



Sozialbericht 2023

Sozialpolitische Entwicklung und zukünftige Zielsetzungen

Analysen 2014 - 2023



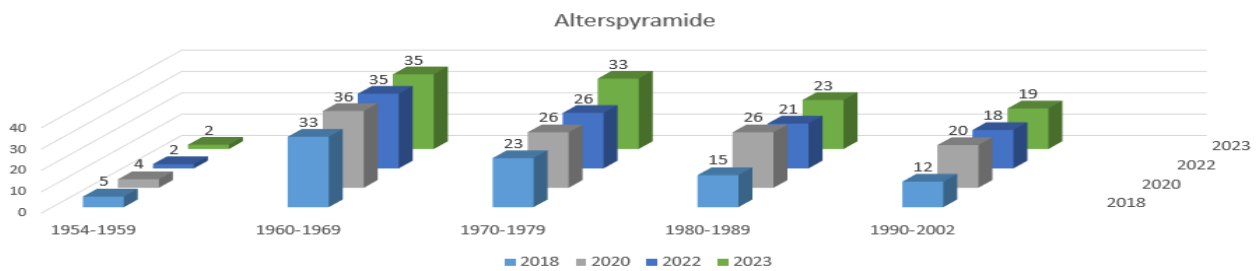
ÖBPB „Martinsheim“ Mals
Seniorenwohnheim
Bahnhofstraße 10, 39024 Mals
www.Martinsheim.it
info@Martinsheim.it
0473/843200
facebook.com/Martinsheimmals



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
1. „MARTINSHEIM“ MALS	5
1.1. ÖBPB - öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste	5
1.2. Die Geschichte	6
1.3. Das Leitbild.....	8
1.4. Die Struktur.....	10
1.5. Eingebundenes Netzwerk	15
1.6. Die rechtlichen Grundlagen.....	16
1.7. Der Verwaltungsrat.....	17
1.8. Die Direktion	17
1.9. Das Organigramm	18
2. SOZIALBERICHT ÖBPB „MARTINSHEIM“	18
3. EINZUGSGEBIET - BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL	19
4. WOHNFORMEN UND SERVICELEISTUNGEN	23
4.1 Stationäre Dienste	23
<i>Seniorenwohnheim „Martinsheim“</i>	23
<i>Begleitetes und betreutes Wohnen</i>	27
4.2. Teilstationäre Dienste.....	30
<i>Tagespflegeheim</i>	30
4.3. Servicedienste	31
<i>Essen auf Rädern</i>	31
<i>Seniorenmensa</i>	32
<i>Verleih</i>	32
<i>Bardienst</i>	33
5. PERSONALDATEN	34
5.1. Geschlechterverteilung.....	35
5.2. Vollzeit-Teilzeit	35
5.3. Herkunft der Mitarbeiter	36
5.4. Fluktuationsdaten	38
5.5. Personalentwicklung	41
5.6. Alterspyramide der Mitarbeiter	44
5.7. Berufsbilder	47
5.8. Form der Arbeitsverträge	47
6. ZIVIL- UND SOZIALDIENST - PRAKTIKANTENBEGLEITUNG	49
6.1. Zivildienst	49
6.2. Sozialdienstleistende.....	49
6.3. Praktikanten.....	49
7. FREIWILLIGE HELFER	50
7.1 Auszug aus dem Leitfaden „Freiwilligenarbeit im „Martinsheim“ Mals“	50
7.2 Verankerung der Freiwilligen-Arbeit in der Betriebsorganisation	51
8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN	52
8.1 Entwicklung der Tagessätze	53
8.2 Entwicklung der Kosten.....	53
8.3 Energieeffizienz:.....	55
9. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN	56
10. Legende zu den Abkürzungen	57

EINLEITUNG



WISSEN statt GLAUBEN

Denn nur wer kontinuierlich über die Zahlen Bescheid weiß, kann die richtigen Entscheidungen treffen. Und agieren, statt reagieren.

(Zitat: SWZ Nr. 15/2020, Seite 14; Autor: Dieter Schnitzer)

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

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

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

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

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

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

Dies bedeutet für das Einzugsgebiet Mals, Graun im Vinschgau, Glurns und Taufers im Münstertal mit insgesamt 857 EW >75J zum 31.12.2023 (867 EW >75J zum 31.12.2018 / 857 EW >75J zum 31.12.2019 / 830 EW >75J zum 31.12.2020 / 836 EW >75J zum 31.12.2021 / 839 EW >75J zum 31.12.2022)) einen Bedarf von 75 Betten. Das „Martinsheim“ verfügt zum 31.12.2023 - nach Inbetriebnahme des Bettenzubaus - über 100 Betten, davon 66 Einbettzimmer und 17 Zweibettzimmer, unterteilt in:

- 70 Betten (für unbefristete Aufnahmen)
- 20 Betten Demenzabteilung (besondere Betreuungsform)
- 05 Betten Kurzzeitpflege (variabel)
- 05 Betten Übergangspflege (abhängig von der Vereinbarung mit dem Sanitätsbetrieb)



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

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

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

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

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

Dies ist der Vorspann zum Strategieziel 03 - Personalentwicklung - des Strategieplans des „Martinsheim“.

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

In diesem Kontext dürfen natürlich weitere Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Stärkung der Mitarbeiterbindung nicht fehlen. So sind Angebote zu entwickeln, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. In den Jahren 2020-2023 wurden einzelne Maßnahmen definiert und ein Gesamtpaket geschnürt, welches wie folgt umgesetzt wurde:

- Abschluss von dezentralen Abkommen mit den Gewerkschaften zu weiteren Teilzeitarbeitsverhältnissen
- Telearbeit
- Kriterien für eine leistungsgerechtere Zuerkennung der Ergebniszulage respektive Leistungsprämie an die Mitarbeiter und das Entwickeln von attraktiven Service-Angeboten (Mensaangebot für Kinder von Mitarbeitern).



Anzudenken für die Zukunft sind noch weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel der Abschluss einer Vereinbarung mit der Gemeinde Mals zur Nutzung der KITA, Wertgutscheine bei der E-AG für die Nutzung der Freizeit- und Sportanlagen im Gemeindegebiet von Mals, Bereitstellung von gesicherten Abstellplätzen für Fahrräder mit E-Ladestation in der Tiefgarage, u.v.a..

Zudem erhielt der Betrieb im November 2023 die Erst-Zertifizierung durch das Audit „familieundberuf“, ein von der Handelskammer Bozen initiiertes Projekt.

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

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

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

1. „MARTINSHEIM“ MALS

1.1. ÖBPB - ÖFFENTLICHER BETRIEB FÜR PFLEGE- UND BETREUUNGSDIENSTE

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

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

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

1.2. DIE GESCHICHTE



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

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

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

1865 übernahmen die Barmherzigen Schwestern aus Zams in Tirol (A) 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 30 Plätze erweitert und zu einem Alters- und Pflegeheim umstrukturiert.



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

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

Mit dem Regionalgesetz vom 21. September 2005, Nr. 07, ergab sich für alle Altersheime der Region eine Änderung. Ab Juli 2008 wurden alle vorherigen Formen der Führung von Altersheimen, somit auch diese Stiftung, per Gesetz in einen Öffentlichen Betrieb für Pflege und Betreuungsdienste (ÖBPB) umgewandelt. Der Verwaltungsrat wurde neu bestellt und die Buchhaltung umgestellt.



1.3. DAS LEITBILD



Unsere Mitarbeiter 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 berücksichtigen die Fähigkeiten, die Gewohnheiten und die Lebenserfahrung der Heimbewohner, nehmen sie ernst, versuchen deren Lebensfreude zu erhalten und dafür zu sorgen, dass sie sich wohlfühlen.

Selbstbestimmt leben

Wir lassen die Heimbewohner 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, 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 Heimbewohner in den letzten Tagen ihres Lebens mit Würde, indem wir:

- mit den freiwilligen Helfern der Hospizbewegung zusammenarbeiten
- pflegerische und 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 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 und zum Wohle der Bewohner das Erlernte umsetzen
- Praktikanten 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 wird geschätzt und aktiv gesucht. Durch Vereine, Schulen und Kindergärten werden unsere Heimbewohner in das Dorfleben integriert. Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege haben für uns einen hohen Stellenwert.

Mit anderen Diensten zusammenarbeiten

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

Anmerkungen zum Leitbild

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

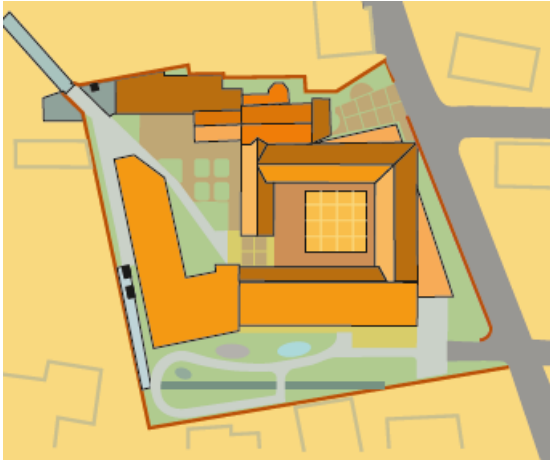
„Das Leitbild mit Bezug zur Arbeit im Haus sollte als Best Practices auch anderen Heimen zur Verfügung gestellt werden.“

Im Qualitätssiegelschreiben der Garantiekommision vom 15.12.2020 unter Stärken wird festgehalten:

„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.“



1.4. DIE STRUKTUR



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

Das Heim ist an die Kapuzinerkirche angebaut. Ein direkter Zugang ermöglicht den Heimbewohnern den Besuch der Heiligen Messe und der Andacht bei der Muttergottesgrotte. Für alle unsere Heimbewohner und für unsere Besucher bietet die Garten- und Parkanlage die Möglichkeit, sich auszutauschen, zu verweilen oder einfach nur zu spazieren.

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

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





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

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



Im 1. und 2. Obergeschoss befinden sich die restlichen vier Wohnbereiche mit insgesamt 80 Betten (pro Etage 2 x 20 Betten), davon stehen 05 Betten für die Kurzzeitpflege bereit und 02 weitere Betten für die Übergangspflege. Für letztere erfolgt die Belegung durch das Krankenhaus. Aus Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal konnten die Übergangsbetten aber ab dem 2. Halbjahr 2022 nicht mehr belegt werden. Die Vereinbarung mit dem Sanitätsbetrieb wurde für das Jahr 2023 aus eben diesen Gründen nicht mehr erneuert.



Zum „Martinsheim“ gehört auch eine Altenwohnung, die 02 Personen Platz bietet.



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

Die Wohnbereiche im Obergeschoss und Dachgeschoss sind jeweils in 02 Wohnbereiche mit 20 Heimbewohner unterteilt, um so den Vorgaben des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018, Art. 09 (Akkreditierungskriterien), Absatz 07, zu entsprechen.

Zum „Martinsheim“ gehört auch eine Altenwohnung, die 02 Personen Platz bietet.



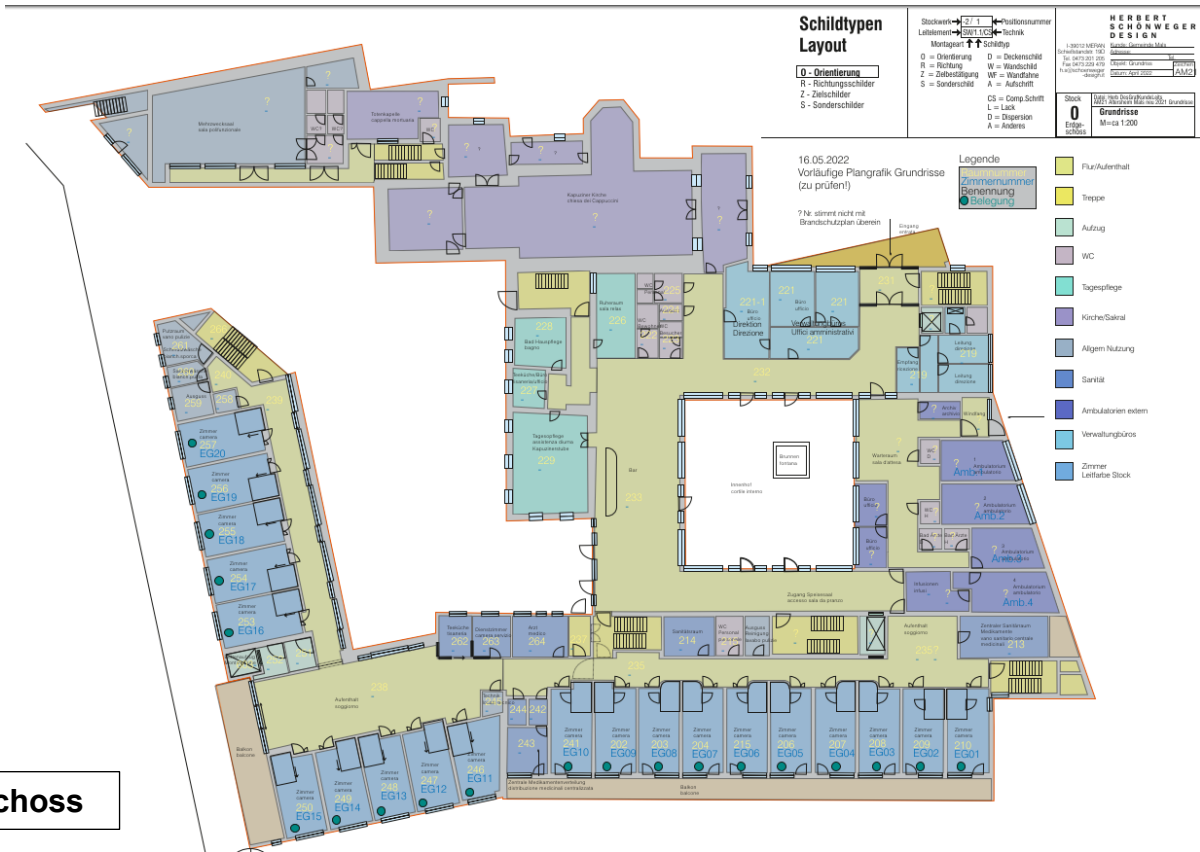
Die neuen Einbettzimmer sind großzügig geschnitten, hell und lichtdurchflutet und in angenehmen Farbtönen, die den wohnlichen Charakter der Räume unterstreichen, gehalten.

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



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

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



Erdgeschoss



Obergeschoss



1.5. EINGEBUNDENES NETZWERK

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

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

Als Systempartner des „Martinsheim“ Mals sind folgenden Einrichtungen anzuführen:

- a) **Autonome Provinz Bozen - Amt für Senioren und Sozialsprengel**
- b) **Verband der Seniorenwohnheime Südtirols**
- c) **Gemeinden des Einzugsgebietes**
 - Gemeinde Mals
 - Gemeinde Graun im Vinschgau
 - Gemeinde Taufers im Münstertal
 - Gemeinde Glurns



d) Bezirksgemeinschaft Vinschgau

- Soziale Dienste
- Verwaltung

e) Südtiroler Sanitätsbetrieb

- Krankenhaus Schlanders
- Hauskrankenpflagedienst
- REHA-Dienst
- Diätologischer Dienst
- Psychiatrischer Dienst

f) Seniorenwohnheime des Vinschgau

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

g) Apotheke Mals

h) Caritas Hospizbewegung

i) Seniorenclubs

j) Bildungsstätten

- Kindergarten
- Grundschulen
- Mittelschulen
- Oberschulen
- Landesfachschiule für Sozialberufe „Hannah Arendt“
- Krankenpflegeschule

1.6. DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN

- Regionalgesetz vom 21.09.2005, Nr. 07, in geltender Fassung: *Neuordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen - öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste*
- Dekret des Präsidenten der Region vom 13.04.2006, Nr. 3/L, in geltender Fassung: *Genehmigung der Durchführungsverordnung über die Neuordnung der ÖFWE im Sinne des Art. 54 des R.G. vom 21.09.2005, Nr. 07*
- Dekret des Präsidenten der Region vom 13.04.2006, Nr. 4/L, in geltender Fassung: *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, Nr. 07*
- Beschluss des Regionalausschusses vom 15.12.2006, Nr. 377: *Fristen für die Anwendung der Buchhaltungsordnung im Sinne des III. Titels des R.G. vom 21.09.2005, Nr. 07, auf die öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste und Genehmigung der entsprechenden Buchhaltungsdokumente*
- Landesgesetz vom 30.04.1991, Nr. 13, in geltender Fassung: *Neuordnung der Sozialdienste in der Provinz Bozen*
- Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018 samt Anlage A: *Seniorenwohnheime Südtirols (abgeändert mit Beschluss Nr. 806 vom 21.09.2021, Beschluss Nr. 421 vom 14.06.2022 und Beschluss Nr. 741 vom 05.09.2023)*

- Statut des ÖBPB „Martinsheim“ Mals, genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 08 vom 01.02.2017 und in der Folge genehmigt mit dem Beschluss der Regionalregierung Nr. 159 vom 30.05.2017
- Verordnung betreffend das Rechnungswesen des ÖBPB „Martinsheim“ Mals, genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 59 vom 19.07.2021

1.7. DER VERWALTUNGSRAT

Der für die Verwaltungsperiode 2018-2023 ernannte Verwaltungsrat in der Zusammensetzung Konrad RAFFEINER als Präsident, Christian FOLIE als Präsident-Stellvertreter, Karoline GASSER, Heinrich WITTMER und Roland PEER (verstorben im August 2023) als Mitglieder, wurde zum 27.12.2023 durch den neuen Verwaltungsrat für die Verwaltungsperiode 2023-2028 in folgender Zusammensetzung abgelöst:

- Anita TSCHOLL, Präsidentin
- Sieglinde TSCHENET, Präsidentin-Stellvertreterin
- Christian FOLIE, Mitglied
- Karoline GASSER, Mitglied
- Notburga PARDATSCHER, Mitglied

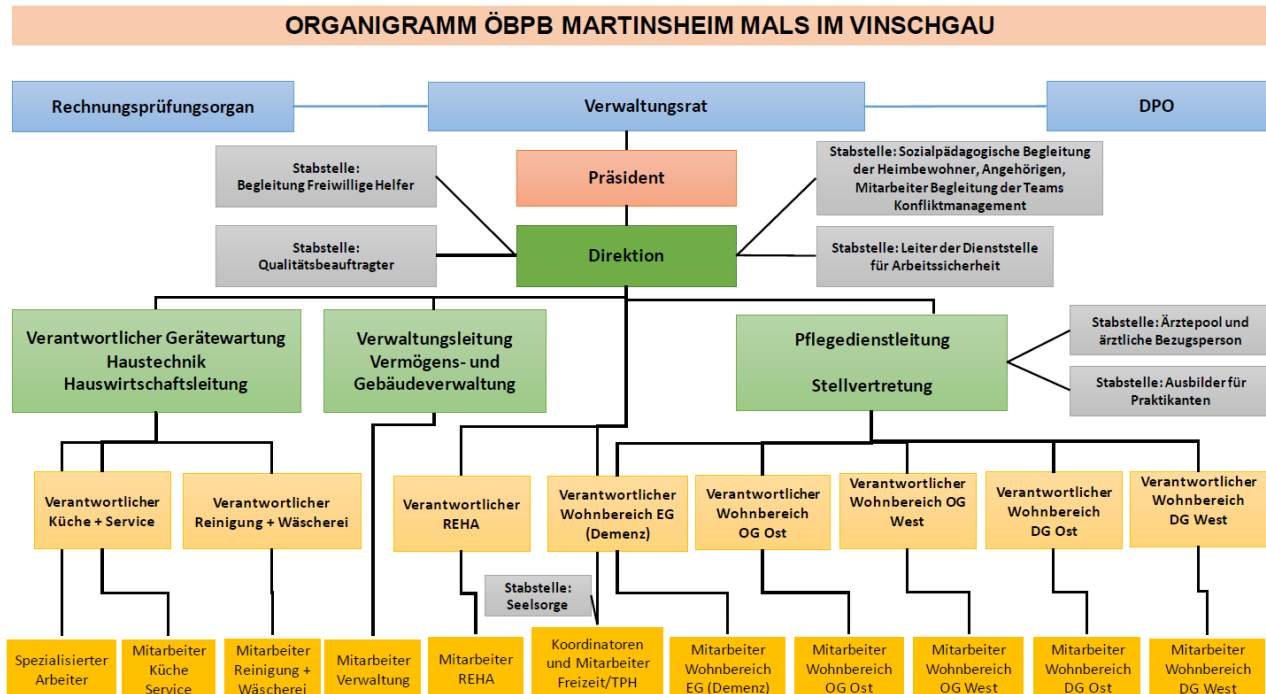


Im Bild von links nach rechts: Notburga Pardatscher, Anita Tscholl, Christian Folie, Sieglinde Tschennet, Karoline Gasser

1.8. DIE DIREKTION

Als Direktorin wurde Frau Dr. Roswitha RINNER für die laufende Verwaltungsperiode 2023-2028 wiederbestätigt.

