsatz</b>	<b>8,97</b>	<b>9,76</b>	<b>11,11</b>	<b>11,24</b>	<b>8,99</b>	<b>18,18</b>	<b>21,15</b>
<b>Austritte</b>	3,00	4,00	6,00	12,00	7,00	11,00	13,00
<b>Prozentsatz</b>	<b>4,11</b>	<b>5,06</b>	<b>7,41</b>	<b>13,48</b>	<b>8,05</b>	<b>12,50</b>	<b>13,68</b>
<b>davon freiwillige Kündigungen</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>4,00</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>
<b>Prozentsatz</b>	<b>1,37</b>	<b>2,53</b>	<b>4,94</b>	<b>1,12</b>	<b>4,60</b>	<b>9,09</b>	<b>8,42</b>

### 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.

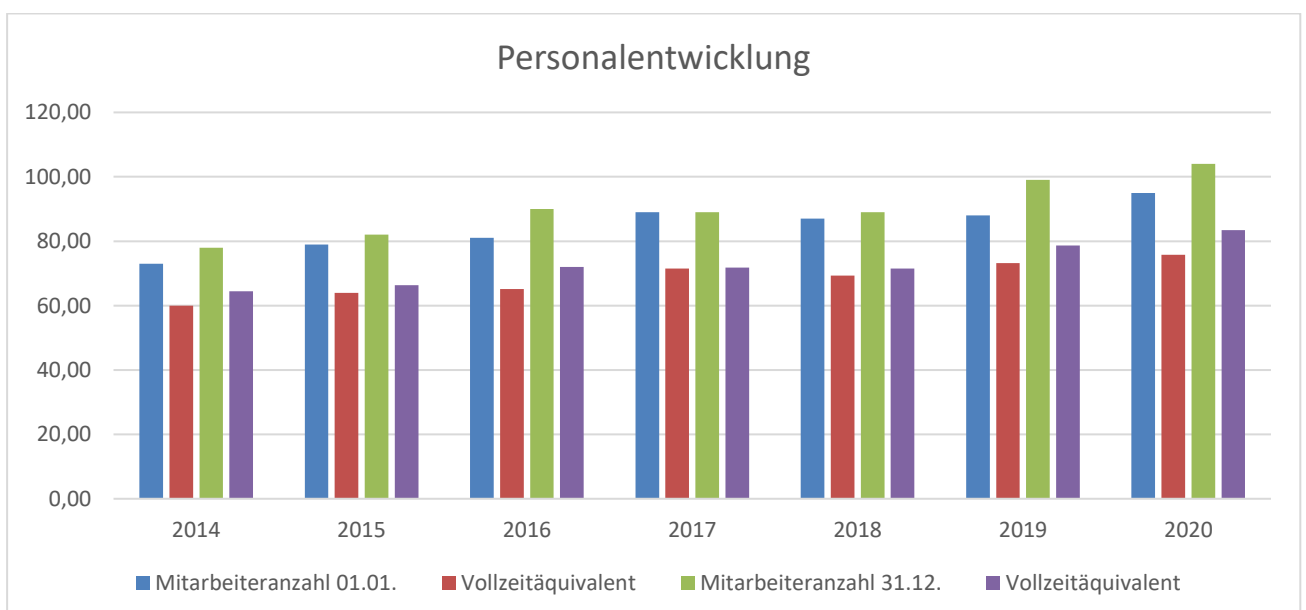
Die Abwesenheitsrate wird seit drei Jahren dreimonatlich erhoben. Der Betrachtungszeitraum ist daher zu kurz, um Trends ablesen zu können. Eine Benchmark zu anderen gleichartigen Einrichtungen kann eine Hilfe sein, um die eigenen Werte richtig einordnen zu können.

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.



