

# ÖBPB Martinsheim Mals

## Strategieplan 2024 – 2026



**Ohne Ziel stimmt  
jede Richtung**

*von Eduard Blanck*



## Inhalt

<b>EINLEITENDE ANMERKUNGEN</b>	<b>4</b>
<b>DAS VORWORT</b>	<b>4</b>
<b>DIE VISION</b>	<b>5</b>
<b>DIE GESCHICHTE</b>	<b>5</b>
<b>DAS LEITBILD</b>	<b>6</b>
<b>DIE STRUKTUR</b>	<b>8</b>
<b>DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN</b>	<b>9</b>
<b>DER VERWALTUNGSRAT</b>	<b>10</b>
<b>DIE DIREKTION</b>	<b>10</b>
<b>DAS ORGANIGRAMM</b>	<b>11</b>
<b>AUSGANGSLAGE UND PROGNOSE BIS 2030</b>	<b>12</b>
<b>DIE EXTERNEN RAHMENBEDINGUNGEN</b>	<b>12</b>
<b>DIE AKTUELLE SITUATION</b>	<b>17</b>
<b>STRATEGISCHE ZIELE, DIE INNERHALB 2030 VERFOLGT WERDEN:</b>	<b>22</b>
<b>STRATEGISCHE ZIELE, DIE INNERHALB DES DREIJAHRESZEITRAUMES 2024 – 2026 VERFOLGT WERDEN:</b>	<b>23</b>
<b>STRATEGIEZIEL 01:</b>	<b>23</b>
<b>SCHAFFUNG DER STRUKTURELLEN VORAUSSETZUNGEN BIS 2030 ALS ANTWORT AUF DIE BEVORSTEHENDE ÜBERALTERUNG DER BEVÖLKERUNG</b>	<b>23</b>
<i>Oberziel ID.01.01.01: Erweiterung des Seniorenwohnheimes „Martinsheim“ durch Errichtung einer Intermediäreinheit mit differenziertem Entlassungsmanagement - Bau</i>	<b>23</b>
<i>Oberziel ID.01.01.02: Erweiterung des Seniorenwohnheimes „Martinsheim“ durch Errichtung einer Intermediäreinheit mit differenziertem Entlassungsmanagement – Einrichtung</i>	<b>23</b>
<i>Oberziel ID.01.02.: Inklusionsprojekt. Errichtung von Einrichtungen für das begleitete und betreute Wohnen. Adaptierung des „Alten Altersheim“ als Gemeinschaftsprojekt mit BZG Vinschgau und Gemeinde Mals</i>	<b>23</b>
<i>Oberziel ID.01.03: Erweiterung Tagespflegeheim</i>	<b>25</b>
<i>Oberziel ID.01.04: Anpassung des Bestandsgebäudes an die geltenden Brandschutzrichtlinien – Außerordentliche Instandhaltungsmaßnahmen – Austausch der Außenabschlüsse</i>	<b>26</b>
<i>Oberziel ID.01.05: Neumöblierung des Innenhofes im Bestandsgebäude</i>	<b>28</b>



STRATEGIEZIEL 02	29
OPTIMIERUNG DER VERWALTUNG / DIGITALISIERUNG VON PROZESSEN IN DER VERWALTUNG UND IN DER PFLEGE	29
<i>Oberziel ID.02.01: Sozialbericht</i>	29
<i>Oberziel ID.02.02: Beschaffungswesen „Lebensmittel“:</i>	30
<i>Oberziel ID.02.03: Dokumentenverwaltungssystem und Programmverwaltungen</i>	30
<i>Oberziel ID.02.04: Sicherung der Qualität durch Zertifizierung - Einführung des Qualitätssiegels RQA Südtirol 4.0</i>	33
<i>Oberziel ID.02.05: Sicherheit am Arbeitsplatz</i>	34
<i>Oberziel ID.02.06: Betriebliche Gesundheitsförderung</i>	35
<i>Oberziel ID.02.07: Ärztliche Betreuung der Heimgäste</i>	36
<i>Oberziel ID.02.08: Kostenoptimierung/Kosteneffizienz</i>	37
<i>Oberziel ID.02.09: Antikorruption – Transparenz - Privacy</i>	38
STRATEGIEZIEL 03	40
PERSONALENTWICKLUNG	40
<i>Oberziel ID.03.01: Steigerung der Attraktivität des Martinsheims als Arbeitgeber, der Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit und –bindung</i>	40
<i>Oberziel ID.03.02: Weiter- und Fortbildung</i>	43
<i>Oberziel ID.03.03: Personalgewinnung und Durchführung von ausstehenden Personalwettbewerben</i>	44
STRATEGIEZIEL 04	45
NETZWERK- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	45
<i>Oberziel ID.04.01: Altern im Dreiländereck</i>	45
<i>Oberziel ID.04.02: Anlaufstelle für Pflege- und Betreuungsangebote</i>	46
<i>Oberziel ID.04.03 Zusammenarbeit mit den Gemeinden des Einzugsgebiets</i>	47
<i>Oberziel ID.04.04: Öffentlichkeitsarbeit</i>	48
<i>Oberziel ID.04.05: Martinimarkt</i>	49
DIE KÜNFTIGE ROLLE DER SENIORENWOHNHEIME – VOM SENIORENWOHNHEIM ZUM PFLEGEHEIM?	49
DIE COVID-19-SITUATION	51
DAS NACHHALTIGKEITSKONZEPT DES MARTINSHEIM – VORERST NUR EINE IDEE	51
DIE SCHLUSSBEMERKUNGEN	52

## Einleitende Anmerkungen

Am 21. November 2023 endete die Amtsperiode des scheidenden Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat wurde nicht innerhalb dieser Frist neu ernannt. Art.5, Abs.7 des Dekrets des Präsidenten der Region vom 17.10.2006, N.12/L sieht folgendes vor: *„Wird der neue Verwaltungsrat nicht bis Ende der Amtsperiode des scheidenden Verwaltungsrates ernannt, so wird das Mandat des Letztgenannten um höchstens 45 Tage verlängert. Nach Ablauf dieser Frist geht der Verwaltungsrat seines Amtes verlustig. Sämtliche Maßnahmen, die vom Organ nach dem Amtsverlust erlassen werden, sind nichtig.“*

Zudem sieht Art.33 des L.G. vom 22.10.1993, N.17, im Absatz 3 folgendes vor: *„In der Verlängerungszeit dürfen die Organe, deren Amtsdauer abgelaufen ist, nur dringende und unaufschiebbare Akte ergreifen.“*

Angesichts dieser Situation einerseits und der Verpflichtung andererseits, den Jahreshaushaltsplan (Budget) und den Mehrjahreshaushaltsplan 2024-2026 samt den gesetzlich vorgeschriebenen Anlagen innerhalb 31.12.2023 zu verabschieden, erarbeitet der scheidende Verwaltungsrat dieses Strategiepapier als reine Fortschreibung der Ziele respektive der bereits initiierten Maßnahmen mit dem Vorbehalt von Anpassungen und Ergänzungen durch den neuen Verwaltungsrat, auch im Laufe des Geschäftsjahres.

Es ist dem scheidenden Verwaltungsrat wichtig zu erwähnen, dass dieses Dokument in der Folge aus institutioneller Rücksicht gegenüber dem neuen Verwaltungsrat nur einen rein technischen Charakter haben kann.

**oooOOO=OOOooo**

**„Manche machen Pläne für die Gegenwart, wundern sich aber, dass sie in der Zukunft nicht eintreffen.“**

## Das Vorwort

Unter strategischer Planung wird in der Regel

- 1) die Setzung der Organisationsziele (strategische Ziele) und
- 2) die Gesamtheit der zur Erreichung dieser Ziele notwendigen operativen Ziele verstanden.

Eine gute Strategieplanung gibt Orientierung in der gesamten Organisation. Sie ist kein statischer Plan, sondern ein dynamischer Prozess.

Somit ist dieses Dokument für den ÖBPB Martinsheim zusammen mit dem Dreijahreshaushaltsvoranschlag und dem Jahres-Budget das Planungsdokument, das die strategischen Leitlinien (mittelfristig 4– 10 Jahre) und die operativen Leitlinien (kurzfristig 3 Jahre) darlegt.

## Die Vision

### **Martinsheim 2030: Wir gestalten heute die Zukunft**

2030: Jeder dritte Einwohner in Südtirol wird älter als 60 Jahre sein. (Quelle ASTAT)

Wir werden bereit sein, auf diese demografische und soziale Herausforderung in adäquater Form reagiert zu haben:

- a) durch die Bereitstellung und Sicherung genügend Plätze und Betten in unseren stationären (Seniorenwohnheim Martinsheim + begleitetes und betreutes Wohnen im „Alten Altersheim“ in Mals) und teilstationären und Entlastungsangeboten (Tagespflegeheim, Kurzzeitpflege, Übergangspflege)
- b) durch die Überwindung des Fachkräftemangels, besonders in der Betreuung und Pflege
- c) durch die intelligente Nutzung der Vorteile der Digitalisierung (Nutzung von neuen Technologien in der Pflege und Verwaltung)
- d) durch die Anpassung der bestehenden Betreuungspyramide (stärkerer Ausbau der niederschweligen und ambulanten Systemangebote) um die teilstationären und stationären Einrichtungen zu entlasten
- e) durch die Potenzierung der bestehenden Netzwerke und Intensivierung und Verbesserung der Kommunikations- und Informationsflüsse mit den relevanten Systempartnern

## Die Geschichte

Die Spitalstiftung von Mals 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 Spitalgebäude 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 auf dem Areal des ehemaligen Kapuzinerklosters neu erbaute Alters- und Pflegeheim „Martinsheim“ statt.

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

Mit dem Regionalgesetz Nr. 7 aus dem Jahr 2005 ergab sich für alle Altersheime der Region eine Änderung. Infolge dieser normativen Neuordnung wurde die Stiftung ab Juli 2008 in einen Öffentlichen Betrieb für Pflege und Betreuungsdienste (ÖBPB) umgewandelt. Der Verwaltungsrat wurde neu bestellt und die Buchhaltung umgestellt.

## 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 Helfer/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.

#### **Auszug aus dem Qualitätssiegelschreiben der Garantiekommision vom 15.12.2020 zur RQA-Zertifizierung 4.0:**

*[Die Garantiekommision 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.]*

## Die Struktur

Das Martinsheim verfügt mit der Inbetriebnahme des Zubaus über insgesamt 100 Heimplätze, welche auf fünf Wohnbereiche aufgeteilt sind. Die 66 Einbettzimmer und 17 Zweibettzimmer sind alle mit Nasszellen (WC, Dusche) ausgestattet. Während die Zimmer im Bestandsgebäude alle ausnahmslos über einen Balkon verfügen, können sich die Bewohner der Zimmer im Zubau über schöne Panoramafenster freuen. Der Zubau verfügt westseitig über eine großzügige Terrasse auf jeder Etage, die über den Aufenthaltsraum erreichbar ist. Zudem verfügt die Struktur über große helle Aufenthaltsbereiche und Service-Räume wie Arztzimmer, Stationszimmer, Teeküche, Pflegebad.

Der „geschützte“ Wohnbereich im Erdgeschoss, wo vorwiegend Menschen mit dementiellen Erkrankungen leben, wurde qualitativ bei gleichbleibender Bettenanzahl (20) erweitert. 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.

Die Wohnbereiche im Obergeschoss und im Dachgeschoss werden nun jeweils in zwei Wohnbereiche mit 20 Heimbewohnern unterteilt, um so den Vorgaben des B.L.R. N.1419 vom 18.12.2018, Art.9 (Akkreditierungskriterien), Abs.7 zu entsprechen.

Die Einbettzimmer im Zubau 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 gestaltet, dass eine passive Überwachung des Heimbewohners jederzeit möglich ist (Brandschutz, EVAC, Schwesternrufanlage, intelligentes Pflegebett), jedes Zimmer verfügt über ein eigenes Telefon und TV-Gerät.

Die Orientierung im Haus wird durch ein ausgeklügeltes Leit- und Informationssystem erleichtert, die Fluchtwege sind kurz. Die interne Erschließung erfolgt über 3 Aufzüge und 3 Treppen.

Fünf der 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 mit der Möglichkeit, diese auf fünf Betten aufzustocken.

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 gegenüberliegenden Tiefgarage des Rathauses und auf dem nahegelegenen öffentlichen Parkplatz „Peter-Glück-Platz“ zur Verfügung. Die hauseigene Tiefgarage ist ausschließlich den eigenen Mitarbeitern und den REHA-Mitarbeitern des Sanitätsbetriebes vorbehalten. 4 Stellplätze sind für die Ärzte, die die Gemeinschaftspraxis im Erdgeschoss betreiben, vorbehalten. Dort gibt es zudem 3 Parkplätze für Menschen mit Beeinträchtigung.



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. Für alle Heimbewohner und Besucher bieten die Gartenanlage im Süden und der neue Innenhof, beide 2022 neugestaltet, die Möglichkeit, sich auszutauschen, zu verweilen oder einfach nur zu spazieren.

Besucher sind stets willkommen. Das Haus 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 kommt 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). Das neue Leitsystem sieht für Besucher nur mehr den Eintritt ins Haus über den Haupteingang vor.

Der Nord-West Eingang befindet sich auf der Spitalstraße unterhalb der Hauptkirche. Dieser Eingang ist nicht mehr öffentlich. Die Durchfahrt ist nur für die Feuerwehr, Pietät, Hauspflege und das Weiße Kreuz gestattet, sowie für die Gäste des Tagespflegeheims. Vor dem Eingangstor sind Parkplätze verfügbar.

Der Tiefgarageneingang über die Brandschutztür führt mittels Aufzuges in alle Stockwerke. Dieser Zugang ist ausschließlich den eigenen Mitarbeitern vorbehalten.

## 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.54 des 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, ergänzt durch Beschluss der Landesregierung N. 421 vom 14.06.2022
- Landesgesetz vom 06.10.2022, Nr. 12: Förderung und Unterstützung des aktiven Alterns, insbesondere Art.10, Abs.1
- 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

## 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 (verstorben), Mitglied - Heinrich WITTMER, Mitglied

Die Amtsdauer des scheidenden Verwaltungsrates endete am 21.11.2023. Da bis zu diesem Datum der neue Verwaltungsrat nicht ernannt wurde, greift die sog. „prorogatio“ von 45 Tagen. Somit verfällt der Verwaltungsrat spätestens am 05.01.2024 endgültig. In der Verlängerungszeit darf der Verwaltungsrat gemäß Art.33, Abs.3, des L.G. N.17 vom 22.10.1993 nur dringende und unaufschiebbare Akte ergreifen.