1.9. DAS ORGANIGRAMM



2. SOZIALBERICHT ÖBPB „MARTINSHEIM“

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

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

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

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

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



3. EINZUGSGEBIET - BEVÖLKERUNGSFAKTEN IM DEMOGRAPHISCHEN WANDEL

Das primäre/sekundäre Einzugsgebiet des ÖBPB „Martinsheim“ Mals umfasst die Gemeinden Mals (5.263 EW), Graun im Vinschgau (2.376 EW), Glurns (936 EW) und Taufers im Münstertal (962 EW) mit insgesamt 9.537 Einwohnern zum Stichtag 01.01.2023.

Zum Stichtag 31.12.2023 ergibt sich folgendes Bild:

• Mals	EW 5.308 (+ 45 EW)
• Graun im Vinschgau	EW 2.389 (+ 13 EW)
• Glurns	EW 935 (- 01 EW)
• <u>Taufers im Münstertal</u>	<u>EW 955 (- 07 EW)</u>
insgesamt	EW 9.587

Die Gesamteinwohnerzahl im angeführten primären/sekundären Einzugsgebiet ist somit um 50 EW bzw. um 0,55 % angestiegen.



Mals



Graun im Vinschgau



Glurns



Taufers im Münstertal

Laut ASTAT wird die Gesamtbevölkerung in den genannten Gemeinden im Jahr 2030 auf 9.597 EW (+ 0,10 % mit Bezug auf die EW zum 31.12.2023) ansteigen.

Der Anteil der älteren Bevölkerung (65 Jahre und älter) wird von 1.559 EW (Bezugsjahr 2015) auf 2.163 EW (Prognose 2030) steigen (+ 38,74 %), während die Gesamtbevölkerung im Betrachtungszeitraum 2020-2030 um lediglich + 2,15 % gestiegen sein wird.

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

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



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



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

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

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

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

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

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

Demografische Indikatoren 2015 – 2030:

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

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

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

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

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



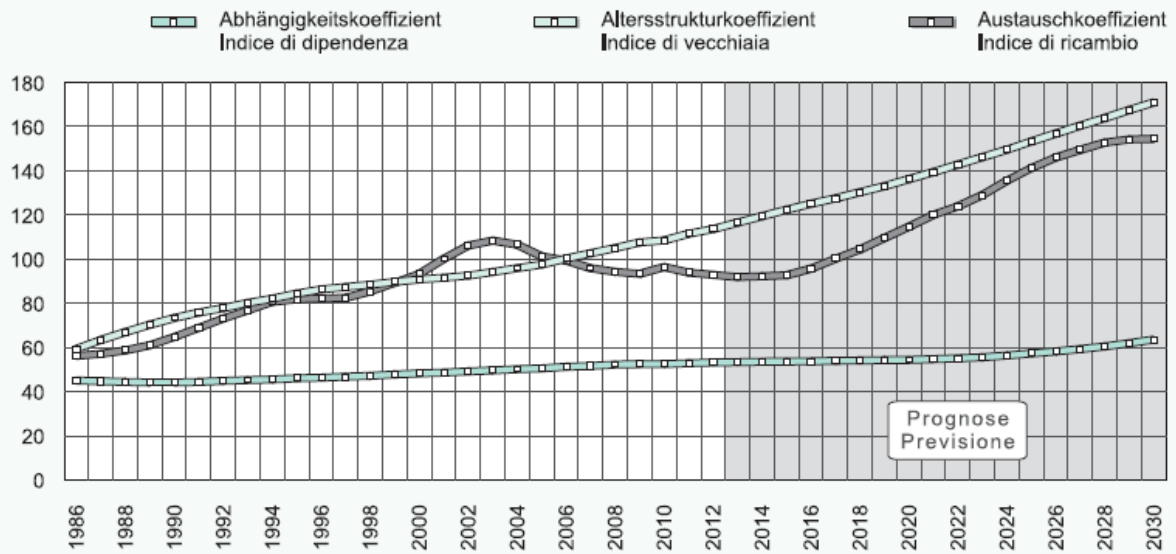
Graf. 3

Abhängigkeits-, Altersstruktur- und Austauschkoefizient - 1986-2030

Stand am 31.12.

Indici di dipendenza, vecchiaia e ricambio - 1986-2030

Situazione al 31.12.



© astat 2014 - lr



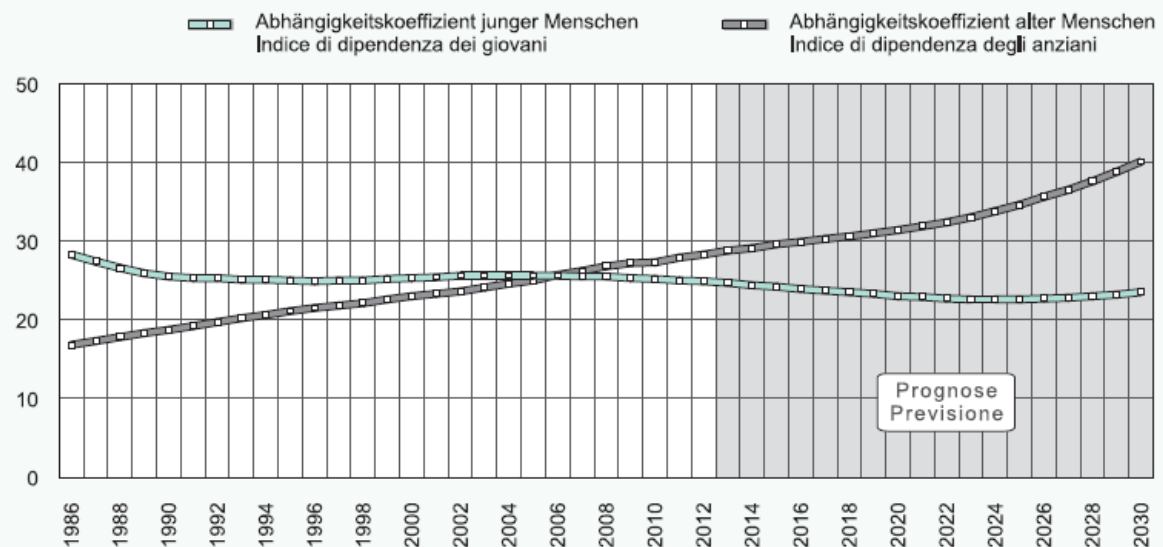
Graf. 4

Abhängigkeitskoeffizient junger und alter Menschen - 1986-2030

Stand am 31.12.

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

Situazione al 31.12.



© astat 2014 - lr



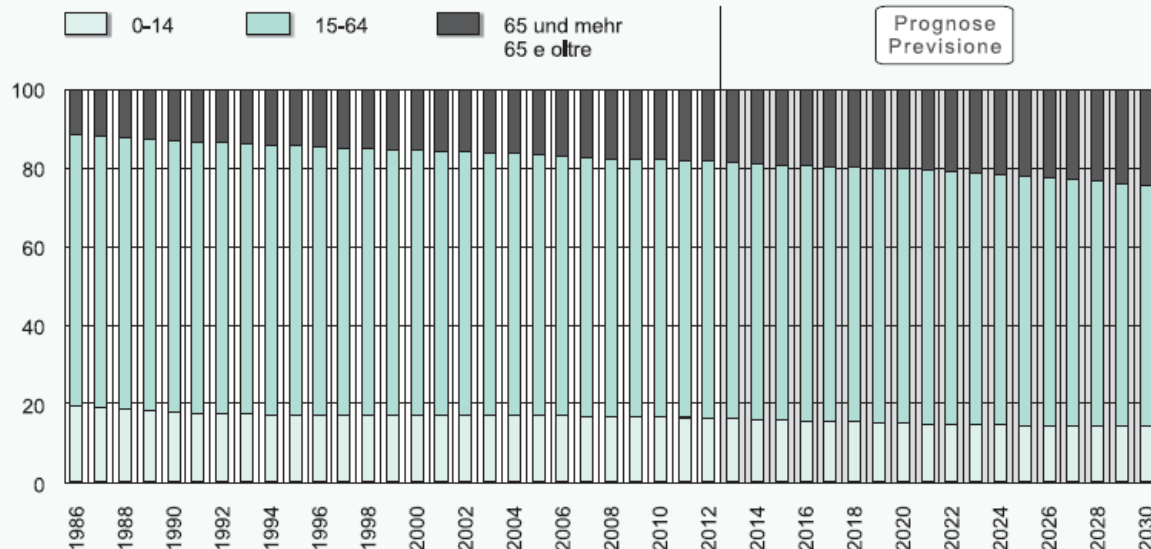
Graf. 5

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 - It



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

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

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

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

Das gilt auch für die Entscheidungsträger des „Martinsheim“ Mals.



4. WOHNFORMEN UND SERVICELEISTUNGEN

4.1 STATIONÄRE DIENSTE

Seniorenwohnheim „Martinsheim“

Das „Martinsheim“ verfügt nunmehr über 100 Betten:

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

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

Es gibt umfangreiche Wartelisten für die Seniorenbetten und die Demenz-Erkrankten, die gemäß Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018, in geltender Fassung, erstellt und regelmäßig aktualisiert werden.

Das Erstellen der Warteliste erfolgt laut folgenden Kriterien (die Kriterien wurden letztmals mit Beschluss der Landesregierung Nr. 741 vom 05.09.2023 abgeändert):

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

110 Punkte maximal

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

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

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

Warteliste:

Die Warteliste im „Martinsheim“ Mals wird im Normalfall alle 02 Monate, laut Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018, Art. 07, aktualisiert. Im Durchschnitt umfasst die Warteliste >100 Personen, vorwiegend aus dem Vinschgau. Auf der gesonderten Warteliste für Menschen mit Demenz scheinen durchschnittlich >30 Personen auf.



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

Weitere Bemerkungen:

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

Durch die mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018 festgeschriebenen Aufnahmekriterien werden künftig verstärkt Personen mit hohem Pflegebedarf aufgenommen. Dieser Faktor wird zunehmend Einfluss auf die Verweildauer der Heimbewohner in der Struktur haben. Wie aus der untenstehenden Übersicht ersichtlich ist, ist dieses Phänomen in der Vergangenheit nicht relevant in Erscheinung getreten. Die künftige Entwicklung wird eine signifikante Veränderung aufweisen. Die Daten beziehen sich immer auf den Stichtag 31.12. jeden Jahres, sofern nicht anders angegeben.

Die durchschnittliche Auslastung der Heimbetten betrug vor Corona stets >98 %. Man konnte also von Vollaustattung sprechen. In den Jahren 2020-2021-2022 wurde diese Auslastung jedoch nicht mehr erreicht, da durch den COVID-19 Notstand das Heim zum 05.03.2020 geschlossen wurde (Dekret des Ministerpräsidenten vom 04.03.2020). Es folgte eine lange Zeit des Aufnahmestopps. Erst mit Beschluss der Landesregierung Nr. 469 vom 30.06.2020 wurden die Weichen für Neuaufnahmen wieder gesetzt. Am 25.10.2020 hatte das „Martinsheim“ jedoch erste positive Fälle im Heim und der Aufnahmestopp musste wieder ausgerufen werden, welcher bis zum 10.01.2021 andauerte. In den Monaten Oktober, November und Dezember 2021 sind viele Heimbewohner in Folge eines massiven Covid-19-Ausbruch mit oder an Covid-19 verstorben. Die Anzahl der Heimbewohner hat sich dadurch stark reduziert, wie die Daten 2020, 2021 und 2022 eindrucksvoll belegen. Eine Vollaustattung konnte bis heute nicht mehr erreicht werden. Die Anzahl der Heimbewohner konnte jedoch am Ende 2023 auf 80 Bewohner erhöht werden. Dies entspricht einer durchschnittlichen Belegung von 74 Betten im Jahr 2023 gegenüber 63 Betten im Jahr 2022 (+ 17,46 %) und hat somit in etwa das Vor-Corona-Niveau (2018 = 75 Betten) erreicht. Die prozentuelle Zuordnung der belegten Betten nach Herkunftsgemeinde entspricht in groben Zügen dem vereinbarten und genehmigten Bettenschlüssel.

Daueraufnahme „Martinsheim“ am 31.12. nach Herkunftsgemeinde												
	2014		2016		2018		2020		2022		2023	
Mals	29	36,25%	27	34,18%	23	30,67%	22	37,93%	27	42,86%	36	48,65%
Glurns	6	7,50%	4	5,06%	5	6,67%	7	12,07%	7	11,11%	9	12,16%
Taufers	15	18,75%	16	20,25%	18	24,00%	11	18,97%	10	15,87%	9	12,16%
Graun	19	23,75%	24	30,38%	20	26,67%	12	20,69%	13	20,63%	13	17,57%
Sonstige	11	13,75%	8	10,13%	9	12,00%	6	10,34%	6	9,52%	7	9,46%
GESAMT	80	100,00%	79	100,00%	75	100,00%	58	100,00%	63	100,00%	74	100,00%

Hinweis: Von den 83 akkreditierten Betten entfallen 05 Betten auf die Kurzzeitpflege. Deshalb gilt als Bezugswert für die verfügbaren Betten für die Daueraufnahme die Differenz, nämlich 78 Betten.



Durch die vorläufige Akkreditierung der Einrichtung auf 100 Betten gilt ab 2023 der Bezugswert für die verfügbaren Betten 95. In der Folge liegt die Bettenauslastung bei 77,89 %).

Durch die Impfpflicht für die Mitarbeiter in Seniorenwohnheimen (Gesetzesdekret vom 01.04.2021, Nr. 44, in geltender Fassung) haben einige Mitarbeiter das „Martinsheim“ verlassen und dadurch konnten nur mehr begrenzt neue Heimbewohner aufgenommen werden. Der derzeitige Personalschlüssel macht es unmöglich, die akkreditierten 83 Betten zu füllen, und die derzeitige Personalrekrutierung läuft sehr schleppend. Das „Martinsheim“ benötigt vorwiegend Sozialbetreuer und Krankenpfleger, um die Pflege garantieren zu können, und diese sind derzeit auf den Arbeitsmarkt sehr schwer zu finden. Stichwort: Fachkräftemangel in der Pflege und die nahe Schweiz mit ihrem hohen Lohngefüge als Konkurrentin.

Analyse der Verweildauer:

Die Auswirkungen des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018 werden sich erst in den nächsten Jahren zeigen. Im Betrachtungszeitraum ist keine signifikante Änderung der Verweildauer hin zu einem kürzeren Aufenthalt im „Martinsheim“ feststellbar. Diese Analyse ist in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der Pflegebedürftigkeit zu betrachten. Die Werte für das Jahr 2020, 2021 und 2022 sind durch den zeitweiligen Aufnahmestopp und der Covid-bedingten hohen Sterblichkeit im November 2020 und den Personalmangel nur eingeschränkt aussagekräftig und können erst mit Bezug auf die Folgejahre besser eingeordnet werden. Die Analyse der Daten für 2023 lassen nun etwas deutlicher die Auswirkungen der mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018 festgelegten Aufnahmekriterien erkennen mit einem Trend hin zu einer kürzeren Verweildauer. Die Verweildauer der Heimgäste mit weniger als 12 Monate stieg von 09 im Jahr 2022 auf 24 (höchster Wert) im Jahr 2023, während jene über 06 Jahre von 22 auf 16 sank.

Verweildauer im „Martinsheim“ am 31.12. (Statistik Lysis „Heimgäste nach Aufenthaltsdauer“)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
< 12 Monate	21	18	14	8	14	14	13	20	9	24
>1 bis 3 Jahre	22	27	28	24	14	14	15	17	21	20
>3 bis 6 Jahre	27	16	14	24	24	23	10	11	11	14
> 6 Jahre	10	19	23	21	23	22	20	18	22	16
	80	80	79	77	75	73	58	66	63	74
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
durchschn. Verweildauer	4,22	3,45	3,08	6,66	3,16	3,67	4,76	4,23	2,5	6,23

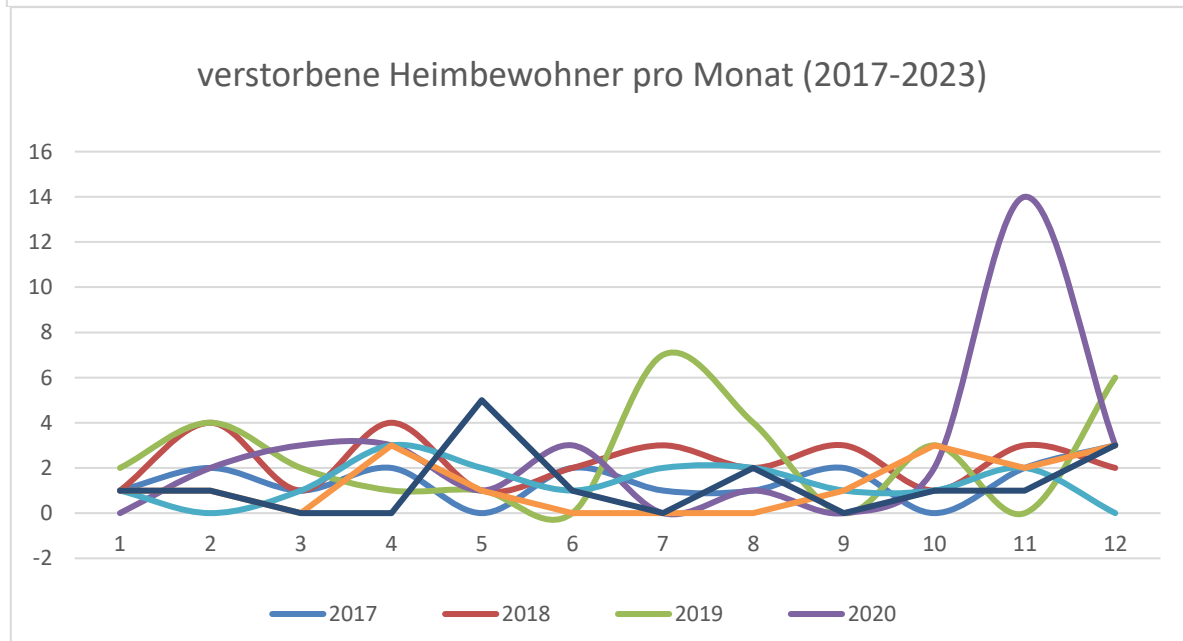
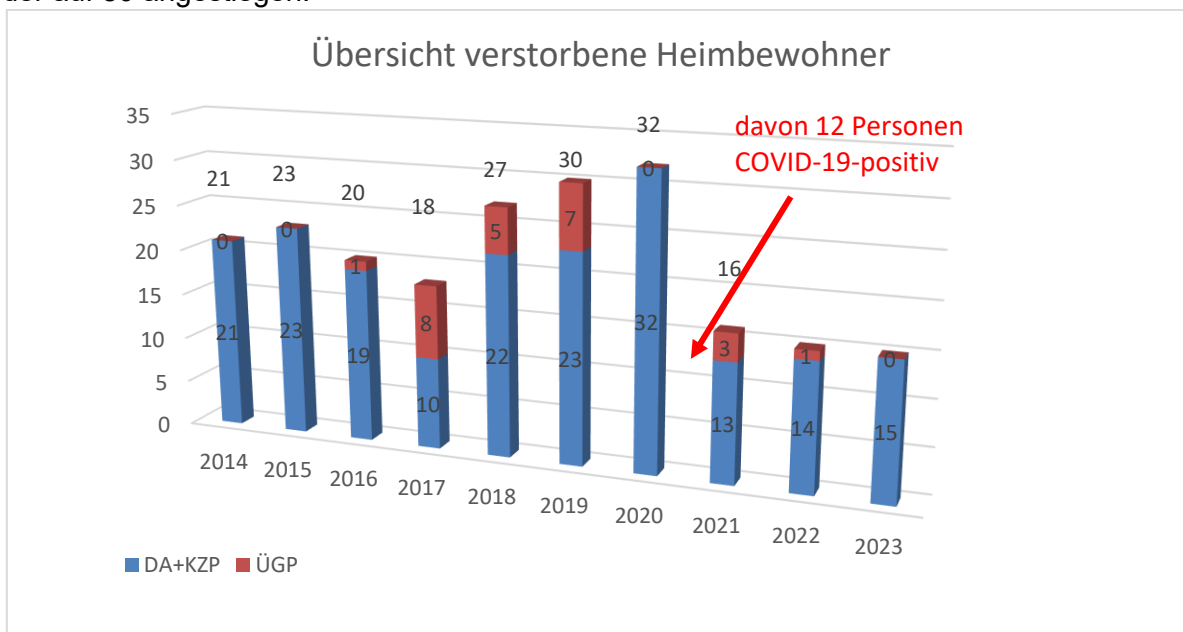
Die Parameter für die durchschnittliche Verweildauer lassen über den gesamten Betrachtungszeitraum keinen klaren Trend erkennen und zeigen im Jahresvergleich 2014-2023 von Jahr zu Jahr große Schwankungen auf. Die Bandbreite zwischen dem höchsten Stand (2016 = 6,66 J) und dem niedrigsten Stand (Jahr 2022 = 2,5 J) ist jedoch beträchtlich. Sollte sich im nächsten Jahr die für 2023 festgestellte Entwicklung verfestigen, kann man schon einen Trend hin zu einer kürzeren Verweildauer der Heimgäste feststellen, wenn auch die durchschnittliche Verweildauer im Jahr 2023 mit 6,23 den zweithöchsten Wert in diesen 10 Jahren bedeutet. Spürbar sind auf jeden Fall aber die Auswirkungen auf das soziale Leben und somit auf die Gemeinschaft im Haus. Das kontinuierliche Abnehmen der Anzahl der sog. „selbständigen“ Heimbewohnern gegenüber jener der sog. „nicht selbstständigen“ Heimbewohnern hat gravierende Auswirkungen auf das soziale Leben und somit auf die Gemeinschaft innerhalb der Einrichtung. Das Bild des Seniorenwohnheimes beginnt sich langsam zu verändern und tendiert hin zur reinen Pflegeeinrichtung. Diese Entwicklung ist kritisch zu hinterfragen. Siehe dazu auch den Abschnitt „Entwicklung des Pflegebedarfs“.