## 5.5. PERSONALENTWICKLUNG

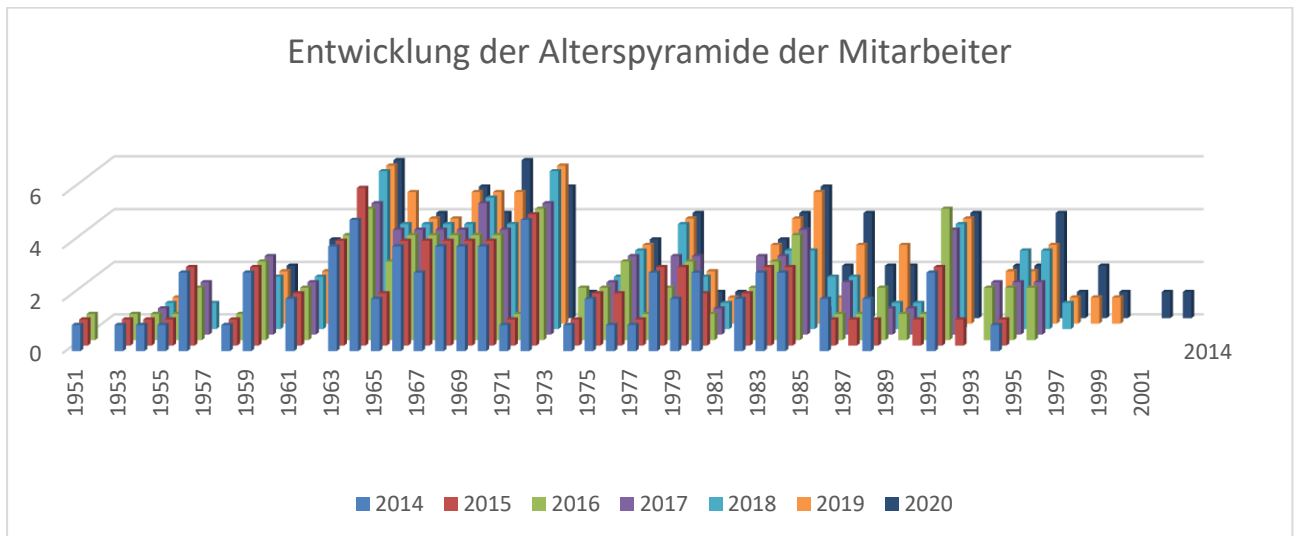
Die Anzahl der Mitarbeiter im Martinsheim weist von Jahr zu Jahr eine konstante Zunahme auf, wobei nicht nur die Anzahl der Mitarbeiter, sondern auch die Vollzeitäquivalente steigen. Eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitern garantiert die Qualität in der Betreuung und Pflege der Heimbewohner und in den 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.





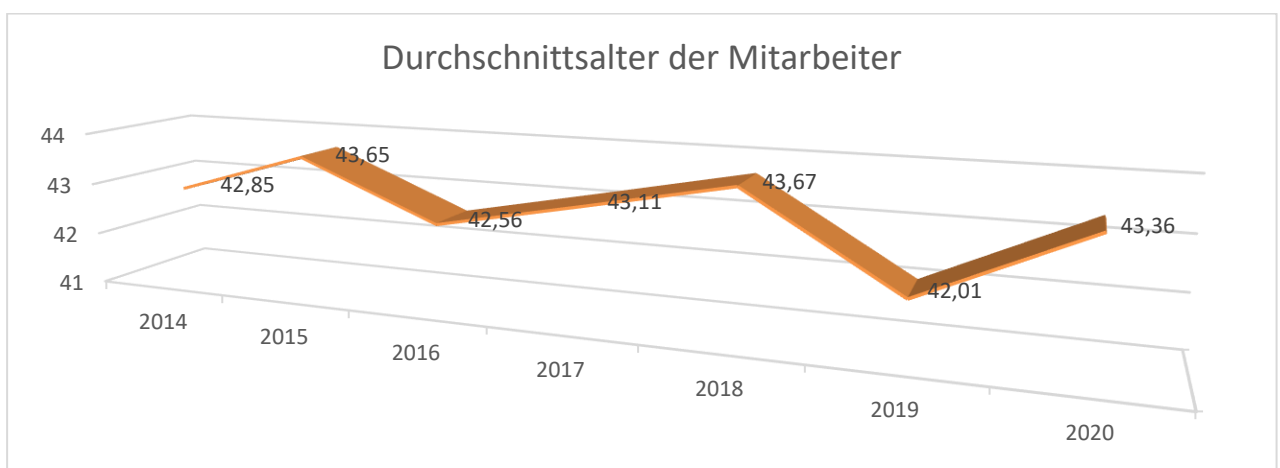
## 5.6. ALTERSPYRAMIDE DER MITARBEITER

Die folgende Tabelle gibt einen interessanten Einblick in die Altersstruktur der Mitarbeiter des Martinsheims. Die höchste Dichte an Mitarbeitern ist zwischen 1964 und 1972 geboren. Diese Mitarbeiter haben somit ein Alter, das zwischen 47 und 55 Jahren liegt. In etwa weniger als 10 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.