## Die Direktion

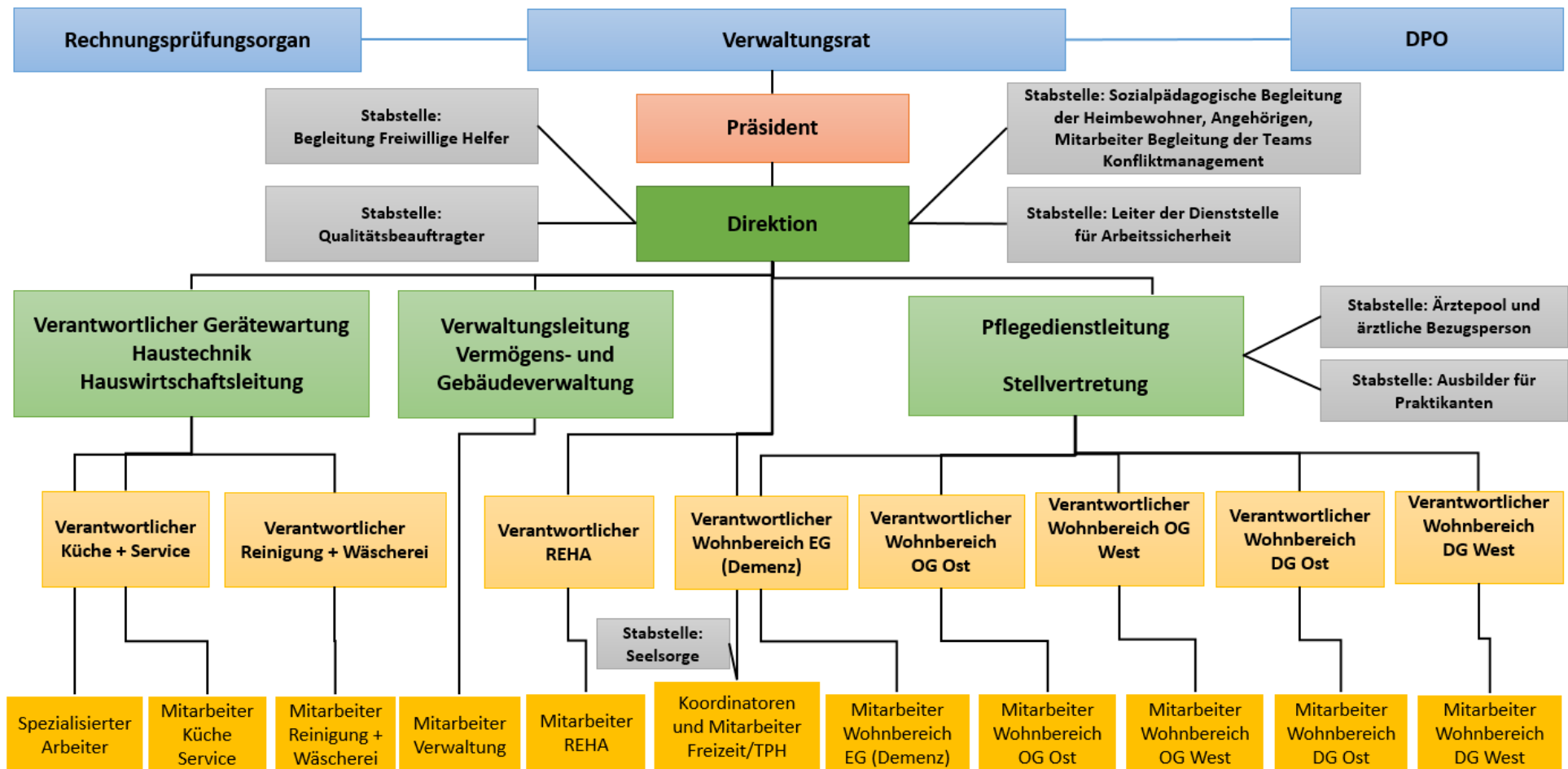
Direktorin ist Frau Dr. Roswitha RINNER.

Die Vertragsdauer des/der Direktors/in darf die Amtsdauer des Verwaltungsrates, der den/die Direktor/in ernannt hat, nicht überschreiten. Der Vertrag kann aber vom neuen Verwaltungsrat erneuert werden. (R.G. vom 21.09.2005, N.7, in geltender Fassung).

Der Verwaltungsrat hat mit Beschluss N.85 vom 22.11.2018 an Frau Dr. Roswitha Rinner den Leitungsauftrag bis zum 21.11.2023 erteilt. Dieser endet mit Verweis auf den Art.33, Abs.2, L.G. N.17/1993 zum 05.01.2024 endgültig, vorbehaltlich Erneuerung durch den neuen Verwaltungsrat.

**Das Organigramm**

**ORGANIGRAMM ÖBPB MARTINSHEIM MALS IM VINSCHGAU**



## Ausgangslage und Prognose bis 2030

### Die externen Rahmenbedingungen

Das primäre Einzugsgebiet des ÖBPB Martinsheim Mals umfasst die Gemeinden Mals i.V. (5246 EW), Graun i. V. (2376 EW), Glurns (937 EW) und Taufers i.M. (950 EW) mit insgesamt 9509 Einwohnern zum Stichtag 31.12.2022.

Laut ASTAT wird die Gesamtbevölkerung in den genannten Gemeinden im Jahr 2030 auf 9734 EW (+2,37 % mit Bezug auf den genannten Stichtag) ansteigen.

Der Anteil der älteren Bevölkerung (65 Jahre und älter) wird von 1559 EW (Bezugsjahr 2015) auf 2163 EW im Jahr 2030 anwachsen (+ 38,74 %), während die Gesamtbevölkerung im Betrachtungszeitraum 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.

<b>2015</b>	<b>Gemeinde Glurns</b>	<b>Gemeinde Graun i.V.</b>	<b>Gemeinde Mals</b>	<b>Gemeinde Taufers i.M.</b>
Abhängigkeitskoeffizient	50,4	51,8	46,0	48,5
Altersstrukturkoeffizient	112,7	104,6	101,6	123,2
<b>2030</b>	<b>Gemeinde Glurns</b>	<b>Gemeinde Graun i.V.</b>	<b>Gemeinde Mals</b>	<b>Gemeinde Taufers i.M.</b>
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 neue Bevölkerungsentwicklung sind:

... eine beschleunigte demografische Alterung (Seite 12)

... 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. (Seite 12)

... 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. (Seite 12/13)

... Alterung und Abnahme der Bevölkerung im Erwerbsalter ... (Seite 13)

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)

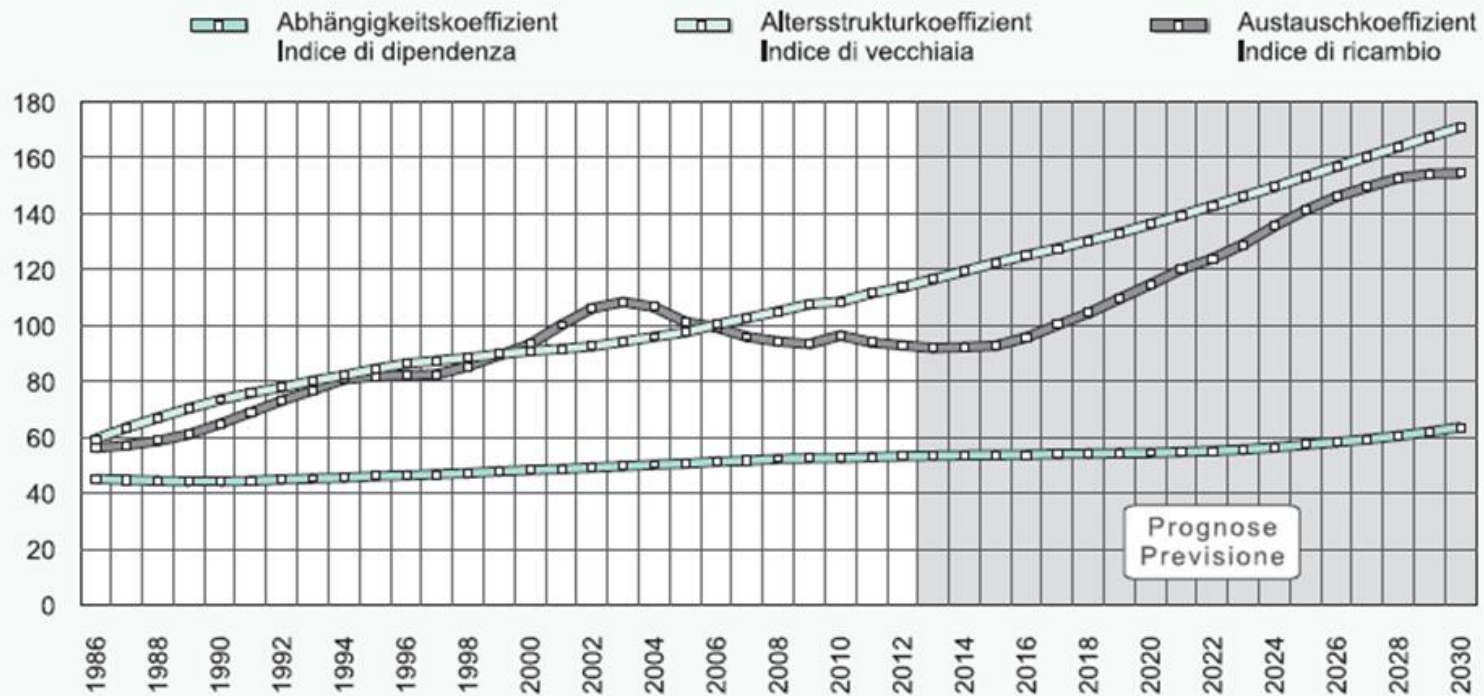
Die Verteilung nach Geschlecht ist bis zum 55. Lebensjahr relativ ausgewogen, jenseits dieses Alters aber überwiegen die Frauen aufgrund der männlichen Übersterblichkeit deutlich. Die Folge davon ist eine Feminisierung des Alters. (Seite 20)

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



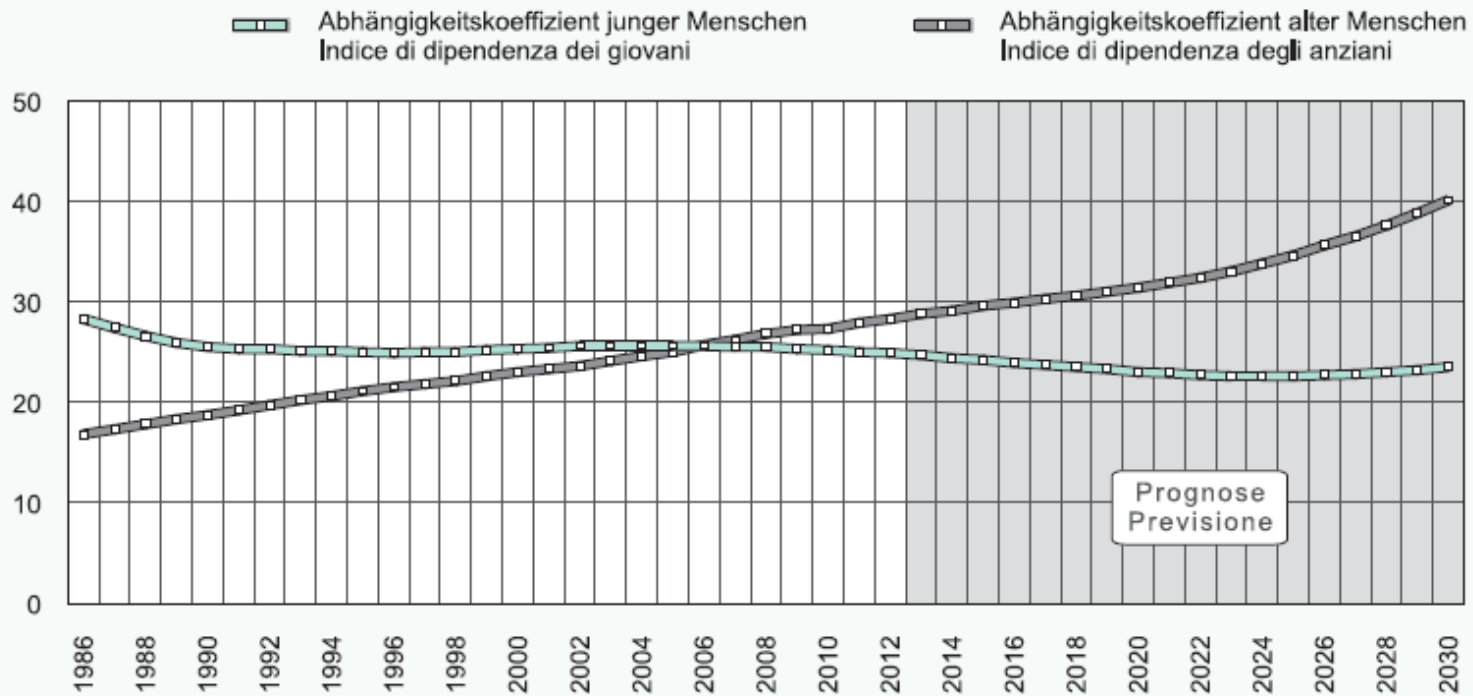
Graf. 4

### 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



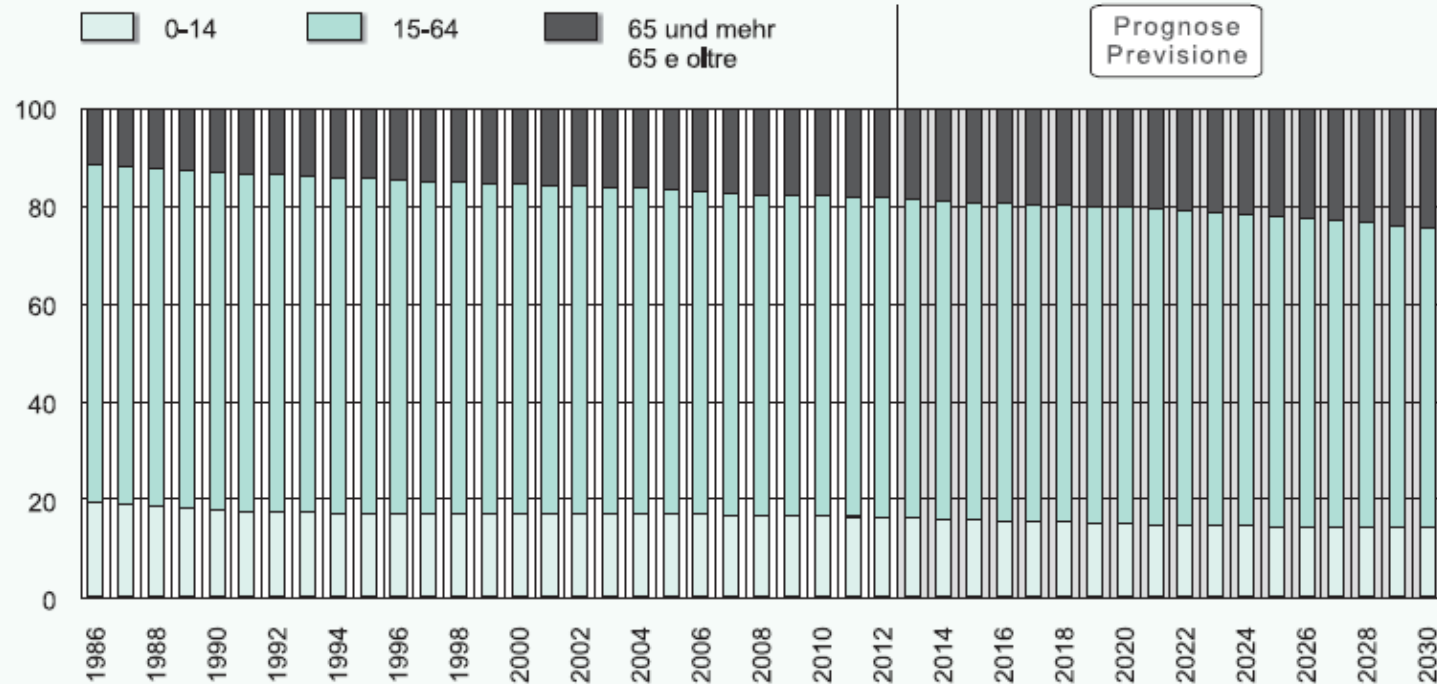
Graf. 5

### Wohnbevölkerung nach großen Altersklassen - 1986-2030

Stand am 31.12.; prozentuelle Verteilung

### Popolazione residente per grandi classi di età - 1986-2030

Situazione al 31.12.; composizione percentuale



© astat 2014 - lr





In den obigen Tabellen 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, aber genauso für Einrichtungen zur Betreuung von Senioren, 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.