Analyse der Mortalitätsrate

Einen signifikanten Einfluss auf die Sterblichkeitsrate der Heimbewohner hat die Inbetriebnahme der sog. Übergangsbetten. Aktuell verfügt das „Martinsheim“ über 02 Übergangsbetten, die vom Sanitätsbetrieb belegt werden, aber ab der 2. Jahreshälfte 2022 stillgelegt werden mussten. Zieht man die Todesfälle, die dieser Betreuungsform zuzuordnen sind, ab, so ergibt sich ein homogenes Bild ohne signifikante Ausschläge über den gesamten Betrachtungszeitraum. Im Jahr 2020 sind bei den Übergangspflegebetten keine Todesfälle verzeichnet, da nur reduziert ein Wechsel stattgefunden hat. Jedoch ist eine erhöhte Anzahl der Todesfälle bei den Heimbewohnern in Zusammenhang mit Covid-19 zu verzeichnen.

Die nachstehende Tabelle zeigt, dass sich die Mortalitätsrate nach dem corona-bedingten Ausschlag des Vorjahres in den Folgejahren 2021 und 2022 wieder auf Normalniveau eingependelt hat. Die in den Jahren 2021 mit 16 Heimbewohnern und 2022 und 2023 mit 15 Heimbewohnern festgestellte geringere Sterblichkeit, davon 03 bzw. 01 aus den Übergangsbetten, ist auch damit zu begründen, dass die durchschnittliche Bettenbelegung gegenüber den Vorjahren mit 66 bzw. 63 Belegungen niedriger war als üblich (77 Belegungen). 2023 sind die Belegungen am Ende des Jahres wieder auf 80 angestiegen.

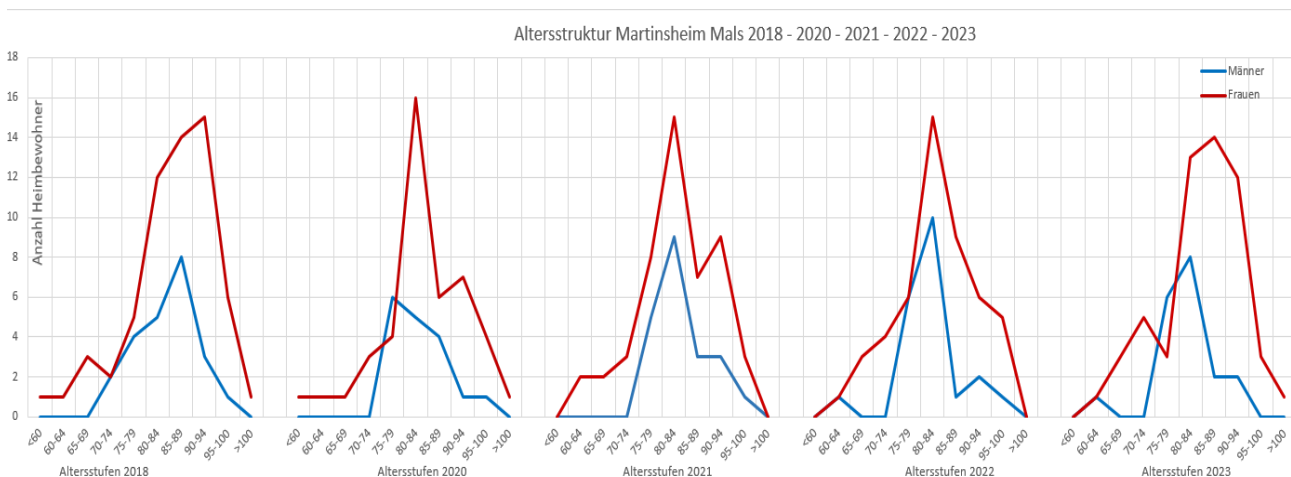


Entwicklung der Pflegebedürftigkeit

Der Pflegebedarf der Heimbewohner hat sich durch die Aufnahme von vorwiegend Pflegefällen laut geltender Regelung zur Führung der Warteliste (Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018) nach der Corona-Pandemie stark erhöht. Es ist teilweise nicht mehr möglich mit den geltenden Personalparametern die Pflege durchzuführen. Deshalb können nur begrenzt neue Heimbewohner aufgenommen werden. Vor Corona orientierte sich die Aufnahmepolitik ausschließlich nach den freien Betten - nach Corona und in naher Zukunft können Betten nur mehr nach der Verfügbarkeit von Fachpersonal im Pflegebereich belegt werden. Aus diesem Grund sind aktuell von den 100 verfügbaren Betten 20 Betten (eine Wohneinheit) unbesetzt.

Altersstruktur der Heimbewohner

Die aktuelle Altersstruktur, unterteilt nach Geschlecht, der Heimgäste des „Martinsheim“ zum 31.12.2023 bestätigt die weiter oben vom ASTAT festgestellte Feminisierung des Alters.



Interessant ist die Entwicklung bei den Männern zwischen 80-84 Jahren im Vergleich 2020-2023, wo die Spitze zugenommen hat, während sie im Vergleich 2022-2023 sich wieder verflacht und auf Trend-Niveau gesunken ist. Ebenso interessant ist die Feststellung, dass bei den Frauen die in den letzten drei Jahren festgestellte Zuspitzung auf 80-84 Jahren sich wieder auf 75-94 verbreitert und sich dem Niveau von 2018 angenähert hat.

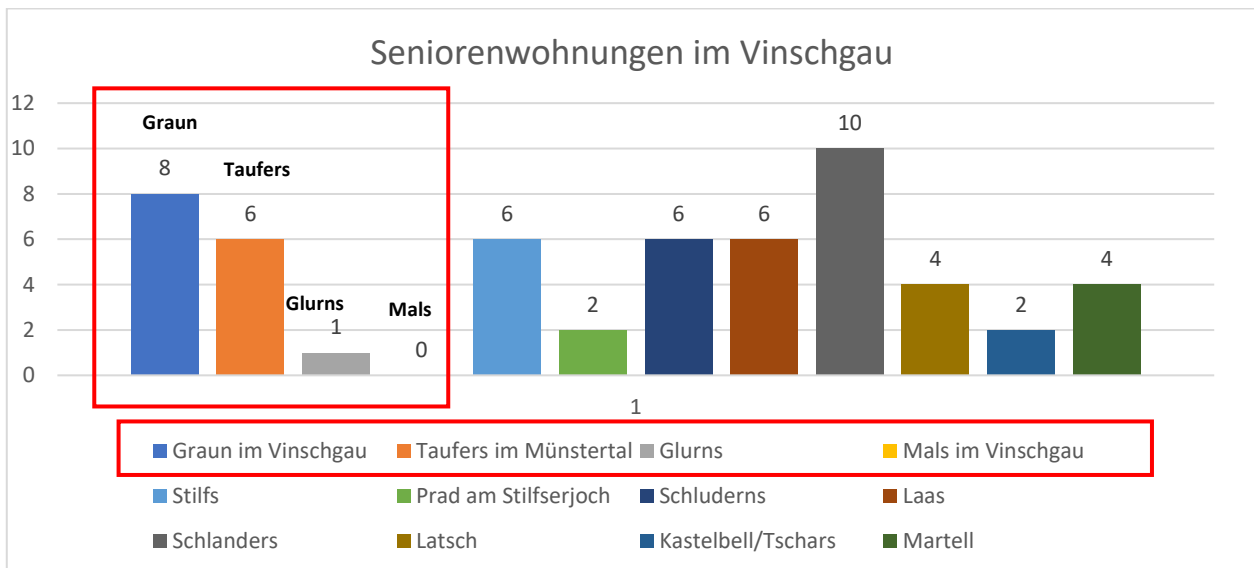
Aktuell darf sich das „Martinsheim“ freuen, zwei 100jährige Frauen betreuen.

Begleitetes und betreutes Wohnen

Das Angebot „begleitetes und betreutes Wohnen“ in den Gemeinden des Einzugsgebiets steht nur ansatzweise zur Verfügung, und zwar in der Gemeinde Graun im Vinschgau (St. Valentin auf der Heide - Wohngemeinschaft „Ulrich Primele“ - siehe untenstehendes Foto) mit 05 Wohneinheiten. Diese werden von der Bezirksgemeinschaft geführt.



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



Auszug zum Thema aus dem Sozialbericht 2022:

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



12 Einheiten für betreutes/begleitetes Wohnen für Senioren. Zusätzlich sind im Dachgeschoss Personalzimmer vorgesehen. Die Bauträgerschaft wird von der Bezirksgemeinschaft Vinschgau wahrgenommen. Die Finanzierung für die Senioreneinrichtungen (ÖBPB + Gemeinde Mals) wird über den ÖBPB abgewickelt. Die Gemeinde Mals übernimmt nach Abzug des Landesbeitrages die restlichen Kosten für ihren Anteil (06 Wohneinheiten). Der ÖBPB „Martinsheim“ kommt für die Kosten, immer nach Abzug des Landesbeitrages, der restlichen 06 Wohneinheiten, sowie der Personalzimmer im Dachgeschoss auf. Die Einheiten für betreutes/begleitetes Wohnen für Senioren werden auf der Grundlage eines noch zu fassenden Delegierungsbeschlusses der Gemeinde Mals vom ÖBPB „Martinsheim“ geführt. Durch die sukzessive Einrichtung von weiteren Einheiten dieser Art in den umliegenden Gemeinden Graun im Vinschgau, Glurns und Taufers im Münstertal wird dieses Angebot komplettiert. Dadurch werden die strukturellen Voraussetzungen für einen kontinuierlichen Ausbau vorgelagerter Betreuungsdienste geschaffen mit entsprechender Entlastung des Seniorenwohnheims in Mals - siehe dazu die Anmerkungen auf Seite 4.

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

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

Bericht zum aktuellen Stand:

Das oben beschriebene Vorhaben wird von den Projektpartnern - insbesondere von der Bezirksgemeinschaft Vinschgau - nicht mehr weiter verfolgt, da zum Einen das Land derartige „Inklusionsprojekte“ nicht mehr mitfinanziert und zum Anderen die Bezirksgemeinschaft selbst für ihre Einrichtungen Alternativen gesucht und gefunden hat. Durch neue gesetzliche Bestimmungen im Bereich „begleitetes und betreutes Wohnen“ ist es laut Fachexperten nicht mehr möglich, das „Inklusionsprojekt“ in einem stemmbaren, finanziellen Rahmen zu verwirklichen. Somit stellt sich für die Gemeinde Mals und das „Martinsheim“ Mals die grundlegende Frage nach einem Alternativstandort für die dringend benötigten Einrichtungen des „Begleiteten und betreuten Wohnens für Senioren“ in Mals. Ein Ansatz könnte sein, einen Teil der derzeit nicht belegten Zimmer im Dachgeschoss des Zubaus für eine Wohngemeinschaft für betreutes Wohnen übergangsmäßig zu verwenden. Derzeit wird diese Möglichkeit mit den zuständigen Landesämtern abgeklärt.

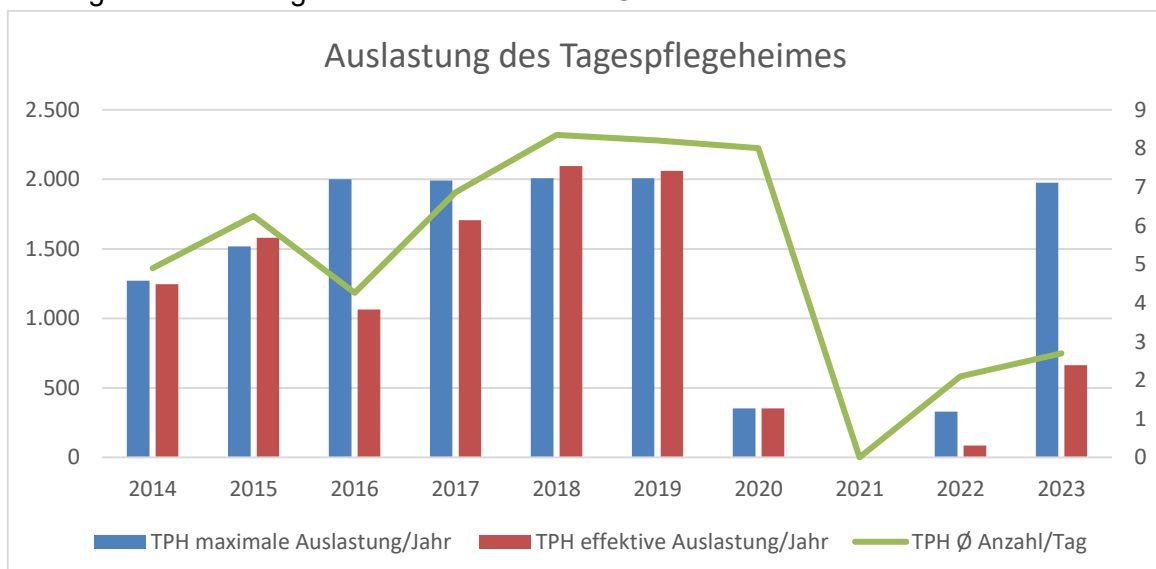
4.2. TEILSTATIONÄRE DIENSTE



Tagespflegeheim

Das „Martinsheim“ Mals bietet, auf der Grundlage einer mit der Bezirksgemeinschaft Vinschgau abgeschlossenen Vereinbarung, derzeit 08 Plätze für das Tagespflegeheim, welche voll belegt sind, an. Auch bei diesem Dienst übersteigt die Nachfrage das Angebot. Das Tagespflegeheim musste mit der Schließung des Seniorenwohnheimes am 05.03.2020 auch geschlossen werden und konnte erst wieder im November 2022 mit täglich max. 04 Tagespflegegästen geöffnet werden. Die Aufnahme der Tagespflegegäste erfolgt mangels Anfragen nur sehr schleppend. 2023 wurde das Tagespflegeheim vorübergehend in den derzeitigen Mehrzwecksaal verlegt.

Wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist, hat sich die Auslastung im Jahr 2023 gegenüber den vorherigen Jahren deutlich verbessert. Dies ist einerseits dem steten Bemühen zu verdanken, den Dienst in der Öffentlichkeit - auch über die Partnergemeinden - wieder verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken und andererseits durch die Einbindung der Sozialdienste der Bezirksgemeinschaft, im Besonderen der Hauspflege, wenngleich das Vor-Corona-Niveau nicht erreicht werden konnte. Dies liegt primär an der Tatsache, dass durch den noch nicht wieder aktivierten Beförderungsdienst vorwiegend die Nutzer aus der Gemeinde Mals kommen.





Nutzer nach Herkunftsgemeinde	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Glurns	2	1	2	5	7	7	6	geschlossen	0	1
Graun	12	9	10	10	12	10	7		1	3
Mals	19	22	17	20	17	15	15		11	12
Taufers	4	4	2	1	1	0	0		0	0
Stilfs	1	1	1	1	1	1	1		0	0
Prad a. Stj.	1	0	0	0	0	1	0		0	0
Schluderns	2	1	1	1	0	0	0		0	3
Laas	0	0	0	0	0	0	0		0	1
GESAMT	41	38	33	38	38	34	29		12	20

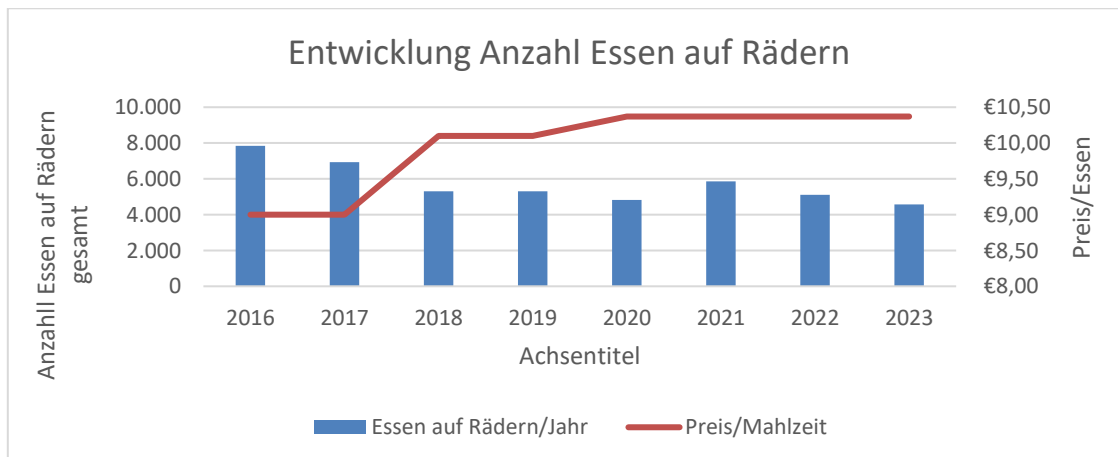
Aus der obigen Aufstellung ist klar ersichtlich, dass die Nachfrage nach Tagesheimplätzen derzeit vorwiegend aus der Gemeinde Mals kommt. Dies hängt damit zusammen, dass der Beförderungsdienst für die Senioren aus den weiter entlegenen Orten, beispielsweise aus der Gemeinde Graun im Vinschgau oder auch Taufers im Münstertal, noch nicht eingerichtet wurde. Im Jahr 2024 wurde der Beförderungsdienst jedoch wieder 03 Mal wöchentlich angeboten und die Nutzerzahl aus diesen Gemeinden steigt wieder.

Der Strategieplan sieht die Erhöhung der Plätze für das Tagespflegeheim von derzeit 08 auf 12 vor. Zuerst müssen jedoch die baulichen Gegebenheiten angepasst werden. Dies bedeutet, dass im Laufe von 2024 die Umgestaltung des Mehrzwecksaales für den Dienst „Tagespflegeheim“ geplant wird. Die Arbeiten werden im Jahr 2025 durchgeführt werden, damit mit Ende 2025 um die Aufstockung der Plätze auf 12 beim zuständigen Landesamt angesucht werden kann.