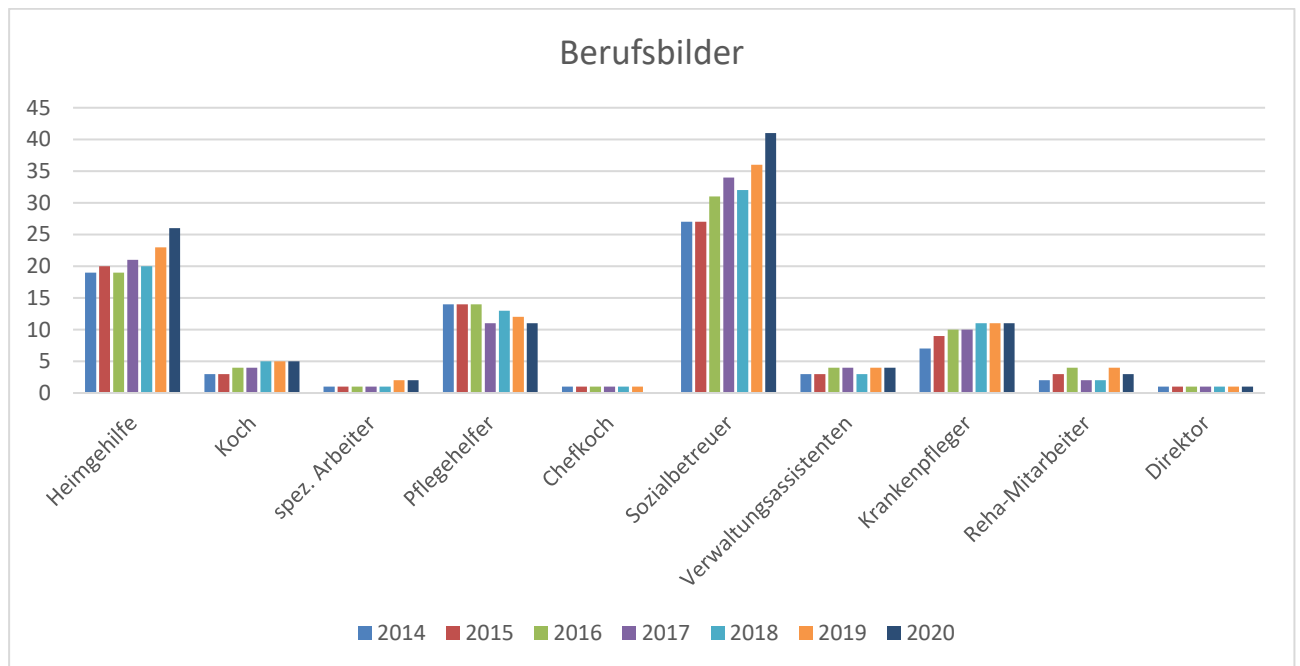
### Altersstrukturanalyse:

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.



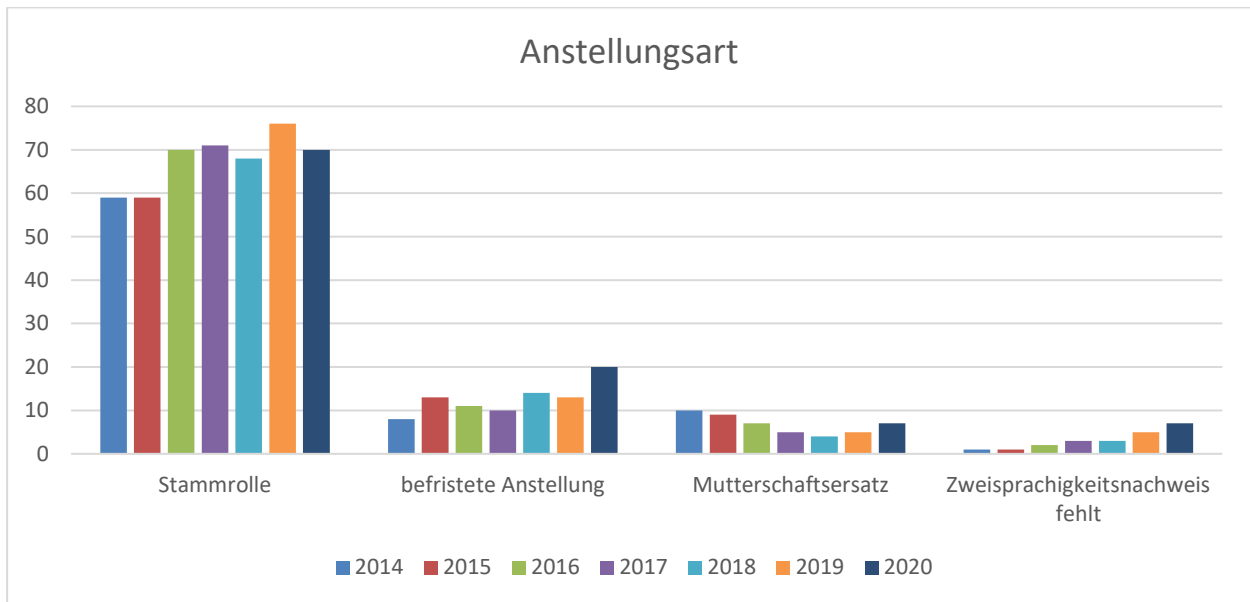
### 5.7. BERUFSBILDER

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 2020 einen Prozentsatz von 71,89% 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 Mutterschaftsersatz 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. Covid-bedingt konnten im Jahr 2020 keine Wettbewerbe durchgeführt werden. Ebenso musste 2020 verstärkt auf Ersatzpersonal (teilweise auch ohne Zweisprachigkeitsnachweis) zurückgegriffen werden, um die Pflegequalität weiterhin garantieren zu können (Ersatz für an Covid-erkrankten Mitarbeitern, Ersatz für die vorzeitige Versetzung in den Mutterschaftsstand).