## Die aktuelle Situation

**Das Seniorenwohnheim** Martinsheim verfügt nun – nach der Inbetriebnahme des neuen Bettentraktes im Jahr 2023 – über 100 akkreditierte Betten, davon 70 Seniorenbetten, 20 Betten für Demenz-Erkrankte, 5 Betten für die Kurzzeitpflege und 5 Betten für die Übergangspflege. Die durchschnittliche Auslastung der vor dem Zubau akkreditierten Betten (insgesamt 83) betrug in der Vergangenheit (Vor Corona-Zeit) >98 %. Man konnte also von Vollausslastung sprechen. Seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie im März 2020 und den damit verbundenen Auswirkungen durch Aufnahmestopps, Vorhaltung von Isolierzimmern und erhöhte Mortalität während des Infektionsausbruches in den Monaten November-Dezember 2020 ist die volle Bettenauslastung nicht mehr gegeben. Dazu beigetragen hat neben der Tatsache, dass während der Bauarbeiten für die Erweiterung des Seniorenwohnheimes im Zeitraum Februar 2021 – Juni 2022 durch die Anschlussarbeiten Bestandsgebäude/Zubau insgesamt 4 Zimmer mit insgesamt 6 Betten nicht belegt werden konnten, auch die nicht vorhandene Verfügbarkeit von Fachpflegekräften auf dem freien Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023 ist trotz dem Abklingen der Covid-19-Pandemie keine Normalisierung eingetreten. Die Ursache dafür ist eindeutig auf den Fachkräftemangel in der Pflege zurückzuführen. Das fehlende Pflegepersonal erlaubte nur den normalen „Turnover“ bei der Bettenbelegung. Dies, weil die qualitativen Mindeststandards bei der Pflege (Personalparameter) eingehalten werden mussten.

Für Südtirol gilt laut Landessozialplan 2007-2009 ein einheitlicher Berechnungsschlüssel für den stationären Bettenbedarf in Seniorenwohnheimen, nämlich: 8,9 Betten auf 100 Menschen >75 Jahre.

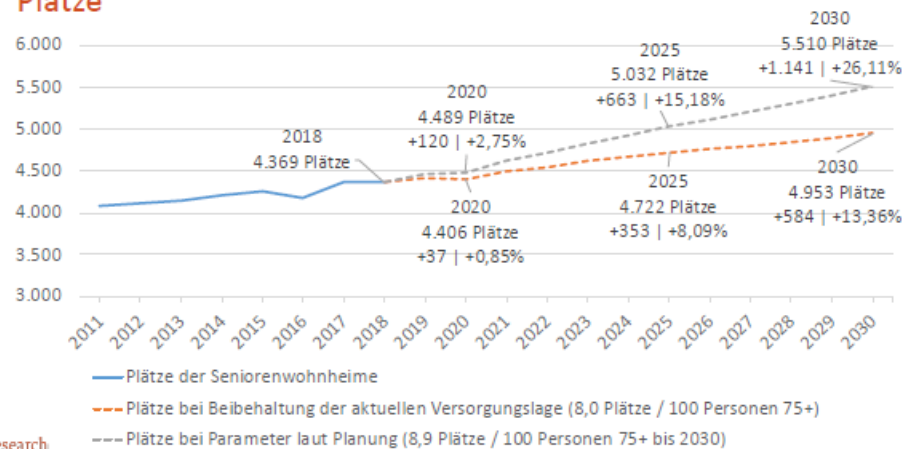
Dies bedeutet für das Einzugsgebiet Mals, Graun, Glurns und Taufers mit insgesamt 839 EW >75 Jahre (zum 31.12.2022) einen Bedarf von 75 Betten. Gemäß Prognose des ASTAT werden im genannten Einzugsgebiet im Jahre 2030 951 EW >75 Jahre leben. Bei gleichbleibendem Schlüssel würden 2030 insgesamt 85 Betten benötigt.

Somit wäre für ausreichend Bettenkapazität für den genannten Sozialraum, auch bis 2030 und darüber hinaus, gesorgt.

Grafik: Stand der aktuellen Versorgungsdichte mit Plätzen in den Senior\*innenwohnheimen und Prognose 2030.

## Seniorenwohnheime

### Plätze



eurac research

Quelle: EURAC Wissenschaftliche Begleitstudie des Forschungsprojekts Sozialdienste Südtirol 2030, Seite 31 Abb. 4-4

Auszug Landessozialplan 2030 – Seite 75:

„Die Versorgungsdichte konnte aufgrund des demografischen Wandels in den letzten Jahren nicht aus dem Standard von 8,9 Plätzen auf 100 Einwohner 75+ laut Landessozialplan 2007-2009 gehalten werden und pendelte sich 2018 bei 8,0 Plätzen ein.“

FAZIT:

Um den Zielwert 2030 zu erreichen, müssten demnach landesweit die Betreuungsplätze um 26,11 % aufgestockt werden. Bei einer reinen Fortschreibung der Versorgungslage von 2018 ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von 13,36 % im Jahr 2030.

So hängt auch der Personal- und Finanzierungsbedarf im Jahr 2030 davon ab, welcher Parameter für den Ausbau der Seniorenwohnheime angewandt wird.

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. Diese Entwicklung birgt das Risiko, dass sich die Seniorenwohnheime, so wie wir sie heute kennen, mit der Zeit in reine Pflegeeinrichtungen verwandeln werden. Diese Erkenntnis wird untermauert durch folgende Feststellung im Landessozialplan 2030 – Seite 95 unter Pkt.4.6.4. Weiterentwicklung des Angebots der stationären Dienste

Ziel: Die stationären Betreuungsangebote werden bedarfsorientiert ausgebaut und hinsichtlich ihrer Leistungsschwerpunkte ausdifferenziert.

Maßnahmen:

#### Ausbau und Funktion der stationären Dienste

Der Bestand an Seniorenwohnheimen wird unter Berücksichtigung der aktuell auf der Ebene der Bezirksgemeinschaften und der Sprengel verfügbaren Betreuungsangebote mit Schwerpunkt auf dem Pflegebedarf ausgebaut und unter dem Aspekt der Qualitätsstandards weiterentwickelt.

Kompetenzzentrum für die Schwerpunktpflege

Für die Unterbringung von Menschen, die dauerhaft eine aufwändige pflegerische und medizinische Betreuung infolge von Demenzerkrankungen, psychischen Erkrankungen oder ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten erfordern, werden folgende Kompetenzzentren errichtet:

- Kompetenzzentren für Demenz: Errichtung von 4 Einrichtungen, eines je Gesundheitsbezirk
- Kompetenzzentrum für Intensivbetreuung: Errichtung von 4 Einrichtungen in Anbindung an ein Krankenhaus; eines je Gesundheitsbezirk

#### Gewährleistung der territorialen Versorgung:

In peripheren Gebieten werden kleinere stationäre Einrichtungen gefördert.

In Betracht gezogen wird die Umstrukturierung von mittleren/größeren Seniorenwohnheimen zu Pflegeheimen (Pflegestufe 3 und 4).

Mit der Frage: „Wohin entwickelt sich das Seniorenwohnheim – Perspektiven für die Zukunft“ werden sich im Laufe der nächsten Zeit die Verantwortlichen beschäftigen müssen.

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

Im Martinsheim gibt es nämlich umfangreiche Wartelisten für die Seniorenbetten und die Demenz-Erkrankten, die gemäß B.L.R. N.1419 vom 18.12.2019 und N.421 vom 14.06.2022 erstellt und regelmäßig (alle 2 Monate) aktualisiert werden. Die Aufnahme erfolgt strikt unter Heranziehung dieser Wartelisten. Mit dem Beschluss N.421/2022 wurde u.a. die „freie“ Punktezahl von 20 auf 30 Punkte erhöht. Um das primäre und sekundäre Einzugsgebiet des Martinsheim aufzuwerten und eine wohnortnahe Betreuung sicher zu stellen, hat der Verwaltungsrat mit Beschluss N.93 vom 22.08.2022 diese freien Punkte ausschließlich jenen Antragstellern zuerkannt, die ihren meldeamtlichen Wohnsitz im Einzugsgebiet der vier Gemeinden Mals, Graun, Glurns und Taufers haben.

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. Dies sehen die oben angeführten Maßnahmen „Ausbau und Funktion der stationären Dienste“ ja auch vor.

Vor-Corona waren die 8 vorhandenen Plätze für das **Tagespflegeheim** durchschnittlich voll belegt. Auch bei diesem Dienst überstieg die Nachfrage das Angebot. Covid-19-bedingt wurde der Dienst anfangs März 2020 eingestellt. Abhängig von der Entwicklung der Pandemie wurde der Dienst zum 1.11.2022 mit 4 zu

betreuenden Personen wieder aktiviert. Aktuell ist die Nachfrage nach diesem Dienst nicht besonders ausgeprägt. Mit einer im Herbst 2023 gestarteten Informations- und Sensibilisierungskampagne erhofft sich der Martinsheim eine größere Nachfrage. Die Einrichtung eines Beförderungsdienstes wird angedacht, um das Angebot attraktiver zu machen.

Laut Landessozialplan 2030, Seite 97, Punkt 4.6.6 gilt für die Tagesbetreuung (darunter fallen auch die Tagespflegeheime) 1,0 Plätze auf 100 Personen mit 75 Jahren und darüber. Unter Anwendung dieses Parameters ergibt sich folgendes Szenario:

Daten auf Ebene des Einzugsgebiets:  $851 \text{ EW } 75+ * 1,0 = 8,1$  Plätze (bereitzustellen vom SWH Martinsheim)

Daten auf Ebene des Bezirks:  $3405 \text{ EW } 75+ * 1,0 = 34$  Plätze (aufzuteilen auf die Tagesstätten Prad und Schlanders und auf die SWH des Bezirks)

Die vom Martinsheim ins Auge gefasste Aufstockung der derzeitigen Plätze von 8 auf 12 würde über diesen (Mindest-)Parameter liegen und soll nun nicht mehr realisiert werden. Ins Auge gefasst wird allerdings eine qualitative Aufwertung des Tagespflegeheimes unter Beibehaltung der aktuellen 8 Plätze durch den geplanten Umbau des mittlerweile frei gewordenen Mehrzwecksaals in ein Tagespflegeheim, als unabhängiger Gebäudeteil mit eigenem Zugang von außen.

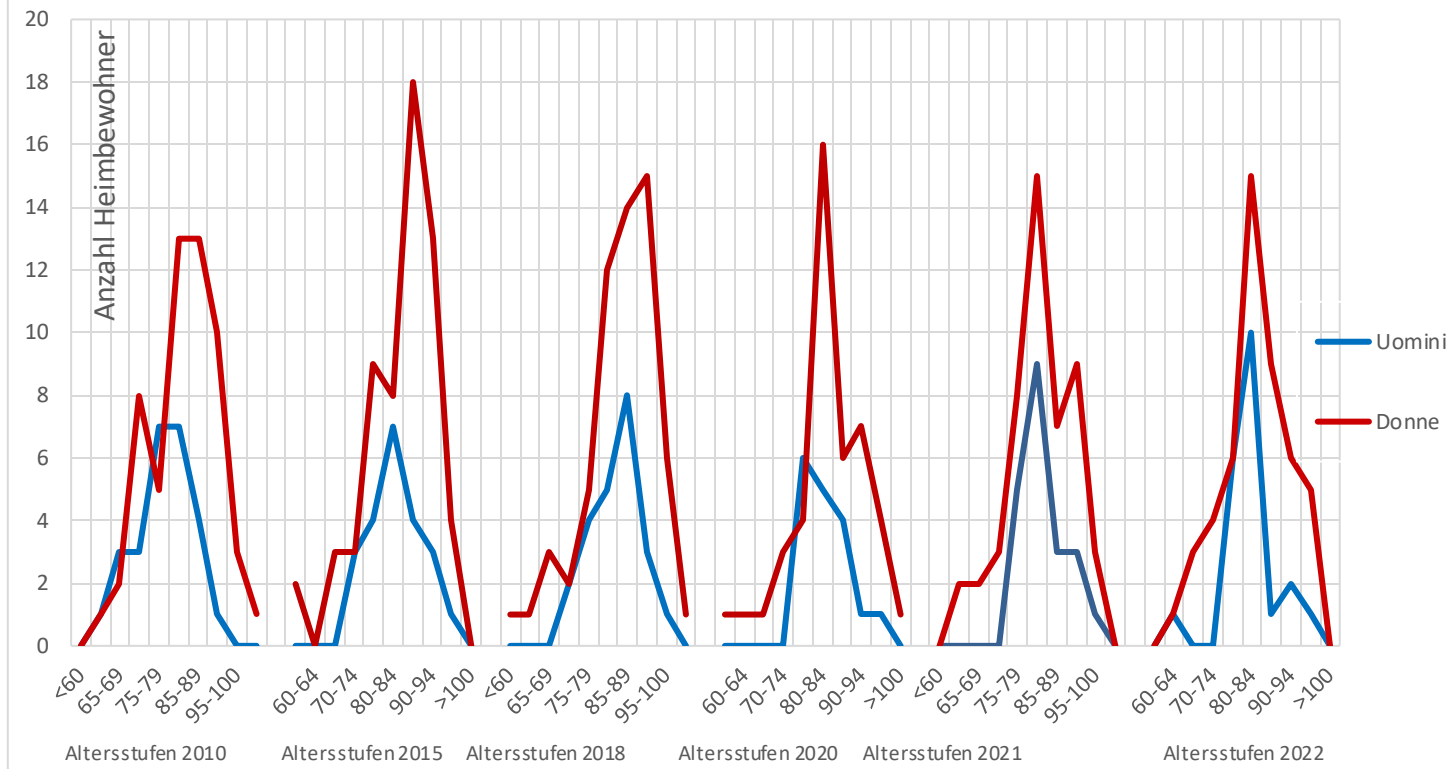
Das Angebot „**Begleitetes und betreutes Wohnen für Senioren**“ in den Gemeinden des Einzugsgebiets fehlt derzeit, mit Ausnahme in der Gemeinde Graun, wo im Jahr 2022 eine derartige Struktur in Betrieb genommen wurde.

Landesweit werden bis 2030 276 Plätze benötigt unter Beibehaltung der aktuellen Versorgungslage (= 2,1 Plätze pro 100 EW 75+).

Insgesamt scheinen 2020 mittlerweile 222 genehmigte Plätze für begleitetes und betreutes Wohnen auf.

Das Land unterstützt weiterhin die Errichtung von Angeboten des begleitetes und betreutes Wohnens für leicht pflegebedürftige Personen, die die Angebotslücke zwischen Pflege zu Hause und Seniorenwohnheimen füllen. Es wird auch an der Weiterentwicklung der Konzepte gearbeitet (Landessozialplan 2030 – Seite 95).

Altersstruktur Martinsheim Mals 2010-2015-2018-2020-2021-2022



Die aktuelle Altersstruktur, unterteilt nach Geschlecht, der Heimgäste des Martinsheims 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). Interessant ist die sinkende Anzahl von weiblichen Heimbewohnern und die steigende Anzahl der männlichen Heimbewohner im Betrachtungsjahr 2021. Dieser Trend scheint sich im Jahr 2022 fortzusetzen. Die Spitze liegt sowohl bei den Frauen als bei den Männern in der Altersgruppe 80 – 84 Jahre.