4.3. SERVICEDIENSTE

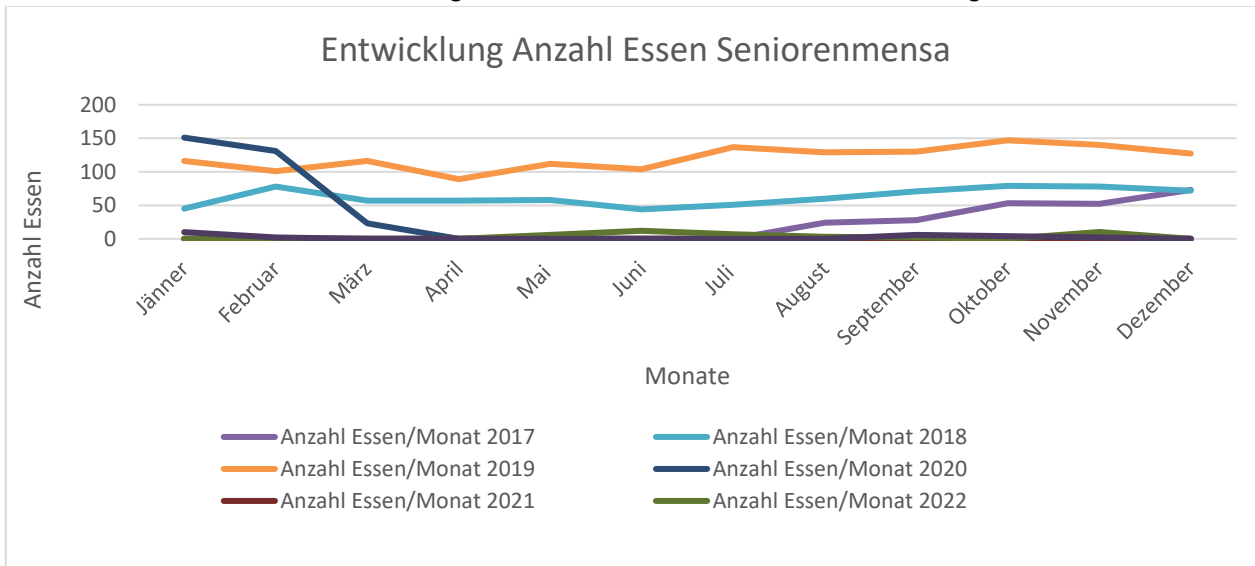
Essen auf Rädern

Diese Dienstleistung besteht in der Zubereitung von Mahlzeiten in Abstimmung mit der Bezirksgemeinschaft Vinschgau - Hauspflagedienst Obervinschgau. Die Zustellung der Essen wird vom Hauspflagedienst - in der Regel über Freiwillige - organisiert. Die Inanspruchnahme dieses Dienstes ist tendenziell rückläufig. Auch ist die Rekrutierung von Freiwilligen für die Zustellung der Essen zusehends schwieriger zu bewerkstelligen. Die Einführung der Seniorenmensa wirkt sich auch auf die Entwicklung der Anzahl der in Anspruch genommenen Mahlzeiten über Essen auf Rädern aus (leicht rückläufig). Im Jahr 2023 ist die Anzahl der Mahlzeiten mit 4.564 Mahlzeiten im Vergleich zu den Jahren 2021 und 2022 leicht zurückgegangen. Wie die untenstehende Graphik aufzeigt, war das Jahr 2021 mit knapp 6.000 Mahlzeiten eine Ausnahme. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Seniorenmensa im Sommer 2022 wieder aktiviert wurde. Auf jeden Fall lässt sich bereits jetzt ein Trend erkennen, nämlich eine rückläufige Anfrage des Dienstes. Als Ursache könnte unter Umständen auch die Schwierigkeit sein, die für die Zustellung benötigten Freiwilligen (organisiert die Bezirksgemeinschaft Vinschgau) zu rekrutieren.



Seniorenmensa

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



Verleih

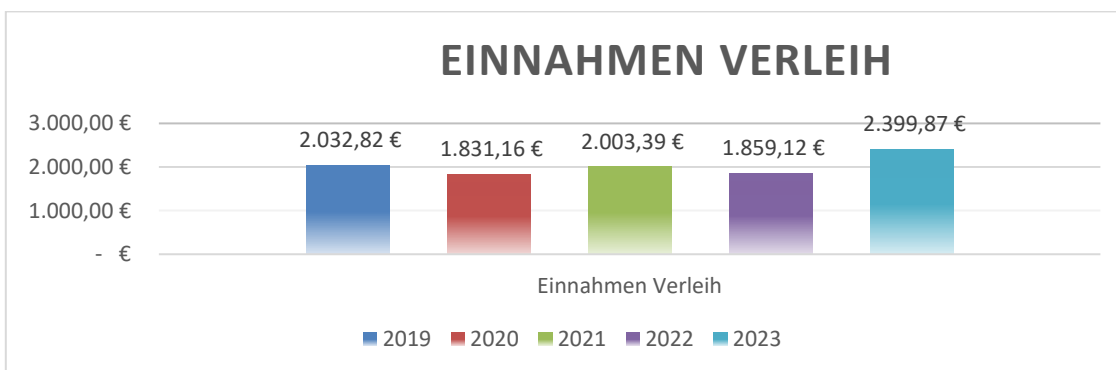


Diese Dienstleistung wird im „Martinsheim“ seit 2018 angeboten, nachdem sich eine entsprechende Nachfrage etabliert hat. Verleht werden Rollstühle, Dusch- und Toilettenstühle, Rollatoren und Pflegebetten. Nachdem diese Dienstleistung erst seit 03 Jahre angeboten wird, kann zum heutigen Zeitpunkt noch kein Trend für die Zukunft vorhergesagt werden, zumal die Nachfrage 2019 gegenüber 2018 eher rückläufig ist und im Jahr 2020 zeitweilig der Verleih ausgesetzt wurde.



Im Jahr 2021 wurde die Dienstleistung wieder aufgenommen und wird erneut rege in Anspruch genommen. Die Nachfrage hält nach wie vor an. Die Einnahmen sind 2023 gegenüber 2022 um 29 % gestiegen.

Im Jahr 2021 wurde die Dienstleistung wieder aufgenommen und wird erneut rege in Anspruch genommen. Die Nachfrage hält nach wie vor an. Die Einnahmen sind 2023 gegenüber 2022 um 29 % gestiegen.



Bardienst

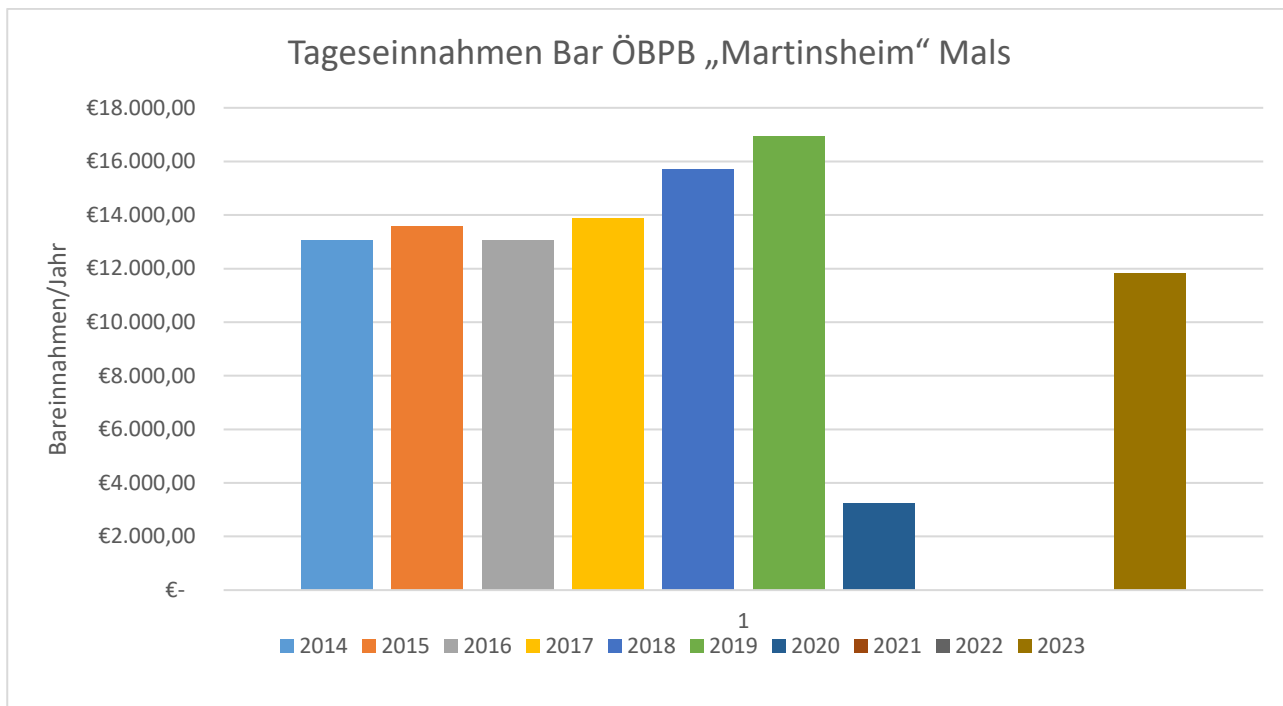


Im Erdgeschoss des „Martinsheim“ wird eine Hausbar betrieben. Sie ist öffentlich zugänglich und ist ein beliebter Treffpunkt für Heimbewohner, Angehörige und Besucher. Die Bar ist jeweils von Montag bis Freitag von 9.30 - 11.30 Uhr und von 15.30 - 17.30 Uhr geöffnet. Am Samstag und Sonntag ist die Bar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

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

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

Mit April 2023 wurde die Bar wieder geöffnet. Die Einnahmen aus den 09 Monaten, an denen sie geöffnet war, belaufen sich auf Euro 11.810,50. Hochgerechnet auf das ganze Jahr würde dies einen Erlös über Euro 15.747,32 bedeuten, was in etwa dem Vor-Corona-Niveau entsprechen würde.



5. PERSONALDATEN

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

Die nachfolgenden Tabellen und Diagramme geben einen Überblick über die Mitarbeiter-Situation im Hause, bezogen auf einen Betrachtungszeitraum von 10 Jahren (2014-2023). Auf der Grundlage dieser Daten sind die wichtigsten Personalparameter, wie Geschlechterverteilung, Voll-/Teilzeitarbeitsverhältnisse, befristete/unbefristete Arbeitsverträge, Herkunft der Mitarbeiter sowie Fluktuationszahlen.

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

Deshalb hat sich das „Martinsheim“ bereits im Jahr 2019 entschieden, das Audit „familienundberuf“ zu durchlaufen. Die Corona-Pandemie hat diese Absicht zwar ein- aber nicht ausgebremst. So wurde 2022 der Zertifizierungsprozess wieder aufgenommen. Dieser schließt mit der Ausarbeitung einer Zielvereinbarung, mit welcher die einzelnen Handlungsfelder definiert werden, ab. Am dem 08.05.2023 hat der Präsident diese unterschrieben. Am 07.06.2023 hat der Audit-Rat beschlossen, dem „Martinsheim“ das Zertifikat „audit familieundberuf“ zu verleihen. Am 23.11.2023 wurde dem „Martinsheim“ Mals als erstes Seniorenwohnheim Südtirols offiziell das Zertifikat „audit familienundberuf“ verliehen. Von nun an ist das „Martinsheim“ ermächtigt, das Gütesiegel „audit familieundberuf“ zu verwenden.

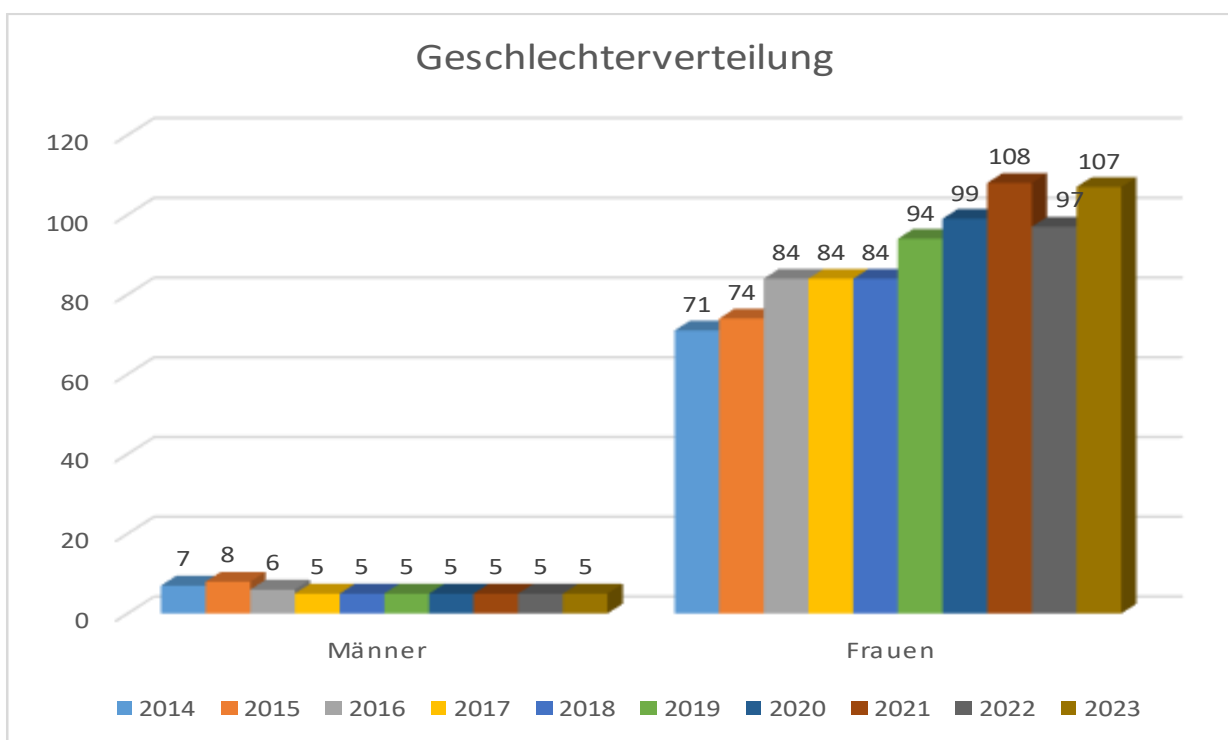


Im Rahmen der Erarbeitung dieser Zielvereinbarung unter Einbeziehung der Belegschaft musste man in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zur Kenntnis nehmen, dass es natürliche Grenzen und Einschränkungen bei der Dienstplanerstellung, speziell für die Bereiche in der Pflege und in der Reinigung,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

5.1. GESCHLECHTERVERTEILUNG

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

Während im Jahr 2014 auf 71 Frauen noch 07 Männer kamen, sind es im Jahr 2023 gerade mal 05 Männer auf 107 Frauen. Der Anteil der Frauen stieg von 97 im Jahr 2022 auf 107 im Jahr 2023, während der Männer-Anteil mit 05 unverändert blieb.

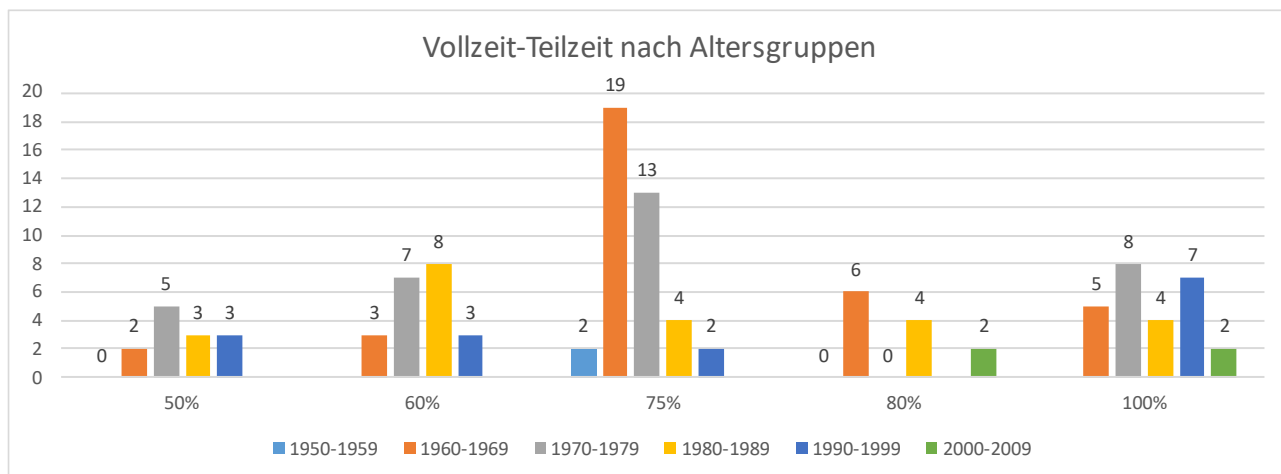
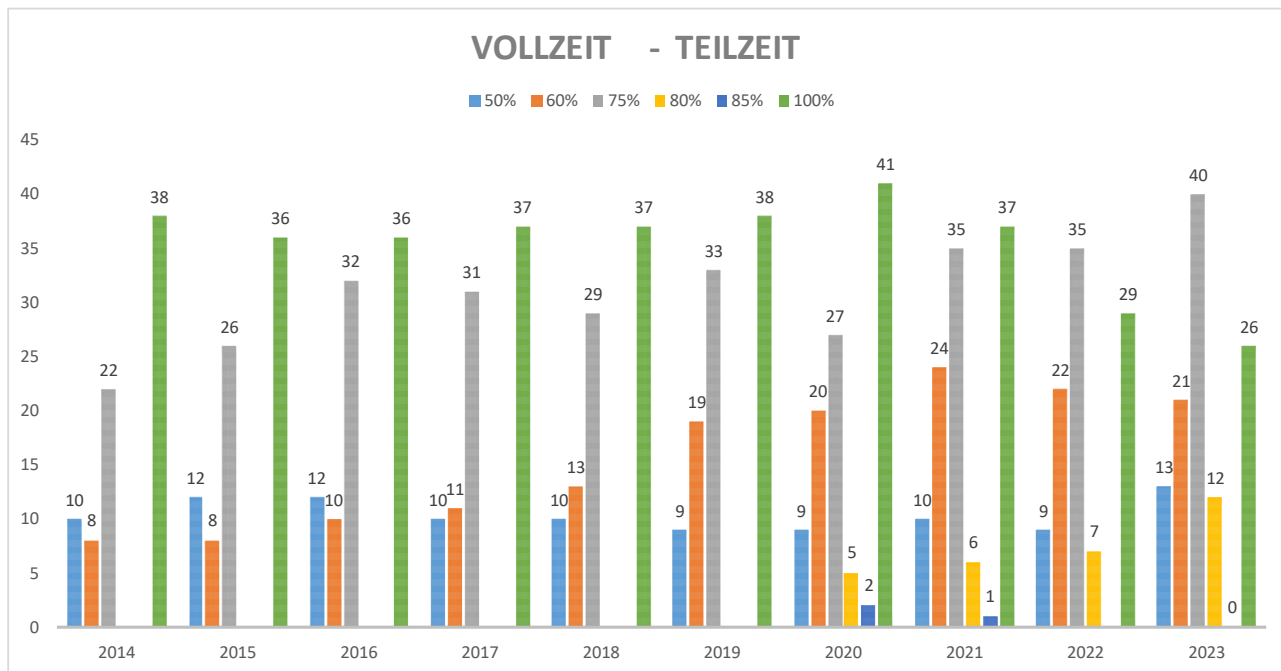


5.2. VOLLZEIT-TEILZEIT

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

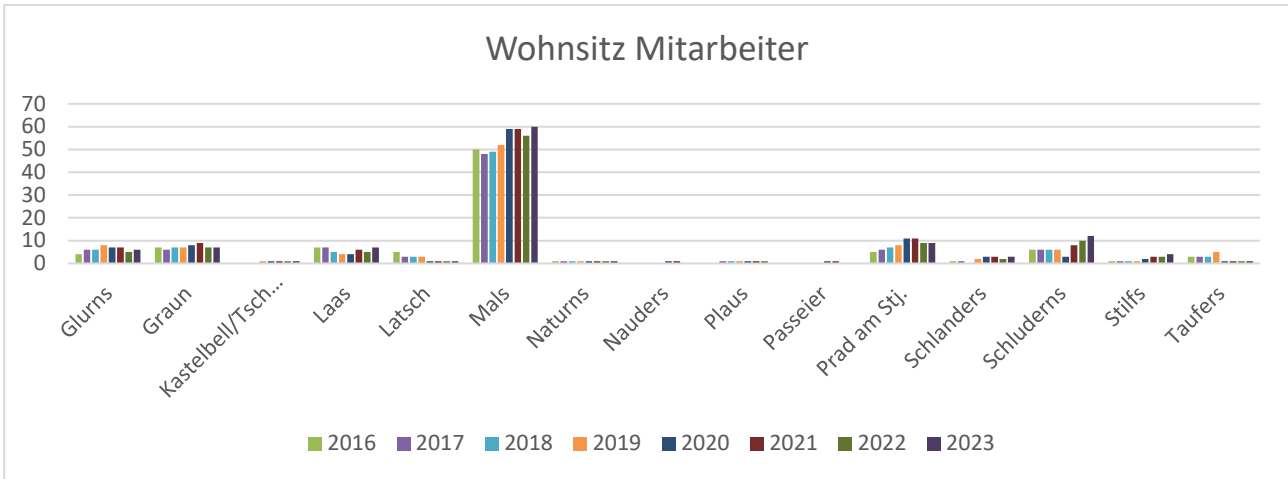


Maßnahmen ergriffen werden. Eine unmittelbar umsetzbare Maßnahme ist die Erweiterung der Essenszeiten für die Mitarbeiter in der betriebseigenen Mensa (Essenseinnahme von 12.00 - 20.00 Uhr; Einnahme einer Mahlzeit für Mitarbeiter im Nachtdienst, Optimierung der Schichtübergaben, regelmäßige Besprechungen mit Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie/Lebenswelten und Beruf, gemeinsame Veranstaltungen zur Teamstärkung).