## 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 nehmen wir jährlich Zivildienstler und Sozialdienstler auf, welche uns in unserer täglichen Arbeit unterstützen.

### 6.1. ZIVILDIENTER

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
weiblich	3	1	2	2	0	0	0
männlich	0	2	1	0	1	1	1
gesamt	3	3	3	2	1	1	1
Ø Dienstdauer (in Monaten)	11,67	7,33	9,33	11,5	11	6	6

Der Einbruch im Biennium 2020-2021 ist der Corona-Pandemie geschuldet.

### 6.2. SOZIALDIENSTLEISTENDE

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

Auch hier ist das Jahr 2020 infolge von Corona als Ausnahmesituation anzusehen.

### 6.3. PRAKTIKANTEN

	2017	2018	2019	2020
gesamt	15	19	21	8
Ø Praktikumsdauer (in Tagen)	47	40	40	31

Da seit März 2020 das Heim geschlossen war, konnten nur wenige Praktikanten bei uns im Heim ihre praktischen Fähigkeiten schulen.



## **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:

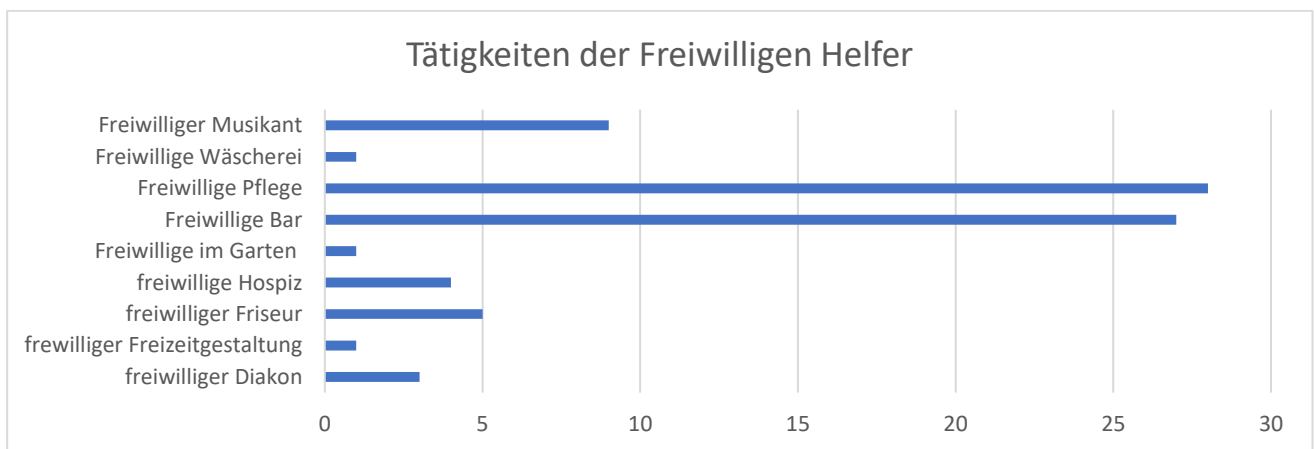
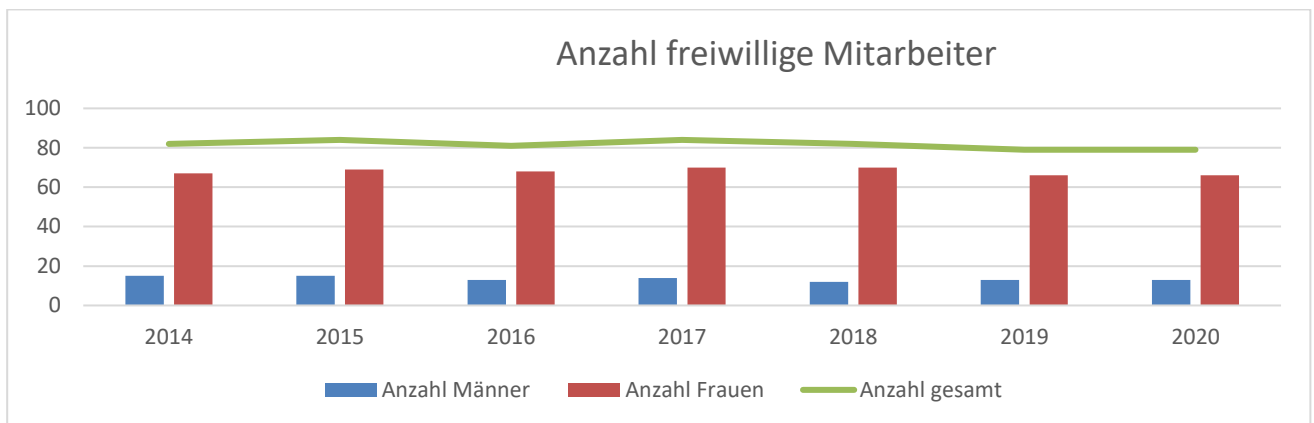
- Pflege (in den Stockwerken und bei der Freizeitgestaltung)
- Bardienst (die hauseigene Bar wird ausschließlich von Freiwilligen geführt)
- Gartenarbeit
- Friseure
- Musikunterhaltung
- Heimseelsorge
- Mitgestaltung von Veranstaltungen und Festen
- Begleitdienste