## Strategische Ziele, die innerhalb 2030 verfolgt werden:

Als **Mission** für die anstehende Strategieplanung gilt deshalb:

- Schaffung der **strukturellen Voraussetzungen** für die stationären Angebote (begleitetes und betreutes Wohnen: 12 begleitete/betreute Wohneinheiten für Senioren im Gebäude „Altes Altersheim“ in Mals - Seniorenwohnheim: Erhöhung der Bettenanzahl von 83 auf 100 (bereits erfolgt) und für teilstationäre und Entlastungsangebote (Tagespflegeheim: Erhöhung der qualitativen Standards der vorhandenen 8 Plätze durch den Umbau/Adaptierung des Mehrzwecksaals in Tagespflegeheim. Die Erhöhung der Plätze von 8 auf 12 wird vorerst nicht weiterverfolgt.– Kurzzeitpflege: Dynamisch an den Bedarf angepasste Festlegung der Plätze im Rahmen der jährlich festzulegenden Tarife – Übergangspflege: Erhöhung der Betten von 2 auf 5, vorerst wird das Angebot wegen fehlender Pflegekräfte ausgesetzt und bis aufs weitere nicht angeboten)
- Ergreifen von Maßnahmen zur **Überwindung des Fachkräftemangels** beim Betreuungspersonal (Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, der Mitarbeiterzufriedenheit und –bindung durch geeignete Maßnahmen, verstärkte Ausbildung von Fachkräften im Hause, Erhöhung der Vereinbarkeit Familie/Beruf)
- Nutzung der Vorteile der **Digitalisierung** (Nutzung von neuen Technologien in der Verwaltung und in der Pflege)
- Anpassung der **Betreuungspyramide durch den verstärkten Ausbau der niederschweligen Betreuung (nach dem Modell „Stilfs Light“ resp. dem Interreg-Projekt „Sonnenstrahl“)** und der **ambulanten Pflege (Hauspflege), der Tagesbetreuung und des begleiteten und betreuten Wohnens** in den Gemeinden des primären und sekundären Einzugsgebiets in Zusammenarbeit mit dem Sozialsprengel Obervinschgau und den Gemeinden Mals, Graun i.V., Glurns und Taufers i.M.
- Schaffung einer **einheitlichen Plattform** für die vielfältig im Territorium und außerhalb vorhandenen **Beratungs-/Betreuungsangebote für Senioren** und Zusammenarbeit mit der institutionalisierten Anlaufstelle für Pflege- und Beratungsangebote, sowie Stärkung der Netzwerkarbeit mit den Systempartnern.
- **COVID-19** – Lernen mit dem Virus zu leben. Für die nahe Zukunft und trotz Impfung der Heimbewohner und Mitarbeiter wird das Martinsheim – so wie alle anderen Senioreneinrichtungen im Lande – lernen müssen, mit dem Virus zu leben, indem es geeignete Maßnahmen zum Schutze der Heimbewohner und der Mitarbeiter\*innen ergreift. Dies in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Gesundheitsschutz und Recht auf ein selbst bestimmtes Leben in Würde der Heimbewohner\*innen auf der Grundlage rechtlicher Vorgaben.

## Strategische Ziele, die innerhalb des Dreijahreszeitraumes 2024 – 2026 verfolgt werden:

### Strategieziel 01:

#### Schaffung der strukturellen Voraussetzungen bis 2030 als Antwort auf die bevorstehende Überalterung der Bevölkerung

An dieser Stelle wird auf die im Vorspann angeführten Ausführungen mit Bezug auf die Erkenntnisse laut ASTAT Schriftreihe 200 – Die voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis 2030 – und auf den Landessozialplan 2030 verwiesen.

#### **Oberziel ID.01.01.01: Erweiterung des Seniorenwohnheimes „Martinsheim“ durch Errichtung einer Intermediäreinheit mit differenziertem Entlassungsmanagement - Bau**

Das Bauvorhaben sieht die Errichtung von 30 zusätzlichen Betten samt Nebenräumen vor. Nach Fertigstellung des Bauvorhabens verfügt der ÖBPB über insgesamt 100 Betten (68 Einbettzimmer und 16 Zweibettzimmer). Die größtenteils bestehenden Zweibettzimmer im Bestandsgebäude werden laut Bettenplan in Einzelzimmer umgewandelt. Dadurch verfügt der ÖBPB über 70 Senioren-Betten, 20 Dementen-Betten, 5 Betten für Kurzzeitpflege und 5 Betten für die Übergangspflege.

Status quo: Die Struktur ist errichtet. Es liegt die Akkreditierung der zusätzlichen Betten (nun insgesamt 100 Betten) vor. Dieses Oberziel ist somit vollständig erreicht und es sind keine weiteren operativen Ziele mehr erforderlich.

#### **Oberziel ID.01.01.02: Erweiterung des Seniorenwohnheimes „Martinsheim“ durch Errichtung einer Intermediäreinheit mit differenziertem Entlassungsmanagement – Einrichtung**

Alle operativen Ziele, die für die Umsetzung dieses Oberziels erforderlich waren, wurden zeitgerecht umgesetzt. Dieses Oberziel gilt somit als vollumfänglich erreicht. Es sind keine weiteren operativen Ziele mehr erforderlich.

#### **Oberziel ID.01.02.: Inklusionsprojekt. Errichtung von Einrichtungen für das begleitete und betreute Wohnen. Adaptierung des „Alten Altersheim“ als Gemeinschaftsprojekt mit BZG Vinschgau und Gemeinde Mals**

Der ÖBPB ist Eigentümer des sog. „Alten Altersheimes“ in der Spitalstraße 8 in Mals. Das Gebäude steht seit 01.07.2021 leer. 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 vom ÖBPB Martinsheim im Delegierungswege der Gemeinde Mals errichtet. Es ist geplant, insgesamt 12 begleitete/betreute Seniorenwohnungen) zu errichten. Zusätzlich werden Personalzimmer und PKW-Stellplätze für das Personal des Martinsheim bereitgestellt (siehe dazu Strategieziel 03, Oberziel ID.03.01, Operatives Ziel 1).

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 6 Seniorenwohnungen, während der ÖBPB Martinsheim die Kosten nach Abzug des Landesbeitrages für die restlichen 6 Seniorenwohnungen übernimmt.

Status quo: Es muss festgestellt werden, dass im Laufe dieses Jahres keine wesentlichen Fortschritte durch den Bauträger Bezirksgemeinschaft Vinschgau gemacht wurden. Es wurde einzig das Verfahren zur Abänderung des Bauleitplans auf Antrag des Martinsheim Mals (als Grundeigentümer) bei der zuständigen Gemeinde Mals eingeleitet. ~~hinterlegt und~~ Mittlerweile ist das Verfahren abgeschlossen. Durch die Anpassung des Richtpreisverzeichnisses und der damit einhergehenden Überarbeitung der Kostenschätzung muss mit einer signifikanten Erhöhung der Baukosten gerechnet werden. Nach Vorliegen der überarbeiteten Kostenschätzung ist gemeinsam mit den Projektpartnern eine Neubewertung der finanziellen Belastung eines jeden einzelnen Projektpartners vorzunehmen. Dies gilt besonders für den ÖBPB Martinsheim. Mittlerweile hat der ÖBPB Martinsheim entschieden, auf die Realisierung der Tiefgarage vollständig zu verzichten. Grund für diese Entscheidung ist neben der signifikanten Kostensteigerung bei den entsprechenden Baukosten (das Kosten/Nutzen-Verhältnis ist nicht mehr gegeben) auch das veränderte Mobilitätsverhalten der Mitarbeiter (vermehrt kommen Mitarbeiter mit dem E-Bike zur Arbeit). Ebenso ist das gesamte Vorhaben auf dem Prüfstand zu stellen, nachdem letzthin die Kriterien für die Realisierung der Wohneinheiten für begleitetes und betreutes Wohnen verschärft wurden (vgl. B.L.R. N.888 vom 29.11.2022). Bei Anwendung der neuen Kriterien muss infolge des erhöhten Flächenbedarfs pro Wohneinheit von einer geringeren Anzahl von Wohneinheiten ausgegangen werden. Auf jeden Fall muss das Vorhaben mit den anderen Projekt-Partnern neu definiert werden.

**Operatives Ziel 1:**

	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Ausführungsplanung: Abschluss des Genehmigungsverfahrens, Genehmigung des Ausführungsprojektes und Antrag um Finanzierung bei den zuständigen Landesämtern	RUP BZG Vinschgau	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	31.10.2024
Einflussfaktoren:	Die Bauträgerschaft liegt bei der BZG Vinschgau. Die neuen Kriterien für die Errichtung der Wohneinheiten für begleitetes und betreutes Wohnen für Senioren sowie fehlende Geldmittel könnten zusätzlich zu Verzögerungen führen.		



<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
<b>Finanzierung des Anteils zu Lasten des Martinsheims</b>		RUP BZG Vinschgau	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	31.10.2024
<b>Einflussfaktoren:</b>	Gemäß Programmvereinbarung zwischen Martinsheim und Gemeinde Mals sucht Erstere beim zuständigen Landesamt für die gesamte Finanzierung der geplanten Senioren-Strukturen an, wobei die Gemeinde Mals anteilig die Restkosten übernimmt. Dazu benötigt der OBPB Martinsheim einen Delegationenbeschluss durch den Gemeinderat von Mals. Nach erfolgter Genehmigung des Ausführungsprojektes wird ein Finanzierungsplan auf der Grundlage der genehmigten Kostenschätzung erarbeitet mit Bestimmung der finanziellen Beteiligung des Martinsheim.			

<b>Operatives Ziel 3:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
<b>Ausführung der Arbeiten</b>		RUP BZG Vinschgau	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	noch nicht definiert
<b>Einflussfaktoren:</b>	Die Ausführung der Arbeiten liegt bei der BZG Vinschgau und hängt von der Finanzierung durch das Land und der Projektpartner ab.			

**Oberziel ID.01.03: Erweiterung Tagespflegeheim**

Derzeit besteht eine Vereinbarung mit der Bezirksgemeinschaft Vinschgau betreffend die Führung von N.8 Plätzen im Tagespflegeheim, das im Martinsheim untergebracht ist. Aufgrund der großen Nachfrage sind mittelfristig diese Plätze auf 12 aufzustocken. Aktuell bestehen die strukturellen Voraussetzungen für eine Akkreditierung des Dienstes lediglich für 8 Plätze. Kurzfristig sind innerhalb der bestehenden Struktur alternative Lösungen zu entwickeln, um die strukturellen Voraussetzungen für die Akkreditierung des Dienstes für 12 Plätze zu schaffen (Adaptierung des derzeitigen Mehrzwecksaals). Das Konzept für die Führung des TPH unter den neuen strukturellen Vorgaben ist bereits erstellt (siehe Operatives Ziel N.3 – Strategieplan 2020-2022).

Die genaue Anzahl der Plätze für das Tagespflegeheim wird in Abstimmung mit dem zuständigen Landesamt und unter Bezugnahme der „Wesentlichen Leistungsstandards“ wie sie für die Berechnung des Bedarf an Plätze für das Tagespflegeheim gelten bzw. entsprechend der künftigen neuen Bezugsparameter des Landessozialplans 2030, festgelegt und kann auch geringer als die vorgeschlagenen 12 Plätze sein, wobei eine territorial flexible Handhabung auf Bezirksebene aufgrund der lokalen Gegebenheiten und im Einklang mit den gebietsmäßigen Planungsinstrumenten durchaus zulässig ist.

Dieses Oberziel wird mit Verweis auf den im Vorspann im entsprechenden Abschnitt dargelegten Sachverhalten und Annahmen revidiert und wie folgt neu definiert:

Das derzeitige Kontingent von 8 Plätzen wird mit Verweis auf die im Landessozialplan 2030 angeführten Bezugsparameter nicht erhöht bzw. auf max. 10 Plätzen erweitert, falls die flächenmäßige Verfügbarkeit nach Einschätzung des zuständigen Landesamtes dafür gegeben ist. Es ist allerdings eine qualitative Verbesserung des Angebots durch die Aufwertung der Struktur (Umbau/Adaptierung des Mehrzwecksaals als Tagespflegeheim) zu realisieren. Das Gebäude, in dem der Mehrzwecksaal untergebracht ist, ist eine eigenständige und vom Seniorenwohnheim getrennte Baueinheit mit separatem Zugang und kann somit als unabhängiger Dienst erbracht werden (eine der Erkenntnisse aus der Covid-Pandemie und Vorgabe des Landes).

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Umbau/Adaptierung des Mehrzwecksaales als Tagespflegeheim		Direktorin	Verwaltungsrat – Verwaltung - Betriebsleitung FZ-TPH - RUP	Planung/Finanzierung: 31.08.2024 Umsetzung: 31.12.2025
Einflussfaktoren:	Die Planung ist bis zum 31.7.2024 abzuschließen. Innerhalb 31.8.2024 ist der entsprechende Finanzierungsantrag an das Land zu richten. Anschließend sind die einzelnen Gewerke auszuschreiben und im Jahr 2025 zu realisieren.			

<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Antrag um Akkreditierung der neuen Strukturen des Tagespflegeheimes		Direktorin	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung	31.12.2025
Einflussfaktoren:	Das Vorhandensein der strukturellen Voraussetzungen laut geltenden Akkreditierungsrichtlinien für TPH ist Bedingung für die Vorlage des Antrages (B.L.R. N.728 vom 11.10.2022).			

**Oberziel ID.01.04: Anpassung des Bestandsgebäudes an die geltenden Brandschutzrichtlinien – Außerordentliche Instandhaltungsmaßnahmen – Austausch der Außenabschlüsse**

- A. **Brandschutz:** Das Martinsheim, das im Jahre 2004 fertig gestellt und bezogen wurde, ist Eigentum der Gemeinde Mals. Zwischen der Gemeinde Mals und dem ÖBPB Martinsheim besteht ein Führungsvertrag, der im Detail die gegenseitigen Beziehungen definiert und regelt. Für das Bestandsgebäude ist das Brandschutzprojekt nach den Richtlinien des DLH N.20/1993 bzw. DLH vom 25.6.1999 (Hotelgesetz) ausgearbeitet worden. Die brandschutztechnische Abnahme erfolgte am 22.07.2004. Für den Zubau (siehe Oberziel ID.01.01.01) wurde das Brandschutzprojekt laut den Bestimmungen im MF 18.9.2002 (Abschnitt II – Neubauten) ausgeführt. Mit Verweis auf das Protokoll vom 21.05.2021 des Brandschutzbeauftragten p.i. Martin Hofer (notifiziert an das Amt für Brandverhütung des Landes) behält die bestehende brandschutztechnische Abnahme vom 22.7.2004 weiterhin ihre Gültigkeit. Somit sind aktuell keine dringenden Anpassungsarbeiten brandschutztechnischer Natur erforderlich.

- B. Außerordentliche Instandhaltungsmaßnahmen: Erneuerung der Brandschutz- und EVAC-Anlage im Bestandsgebäude, Einbau von automatischen Schiebetüren für den Haupteingang und den Zugang zum Südpark/UG und den Nebenausgang zum Innenhof/Mehrzwecksaal; Installation einer automatischen Lichtschranke in der Tiefgarage; Ersetzung der Beleuchtungskörper im Bestandsgebäude durch LED-Technik. Umbau der Nottreppe in der Tiefgarage aus Sicherheitsgründen.
- C. Austausch der Außenabschlüsse: Die Außenabschlüsse in Holz/Glas befinden sich in einem sehr schlechten Zustand. Aus Gründen der Gebäudesicherheit und der Energieeffizienz sind entsprechende Maßnahmen anzudenken. Im Konkreten sollen folgende bauseitige Maßnahmen realisiert werden, die zwar in einem einzigen Projekt zusammengefasst, aber zeitlich auch getrennt ausgeführt werden sollen: 1) Austausch der Tür/Fensterelemente zur Küche und Waschküche; 2) Austausch von 3 Seiten der Glas-/Holzfassade zum Innenhof; 3) Austausch der Balkontüren/Fenster. Die Gemeinde Mals als Eigentümerin des Gebäudes wurde darüber in Kenntnis gesetzt. Derzeit laufen die Finanzverhandlungen zwischen der Gemeinde Mals und den restlichen 3 Gemeinden des Einzugsgebiets für die Bereitstellung der notwendigen Geldmittel.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Abklärung und Abstimmung der Detailmaßnahmen mit der Gemeinde Mals		Präsident	Gemeinde Mals - Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	<p>A: besteht momentan kein Handlungsbedarf</p> <p>B: die angeführten Einzelmaßnahmen sind realisiert bzw. werden derzeit ausgeführt; einzig der Umbau der Nottreppe in der Tiefgarage (derzeit in Planungsphase) und der Einbau der Automatischen Türen werden in der 1. Jahreshälfte 2024 realisiert</p> <p>C: die Planung ist innerhalb 31.07.2024 in Abstimmung mit den Gemeinden abzuschließen</p>
Einflussfaktoren:	Die Entscheidungen liegen laut Führungsvertrag einzig bei der Gemeinde Mals. Die Durchführung von bauseitigen Maßnahmen erfordert eine enge Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen des Martinsheim. Sollte die Führung des Martinsheim es für zielführend erachten, können einzelne Maßnahmen mit begründeter Maßnahme vorgezogen und aus dem Gesamtprojekt herausgen ommen werden. Dies bedingt allerdings eine Neudefinierung der Finanzierung dieser Maßnahmen mit dem Land und den Gemeinden.			