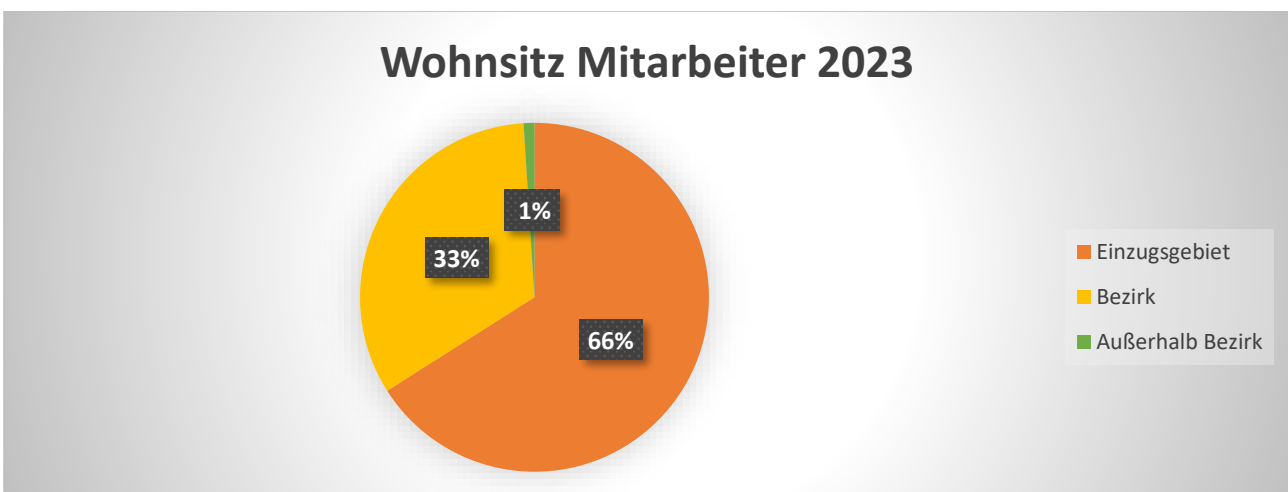
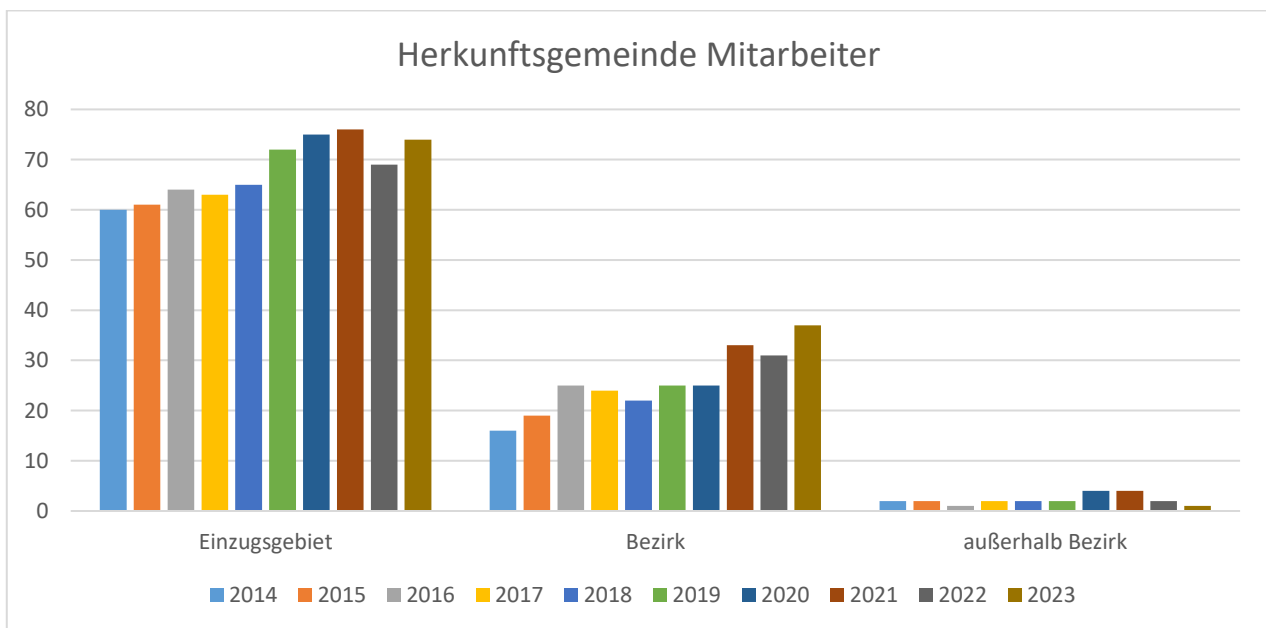


5.3. HERKUNFT DER MITARBEITER

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



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





5.4. FLUKTUATIONS DATEN

Fluktuationsrate

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mitarbeiteranzahl 01.01.	73,00	79,00	81,00	89,00	87,00	88,00	95,00	104,00	96,00	95,00
Vollzeitäquivalent	59,95	63,95	65,15	71,50	69,35	73,20	75,80	83,45	74,40	73,40
Mitarbeiteranzahl 31.12.	78,00	82,00	90,00	89,00	89,00	99,00	104,00	97,00	102,00	112,00
Vollzeitäquivalent	64,45	66,30	72,00	71,85	71,55	78,65	83,45	75,40	78,55	84,70
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neuanstellungen	7,00	8,00	14,00	10,00	8,00	18,00	22,00	9,00	14,00	16
Prozentsatz	8,97	9,76	15,56	11,24	8,99	18,18	21,15	9,28	13,73	14,29
Austritte	3,00	4,00	6,00	12,00	7,00	11,00	13,00	17,00	9,00	7,00
Prozentsatz	4,11	5,06	7,41	13,33	8,05	12,50	13,68	16,35	9,38	7,37
davon freiwillige Kündigungen	1,00	2,00	4,00	1,00	4,00	8,00	8,00	4,00	2,00	5,00
Prozentsatz Fluktuation	1,37	2,53	4,94	1,11	4,60	9,09	8,42	3,85	2,08	5,25

Hinweis: Angewandte Formel zur Berechnung der Fluktuationsrate:

Abgänge innerhalb eines Zeitraums

----- X 100 = Fluktuationsrate in %

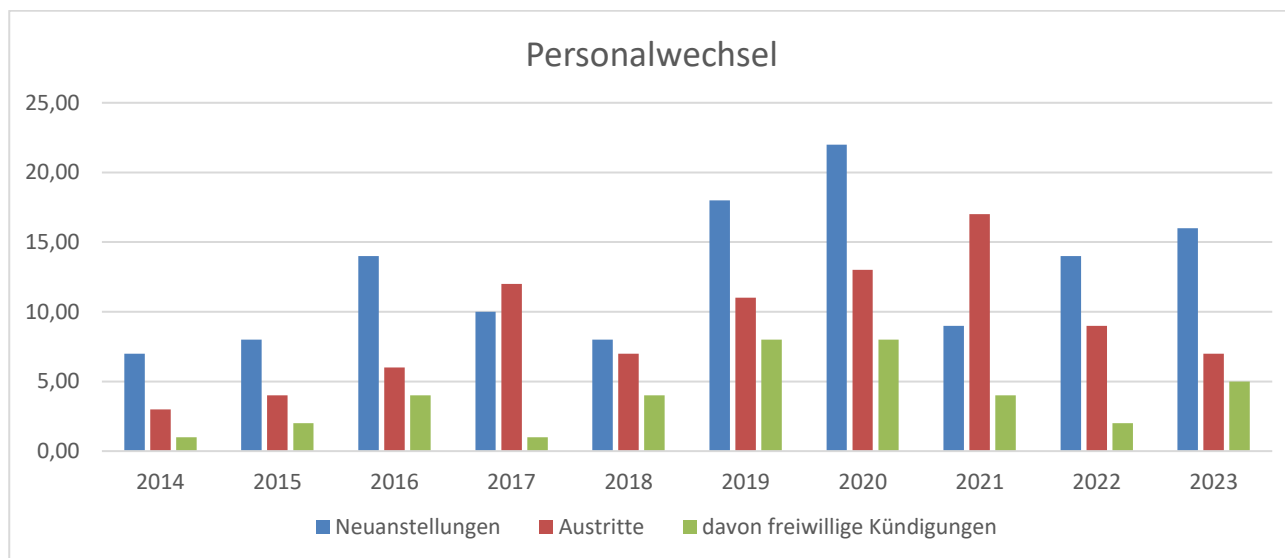
Personalstand zu Beginn des Zeitraums

Von den 07 Austritten im Jahr 2023 sind 02 Mitarbeiter in die Pensionierung übergetreten 04 Mitarbeiter haben ihren Dienst gekündigt und 01 Mitarbeiter ist in der Probezeit ausgetreten.

Die Fluktuationsrate 2023 bewegt sich mit 5,26 % auf ein niedriges Niveau.



Die Mitarbeiteranzahl zum 31.12.2023 konnte gegenüber 2022 von 102 auf 112 (VZÄ 78,55 auf 84,70 gleich + 6,15) erhöht werden. Der Prozentsatz der Austritte reduzierte sich von 9,38 im Jahr 2022 auf 7,37 im Jahr 2023. Zu bedenken gibt allerdings die gestiegene Anzahl an freiwilligen Kündigungen (von 02 im Jahr 2022 auf 05 im Jahr 2023), wobei man sich dabei durchwegs auf einem relativ niedrigen Niveau bewegt. Auf jeden Fall sind die Gründe für den freiwilligen Austritt im Austrittsgespräch mit der Direktorin zu erörtern.

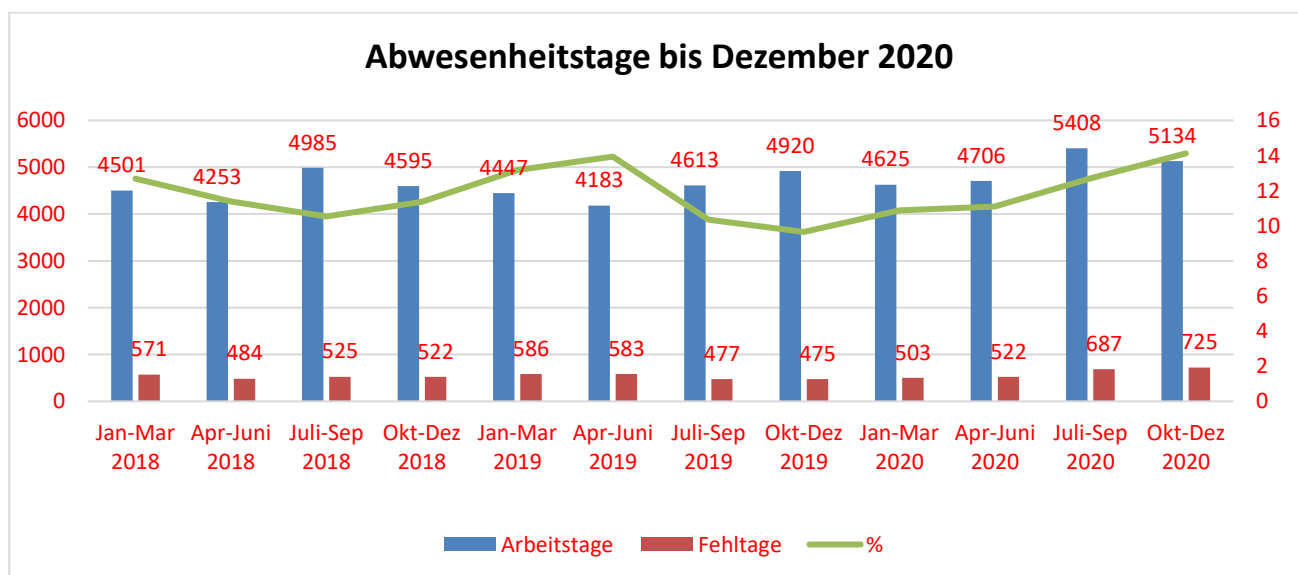


Die obige Tabelle gibt Aufschluss über die Personalbewegungen (Neueinstellungen und Austritte insgesamt) innerhalb eines Zeitraums. Es ist im Betrachtungszeitraum 2023 gelungen, eine positive Entwicklung in der Personalbewegung zu erzielen, d.h. mehr Zugänge als Austritte.

Abwesenheitstage

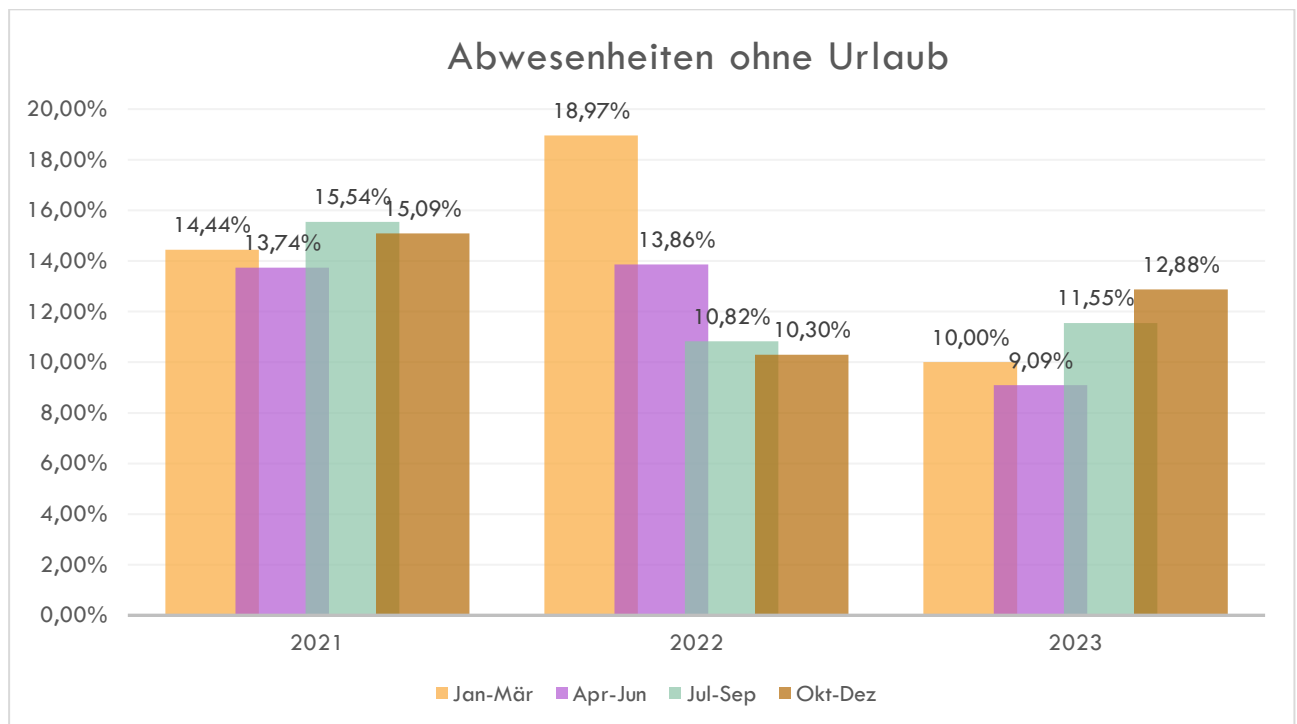
Ein sichtbares Indiz über die Mitarbeiterzufriedenheit und die Wirksamkeit eines eventuell vorhandenen, betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Anzahl der Abwesenheitstage in Bezug auf die Soll-Arbeitstage.

Die Abwesenheitsrate wird seit 03 Jahren dreimonatlich erhoben. Der Betrachtungszeitraum ist daher zu kurz, um Trends ablesen zu können. Eine Benchmark zu anderen gleichartigen Einrichtungen kann eine Hilfe sein, um die eigenen Werte richtig einordnen zu können.



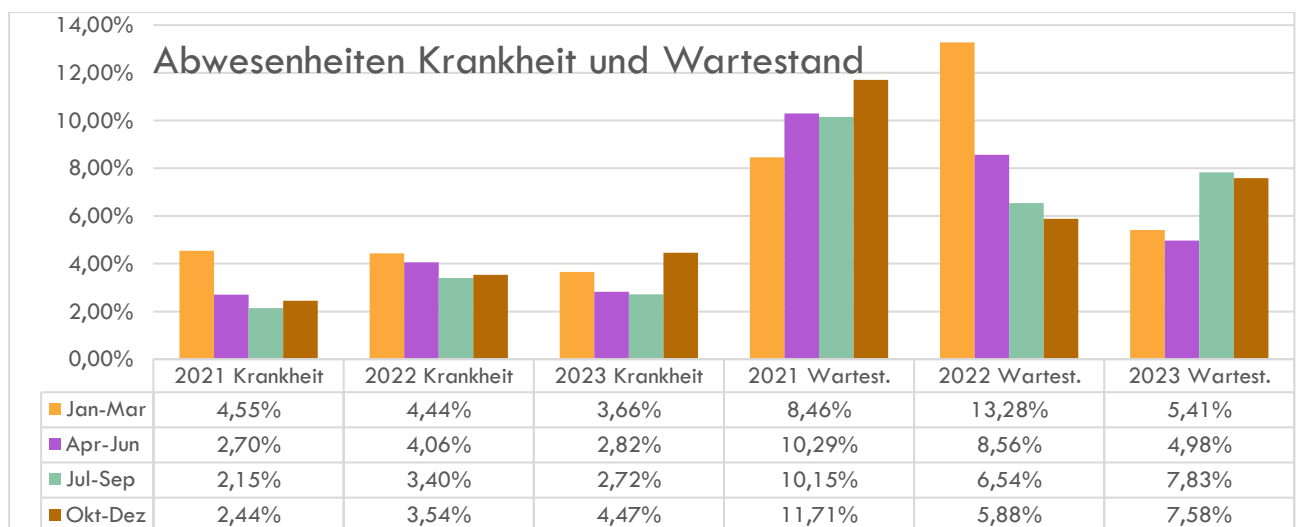
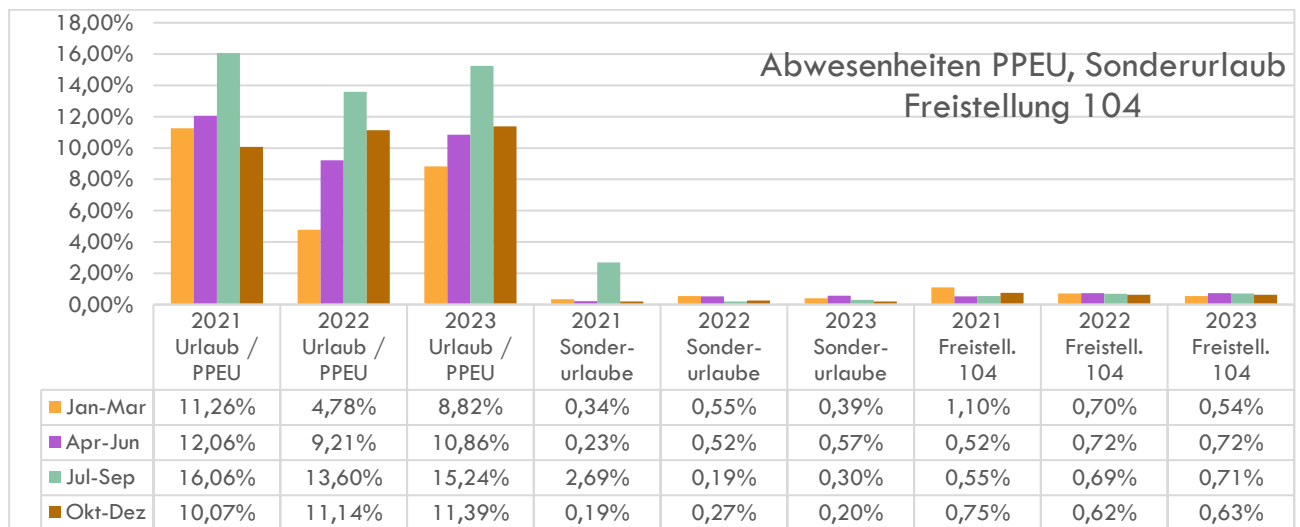
Die obenstehende Tabelle macht ersichtlich, dass mit Ausbruch der Corona-Pandemie auch die krankheitsbedingten Abwesenheiten zugenommen haben. Der Anstieg der Abwesenheiten, der am Ende des Jahres 2020 zu vermerken ist, beruht auf der Tatsache, dass ein Drittel der Mitarbeiter in diesem Zeitraum an Corona-19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

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



Vergleicht man die Trimester-Daten der Jahre 2021 und 2022 so fällt eine bestimmte Unregelmäßigkeit auf. Ein Trend ist nicht erkennbar, zumal Covid-19-Infektionen bei der Belegschaft in diesen 02 Jahren noch eine erhebliche Rolle spielen. Im Jahr 2021 bewegen sich die Trimester-Werte in einer Bandbreite zwischen 13,74 % und 15,54 %, also relativ homogen. Ganz anders im Jahr 2022: Im 1. Trimester fällt ein relativ hoher Wert (18,97 %) auf, während die folgenden Trimester sich auf einem niedrigeren Niveau einpendeln (4. Trimester = 10,30 %). Diese Werte bewegen sich durchwegs im Normbereich. Im Jahr 2023 bewegen sich die Werte zwischen 9,09 % und 12,88 % und setzen diesen Trend fort. Der Durchschnittswert sank von 13,49 % im Jahr 2022 auf 11,08 % im Jahr 2023.