#### 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 noch im Jahr 2021 geplant, die bei uns registrierten ehrenamtlichen Helfer direkt anzusprechen und für eine weitere Mitarbeit zu motivieren. In diesem Zug wird das Verzeichnis der freiwilligen Helfer aktualisiert.



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.

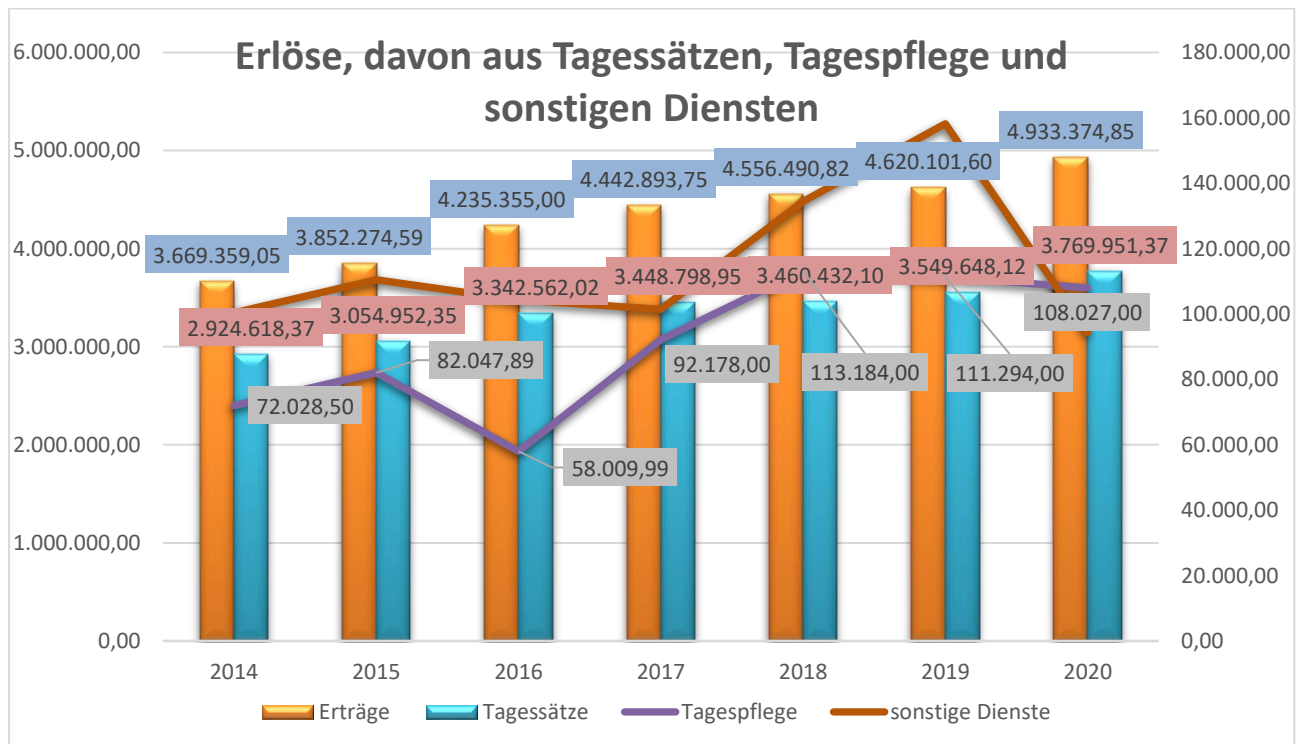


## 8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN

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)