<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Adaptierung von Räumlichkeiten im EG des Bestandsgebäudes für die Errichtung einer Gemeinschaftspraxis mit 4 Ambulatorien		Präsident/Direktorin	Gemeinde Mals - Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	Die Umbauphase ist abgeschlossen und die Inbetriebnahme ist erfolgt
Einflussfaktoren:	Die Ambulatorien wurden am 14.11.2022 in Betrieb genommen. Diese Einrichtung innerhalb der Gebäudestruktur des Martinsheim bedeutet für letzteres einen nicht unbedeutenden Mehrwert und ein erhöhtes Sicherheitsgefühl für die Heimbewohner und die Pflegekräfte durch die verstärkte Präsenz von Ärzten im Hause.			

**Oberziel ID.01.05: Neumöblierung des Innenhofes im Bestandsgebäude**

Der Innenhof im Bestandsgebäude ist derzeit wenig attraktiv. Die spärliche und wenig anziehende Möblierung trägt dazu bei, dass dieser Freiraum wenig bis gar nicht genutzt wird. Angesichts der Tatsache, dass durch den im Bau befindlichen Gebäudezubau ein großer Teil der Freifläche nicht mehr zur Nutzung verfügbar ist, erlangt der Innenhof im Bestandsgebäude einen größeren Stellenwert. Um diesem Stellenwert gerecht zu werden und um das Wohlbefinden in diesem Raum zu steigern, soll die bestehende Ausstattung auf der Grundlage eines durchdachten Möblierungskonzepts ausgetauscht werden.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Neumöblierung des Innenhofes im Bestandsgebäude: Anschaffung der notwendigen Einrichtung		Direktorin – Freizeit/REHA	Verwaltungsrat - Direktorin – Freizeit/REHA	Die Lieferung ist erfolgt
Einflussfaktoren:	Die Bepflanzung des Innenhofes wird im Frühjahr 2024 ausgeführt.			

## Strategieziel 02

### Optimierung der Verwaltung / Digitalisierung von Prozessen in der Verwaltung und in der Pflege

Der organisatorische Ablauf der Verwaltung orientiert sich nach den Grundsätzen der guten Verwaltung, der Effizienz und der Nähe zu den Leistungsempfängern. Die Verwaltung fungiert als Vehikel für die verschiedenen Dienste und Dienstleistungen, die der ÖBPB Martinsheim erbringt. Die Personalressourcen sind auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt. Durch den zunehmenden Bürokratieaufwand ist deshalb das Augenmerk auf die verstärkte Optimierung der Verwaltungsabläufe zu legen. Mehr digital, weniger Papier, das ist das Gebot der Stunde.

Digitalisierung hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Weiterentwicklung, Finanzierung und Verbesserung der aktuellen und zukünftigen Situation. Vom Einsatz digitaler Technologien profitiert das System in zweifacher Hinsicht: durch eine steigende Effizienz und eine sinkende Ressourcenknappheit. Stichwort: digitale Information und Kommunikation; Einsatz von digitalen Tools (hin zu Smart-Heime) um das Pflegepersonal bei Routineaufgaben zu entlasten und somit stärker für die Heimbewohner freizuspielen. Der Markt entwickelt derzeit bereits eine Vielzahl von digitalen Tools, die teilweise schon im Einsatz stehen.

#### Oberziel ID.02.01: Sozialbericht

Das Martinsheim verfügt über die Datenbank Sozinfo und InfoGuest über eine Fülle von Daten, die bis heute hauptsächlich von den übergeordneten Stellen/Ämtern für ihre jeweiligen Zwecke weiterverarbeitet werden. Hausintern werden Daten nur bedarfsgemäß weiterverarbeitet. Die Zusammenfassung und Aufarbeitung 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 dem Datenarchiv Sozinfo 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

Im Jahr 2020 wurde erstmalig der Sozialbericht 2019 erstellt. Nun gilt es, die jeweils vorherige Version auf Jahresbasis fortzuschreiben.

Operatives Ziel 1:		Verantwortlich	Bereich/Organisation	Termine
Fortschreibung des Sozialberichtes auf der Grundlage der Daten für 2023		Direktorin	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung	30.08.2024
Einflussfaktoren:	Für 2024 sollte im Sozialbericht der Ist-Soll-Stand des Pflegepersonals bei vollen Bettenauslastung gemäß den geltenden Personalparametern graphisch dargestellt werden, um einen genauen Überblick über die fehlenden Berufsbilder in der Pflege zu erhalten (Vergleich Aktueller Bettenstand/Vollauslastung).			

**Oberziel ID.02.02: Beschaffungswesen „Lebensmittel“:**

Das Beschaffungswesen wird so ausgerichtet, dass lokale Kreisläufe gestärkt und Transportwege reduziert werden. Speziell der Einkauf der Lebensmittel für den Auspeisungsdienst soll nach biologischen Kriterien, Regionalität durch kurze Transportwege (0-km) und sozialen Gesichtspunkten unter Stärkung der vor Ort produzierenden Bauern und tätigen Sozialgenossenschaften ausgerichtet werden. Dies in Abstimmung zum Nationalen Aktionsplan für ökologische Nachhaltigkeit des Verbrauchs in der öffentlichen Verwaltung und den einschlägigen MUK (Mindestumweltkriterien) für die Lieferung von Lebensmitteln

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
„Nachhaltiges Essen“: Anwendung der MUK für die Lieferung von Lebensmittel in der Küche – Umstellung auf eine nachhaltige Auspeisung		RUP	Direktorin - Verwaltung	laufend
Einflussfaktoren:	Regionale Bio-Produkte im sozialen Kontext sind nicht das ganze Jahr über verfügbar. Einführung eines vegetarischen Tages. Umstellung auf zertifizierte Bio-Produkte aus regionalem Anbau durch Erhöhung des prozentuellen Anteils der Bioprodukte gegenüber konventionell produzierten Produkten. Es werden die ausgearbeiteten Qualitätskriterien für das Verpflegungsangebot im Martinsheim angewandt. Um Verpackungsmüll zu vermeiden, sollte beim Einkauf von Lebensmittels verstärkt auf größere Konfektionen geachtet werden.			

**Oberziel ID.02.03: Dokumentenverwaltungssystem und Programmverwaltungen**

Der Wandel von Dokumenten in Papierform hin zu elektronischen Dokumenten wurde vor allem durch die technologischen Neuerungen und das gesteigerte Informationsaufkommen verursacht. Dadurch sind Einspar- und Optimierungspotenziale entstanden, die mittlerweile automatisiert mit Hilfe von Dokumentenmanagementsystemen ausgeschöpft werden.

Entsprechend dieser Erkenntnis hat das Martinsheim das vom Südtiroler Gemeindenverband betreute d3-DMS implementiert (siehe Operatives Ziel 1 – Strategieplan 2020-2022). Im Jahr 2021 wurde zudem die Goffice-Verknüpfung für das Beschlussverwaltungssystem implementiert.

Weitere Mosaiksteine hin zu einer papierlosen Verwaltung waren die Einführung des digitalen Postfaches für die Mitarbeiter (Portale Personale), die Einführung des neuen elektronischen Dienstplaners und der Zeiterfassung/Präsenzen (siehe Operative Ziel 3, 4 und 5 – Strategieplan 2020-2022).

Digitalisierung im Pflegebereich: In der Pflege wurde im Oktober 2022 das Pflegemanagement von SENSO 6 auf SENSO 7 umgestellt. Damit wird die Einpflege von Berichten/Daten/Informationen für die Pflegedokumentation vereinfacht mit dem Ziel, den Pflegealltag zu entlasten. Eine der Lehren aus der Corona-Pandemie war die fehlende/unzulängliche Information/Kommunikation mit den Angehörigen. Diesbezüglich wäre die Implementierung eines sicheren elektronischen Kommunikationssystems zwischen Pflegekräften und Angehörigen im Rahmen der Vorgaben der Datenschutz-Bestimmungen erstrebenswert.

Basis dafür könnte eine Plattform sein, in der relevante Informationen von den Pflegekräften oder den Angehörigen unkompliziert eingetragen werden können. Das würde die Transparenz und das Vertrauen zwischen den Pflegekräften und den Angehörigen erhöhen.

Covid-19-bedingt wurden im Jahre 2020, gerade in der Akutphase der Pandemie, fast ausschließlich über Video-Konferenzen Sitzungen und Besprechungen abgehalten. Es gilt nun, die gemachten Erfahrungen in den Alltag zu übertragen und verstärkt auf dieses moderne Kommunikationsmittel zurückzugreifen. Ebenso gilt es, Home-Office für die Verwaltung verstärkt zu nutzen. Dafür sind die erforderlichen technischen Voraussetzungen zu schaffen. Die Webseite wurde 2021 benutzerfreundlich und barrierefrei gestaltet und wird laufend angepasst/aktualisiert.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Schnittstellen-Management: Abwicklung der Kommunikation der einzelnen Kontrollsysteme über eine einheitliche Plattform (benutzerfreundlich, intuitiv, zuverlässig) – vgl. OP 4 und OP 5		Direktorin – EDV-Beauftragter	Direktorin – Verwaltung - EDV	Die Schnittstelle wurde implementiert und aktiviert
Einflussfaktoren:	Diese Maßnahme korreliert mit dem OP Ziel 5.			

<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Optimierung der Webseite durch Schaffung eines barrierefreien Zugangs und fortlaufende Aktualisierung		Präsident EDV-Beauftragter	Direktorin - Verwaltung	laufend
Einflussfaktoren:	Die Webseite wurde neu und barrierefrei gestaltet. Die Aktualisierung erfolgt laufend.			

<b>Operatives Ziel 3:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Verstärkter Rückgriff auf Videokonferenzen mittels Einsatzes von geeigneter Software		EDV-Beauftragter	alle	laufend
Einflussfaktoren:	Fehlende Bereitschaft bei System- und Netzwerkpartnern durch Bevorzugung der physischen Präsenz bei Sitzungen und Besprechungen.			



**Operatives Ziel 4:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Austausch des Inhouse-Zentralservers: Überlegungen zu einer Cloud-Server-Lösung	EDV-Beauftragter	Verwaltung - EDV	31.12.2024
Einflussfaktoren:	Erarbeitung eines Konzepts mit entsprechender Aufbereitung der Pro und Contra Inhouse-Server / Cloud-Server, auch in Hinblick auf die Erfordernisse eine effizienten Schnittstellen-Management – vgl. OP 1 und OP 5 und Umsetzung der getroffenen Entscheidung		

**Operatives Ziel 5:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Austausch Telefon- und DECT-Anlage für Bestandsgebäude und Neubau (in Kombination mit OP 1, OP 4)	EDV-Beauftragter	Verwaltung – EDV - Hauswirtschaftsleitung	Die Telefon- u. DECT-Anlage wurde erneuert und ist in Funktion
Einflussfaktoren:	Diese Maßnahme korreliert mit dem OP Ziel 1;		

**Operatives Ziel 6:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Digitalisierung im Pflegebereich – Implementierung einer intelligenten IoT-Lösung mit einem ganzheitlichen und lösungsorientierten System-Ansatz für SWH – digitales Assistenzsystem	Direktorin/Pflegedienstleitung/EDV-Beauftragter	Pflegedienstleitung/EDV	31.12.2025
Einflussfaktoren/ Anmerkungen:	Durchsuchung des Marktes nach einer intelligenten IoT-Lösung mit einem ganzheitlichen und lösungsorientierten System-Ansatz für Seniorenwohnheime. Gedacht ist an ein digitales Assistenzsystem, das in der Lage ist, Situationen mit Gefährdungsrisiko im Sinne der Sicherheit des Bewohners zu erkennen. Durch den Einsatz von entsprechender Technologie sollen Informationen in Echtzeit erfasst und an eine zentrale Stelle (z.B. Dienstzimmer) oder an das diensthabende Pflegepersonal (an ein mobiles Endgerät) weitergeleitet werden. Die Technologie sollte nicht als Insellösung funktionieren, sondern im Verbund mit anderen bereits vorhandenen Überwachungssystemen (wie Bettüberwachung, Türüberwachung, Personenkontrolle und -ortung) kommunizieren können. Dazu wurde <del>ist</del> im Jahr 2023 als 1. Maßnahme der IST-Zustand über die bereits vorhandenen und im Einsatz befindlichen Überwachungs-, Assistenz- und E-Health-Technologien erhoben, um dann gezielt über Ergänzungen/Integrationen entscheiden zu können. (Intelligente Pflegebetten, Wechseldruckmatratzen, Hebelifter, digitale Pflegedokumentation, EDV-gestützte Dienstpläne, u.d.gl.)		



<b>Operatives Ziel 7:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Verblisterung der verordneten Medikamente nach Abschluss der Pilotphase		PDL	Verwaltung – PDL	Umsetzung: sofort nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase
Einflussfaktoren:	Erfolgreicher Abschluss der Pilotphase. Durch die Auslagerung des Dienstes der Verblisterung wird die Medikamentenausgabe in den Pflege- und Altersheimen erleichtert und somit das Personal (Krankenpfleger) entlastet.			

**Oberziel ID.02.04: Sicherung der Qualität durch Zertifizierung - Einführung des Qualitätssiegels RQA Südtirol 4.0**

Dieses Siegel ist den Eigenheiten der Südtiroler Seniorenwohnheime angepasst und kann als Qualitätssiegel den Seniorenwohnheimen mehr Effizienz und Sicherheit in den Prozessen der Pflege und Betreuung der Senioren garantieren.

Der ÖBPB Martinsheim hat entschieden, an der vom Verband der Seniorenwohnheime Südtirols initiierten Maßnahme teilzunehmen und den eigenen Betrieb zertifizieren zu lassen. Im Jahr 2019 wurde die Phase 1 des Projekts und ein Großteil des internen Audits abgeschlossen. Im Jahr 2020 wurde das Verfahren mit dem externen Audit abgeschlossen (siehe Operatives Ziel 1 – Strategieplan 2020-2021).

Das Zertifizierungsverfahren wurde im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen – vgl. Schreiben vom 15.12.2020 der Zertifizierungsbehörde. Das Siegel gilt bis zum 31.12.2024. Anschließend ist ein Re-Audit erforderlich.

Da die Sicherung der Qualität ein kontinuierlicher Prozess ist, braucht es ein ständiges Bemühen aller Akteure, das erreichte Qualitätsniveau nicht nur zu halten, sondern auch zu verbessern. Dabei geht es in der ersten Phase speziell darum, die Empfehlungen des Auditoren-Teams umzusetzen mit dem Ziel, zu den Top-Senioreinrichtungen im Lande zu gehören.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
RQA-Qualitätssiegel: Umsetzung der Empfehlungen der externen Auditoren		Qualitätsbeauftragte	alle	Laufend Re-Audit: rechtzeitig innerhalb 2024
Einflussfaktoren:	Mitarbeiter reagieren unterschiedlich auf Veränderungsprozesse. Die vier Empfehlungen der externen Auditoren sind mittlerweile umgesetzt. Für 2024 ist der Prozess für das Re-Audit vorzunehmen			



<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Überarbeitung des aktuellen Verpflegungskonzepts mit dem Ziel, eine altersgerechtere und abwechslungsreichere Ernährung anzubieten (unter Einbeziehung einer Diätassistentin / Ernährungswissenschaftlerin) – Evaluierung des Veränderungsprozesses		Direktorin - Küche - Qualitätsbeauftragte	alle	laufend
Einflussfaktoren:	Die Beratung/Workshops wurden abgehalten; das Verpflegungskonzept wird angepasst. Es ist eine laufende Evaluierung notwendig um die vereinbarten Konzeptinhalte nachhaltig umzusetzen mit dem Ziel, die Zufriedenheit der Bewohner mit den Mahlzeiten zu erhöhen. Diese Maßnahme korreliert mit dem Oberziel ID 02.02 – Beschaffung „Lebensmittel“ und dem entsprechenden OZ 1.			