Da der Abwesenheitsindex neben der Fluktuationsrate der wichtigste Indikator ist, um einen Überblick über den Zustand der Belegschaft zu erhalten, wird ersterer nun nochmals als separates Tableau genauer untersucht, wobei die Daten nach Urlaub, Sonderurlaub, Freistellung gemäß Gesetz vom 05.02.1992, Nr. 104, in geltender Fassung, Krankheit und Wartestände aufgeschlüsselt werden. Gerade in Bezug auf die krankheitsbedingte Abwesenheitsrate kann man nochmals genauere Informationen herauslesen. Die krankheitsbedingte Abwesenheitsrate beträgt im Jahr 2021 im Durchschnitt 3,57 % und 3,86 % im Jahr 2022, während sie sich im Jahr 2023 auf 3,42 einpendelte. Diese Werte bewegen sich absolut im grünen Bereich und geben keine Hinweise auf ein ungesundes Arbeitsumfeld bzw. -klima. Beim Lesen dieser Zahlen muss man sich stets bewusst sein, dass saisonale Gegebenheiten wie Grippe, oder jüngst Covid-19-Erkrankungen, die Kennzahlen beeinflussen.



Im Jahr 2023 hat sich ein Arbeitsunfall mit einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit von 11 Tagen ereignet.

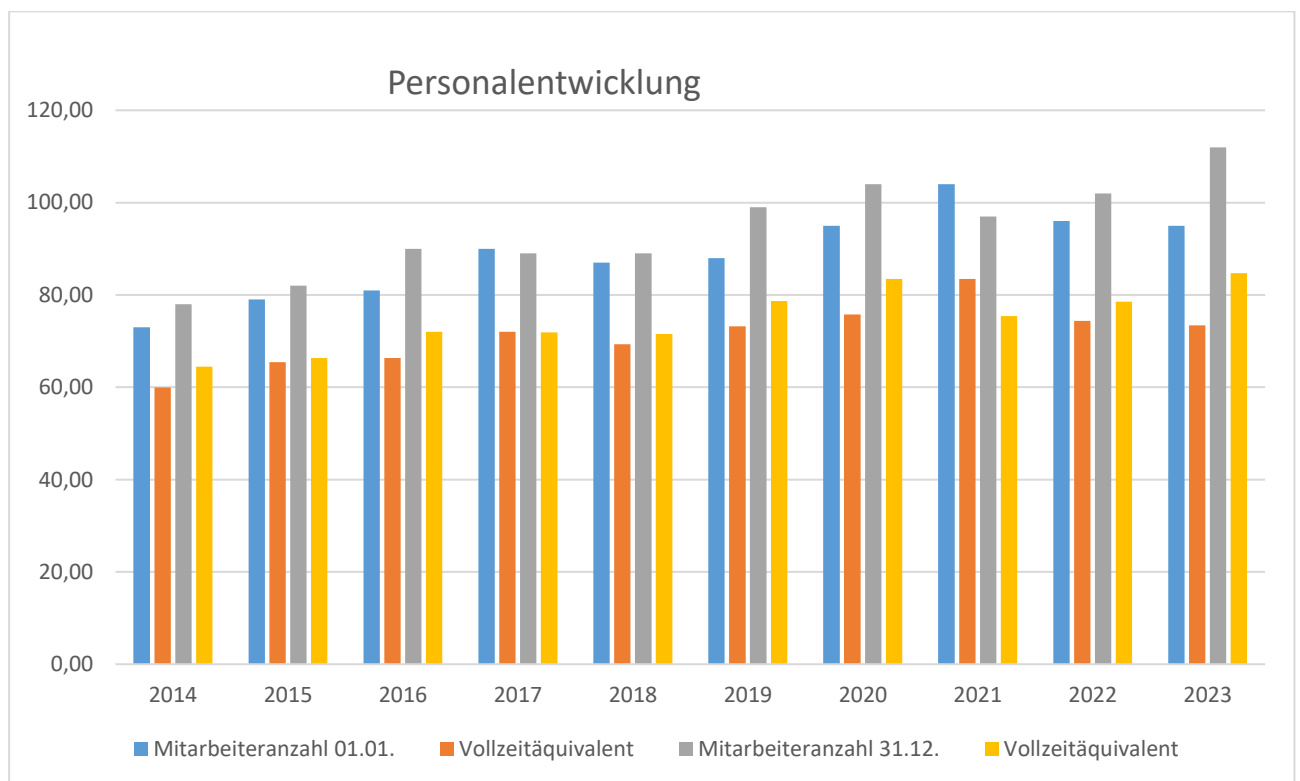
5.5. PERSONALENTWICKLUNG

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



nicht die einzige Ursache für den Fachkräftemangel, speziell im Pflegebereich. Landesweit fehlen laut einer Erhebung des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols im März 2023 in den Südtiroler Seniorenwohnheimen im Pflegebereich 103 Krankenpfleger, 252 Sozialbetreuer, 50 Pflegehelfer und 23 REHA-Mitarbeiter.

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



Die obige Tabelle bearbeitet die zahlenmäßige Entwicklung des Personalstands. Dabei fällt auf, dass das Jahr 2021 ein Ausreiser ist. In diesem Jahr ist die Zahl der Mitarbeiter zu Jahresanfang höher als zu Jahresende. Dies hängt mit dem Covid-19 Infektionsausbruch im „Martinsheim“ Ende 2020/Beginn 2021 zusammen. In den Jahren 2022 und 2023 hat sich das wieder eingependelt, wobei es gelungen ist, im Jahr 2023 eine doch relevante Anzahl von neuen Mitarbeiterinnen - wenn gleich auch vorzugsweise nur in Teilzeit, wie der Vergleich in VZÄ zeigt - zu rekrutieren.

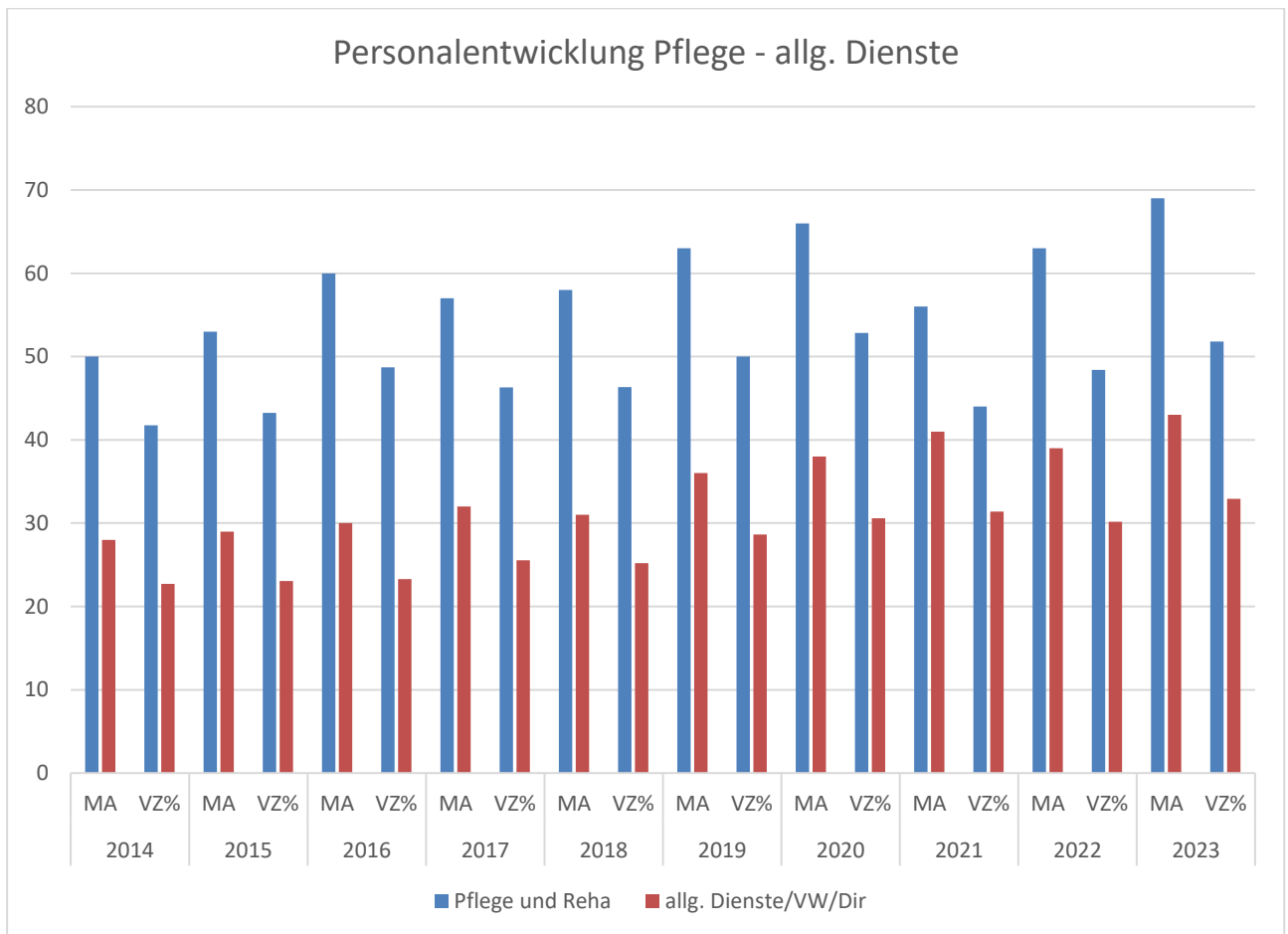
Personalentwicklung Pflege – allgemeine Dienste

Unterteilt man die obige Tabelle in die einzelnen Bereiche (Pflege, REHA, Verwaltung, Allgemeine Dienste, Direktor), dann kann man ersehen, dass im Jahr 2023 gegenüber 2022 in der Pflege und REHA 06 Mitarbeiter (gleich 3,40 VZÄ) mehr beschäftigt waren, in den restlichen Bereichen nur 04 Mitarbeiter (gleich + 2,75 VZÄ).



	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%
Pflege	48	39,75	50	40,75	56	45,20	55	44,80	56	44,85	59	47,30	63	51,15	52	41,70	60	46,50	66	49,90
Reha	2	2,00	3	2,50	4	3,50	2	1,50	2	1,50	4	2,70	3	1,70	4	2,30	3	1,90	3	1,90
Verwaltung	3	3,00	3	3,00	4	3,75	4	4,00	3	3,00	4	3,60	4	3,60	5	4,20	5	4,60	4	3,50
allg. Dienste	24	18,95	25	19,30	25	18,80	27	20,80	27	21,45	31	24,30	33	26,15	35	26,35	33	24,55	38	28,40
Direktor	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,75	1	0,85	1	0,85	1	1,00	1	1,00
	78	64,45	82	66,30	90	72,00	89	71,85	89	71,55	99	78,65	104	83,45	97	75,40	102	78,55	112	84,70

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%	MA	VZ%
Pflege und Reha	50	41,75	53	43,25	60	48,70	57	46,30	58	46,35	63	50,00	66	52,85	56	44,00	63	48,40	69	51,80
allg. Dienste VW/Dir	28	22,70	29	23,05	30	23,30	32	25,55	31	25,20	36	28,65	38	30,60	41	31,40	39	30,15	43	32,90
	78	64,45	82	66,3	90	72	89	71,85	89	71,55	99	78,65	104	83,45	97	75,4	102	78,55	112	84,7



Trotz dieser an und für sich positiven Entwicklung bei den Pflegekräften ist es nicht gelungen, die volle Bettenauslastung von 83 bzw. 100 zu erreichen. Wie weiter oben bereits angeführt, wird die durchschnittliche Bettenauslastung im Jahr 2023 mit 75 beziffert. Der Grund liegt darin, dass durch das seit 2019 angewandte Aufnahmeverfahren (Erstellung der Wartelisten nach entsprechenden Kriterien) nur mehr Personen mit einer hohen Pflegebedürftigkeit (in der Regel Stufe 3 und 4) aufgenommen werden können. Dieser Umstand bedingt eine ungemein höhere Pflegeintensität mit der Folge, dass sich die dauerhaften Aufnahmen nur mehr nach der Verfügbarkeit von Pflegekräften ausrichten kann.



Fort- und Weiterbildung

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

Tatsächlich sehen Mitarbeiter Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem heutigen Arbeitsmarkt, der durch Fachkräftemangel beeinflusst wird, als einen Hauptentscheidungsgrund dafür an, bei einem Unternehmen zu bleiben oder diesem beizutreten. Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dass dem Arbeitgeber seine persönliche Entwicklung wichtig ist, erhöht dies Engagement und Loyalität. Die Folge dieser Wertschätzung sind rückläufige Kündigungen und Fluktuation bei der Belegschaft.

Diesem Geiste folgend, legt das „Martinsheim“ als Arbeitgeber seit Jahren schon großen Wert auf die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter.

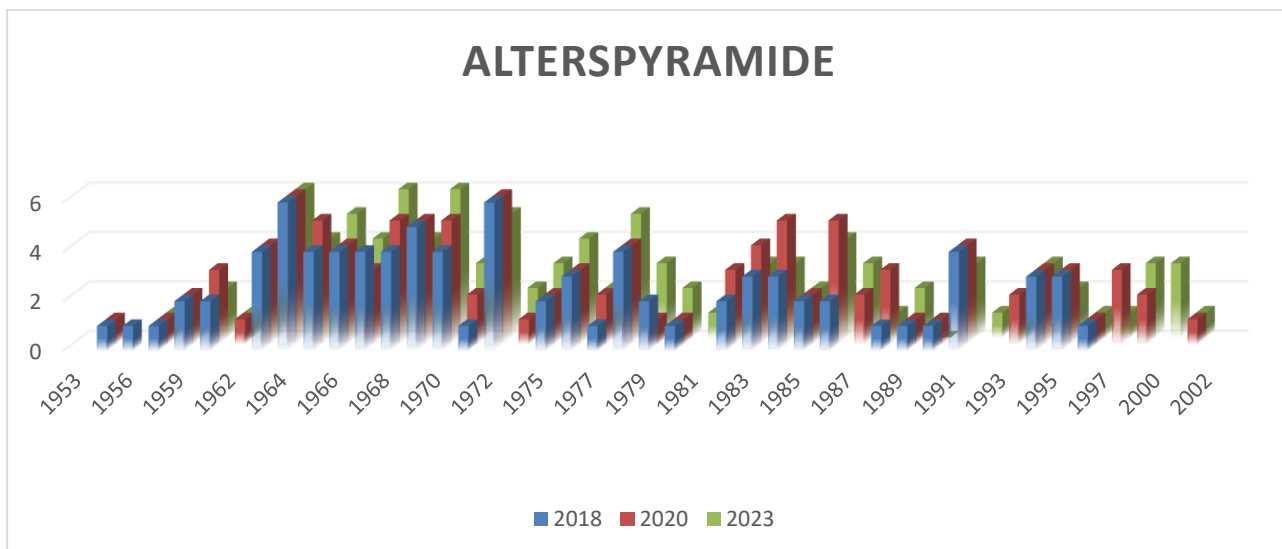
Die Fort- und Weiterbildung wurde 2020 institutionalisiert, indem der Verwaltungsrat jährlich den Ausbildungskatalog genehmigt und die dafür notwendigen Geldmittel bereitstellt.

	2020	2021	2022	2023
Präsenzen	172	340	251	456
Stunden	837	981	1142	1366
Kosten	9.535,13 €	15.150,03 €	21.827,35 €	24.461,13

Covid-bedingt musste im Jahr 2020 die Fort- und Weiterbildung zurückgefahren werden. Sie konzentrierte sich vorwiegend auf die Pflichtkurse. Vollumfänglich ist das Weiterbildungsprogramm im darauffolgenden Jahr 2021 angelaufen und konnte in den Jahre 2022 und 2023 weiter ausgebaut werden. Die Anzahl der Präsenzen stieg von 251 im Jahr 2022 (gleich 2,46 Präsenzen pro Mitarbeiter) auf 456 im Jahr 2023 (gleich 4,0 Präsenzen pro Mitarbeiter), während die Gesamtstundenzahl von 1.142 im Jahr 2022 (gleich 11,20 Stunden pro Mitarbeiter) auf 1.366 im Jahr 2023 (gleich 12,20 Stunden pro Mitarbeiter) anstieg. Die für die Fort- und Weiterbildung aufgewandten Kosten stiegen von Euro 21.827,35 im Jahr 2022 (gleich Euro 213,99 pro Mitarbeiter) auf Euro 24.461,13 im Jahr 2023 (gleich Euro 218,40 pro Mitarbeiter).

5.6. ALTERSPYRAMIDE DER MITARBEITER

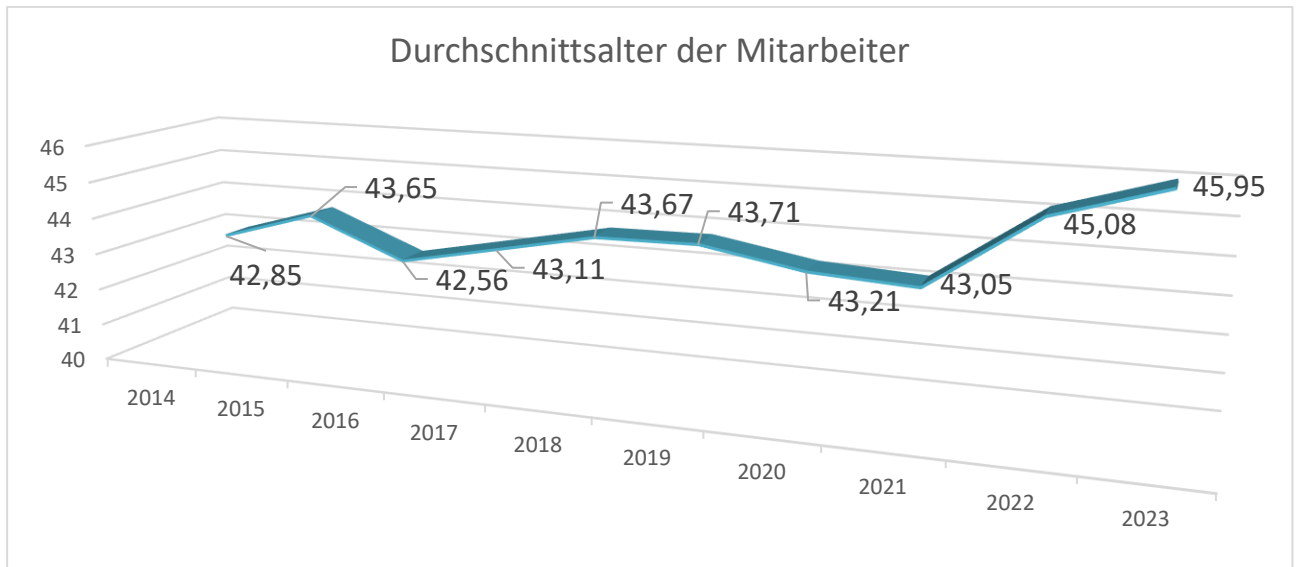
Die folgende Tabelle gibt einen interessanten Einblick in die biologische Altersstruktur der Mitarbeiter des „Martinsheim“. Die höchste Dichte an Mitarbeitern ist zwischen 1964 und 1972 geboren. Diese Mitarbeiter haben somit ein Alter, das zwischen 49 und 57 Jahren liegt. In knapp 03 Jahren werden die ersten dieser starken Jahrgänge in Pension gehen und dieser Trend wird ca. 08 Jahre andauern. Dies bedeutet für die Personalsteuerung, dass es einen erhöhten Bedarf an Mitarbeitern geben wird. Auf der Grundlage dieser Daten kann eine zeitgerechte Personalbedarfsplanung in Angriff genommen werden. Die große Herausforderung wird sein, wie es dem „Martinsheim“ gelingen wird, angesichts des Fachkräftemangels Personal in ausreichendem Maße zu rekrutieren. Schlussendlich wird diese Konstellation aber leider zur Verschärfung der Personalengpässe auf dem Arbeitsmarkt führen und die Personalverantwortlichen des „Martinsheim“ vor schier unlösbaren Aufgaben stellen, sofern es der Politik, den Ausbildungsstätten und letztendlich auch den Seniorenwohnhäusern selbst nicht gelingen sollte, wirksam diesem Phänomen entgegenzusteuern.