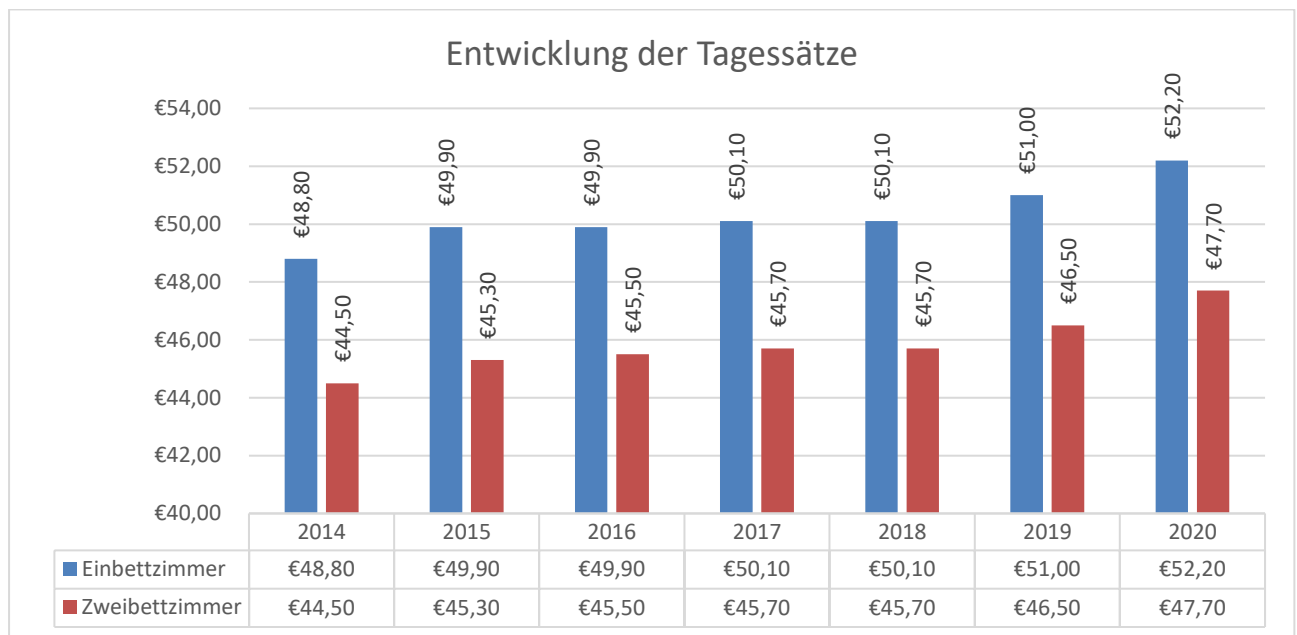
Zudem wird der Dienst "Tagespflegeheim" über die Bezirksgemeinschaft Vinschgau abgerechnet. Wie in der unten angeführten Tabelle dargestellt, wird der größte Anteil der Einnahmen über den Heimbewohner selbst (bzw. Gemeinde/Bezirksgemeinschaft) und den Einheitsbetrag des Landes generiert.



Durch die Kompensationsleistungen des Landes konnten die Ausfälle im Jahr 2020 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 Einbruch bei den Erträgen gekommen ist.

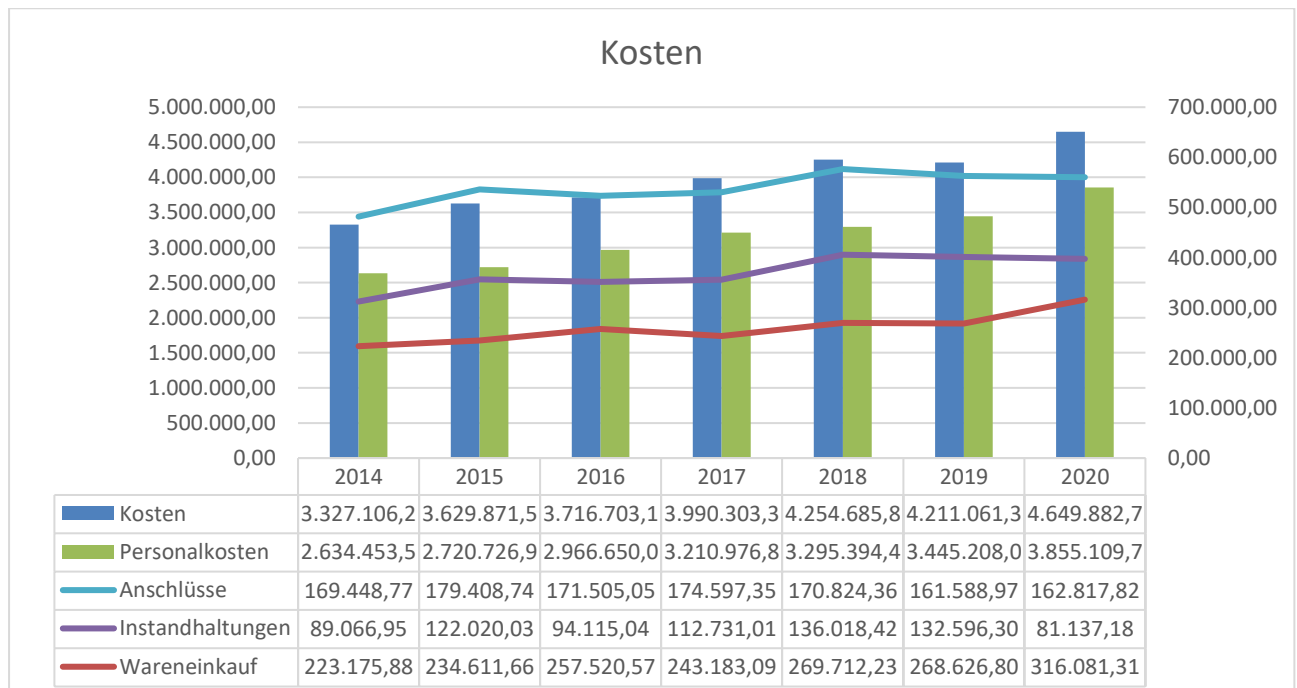
### Entwicklung der Tagessätze:

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 %). 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 €).



### Entwicklung der Kosten:

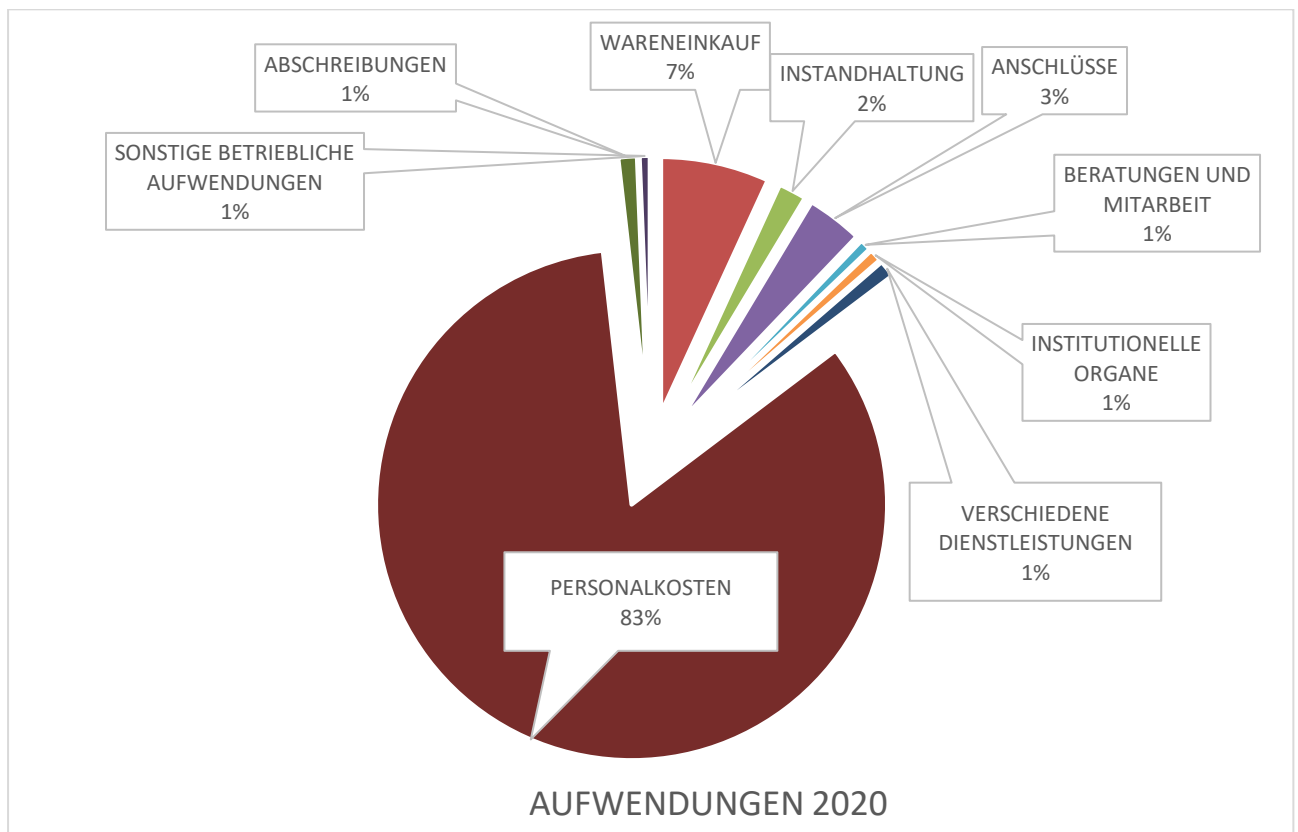
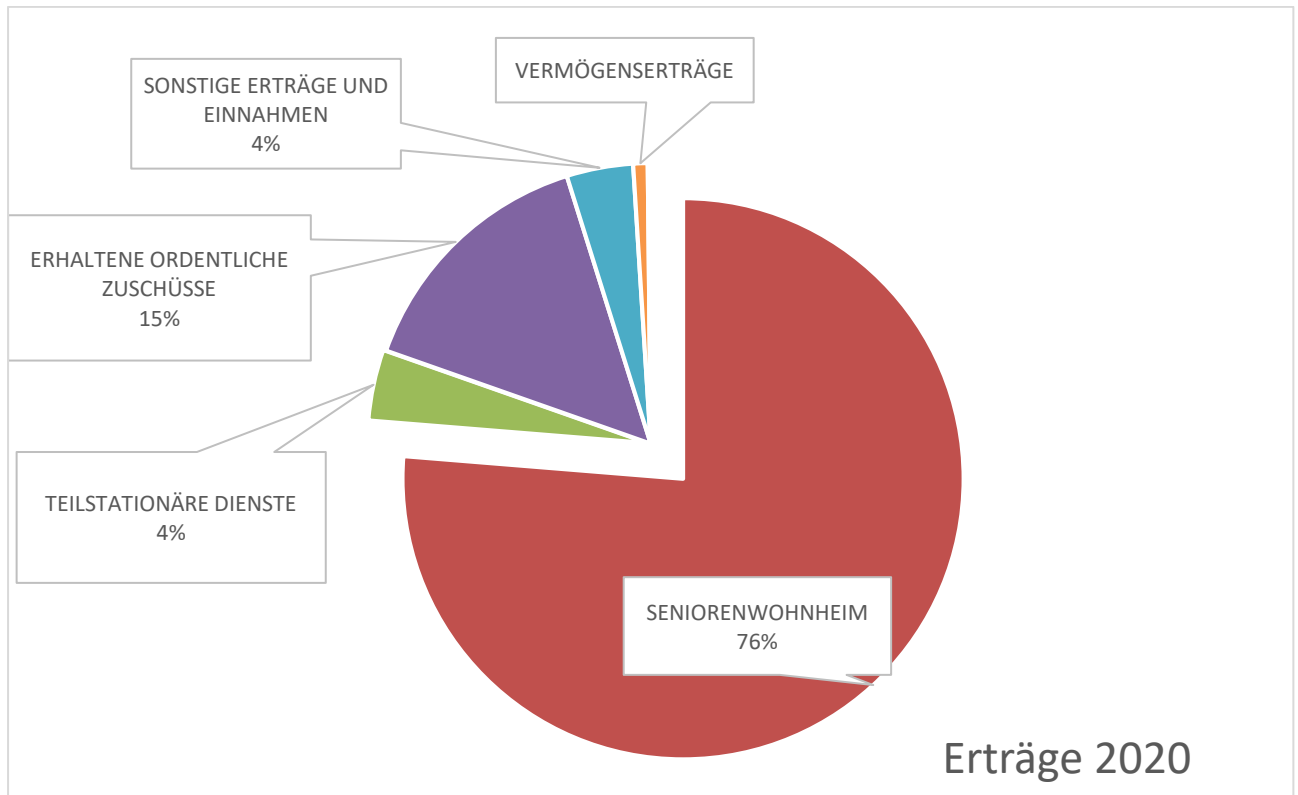
Wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, machen die Ausgaben für das Personal mit ca. 80 % den größten Anteil an den Gesamtkosten aus. Es folgen die Kosten für den Wareneinkauf mit ca. 7 %. Der Anteil für den Gebäudeunterhalt beläuft sich auf ca. 5 % (Anschlüsse wie Strom, Heizung: 3 %; Instandhaltung: ca. 2 %).







Die Daten der Abschlussrechnung 2020





## **Abschließende Bemerkungen**

Das Jahr 2020 war kein einfaches Jahr 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 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. Es wird jedoch auch im kommenden Jahr nicht einfach werden, eine gute Balance zwischen notwendigen Corona-Maßnahmen und selbstbestimmten Leben der Heimbewohner zu finden.

Bei den Zahlen und Kennwerten wird 2020 ein auffälliges Jahr 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 2020 dar, sondern er stellt auch die Entwicklungen der vergangenen 5-6 Jahre einander gegenüber. Der Bericht ist somit eine bedeutende Information für jeden Interessierten und eine Entscheidungshilfe für die Entscheidungsträger.

Es 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 2020 – trotz Corona – nachkommen konnte.

Mals, im August 2021

DER PRÄSIDENT  
Konrad Raffeiner

DIE DIREKTORIN  
Dr. Roswitha Rinner