**Oberziel ID.02.05: Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der Arbeitsschutz hat das Ziel, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten bzw. ständig zu verbessern, indem

- die Gefahren erkannt, die Risiken analysiert und bewertet werden,
- die Schutzmaßnahmen festgelegt und umgesetzt werden,
- und ein Arbeitsschutzmanagement aufgebaut wird.

Im Martinsheim kümmert sich darum die Dienststelle für Arbeitsschutz.

Um die Entwicklung der Arbeitsunfälle bei den Mitarbeitern zu monitorieren, ist im Sozialbericht ab 2022 eine zusätzliche Erhebung der gemeldeten Arbeitsunfälle durchzuführen. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist erstrebenswert, um die Effizienz der getroffenen Maßnahmen beim Arbeitsschutz überprüfen zu können und ggfls. rechtzeitig gezielte Maßnahmen zur verstärkten Vorbeugung solcher Ereignisse zu ergreifen.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
MA-Befragung; Neuauflage des Stresstests oder alternativ: Erfassung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (WAI), periodische Teamsitzungen, Organisation der jährlichen Sicherheitskonferenz, Berücksichtigung der Aspekte der AS bei der Beschaffung neuer Maschinen und		Leiter der Dienststelle für Arbeitssicherheit	alle	laufend

Einrichtungen, sowie betriebliche Abläufe – korreliert mit dem nachfolgenden Oberziel ID.02.06: Betriebliche Gesundheitsförderung			
Einflussfaktoren:	Die Neuauflage des Stresstests obliegt der Einschätzung des LDSA. Alternativ sollte angedacht werden, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter (WAI) zu erheben. Mit Hilfe des WAI (Work Ability Index) können mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt, geeignete Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit eingeleitet und den Risiken einer Frühverrentung entgegengewirkt werden. Es ist quasi ein „Frühwarnindikator, der anhand der Messwerte anzeigt, dass Maßnahmen eingeleitet werden müssen. Die Entwicklung der Arbeitsunfälle ist im Sozialbericht neu aufzunehmen.		

**Oberziel ID.02.06: Betriebliche Gesundheitsförderung**

Eng mit den Oberzielen ID.02.05 und ID.03.01 verknüpft ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Sie ist von relevanter Bedeutung. Studien belegen, dass 37 Prozent der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Mitarbeiter mittlerweile psychische Erkrankungen ausmachen – Druck-, Erschöpfungs- Angstzustände und Burn-Out. Fehlzeiten führen in Unternehmen zu fehlender Produktivität und zu Kosten, die bewältigt werden müssen. Die Covid-19-Pandemie hat das Ihrige dazu beigetragen, die Situation noch zu verschärfen. Die Auswertung der Daten über die krankheitsbedingten Abwesenheiten steht noch aus. Die physische und psychische Belastung der Mitarbeiter steht außer Zweifel. Die Folgen sind derzeit noch nicht absehbar. Zweifelsfrei sind punktuell Hilfestellungen im Beratungsbereich anzubieten.

Durch einen strukturierten, geplanten und koordinierten Prozess (= Betriebliches Gesundheitsmanagement) wird das Ziel erreicht, die Mitarbeitergesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig und nachhaltig zu erhalten. Das Ziel ist es, gesundheitsfördernde Einzelmaßnahmen in einer sinnvollen und effektiven Struktur miteinander zu vernetzen und deren Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit messbar zu machen. Deshalb ist die Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für das Martinsheim unter Beachtung der Prozesse eines klassischen Managementzirkels unabdingbar.

<b>Operatives Ziel 1:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Entwicklung und Umsetzung eines Gesundheitsmanagements: Erarbeitung eines Roh-Konzepts für das BGM (mit dem Beistand auch von externen Experten) und eines Ablaufplanes sowie Vornahme der	Direktion - Präsident	alle	31.12.2024

Bestandsanalyse „Wo steht das Martinsheim aktuell?“ anhand einer Checkliste			
Einflussfaktoren:	<p>Bereitstellung von Geldmittel im Budget für die externe Unterstützung bei der Erarbeitung des BGM. Mit Blick auf die Covid-19-Pandemie und deren Auswirkung auf die psychische und physische Verfassung der Mitarbeiter sind punktuell Beratungsangebote, auch losgelöst von eventuellen Gesamtkonzepten, bereitzustellen.</p> <p>Die Ergebnisse der MA-Befragung oder des Stresstests respektive der alternativ ermittelte Arbeitsfähigkeitsindex (WAI) sind in die Betrachtungen des BGM mit einzubeziehen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit einzuleiten, falls der WAI entsprechende Indikatoren aufweist, die Handlungsbedarf erfordern.</p> <p>Nach Auswertung der im Jahr 2023 gemachten Erfahrungen mit Kinästhetik sollte bei einem positiven Ergebnis die dauerhafte Einführung in der Pflege angedacht werden.</p>		

**Oberziel ID.02.07: Ärztliche Betreuung der Heimgäste**

Mit B.L.R. N.243 vom 1.3.2016, ersetzt durch B.L.R. N.257 vom 20.3.2018, wurde ein neues Modell für die ärztliche Betreuung der Seniorenwohnheime in Südtirol eingeführt. Dieses Modell sieht vor, dass die Seniorenwohnheime auf freiberuflicher Basis mit den Allgemeinmedizinern einen Dienstleistungsvertrag abschließen. Diese garantieren als sog. Ärzteteam (bestehend aus 2 – 5 Ärzten) die ärztliche Betreuung der Heimgäste. Für das Martinsheim sind 15 Stunden/Woche, aufzuteilen auf 5 Tage (Mo – Fr), zu leisten. Das bestehende Pauschalsystem mit ausschließlicher Betreuung der jeweils beim Basisarzt eingetragenen Patienten wird durch das neue Modell ersetzt. In den vergangenen drei Jahren wurden mehrere Gespräche mit den Basisärzten des Einzugsgebiets geführt, jedoch ohne Erfolg. Durch die Bereitstellung der Räumlichkeiten für eine Gemeinschaftspraxis im Erdgeschoss des Bestandsgebäudes des Martinsheim (Bauträger/Finanzierung: Gemeinde Mals) konnten die strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden, damit auch das Martinsheim die ärztliche Betreuung über ein sog. Ärzteteam sicherstellen kann. Das Ärzteteam, momentan bestehend aus den Ärzten Dr. Wunibald Wallnöfer und Dr. Joachim Ruepp, hat zum 01.12.2022 seine Arbeit im Martinsheim aufgenommen. Somit konnte nach jahrelangen erfolglosen Bemühungen dieser extrem wichtige Dienst etabliert werden. Da keine Unvereinbarkeit zwischen der ärztlichen Bezugsperson und einem Mitglied des Ärzteteams besteht, konnte auch langfristig das Problem mit der ärztlichen Bezugsperson gelöst werden. Mit Verweis auf das Strategieziel 1, Oberziel ID.01.04, Operatives Ziel 2 wurde im nordöstlichen Trakt des EG im Bestandsgebäude eine Gemeinschaftspraxis mit 4 Ambulatorien durch die Gemeinde Mals eingerichtet.

<b>Operatives Ziel 1:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Abschluss der Vereinbarung für die ärztliche Betreuung der Heimbewohner und der Werkverträge	Präsident Direktorin	Verwaltungsrat - Direktorin	Das Ärzteteam ist eingerichtet und garantiert die ärztliche Betreuung der Heimgäste



für die Erbringung der freiberuflichen ärztlichen Tätigkeit			
Einflussfaktoren/Anmerkungen:			

**Oberziel ID.02.08: Kostenoptimierung/Kosteneffizienz**

Die Unterhaltskosten für das Gebäude sind nach den Personalkosten der größte Kostenfaktor in der Bilanz. Es ist Gebot der Stunde, nach Einsparungspotentialen zu suchen und Prozessoptimierungen in die Wege zu leiten.

Die hohen Stromkosten und die Tatsache, dass Energie zu einem entscheidenden Kostenfaktor geworden ist, zwingen den Betrieb zu einer neuen Energiepolitik und der Einführung eines Energiemanagementsystems mit dem vorwiegenden Ziel, den Energieverbrauch zu senken und dauerhaft effizient mit der Ressource Energie umzugehen und dies unter Einbeziehung aller relevanten Stellen im Betrieb.

Unter den Mitarbeitern ist eine angepasste Sensibilisierungskampagne zu initiieren mit dem Ziel, verstärkte Aufmerksamkeit beim Umgang mit Strom/Heizung zu erzeugen (beim Verlassen von Räumen das Licht ausschalten oder wo es nicht erforderlich ist, überhaupt kein Licht einzuschalten; Stoßlüften anstelle von Fenstern in Kippöffnung, udgl.).

<b>Operatives Ziel 1:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Austausch der 2 bestehenden Aufzüge im Bestandsgebäude und Umstieg bei der Antriebstechnologie von Öldruck auf Seilzug	RUP/Hauswirtschaftsleiter	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	Die Maßnahme wurde umgesetzt
Einflussfaktoren			

<b>Operatives Ziel 2:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Erneuerung der Außenbeleuchtung nach den Richtlinien des B.L.R. N.477 vom 05.07.2022 zur Reduzierung der Lichtverschmutzung und zur Energieeinsparung	RUP/Hauswirtschaftsleiter	alle	Die Maßnahme wurde umgesetzt
Einflussfaktoren:	Die im Rahmen der Neugestaltung des Außenbereichs eingebaute Außenbeleuchtung entspricht den Vorgaben des B.L.R. N.477/2022 gegen die Lichtverschmutzung und zur Energieeinsparung. Die Beleuchtungskörper im Außenbereich wurden von 171 auf 92 Beleuchtungskörper reduziert. Dadurch entfällt die Erstellung des Lichtplans gemäß Art.4, Abs.2 des B.L.R. N.477/2022.		



**Operatives Ziel 3:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach des Erweiterungsbaus des Seniorenwohnheim Mals im Vinschgau	RUP	Verwaltungsrat - Direktorin - Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	Die Maßnahme wurde umgesetzt
Einflussfaktoren:	Die Photovoltaikanlage ist seit 24.12.2022 in Betrieb und produziert ca. 90.000 kWh/Jahr. Somit trägt diese Anlage wesentlich zur Reduzierung der Stromkosten bei.		

**Operatives Ziel 4:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Austausch der Leuchtmittel im Bestandsgebäude und Ersetzung durch LED	Hauswirtschaftsleiter	Hauswirtschaftsleitung	Die Maßnahme wurde umgesetzt
Einflussfaktoren:	Durch diese Maßnahme wird eine nicht unerhebliche Reduzierung der Stromkosten erwartet.		

**Operatives Ziel 5:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Aktualisierung des Notfallplans durch Worst-Case-Szenarien bei Strom- und Heizungsausfall/Ausfall anderer relevanter Systeme	LDAS/Hauswirtschaftsleitung	Verwaltung - Hauswirtschaftsleitung	30.06.2024
Einflussfaktoren/Anmerkungen	Der Notfallplan wird dahingehend ergänzt, indem verschiedene Gefahrensituationen durch Strom- und/oder Heizungsausfall oder den Ausfall anderer für die Betriebssicherheit relevanten Systeme/Anlagen beschrieben und entsprechende Gegenmaßnahmen zur Sicherung des täglichen Betriebs in Form eines Ablaufschemas definiert werden.		

**Oberziel ID.02.09: Antikorruption – Transparenz - Privacy**

Wie im Gesetz Nr. 190/2012 "Antikorruption" vorgesehen, hat der Verantwortliche für Antikorruption die Aufgaben, in Zusammenarbeit mit dem politischen Organ und den Bereichs- und Betriebseinheitsleitern den 3-Jahresplan für die Korruptionsprävention zu erstellen. Mit Ankündigung des Präsidenten des ANAC vom 16. März 2018 wird nochmals auf die terminliche Einhaltung der Erstellung des 3-Jahresplanes für die Korruptionsprävention, inklusiv der Sektion Transparenz, hingewiesen. Zudem definiert der Verwaltungsrat strategischen Ziele im Hinblick auf die Korruptionsprävention und der Transparenz, welche im Antikorruptionsplan zu verankern sind.



**Operatives Ziel 1:**

	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) - DL 80/2021 für das Triennium 2024-2026	Verantwortliche für Antikorruption - Transparenz - Privacy	alle	31.01.2024
Einflussfaktoren:	In Anwendung des M.D. vom 30.06.2022, Art.6 (Vereinfachte Modalitäten für öffentliche Verwaltungen mit weniger als 50 Bedienstete) und des Art.4, Abs.2, des R.G. N.7 vom 20.12.2021 (Für die öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste gelten die Vereinfachungen laut Art.6, Abs.6 und 8, die für die Verwaltungen mit weniger als 50 Bediensteten – omissis – vorgesehen sind.) wird diese Verwaltung den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan in vereinfachter Form laut der Mustervorlage des Ministeriums verfassen.		

**Operatives Ziel 2:**

	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Ausrichtungsakt des Verwaltungsrates 2024: 1) Überarbeitung des Dreijahresplans zur Korruptionsvorbeugung und der Transparenz 2024-2026 und Integration in den PIAO 2024-2026 2) Implementierung des Verfahrens „Whistleblowing“ 3) Anpassung der Sektion „Transparente Verwaltung“ – Untersektion „Ausschreibungen und Verträge“ -	Verantwortliche für Antikorruption - Transparenz - Privacy	alle	Ad 1) 31.01.2024  Ad 2) 31.01.2024  Ad 3) 30.04.2024
Einflussfaktoren:			

## Strategieziel 03

### Personalentwicklung

Im umkämpften Arbeitsmarkt für Fachkräfte arbeiten Unternehmen immer gezielter und besser daran, ihre Mitarbeiter zu motivieren, zu fördern und langfristig zu binden – eine funktionierende Personalentwicklung bietet dafür die notwendige Basis.

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.

#### **Oberziel ID.03.01: Steigerung der Attraktivität des Martinsheims als Arbeitgeber, der Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit und –bindung**

Die Mitarbeiter/innen des Martinsheims stellen die wichtigste Ressource dar. Auf die Anwerbung, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter/innen ist das größte Augenmerk und die größte Anstrengung zu verwenden, um angesichts des vorhandenen Fachkräftemangels, gerade in der Pflege, adäquat und zeitgerecht reagieren zu können. Zudem sind Mitarbeiter ein Multiplikator für das gute Image nach außen. Siehe dazu auch das Oberziel ID.03.02. Weiter- und Fortbildung. Das Martinsheim steht ebenso wie alle anderen Seniorenwohnheime hart im Wettbewerb um Fachkräfte im Pflegebereich. Gerade die nahe liegende Schweiz saugt mit ihrem hohen Lohngefüge zahlreiche Fachkräfte ab und erschwert dadurch eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung. Der Wandel zum Arbeitnehmermarkt erfordert neue Methoden wie Employer Branding und Personalmarketing. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie Unternehmen sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt präsentieren können, um Fachkräfte anzuziehen. Dabei stehen eine Reihe von Mitteln zu Verfügung wie Stellenanzeigen in Jobportalen, Karriereportal auf der eigenen Webseite, Social-Recruiting über Facebook, Instagram, Recruiting-Video, Messen, usw.

#### Status quo:

Präsenz auf Social-Media-Kanälen: Es wurde ein Konzept ausgearbeitet mit dem Ziel, potentielle neue Mitarbeiter\*innen, die einen Pflegeberuf erlernt haben (20-50 Jahre), potentielle neue Mitarbeiter\*innen, die berufsbegleitend einen Pflegeberuf erlernen möchten (30-50 Jahre) und Bevölkerung (30-50 Jahre) auf das Martinsheim aufmerksam zu machen. Das Ziel ist es weiters, das positive Image des Martinsheim in der Bevölkerung zu fördern, das Leben im Martinsheim öffentlich sichtbar zu machen und möglichst viele Menschen zu erreichen in der Absicht, neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Dieses Konzept befindet sich in der Anlaufphase und sollte nach einer 1. Evaluierung inhaltlich ausgedehnt werden.