Altersstrukturanalyse:

Die Altersstrukturanalyse erfasst zum einen den aktuellen Stand der Altersstruktur der Mitarbeiter. Zudem geht sie aber noch einen Schritt weiter und dient auch als Prognosewerkzeug. Die Altersstrukturdaten liefern Hinweise auf mögliche personalpolitische Herausforderungen, die aber erst im Zusammenhang mit weiteren Gegebenheiten und Entwicklungen genauer eingeschätzt werden können. Verweist die Altersstruktur auf auffällige Häufungen bestimmter Altersgruppen, so lassen sich daran anknüpfend Erkenntnisse für das künftige Personalmanagement ableiten. Die untenstehende Tabelle macht ersichtlich, dass das „Martinsheim“ eine Dominanz der mittleren Jahrgänge aufweist, die sich im Laufe des Betrachtungszeitraumes nicht signifikant verändert hat (2014 = 42,85 / 2021 = 43,45). Ob der leichte Ausreißer im Jahr 2022 (+ 2 Jahre) und im Jahr 2023 (+0,87 Jahre) der Beginn eines Trends hin zu einem höheren Durchschnittsalter der Mitarbeiter sein könnte, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.



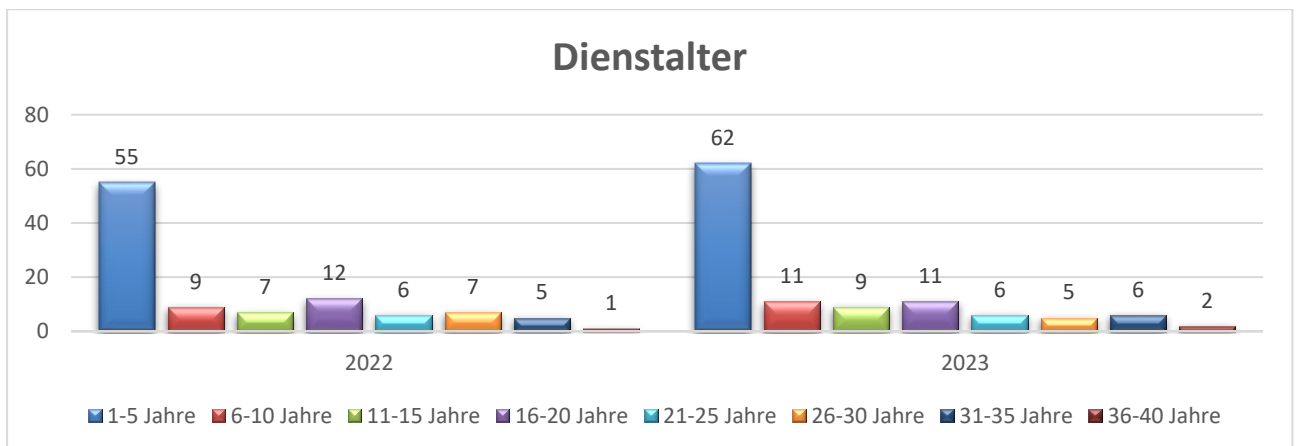


Analyse des Dienstalters:

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

Deshalb soll ab 2023 auch eine Analyse des Dienstalters der Mitarbeiter, unterteilt in Klassen, durchgeführt werden.

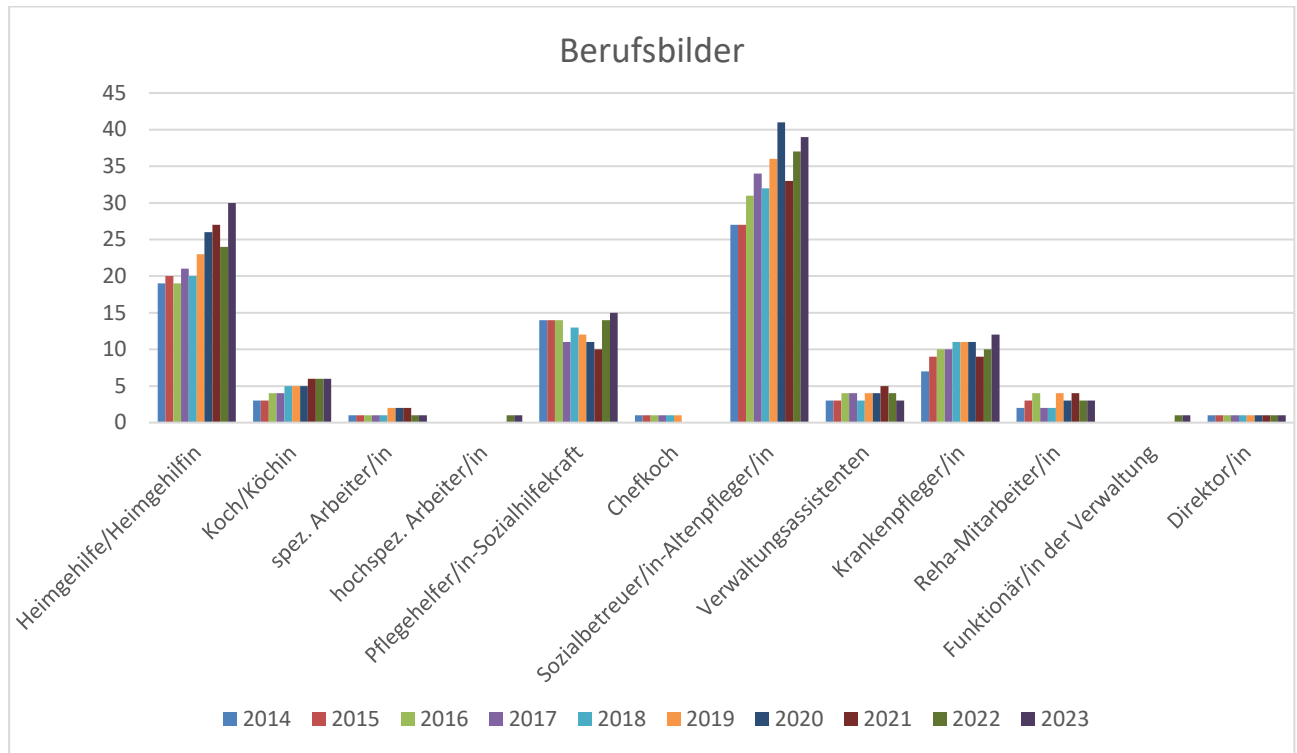
Die nachfolgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über die aktuelle Situation:



Die obige Tabelle, die das Dienstalter der Mitarbeiter widerspiegelt, lässt - entgegen der allgemeinen Annahme mit Bezug auf die Alterspyramide - erkennen, dass die vorherrschende Gruppe jene mit einem Dienstalter zwischen 1-5 Jahre ist. Dies lässt den Schluss zu, dass die neuen Mitarbeiter entweder durch Mobilität von anderen öffentlichen Einrichtungen kommen oder erst in einem reiferen Alter die Arbeitsstelle im „Martinsheim“ antreten. Es wäre sinnhaft, dieses letztendlich doch überraschende Phänomen genauer zu analysieren.

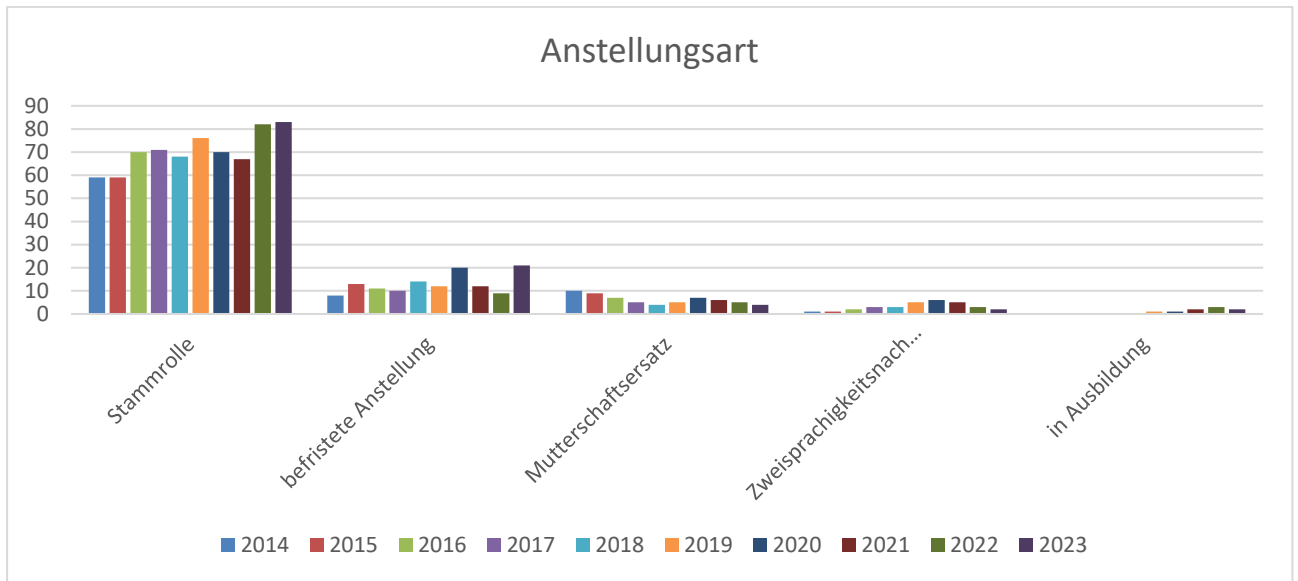
5.7. BERUFSBILDER

Die untenstehende Tabelle gibt Aufschluss über die Qualifikation der Mitarbeiter. Nicht überraschend bilden die Berufsbilder der Sozialbetreuer, Heimgehilfen, Pflegehelfer und Krankenpfleger den größten Anteil. Die Landesvorgabe in Bezug auf das Verhältnis des qualifizierten Pflegepersonals zu dem nicht qualifizierten Personal beträgt 45 %. Das „Martinsheim“ weist für das Jahr 2023 einen Prozentsatz von 73,03 % auf. Dieser Wert spricht für die Qualität des Hauses.



5.8. FORM DER ARBEITSVERTRÄGE

Die Art der Arbeitsverträge - unbefristet/befristet - gibt Aufschluss über die Qualität des Arbeitsverhältnisses. Unbefristete Arbeitsverträge geben dem Arbeitnehmer die nötige Sicherheit und Planbarkeit für sein Leben. Befristete Arbeitsverhältnisse stehen eher für eine prekäre Arbeitsplatzsituation. Nachdem der Frauenanteil im „Martinsheim“ aus dem genannten Gründen sehr hoch ist, ist auch der Anteil an Arbeitsverträgen für Mutterschaftsersatz sehr ausgeprägt. Zudem muss stets zeitnah auf besondere Personalsituationen reagiert werden, weshalb auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird. Da die geltenden Anstellungsverfahren (öffentliche Wettbewerbe nach Prüfungen) sehr zeitaufwändig sind und diese nur einmal im Jahr organisiert werden, wird vorderhand auch auf befristete Arbeitsverträge (befristete Rangordnungen für die verschiedenen Berufsbilder) zurückgegriffen. 2022 wurden einige Wettbewerbe durchgeführt. Die nächsten Wettbewerbe folgen 2024. Es musste jedoch auch 2023 auf Ersatzpersonal (teilweise auch ohne Zweisprachigkeitsnachweis) zurückgegriffen werden, um die Pflegequalität weiterhin garantieren zu können. Trotzdem ist die Tendenz fallend und im Verhältnis zu den Stellen in Stammrolle ist der Wert im Jahr 2022 der niedrigste seit 2014. Allerdings stieg dieser Wert im Jahr 2023 von 09 im Jahr 2022 auf 21 und ist im Betrachtungszeitraum 2014-2023 der höchste Wert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Jahr 2023 tatsächlich keine Wettbewerbe durchgeführt wurden. Dieser Umstand wirkt sich natürlich negativ auf die vorliegende Statistik aus. Da geplant ist, 2024 eine Serie von Wettbewerben durchzuführen, wird sich im Sozialbericht für 2024 dieser Wert wieder normalisieren.





6. ZIVIL- UND SOZIALDIENST - PRAKTIKANTENBEGLEITUNG

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

6.1. ZIVILDIENER

	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024
weiblich	3	1	2	2	0	0	0	0	0	0
männlich	0	2	1	0	1	1	1	0	0	0
gesamt	3	3	3	2	1	1	1	0	0	0
durchschn. Ø (in Monaten)	11,67	7,33	9,33	11,5	11	6	6	0	0	0

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

6.2. SOZIALDIENSTLEISTENDE

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
weiblich	4	5	4	2	3	1	1	0	0	0
männlich	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0
gesamt	7	7	6	4	3	1	1	0	0	0
durchschn. Ø (in Monaten)	9,57	8	8,67	8,5	3,33	12	2,3	0	0	0

Auch hier sind die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023 infolge von Corona als Ausnahmesituation anzusehen.

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

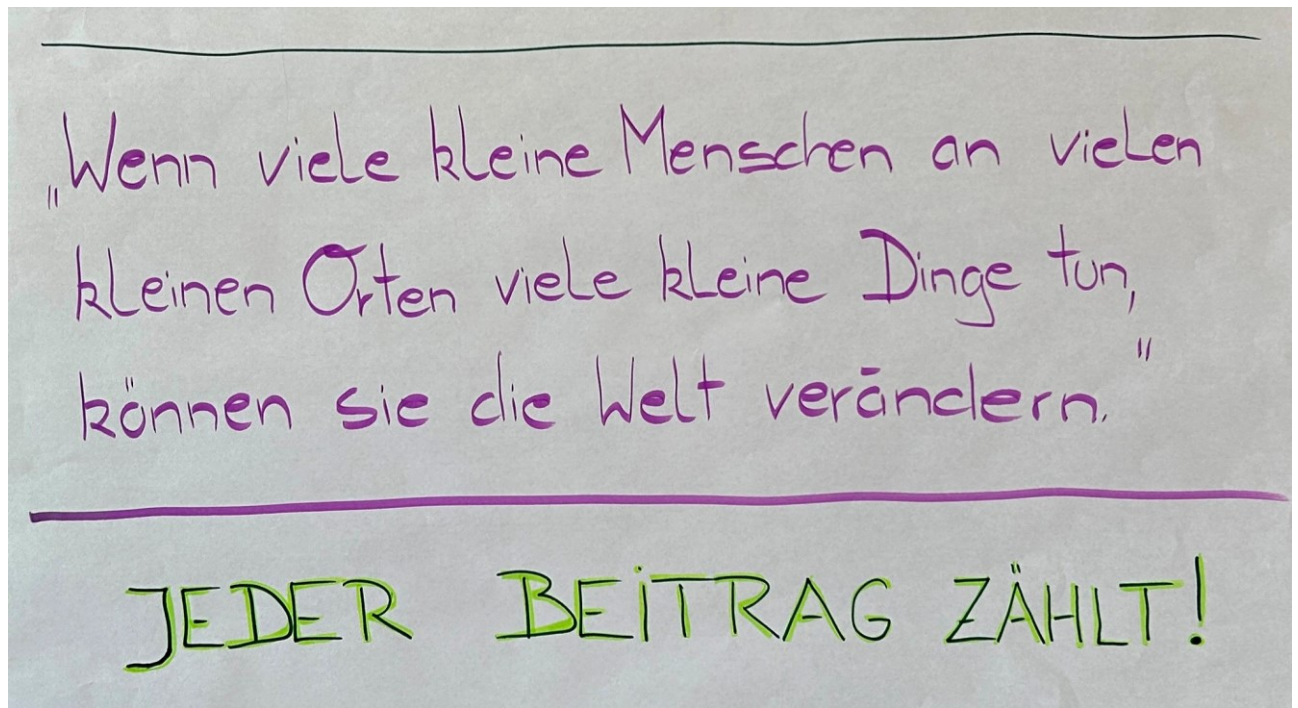
6.3. PRAKTIKANTEN

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
gesamt	15	19	21	8	6	11	10
Ø Praktikumsdauer (in Tagen)	47	40	40	31	37	35	39,6

Infolge der Coronapandemie konnten nur wenige Praktikanten im Heim ihre praktischen Fähigkeiten schulen. Im Jahr 2021 und im Jahr 2022 hat sich die Lage allerdings etwas gebessert und im Jahr 2023 hat sich die Lage den Normalwerten wieder angepasst (39,6 im Jahr 2023 gegenüber 40 im Vor-Coronajahr 2019).

7. FREIWILLIGE HELFER

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



Omissis

Der ÖBPB „Martinsheim“ Mals kann schon seit Jahrzehnten auf die Mithilfe zahlreicher freiwilliger Mitarbeiter zählen, welche eine große Unterstützung für das Seniorenwohnheim darstellen.

Die freiwilligen Mitarbeiter leisten wertvolle Arbeit im „Martinsheim“ Mals:

- Sie entlasten die hauptamtlichen Mitarbeiter.
- Sie ermöglichen zusätzliche Angebote für die Heimbewohner.
- Sie tragen zur Vernetzung des Seniorenheimes bei.
- Sie sind zusätzliche Beziehungspartner für die Senioren.
- Sie sind Multiplikator für ein positives Erscheinungsbild nach außen.

Die Freiwilligen sind in folgenden Bereichen des „Martinsheim“ im Einsatz:

- Betreuung und Pflege (in den Stockwerken und bei der Freizeitgestaltung)
- Bardienst (die hauseigene Bar wird ausschließlich von Freiwilligen geführt)
- Gartenarbeit
- Förderung des Wohlbefindens (Friseur, Maniküre, ...)
- Geselliges und Unterhaltung (Musik, Theater, ...)
- Gestaltung von spirituellen und religiösen Veranstaltungen
- Mitgestaltung von Veranstaltungen und Festen
- Begleitsdienste (ins Krankenhaus, zu Visiten ...)