Employer Branding / Personalmarketing: Für die Erarbeitung eines Slogans wurde ein hausinterner Wettbewerb unter den Mitarbeitern\*innen ausgelobt. Die Vorschläge wurden von einer Jury bewertet und dem Verwaltungsrat zur Freigabe vorgelegt. Die grafische Ausarbeitung des Slogans samt Handbuch über die Verwendung des Logos steht noch aus.





<b>Operatives Ziel 1:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Erarbeitung eines Maßnahmenpakets zur Steigerung der AG-Attraktivität im Recruiting-Prozess: Employer Branding und Personalmarketing	Direktorin	Verwaltungsrat - Direktionsausschuss - - QB - MA	31.12.2024

Einflussfaktoren/Bemerkungen:	<p>Das Martinsheim muss an der eigenen „Marke“ arbeiten, um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt zu positionieren und dadurch Aufmerksamkeit erzeugt und Interesse weckt. Es sollte eine überzeugende und attraktive Arbeitgebermarke (Slogan) entwickelt werden, die die eigene Unternehmenskultur widerspiegelt. Ein Unternehmen wird in der Regel so wahrgenommen, wie es sich z.B. auf der eigenen Webseite präsentiert. Zudem sind im Rahmen des Personalmarketings konkrete Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität auf dem Markt über PR und Social Media zu entwickeln., z.B. ein professionell angefertigte Recruiting-Video. Der Gütesiegel (familieundberuf) kann hierbei sehr hilfreich sein. Die 1. Auditierung wurde erfolgreich abgeschlossen, sodass das Martinsheim seit Juni 2023 befugt ist, das Siegel „familieundberuf“ zu verwenden.</p> <p>Personalmarketing bedeutet die Vermarktung des eigenen Unternehmens im Personalbereich. Personalmarketing hat die Aufgabe, die Arbeitgebermarke (Employer Branding) nach außen und innen zu kommunizieren mit dem Ziel, die Arbeitgeberattraktivität, ebenso wie es auch die vorhin genannte Arbeitgebermarke tut, zu erhöhen. Während sich das externe Personalmarketing an potenzielle Bewerber richtet, verfolgt das interne Personalmarketing das Ziel, die bestehenden Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.</p> <p>Mitarbeitergewinnung über Soziale Medien: Diese haben die Ansprechmöglichkeiten erheblich erweitert und gleichzeitig Raum für Individualisierung mit höherer Zielgruppengenauigkeit geschaffen.</p> <p>Ebenso sollte bei Stellenanzeigen auf die eigene Imagewerbung geachtet werden. Bereits in der Stellenausschreibung sind die eigenen Stärken und Vorteile anzuführen. Richtige Worte und Bilden entscheiden, wie gut das eigene Image vermarktet wird. Es ist anzudenken, für die Stellenanzeigen einen Grafiker zu beauftragen.</p>		
-------------------------------	--	--	--

<b>Operatives Ziel 2:</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Erarbeitung eines Maßnahmenpakets zur Steigerung der Mitarbeiter-Zufriedenheit und -bindung	Direktorin	Verwaltungsrat – Direktionsausschuss – QB - MA	31.12.2024

Einflussfaktoren/Bemerkungen:	<p>Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit stehen in einer engen Wechselwirkung. Zufriedene Mitarbeiter bleiben länger im Unternehmen. Mit guten Bindungsmaßnahmen wird die Fluktuationsrate geringgehalten, die Arbeitgebermarke verbessert, die Weiterempfehlung durch eigene Mitarbeiter erhöht, das Betriebsklima verbessert, um nur einige Vorteile zu nennen.</p>		
-------------------------------	---	--	--



	<p>Maßnahmen zur MA-Zufriedenheit/-bindung: Bereitstellung von Getränken, Kaffee und Obst, Mensa (bspw. das Kopenhager Modell), flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsmodelle, angenehme Arbeitsatmosphäre, Bereitstellung PKW-Stellplatz in der Tiefgarage, Bereitstellung von gesicherten Abstellmöglichkeiten für E-Bikes mit Ladestation in der Tiefgarage, Notfall-Kinderbetreuung, Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildung (Seminare, Coaching, Zusatzqualifikationen), Zielvereinbarungen mit regelmäßigem Feedback, Gesundheitskurse, Kinästhetik, betriebliches Gesundheitsmanagement, Vermeidung von Überstunden, klare Kommunikation von Zielen und Werten, Work-Life-Balance, Bereitstellung und Einrichtung eines Ruheraums für die Belegschaft, usw.</p>
--	---

<b>Operatives Ziel 3:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
<p>Audit „familieundberuf“: Umsetzung der Zielvereinbarung unter Ausschluss der bauseitigen Maßnahmen – für letztere siehe die folgenden OP 4 und 5</p>		Direktorin	Direktion	Laut Zeitplan der Zielvereinbarung
Einflussfaktoren:	<p>Das Basis-Audit wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Maßnahmen der Zielvereinbarung werden in Beachtung des Zeitplans umgesetzt. Das Re-Audit „Evaluierung“ erfolgt in 3 Jahren.</p>			

<b>Operatives Ziel 4:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
<p>Bereitstellung und Einrichtung eines Ruheraums für die Mitarbeiter*innen</p>		Direktorin	Direktion	30.06.2024
Einflussfaktoren:	<p>Der Raum wurde bereits ausfindig gemacht (UG – ehemaliger Essensraum für Mitarbeiter*innen). Die räumliche Ausgestaltung und die Einrichtung werden gemeinsam mit den Mitarbeitern*innen entwickelt und dann umgesetzt.</p>			

<b>Operatives Ziel 5:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
<p>Bereitstellung eines gesicherten Abstellplatzes für E-Bikes mit Ladestation in der Tiefgarage</p>		Direktorin / HWL	Direktion	30.06.2024
Einflussfaktoren:	<p>Es ist die Genehmigung/Zustimmung der Gemeinde Mals einzuholen.</p>			

<b>Operatives Ziel 6:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Potenzierung der Ausbildung von Fachkräften im Hause – Duale Ausbildung		Direktorin / PDL	Pflege	laufend
Einflussfaktoren:	In Verbindung mit Ziel 1 und 2. Zielvorgabe: pro Jahr 2 Mitarbeiter in Ausbildung.			

<b>Operatives Ziel 7:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Erarbeitung eines Konzepts für die Anwerbung von Freiwilligen im Haus		Verantwortlicher Freiwillige	Freizeit und Pflegebereiche	30.12.2024
Einflussfaktoren:	Das Konzept liegt in Grundzügen auf, wurde aber COVID-19-bedingt nicht mehr weiter betrieben. Das ehrenamtliche Engagement im Hause, das infolge der Covid-19-Pandemie eingestellt wurde, wurde 2023 reaktiviert. Es wurden wieder einige Dienste, die von den Freiwilligen vor Corona abgedeckt wurden, wie der Bardienst, die Begleitung auf den Stockwerken, sonstige Tätigkeiten, aktiviert. Die Aktivierung erfolgte in enger Abstimmung mit der ärztlichen Bezugsperson und den einschlägig geltenden Covid-Vorsichtsmaßnahmen.			

### **Oberziel ID.03.02: Weiter- und Fortbildung**

Der heutige Arbeitsmarkt ist geprägt von laufenden Veränderungen und einem stetigen Wandel. Gerade die demographische, technologische und ökonomische Entwicklung wird die Aus- und Weiterbildung künftig in Betrieben vor großen Herausforderungen stellen. Wer als Unternehmen die Zeichen der Zeit erkennt und in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert, profitiert in Zukunft von zahlreichen Vorteilen.

In der Regel sehen Mitarbeiter Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem heutigen Arbeitsmarkt, der durch Fachkräftemangel besonders bei den Pflegekräften 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. Untersuchungen gehen davon aus, dass die Arbeitnehmerbindung durch Weiter-/Fortbildung um bis zu 70 Prozent erhöht werden kann. Das Unternehmen muss insgesamt deutlich weniger in die Akquisition neuen Personals investieren und wird für potentielle Arbeitnehmer attraktiver. Und je besser das Image und die Reputation des Arbeitgebers durch ein umfangreiches Weiterbildungsangebot sind, desto leichter gelingt der Rekrutierungsprozess.

Siehe dazu auch das Oberziel ID.03.01. Steigerung der Attraktivität des Martinsheims als Arbeitgeber, der Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit und –bindung.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Ausarbeitung des jährlichen Weiterbildungsplans und Abwicklung der gesamten Weiter-/Fortbildung wie Einkauf der Leistungen, Organisation und Abwicklung		Direktorin	Direktionsausschuss - MA	laufend
Einflussfaktoren:	Schwerpunkte sind Fortsetzung der Führungskräfte-Entwicklung; Organisation der gesetzlichen vorgeschriebenen Fortbildungen im Bereich Arbeitssicherheit, Datenschutz, Antikorruption, Erste-Hilfe, Brandschutz; Organisation von internen Schulungen in der Fußpflege, Aromapflege, Kinästhetik, Supervision, psychische Gesundheit, ecc.			

**Oberziel ID.03.03: Personalgewinnung und Durchführung von ausstehenden Personalwettbewerben**

Durch die Inbetriebnahme des Zubaus mit 17 zusätzlichen Betten, die zum 1.11.2022 ausgelaufene Impfpflicht, die Abwanderung von Pflegefachkräften in die nahe gelegene Schweiz und die Prognose zum Personal in den Seniorenwohnheimen 2030 wird zusätzliches Personal benötigt. Der zusätzliche Bedarf variiert je nach angewandtem Schlüssel (8,0 oder 8,9 Betten/100EW 75+) zwischen 13,36 % oder 26,11 %.

Dies würde für das Martinsheim folgenden Personalbedarf ergeben:

VZÄ (Vollzeitäquivalente) zum 31.12.2022: 78,55

VZÄ (Vollzeitäquivalente) zum Jahr 2030: 89,04 respektive 99,06

Diese Werte decken sich in etwa mit dem im Landessozialplan 2030 angenommenen Bezugswert von 1,08 VZÄ/Bett mit Bezug auf Eckdaten des Jahres 2018.

In diese Berechnung sind zudem weitere Faktoren wie ein erhöhter Pflegebedarf der neu aufzunehmenden Heimbewohner auf der Basis der Kriterien lt.

B.L.R.1419/2018 oder die Erhöhung der pflegeintensiven Übergangsbetten von derzeit 2 auf 5 Betten nicht eingerechnet. Somit dürfte der effektive Personalbedarf wesentlich höher als der oben prognostizierte sein.

Zudem geben diese Referenzwerte keinen Hinweis auf den effektiven Bedarf an Pflegekräften, die ja bekanntlich am schwersten vom Fachkräftemangel betroffen sind. Von den insgesamt im Martinsheim beschäftigten 78,55 VZÄ zum Stichtag 31.12.2022 entfallen 48,40 (gleich 61,62 %) auf das Pflege- und REHA-Personal, während der Rest auf Allgemeine Dienste/Verwaltung/Direktion entfällt.

Maßnahmen wie die Verbesserung und Flexibilisierung des Ausbildungsangebotes (Grundausbildung in den sozialen Berufen, Erweiterung des Angebots an Lehrgängen wie die duale Ausbildung als berufsbegleitende Spezialisierung), die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die wirtschaftliche Behandlung über die Kollektivverträge und letztendlich die Lancierung von Informations- und Imagekampagnen, um die sozialen Berufe als interessantes Beschäftigungsfeld bekannt zu machen, sind nicht nur in den Landessozialplan 2030 zu definieren, sondern konkret auch zeitnah umzusetzen.



<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Personalgewinnung: Erarbeitung von modernen Anwerbungsmethoden, die gezielt den jungen Menschen ansprechen		Direktorin	Direktorin - Verwaltung	laufend
Einflussfaktoren:	Das Marketing spielt eine immer größere Rolle in der modernen Personalrekrutierung. Employer Branding, Personalmarketing und Active Sourcing (aktive Suche) sind dabei durchwegs gängige Methoden für die Mitarbeiteranwerbung. Anwendung moderner Instrumente (externe Stellenanzeigen in Jobportalen, Social-Recruiting über Facebook, Twitter, Instagram, usw, Recruiting-Video, um nur einige zu nennen. Siehe dazu auch die einleitenden Bemerkungen (Status quo) zum Oberziel 03.01.			

<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Ausschreibung – Durchführung - Anstellung		Direktorin	Direktorin - Verwaltung	laufend
Einflussfaktoren:	Verfügbarkeit von Bewerbern*innen auf dem Arbeitsmarkt.			

## Strategieziel 04

### Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

Bestehende Kooperationen und Netzwerke laufend überprüfen und neue Formen der Zusammenarbeit aufbauen sind Gebot der Stunde. Gerade um die immer komplexer werdenden Aufgabenstellungen meistern zu können. Die Führung eines Seniorenwohnheimes erfordert eine Vielzahl von Partnern, teilweise in Kooperation, also in der Regel mit zwei Partnern, oder im Netzwerk, also mit einer Vielzahl an Partnern.

Öffentlichkeitsarbeit ist ein Teil der Unternehmenskommunikation und somit der Unternehmenskultur. Sie ist für ein positives Außenimage des Martinsheims unerlässlich.

#### Oberziel ID.04.01: Altern im Dreiländereck

Auszug aus dem Konzept „Altern im Dreiländereck“: Das Martinsheim Mals versteht sich als ein im Territorium eingebetteter tragender Teil des vernetzten Sozialwesens mit der Zielsetzung zukunftsorientiert und vorausschauend die Langzeitversorgung alter, pflegebedürftiger Menschen zu sichern. Ein besonderes Merkmal dieser stationären Pflege bildet das professionelle Zusammenspiel zwischen Pflege und Betreuung, Rehabilitation, Animation, Hospiz und religiösen



Angeboten.“ Ziel dieses Projekts ist es primär, ein Beratungsangebot für pflegende Angehörige und Senioren zu implementieren (nicht als Konkurrenz zur Anlaufstelle für Pflege- und Betreuungsangebote, sondern als flankierende Maßnahme dazu).

**Operatives Ziel 1:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Einsetzung der Berater-Gruppe (Kerngruppe), Überprüfung und ggfls. Neubewertung der Zuständigkeiten in Hinblick auf die Kompetenzen der offiziellen Anlaufstelle für Pflege- und Betreuungsangebote, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden	Präsident	Verwaltungsrat - Direktorin - Projektmanager - Pflegedienstleitung	wird bis auf Widerruf ausgesetzt
Einflussfaktoren:	Voraussetzung ist die vollständige Aktivierung der Anlaufstelle für Pflege und Betreuung lt. Oberziel ID.04.02, um Doppelgleisigkeiten auszuschließen.		

**Operatives Ziel 2:**

	<i>Verantwortlich</i>	<i>Bereich/Organisation</i>	<i>Termine</i>
Organisatin und Abhaltung des INFO-Marktes 2020	Präsident	alle	wird vorerst ausgesetzt
Einflussfaktoren:	Es ist mit den Projektpartnern abzuklären, ob der INFO-Markt überhaupt reaktiviert werden soll.		