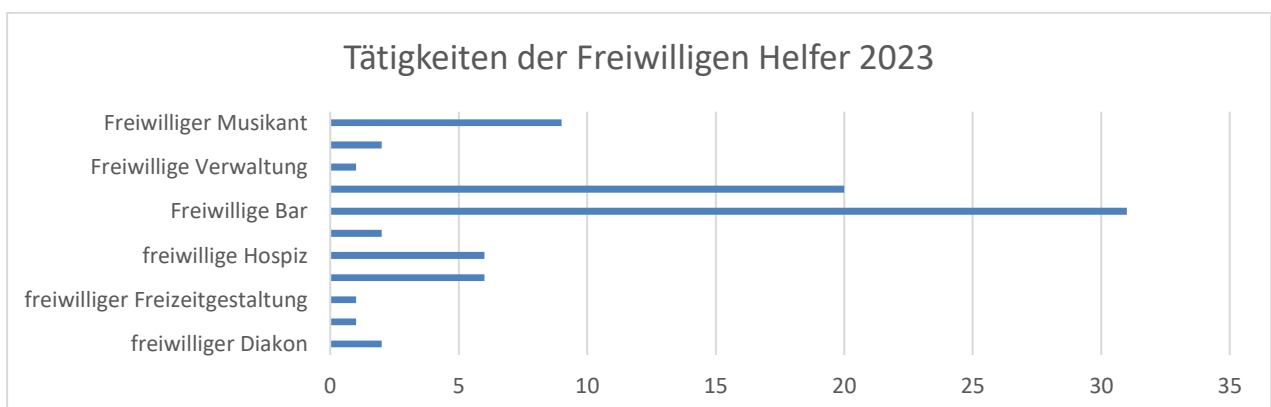
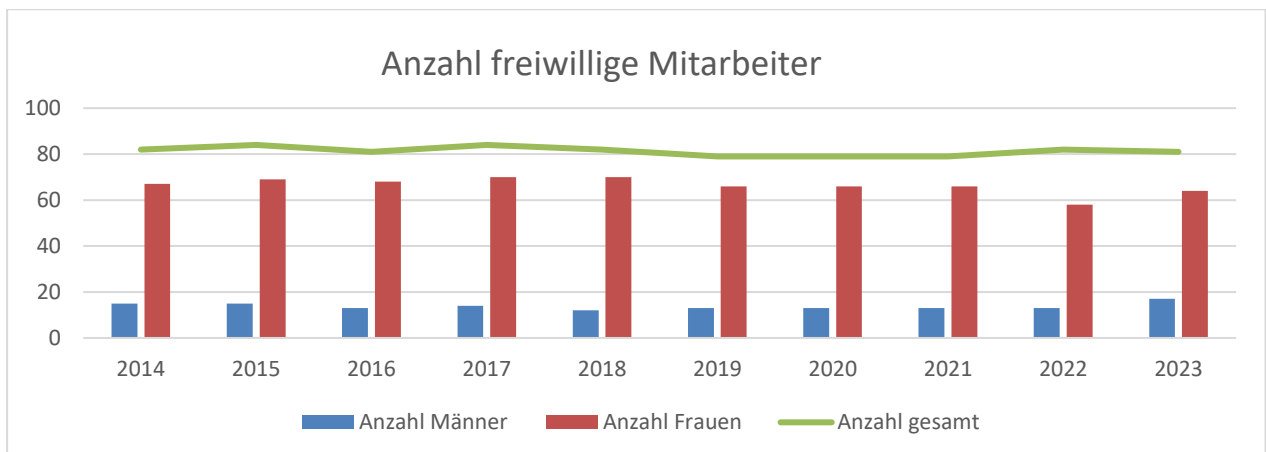
7.2 VERANKERUNG DER FREIWILLIGEN-ARBEIT IN DER BETRIEBSORGANISATION

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

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

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

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



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

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

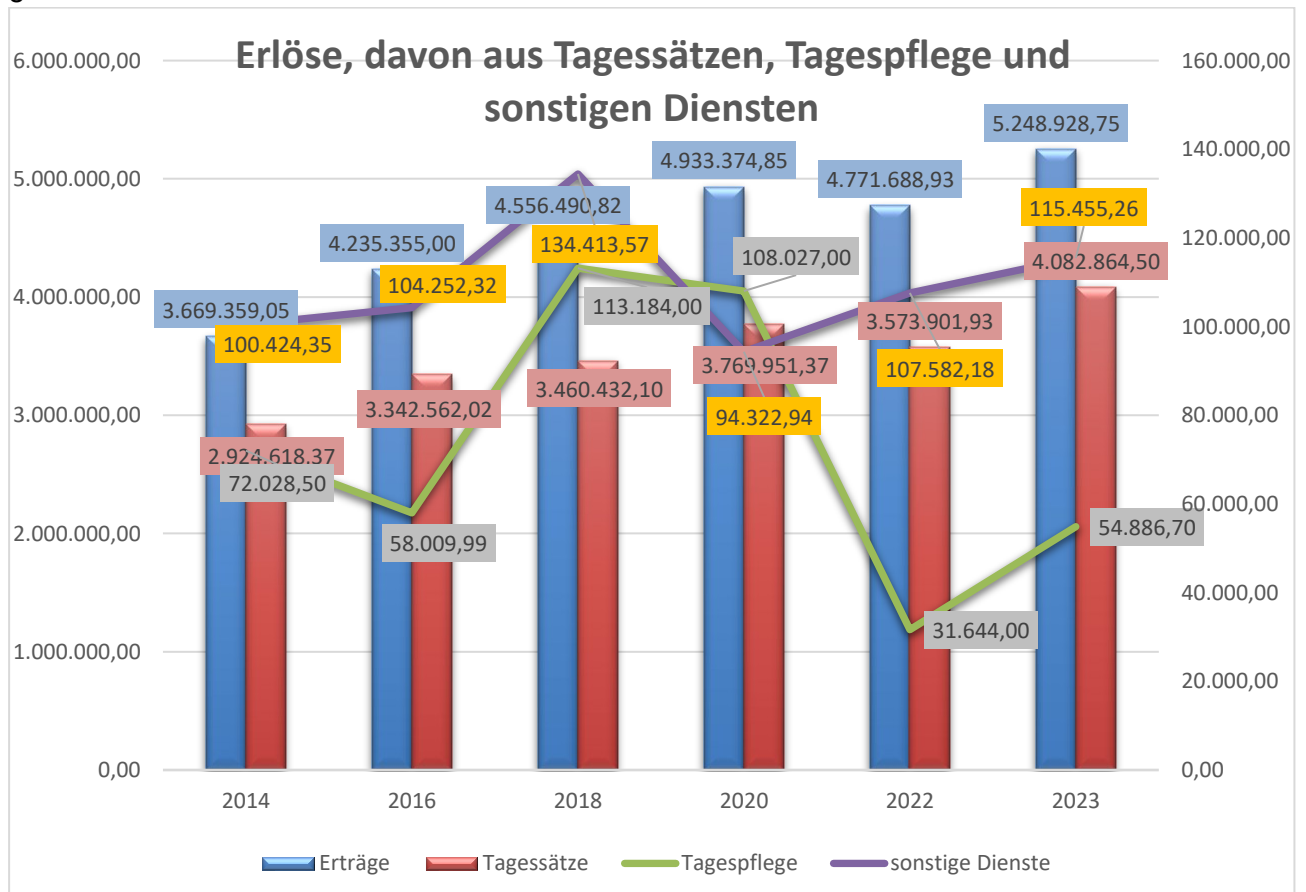
Diese Feststellungen galten bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie. Ab März 2020 ist die Freiwilligen-Arbeit im „Martinsheim“ mehr oder weniger vollständig eingebrochen. Die Freiwilligen-Arbeit konnte im Jahr 2023 wiederum aufgenommen werden. Dieser Prozess war aber sehr mühsam und hat noch nicht das Vorcorona-Niveau erreicht.

8. BILANZDATEN UND KENNZAHLEN

Die Finanzierung des Seniorenwohnheimes erfolgt grundsätzlich über 3 Wege:

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

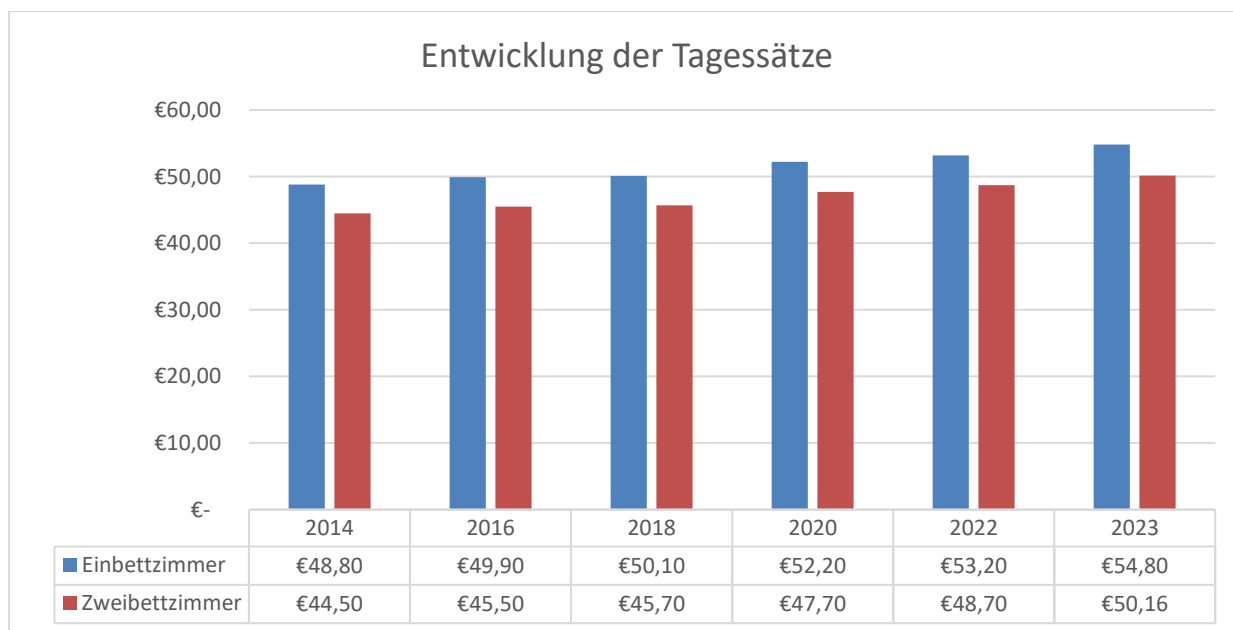
Zudem wird der Dienst „Tagespflegeheim“ über die Bezirksgemeinschaft Vinschgau abgerechnet. Wie in der unten angeführten Tabelle dargestellt, wird der größte Anteil der Einnahmen über den Heimbewohner selbst (bzw. Gemeinde/Bezirksgemeinschaft) und den Einheitsbetrag des Landes generiert.



Durch die Kompensationsleistungen des Landes konnten die Ausfälle in den Jahren 2020 und 2021, verursacht durch den Aufnahmestopp, die Vorhaltung von Isolierzimmern und die Schließung des Tagespflegeheimes sowie die erhöhten Kosten für zusätzliches Pflegepersonal ausgeglichen werden, sodass es zu keinem nennenswerten Einbruch bei den Erträgen gekommen ist. Im Jahr 2022 wurden die Kompensationsleistungen nur mehr bis zum März 2022 gewährt. Die Gehaltserhöhungen wurden durch den Anstieg des Einheitsbetrag auf 82,55 Euro und durch den Anstieg der Beträge für besondere Betreuungsformen um jeweils $\approx 1,50$ Euro ausgeglichen. Zudem hat eine sparsame Verwaltung es möglich gemacht, dass neben den Jahren 2020, 2021 und 2022 auch das Jahr 2023 mit einem positiven Betriebsergebnis geschlossen werden konnte.

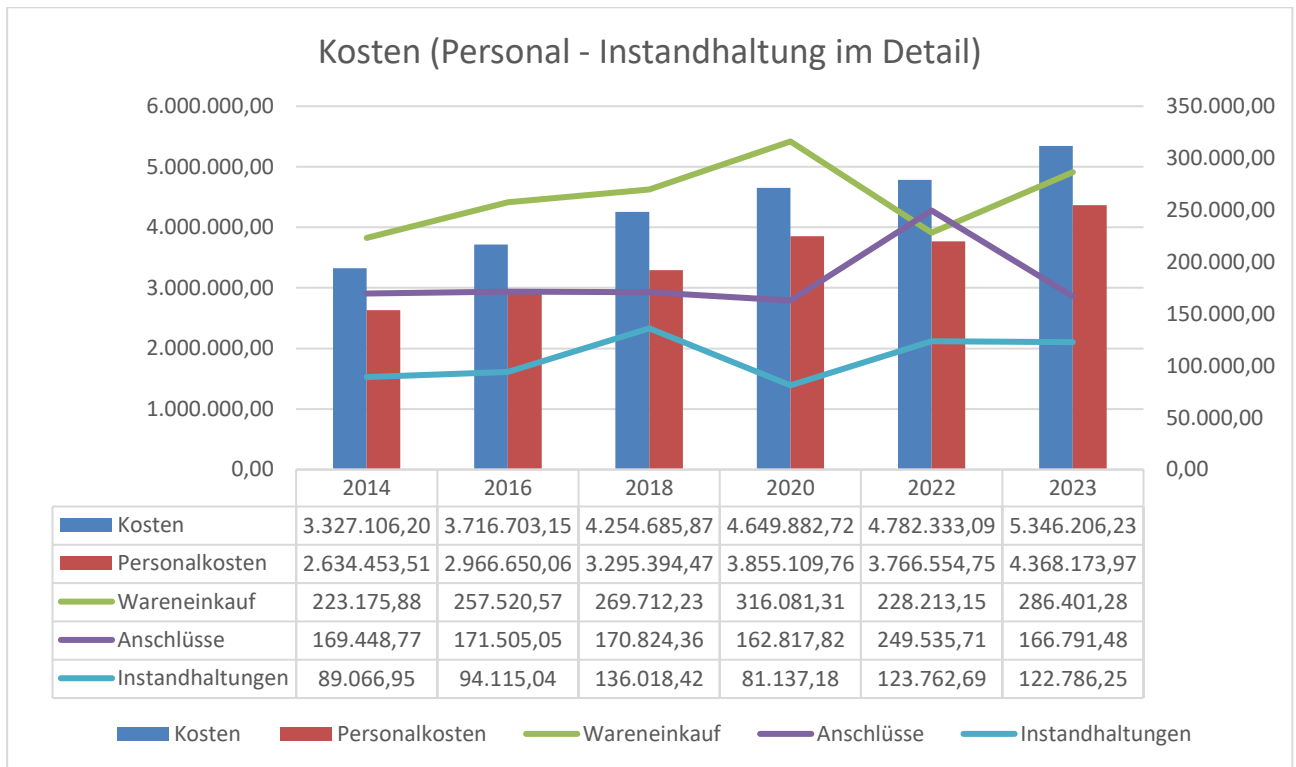
8.1 ENTWICKLUNG DER TAGESSÄTZE

Der Tagessatz zu Lasten der Heimbewohner hat sich nur moderat in den letzten 10 Jahren erhöht. Die Erhöhung beträgt in etwa 12,30 % (Erhöhung im Jahresdurchschnitt: 1,23 %). Im Jahr 2022 ist der Tagessatz gegenüber 2021 gleichgeblieben. Der Tagessatz sowohl für das Einbettzimmer als auch für das Zweibettzimmer liegt durchgehend unter dem Landesdurchschnitt. (Bezug Daten Landesdurchschnitt 2020: Einbettzimmer: Euro 54,16; Zweibettzimmer: Euro 51,22 - 2021: Einbettzimmer: Euro 55,52; Zweibettzimmer: Euro 52,57 - 2022: Einbettzimmer: Euro 56,45; Zweibettzimmer: Euro 53,41 - 2023: Einbettzimmer: Euro 57,18; Zweibettzimmer: Euro 54,13).

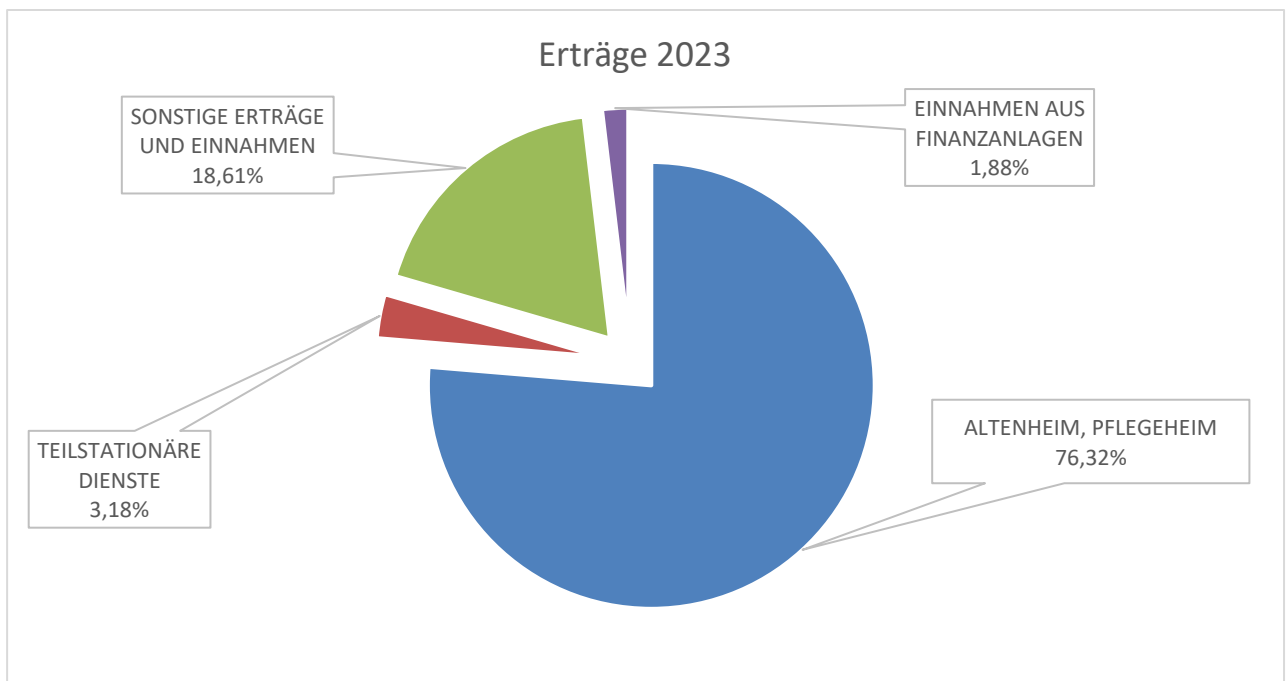


8.2 ENTWICKLUNG DER KOSTEN

Wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, machen die Ausgaben für das Personal mit 82 % (gegenüber 80 % im Jahr 2022) den größten Anteil an den Gesamtkosten aus. Dank verstärkter Bemühungen im Bereich der Energieeffizienz (siehe dazu eigenen Absatz) konnte beim Vergleich „Kosten für Anschlüsse“ und „Wareneinkauf“ eine Trendumkehr erreicht werden. Lagen die Kosten für Anschlüsse im Jahr 2022 mit etwas über 05 % noch über jene für den Wareneinkauf mit knapp 4,90 %, so liegen die Kosten für Anschlüsse im Jahr 2023 nun bei nur mehr 03 % gegenüber jene für den Wareneinkauf mit 06 %. Während im Jahr 2022 die extrem gestiegenen Strompreise die Kosten in die Höhe getrieben haben, konnten die Preissteigerungen beim Einkauf der Lebensmittel durch die Jahresverträge noch in Grenzen gehalten werden. Mit der Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage und der Normalisierung der Strompreise im Jahr 2023 konnten die Stromkosten halbiert werden, während die Kosten beim Einkauf der Lebensmittel durch die Inflation eher unverhältnismäßig angestiegen sind.



Die Daten der Abschlussrechnung (Bilanz) 2023



9. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN



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

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

Bei den Zahlen und Kennwerten werden die Jahre 2020-2022 auffällige Jahre bleiben. Schon deshalb, weil langjährige Trends abrupt unterbrochen wurden. Die Daten für das Jahr 2023 lassen eine gewisse Normalisierung erkennen und geben Anlass zur Hoffnung auf Erholung. Wie rasch und nachhaltig dies gelingen wird, werden die nachfolgenden Jahre zeigen.

Der vorliegende Sozialbericht stellt mit seinen anschaulichen Grafiken und Tabellen eine transparente Übersicht der vom „Martinsheim“ erbrachten Leistungen nicht nur im Fokusjahr 2023 dar, sondern er stellt auch die Entwicklungen der vergangenen 10 Jahre einander gegenüber. Der Bericht ist somit eine bedeutende Information für jeden Interessierten und eine Entscheidungshilfe für die Entscheidungsträger.

Er ist auch Anlass ein herzliches Dankeschön zu sagen. Der Dank gilt in erster Linie allen Mitarbeiter des „Martinsheim“, die dazu beitragen haben, dass das „Martinsheim“ seinen öffentlichen Auftrag auch im Jahr 2023 nachkommen konnte.

Mals, im Oktober 2024

DIE PRÄSIDENTIN
Anita Tscholl
(digital unterzeichnet)

DIE DIREKTORIN
Dr. Roswitha Rinner
(digital unterzeichnet)



10. Legende zu den Abkürzungen

DA =	Daueraufnahme
Dir. =	Direktion
EVAC =	Evakuierungsanlage
EW =	Einwohner
hochspez. =	hochspezialisiert
J =	Jahr
KZP =	Kurzzeitpflege
MA =	Mitarbeiter
ÖBPB =	Öffentlicher Betrieb für Pflege- und Betreuungsdienste
ÖFWE =	Öffentliche Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtung
PKW =	Personenkraftwagen
PPEU =	psycho-physischer Erholungsurlaub
R.G. =	Regionalgesetz
REHA =	Rehabilitation
RQA =	Relevante Qualitätskriterien in der Altenarbeit
spez. =	spezialisiert
SWH =	Seniorenwohnheim
SWZ =	Südtiroler Wirtschaftszeitung
TPH =	Tagespflegeheim
TV =	Television
UAFP =	Universitäre Altersmedizin Felix Platter
ÜGP	Übergangspflege
VW =	Verwaltung
VZ =	Vollzeit
VZÄ =	Vollzeitäquivalent

Sozialbericht 2023,
zur Kenntnis genommen in der Sitzung des Verwaltungsrates vom 11.11.2024
unter Tagesordnungspunkt Nr. 16