**Oberziel ID.04.02: Anlaufstelle für Pflege- und Betreuungsangebote**

Werden Angehörige zum Pflegefall, tritt dies oft unerwartet ein. Vieles ist zu erledigen und die wenigsten Familien wissen an wen sie sich mit ihren Fragen wenden können. Seit Jänner 2016 gibt es für betroffene, pflegebedürftige Menschen, deren Familien und Bezugspersonen neue Anlaufstellen für Pflege und Betreuung, welche in jedem Einzugsgebiet eines Sozial- und Gesundheitssprengels errichtet worden sind. Dort erhalten sie von Fachkräften des Sozialsprengels, des Gesundheitssprengels und der Seniorenwohnheime Informationen über die Angebote in der Betreuung und Pflege, Beratung für die Organisation ihrer Pflegesituation und Hilfe bei der Abwicklung von Ansuchen und Anträgen. Dieser Beratungsdienst wird nach den Bestimmungen des B.L.R. N. 704 vom 17.07.2018 organisiert. Die Anlaufstellen sind von allen beteiligten Diensten mit paritätisch zur Verfügung gestellten Personal- oder Finanzmitteln so zu errichten, zu organisieren und zu führen, dass die Leistungen mit größtmöglicher Effizienz, Effektivität und Nutzerunterstützung gewährleistet werden.



<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Potenzierung des Dienstes in Zusammenarbeit mit den restlichen Netzwerkpartnern, Ernennung des Verantwortlichen des Martinsheims		PDL	Direktion - Betriebsleitung TPH - PDL	laufender Prozess
Einflussfaktoren:	Das Funktionieren der Anlaufstellen ist maßgeblich vom Zusammenspiel aller Netzwerkpartner abhängig. Derzeit liegen die Vorstellungen über die Art und Weise der Organisation dieser Einrichtung zwischen Sozialdienste/Bezirksgemeinschaft Vinschgau und den Vinschgauer Seniorenwohnheimen weit auseinander [Case Manager (Vorstellung Sozialdienste/Bezirksgemeinschaft) versus interdisziplinäres Team (Vorstellung Vinschgauer Seniorenwohnheime)]. Ressourcenschonender Einsatz versus Eigenständigkeit/Autonomie der Seniorenwohnheime. Der zwischen Bezirksgemeinschaft Vinschgau und den Vinschger Seniorenwohnheimen begonnene Austausch muss fortgesetzt werden.			

**Oberziel ID.04.03 Zusammenarbeit mit den Gemeinden des Einzugsgebiets**

Das primäre Einzugsgebiet des Martinsheims umfasst die Gemeinde Mals, das sekundäre Einzugsgebiet jenes der Gemeinden Graun i. V., Glurns und Taufers i.M. Um das Zugehörigkeitsgefühl für das sog. Bezirksseniorenwohnheim seitens der Gemeinden zu stärken, ist eine Zusammenarbeit zwischen Martinsheim und Gemeinden unabdingbar.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Berichterstattung über die Tätigkeit des Martinsheims, vorzugweise Vorstellung des Sozialberichts einmal im Jahr; Aufrechterhaltung des regelmäßigen Kontakts zu den Bürgermeistern/Sozialreferenten des Einzugsgebiets		Präsident - Direktorin	Verwaltung	in Abstimmung mit den einzelnen Gemeinden
Einflussfaktoren:	Jährliche Berichterstattung alternierend in zwei der vier Gemeinden; jährliches Treffen mit den Sozialreferenten der vier Gemeinden zum Gedankenaustausch.			



**Oberziel ID.04.04: Öffentlichkeitsarbeit**

Öffentlichkeitsarbeit wirkt sich positiv auf die Bekanntheit eines Unternehmens aus. Laut Definition weckt eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit auf Seiten der Zielgruppe Vertrauen und führt zu einem positiven Image. Zum Erreichen von Unternehmenszielen ist Öffentlichkeitsarbeit definitiv sinnvoll, auch im Lichte der Vermittlung einer positiven Arbeitgebermarke für eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung.

<b>Operatives Ziel 1:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Aufbereitung und Verbreitung relevanter Informationen über die Medien (Neueinstellung von MA, Sponsoring, Geschäftsberichte, neue Dienstleistungen, Feiern und Veranstaltungen, usw.)		Präsident	Verwaltung	laufend
Einflussfaktoren:	Der Pressespiegel als Sammlung aller relevanten Medienberichte ist jährlich zu erstellen.			

<b>Operatives Ziel 2:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Organisation einer jährlichen Pressekonferenz mit Vorstellung des Sozialberichts		Präsident - Direktorin	Verwaltung	31.10.2023
Einflussfaktoren:	Es sind die Vertreter der lokalen Printmedien zum Pressegespräch einzuladen. Dieses Format wurde 2022 erstmalig praktiziert und soll fortgesetzt werden.			

<b>Operatives Ziel 3:</b>		<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Herausgabe des Heimblatts, viermal im Jahr		Präsident - Redaktionsteam	Verwaltung	vierteljährlich
Einflussfaktoren:	COVID-bedingt erschien das Martinsblatt 2020 nur zweimal und 2021 und 2022 nur dreimal. Ab 2023 erscheint das Martinsblatt wieder viermal im Jahr. Die Raiffeisenkassen Obervinschgau und Prad-Taufers beteiligen sich finanziell am Druck des Heimblatts.			



**Oberziel ID.04.05: Martinimarkt**

Die Veranstaltung des zweijährlichen Martinimarktes ist im Martinsheim Tradition. Diese Veranstaltung unterstützt die Öffnung des Heimes nach Außen und fördert die Integration der Einrichtung in das örtliche Geschehen und lädt die Bevölkerung ein, unser Heim zu besuchen und kennenzulernen.

**Operatives Ziel 1:**

	<b>Verantwortlich</b>	<b>Bereich/Organisation</b>	<b>Termine</b>
Organisation des 2-jährlichen Martinimarkt	OK-Team	alle	15.11.2024
Einflussfaktoren:	COVID-bedingt wurde der Martinmarkt 2020 - 2023 nicht organisiert. Es ist geplant, diesen 2024 wieder abzuhalten.		

**Die künftige Rolle der Seniorenwohnheime – vom Seniorenwohnheim zum Pflegeheim?**

Auszug Landessozialplan 2030, Seite 87, Pkt.4.5.4

*„omissis. Die einzelnen Strukturen weisen einen unterschiedlich historischen Hintergrund auf. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben sie sich von der ursprünglichen Zielsetzung einer kombinierten Wohn- und Pflegestruktur für die älteren Menschen einer oder mehrerer Gemeinden ein Stück weit entfernt. Aktuell sind sie mehr auf die pflegerische Betreuung spezialisiert, teilweise auch mit entsprechenden Sonderabteilungen für Menschen mit erhöhtem Betreuungsbedarf. Die Seniorenwohnheime sind in Anbetracht der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Personen sowie aufgrund ihrer umfassenden soziosanitären Betreuungsleistungen weiterhin ein zentraler Baustein der Sozialpolitik. omissis.“*

Weiter:

Landessozialplan 2030 - Seite 93, Pkt.4.6.4 Weiterentwicklung des Angebots der stationären Dienste

*„Ziel: Die stationären Betreuungsangebote werden bedarfsorientiert ausgebaut und hinsichtlich ihrer Leistungsschwerpunkte ausdifferenziert.*

*Maßnahmen:*

Ausbau und Funktion der stationären Dienste

*Der Bestand an Seniorenwohnheimen wird unter Berücksichtigung der aktuell auf der Ebene der Bezirksgemeinschaften und der Sprengel verfügbaren Betreuungsangebote mit Schwerpunkt auf dem Pflegebedarf ausgebaut und unter dem Aspekt der Qualitätsstandards weiterentwickelt.*

Kompetenzzentrum für die Schwerpunktpflege

Für die Unterbringung von Menschen, die dauerhaft eine aufwändige pflegerische und medizinische Betreuung infolge von Demenzerkrankungen, psychischen Erkrankungen oder ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten erfordern, werden folgende Kompetenzzentren errichtet:

- Kompetenzzentren für Demenz: Errichtung von 4 Einrichtungen, eines je Gesundheitsbezirk
- Kompetenzzentrum für Intensivbetreuung: Errichtung von 4 Einrichtungen in Anbindung an ein Krankenhaus; eines je Gesundheitsbezirk

Gewährleistung der territorialen Versorgung:

In peripheren Gebieten werden kleinere stationäre Einrichtungen gefördert.

In Betracht gezogen wird die Umstrukturierung von mittleren/größeren Seniorenwohnheimen zu Pflegeheimen (Pflegestufe 3 und 4).“

Diese Aussagen bestätigen die schon seit Inkrafttreten des B.L.R. N.1419/2018 angesprochene Entwicklung der Seniorenwohnheimen in reine Pflegeeinrichtungen mit all den damit verbundenen Auswirkungen auf das soziale Gefüge der Heime. Rein wirtschaftlich betrachtet, rechnet sich ein Heimplatz erst mit zunehmendem Pflegeaufwand mit der Folge, dass die vorgelagerten niederschwelligen, ambulanten, teilstationären Dienste, sowie „betreutes und begleitetes Wohnen“ all die anderen Fälle auffangen müssen.

Der Landessozialplan 2030 zementiert die sich seit Inkrafttreten der Aufnahmekriterien lt. B.L.R. N.1419/2018 abzeichnende Entwicklung der Seniorenwohnheimen hin zu reinen Pflegeeinrichtungen. Diese Entwicklung, beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie, ist nach nur 5 Jahren sehr deutlich erkennbar. Sie hat gravierende Folgen für die Seniorenwohnheimen, heute noch als kombinierte Form von Wohn- und Pflegeheim, nicht nur aus der Sicht des sozialen Gefüges und des Heimlebens innerhalb der jeweiligen Einrichtungen, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht mit der einhergehenden Gefahr eines wirtschaftlichen Ungleichgewichts, falls die Landesverwaltung die finanziellen Zuwendungen nicht entsprechend aufstockt. Der wachsende Pflegeaufwand, der erforderlich ist, um Heimgäste mit Pflegestufe 3 und 4 zu betreuen, nimmt stetig zu. Zudem ist eine Anpassung der Personalparameter dringend angeraten, da diese derzeit den Pflegegrad nicht berücksichtigen. Ein Blick auf die Daten des Sozialberichts des Martinsheim für das Jahr 2022 lässt klar erkennen, dass es immer mehr Pflegekräfte braucht, um im Endeffekt weniger Heimgäste betreuen zu können. Durch den Fachkräftemangel in der Pflege können Betten nicht mehr nachbesetzt werden. Leerstand ist die Folge. Die Kosten pro Bett steigen.

*Mehr Pflegekräfte → Weniger Heimgäste = Höhere Personalkosten → Geringere Erlöse*

Die Politik, die Träger und nicht zuletzt die Gesellschaft müssen sich fragen: Ist diese künftig angedachte Rolle der Seniorenheime tatsächlich so gewollt?

## Die Covid-19-Situation

COVID-19-NOTSTAND: Der Covid-19-Notstand, zuletzt mit Gesetzesdekret vom 24.12.2021, N.221 verlängert, endete mit 31. März 2022. Zudem betrachtet die WHO mit Erklärung vom 05.05.2023 Covid-19 nicht mehr als globale Gesundheitsnotlage.

MASKENPFLICHT IN SENIORENWOHNHEIMEN: Die Verordnung des Gesundheitsministers vom 28.04.2023 sieht das Tragen eines Mundschutzes (chirurgische oder FFP2-Maske) für die Beschäftigten, Nutzer und Besucher, u.a. auch in den Seniorenwohnheimen bis zum 31.12.2023 vor. Der Landeshauptmann hat mit eigener Verordnung N.5 vom 02.05.2023 die Vorgaben des Gesundheitsministers übernommen, jedoch beschränkt in den Bereichen und in den Situationen, die vom ärztlichen Leiter der Einrichtung als Risikobereiche eingestuft werden. Diese Verordnung gilt ebenfalls bis zum 31.12.2023. Mit Verweis auf diese zwei Verordnungen hat der ärztliche Leiter am 17.05.2023 die Vorgehensweise erlassen, indem er das Tragen eines Atemwegschutzes in spezifischen Fällen, allgemein geltende Vorschriften und eine Vorbehaltsregelung festgelegt hat.

REGELUNG DES ZUGANGS ZU SENIORENWOHNHEIMEN: Es gelten die Rundschreiben des Gesundheitsministers vom 11.08.2023 und 08.09.2023 sowie die hausinternen Vorschriften der Covid-19-Leitstelle vom 15.09.2023.

Zurückblickend auf die Covid-19-Pandemie muss festgestellt werden, dass sie durchwegs die Schwachstellen in der Pflege und Betreuung von Senioren offengelegt hat. Die Impfpflicht und die daraus resultierenden Auswirkungen (Kündigungen, Suspendierungen) haben den sich bereits vorher abzeichnenden Pflegenotstand, hervorgerufen durch einen Mangel an Pflegefachkräften, beschleunigt und somit verschärft. Auch die zunehmend belastende Arbeit der Pflegekräfte hat dazu beigetragen, dass Mitarbeiter den Dienst quittieren und sich anderweitig orientieren. Deshalb wird es zunehmend schwieriger, die Betten außerhalb des normalen *Turnover* zu belegen. Der einzuhaltende Personalschlüssel gemäß B.L.R. N.1319/2018 konditioniert maßgeblich die Möglichkeiten zur Nachbelegung der verfügbaren Betten, um die qualitativ hochstehende Pflege und Betreuung der Heimgäste zu garantieren.

## Das Nachhaltigkeitskonzept des Martinsheim – vorerst nur eine Idee

Klimawandel findet statt. Er ist zwar ein globales Phänomen, das jedoch nur durch lokale Maßnahmen bekämpft werden kann. Wir müssen also bei uns selbst anfangen. Es geht also darum, mit unserer Erde verantwortungsvoll umzugehen und für die kommenden Generationen zu bewahren. Dabei ist auf einen gelingenden Ausgleich zwischen Ökologie, Ökonomie und Soziales zu achten. Folglich muss sich unser Handeln danach ausrichten, die richtige Balance zwischen Umwelt, Wirtschaft und gesellschaftlichem Miteinander zu finden. Unser Ziel muss sein, den ökologischen Fußabdruck des Martinsheim zu verringern. Da gibt es nicht um den einen großen Schritt. Sondern es sind die vielen kleinen Dinge, die Stück für Stück zu mehr Klimaschutz beitragen. Ein Beispiel: die

Umstellung auf LED-Lampen, regional eingekaufte Bio-Lebensmittel, größere Behältnisse/Konfektionen beim Wareneinkauf (wo sinnvoll), um Verpackungsmüll zu reduzieren, nachhaltige Reinigungsmittel, Reduzierung des Fleischkonsums durch das Einführen eines „vegetarischen“ Tages in der Woche, die Photovoltaikanlage auf dem Dach, ein effizientes Energiemanagement, usw.

Ebenso sollte beim geplanten Ankauf eines neuen Dienstfahrzeugs angedacht werden, ein E-Auto zu kaufen und eine Ladestation für E-Autos in der Tiefgarage zu installieren. Das E-Auto könnte untertags über die Photovoltaikanlage aufgeladen werden.

Unser Anspruch sollte sein, unser Leitbild um den Nachhaltigkeitsaspekt zu erweitern und eine Klimabilanz zu erstellen. Anschließend sind die Ziele für eine Verringerung des ökologischen Fußabdrucks zu bestimmen und für deren Umsetzung zu sorgen.

## Die Schlussbemerkungen

Dieser Strategieplan, das Leitungs- und Führungsinstrument ist, bildet die Grundlage für das Verwaltungshandeln in den nächsten drei Jahren. Er wird jährlich aktualisiert und halbjährlich vom Verwaltungsrat überprüft.

Das Dokument bildet die Grundlage für den Abschluss der Zielvereinbarungen 2024 und hat – wie eingangs schon erwähnt – nur technischen Charakter, vorbehaltlich einer Anpassung durch den neuen Verwaltungsrat.

**„LETZTLICH HILFT UNS DIE STRATEGISCHE VORAUSSCHAU, DURCH HANDELN IN DER GEGENWART JENE ZUKUNFT ZU GESTALTEN, DIE WIR UNS WÜNSCHEN“**  
sagte Heiko von der Gracht in der Tageszeitung „Dolomiten“ vom 24.10.2020.

Mals, im Dezember 2023

DER PRÄSIDENT

Konrad Raffener  
(digital signiert)

DIE DIREKTORIN

Dr. Roswitha Rinner  
(digital signiert)