



Geschäftsbericht



**Schwestern
Verband**

Die helfen. Seit 1958.



INHALT



Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden 6

Bericht des Vorstandes 8

Der Schwesternverband in der Region 14

Saarland/Pfalz/Hunsrück 18

Eifel 24

Main-Tauber 28

Sachsen-Anhalt 32

Südbaden 34

Unsere Dienste im Überblick 40

Der Schwesternverband als Arbeitgeber 44

Bildung beim Schwesternverband 54

Der Schwesternverband in Zahlen 60

Entwicklung Bilanzsumme 60

Umsatzentwicklung 60

Eigeninvestitionen 61

Kunden 61

Der etwas andere Jahresrückblick 63

Personenverzeichnis 64

Die Unternehmensstruktur 66

Nachruf 68

Impressum 69



► Wolfgang Krause, Aufsichtsratsvorsitzender

VORWORT DES AUFSICHTSRATSVORSITZENDEN

Für den Schwesternverband ist Heimat, das Lebensumfeld der Menschen, in dem sie sich auskennen, sich wohlfühlen, schon lange eine wichtige Größe.

Liebe Leserinnen und Leser,

ein vermeintlich antiquierter Begriff feiert in den letzten Monaten seine Renaissance: Heimat. Offenbar als Antwort auf die erlebte Komplexität der Welt wächst bei vielen die Sehnsucht nach dem Überschaubaren und Sicherem.

Für den Schwesternverband ist Heimat, das Lebensumfeld der Menschen, in dem sie sich auskennen, sich wohlfühlen, schon lange eine wichtige Größe. Darum versuchen wir für ältere Menschen, gerade im ländlichen Raum, Netzwerke aus Wohnen, ambulanten Diensten, aus Tagespflegen und kleinen stationären Einrichtungen zu schaffen. Denn wenn das Alter die körperlichen und geistigen Möglichkeiten einschränkt, die Welt zu erleben, wird der Nahbereich umso wichtiger. Gerade auch bei einer Demenz, wenn nur die alten Muster und Erlebnisse noch Sicherheit geben, ist die Heimat, sind die bekannten Gesichter und Wege wohltuend.

Auch für Menschen mit Behinderungen, insbesondere psychischen Beeinträchtigungen, sind solche überschaubaren Orte und das Gemeinwesen wichtige Stützen auf dem Weg in eine Selbständigkeit, da hier schrittweise die Ressourcen geweckt und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickelt werden können.

»Heimat sind die Menschen, die wir verstehen und die uns verstehen.«

Max Frisch

In „Heimat“ steckt der Begriff „Heim“, der seine Wurzel im Germanischen hat. Dieser bezeichnet den Ort, an dem man sich niederlässt. In der Wahrnehmung vieler, ist der Umzug in ein Pflege- oder Wohn-Heim mit dem Verlust des Zuhauses, des Eigen-Heims verbunden. Warum eigentlich? Wenn wir innerhalb eines Ortes oder einer Region die Wohnung wechseln, verlieren wir nicht unsere Heimat. Regionale Bezüge bleiben erhalten und soziale Kontakte auch. Und weil unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alles daran setzen, den Alltag sinnvoll zu gestalten und lebenswert zu machen, kann jeder im Heim auch daheim sein. Oder wie Max Frisch

es formulierte: „Heimat sind die Menschen, die wir verstehen und die uns verstehen.“

Aus diesem Grund haben wir unseren diesjährigen Geschäftsbericht auch mit einem starken regionalen Fokus aufgebaut.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre

Ihr WOLFGANG KRAUSE
Aufsichtsratsvorsitzender

Die »Strategie 2020« auf der Zielgeraden

Im Jahr 2011 hat sich der Schwesternverband eine „Strategie 2020“ gegeben. Heute, Ende 2018, ist diese Strategie zu einem erheblichen Teil bereits umgesetzt:

Die Ausgangslage 2010 lässt sich in vier Punkten zusammenfassen:

- ▶ Konzeptionell nicht zeitgemäße Behinderteneinrichtungen
- ▶ Unwirtschaftliche Strukturen der stationären Altenpflege
- ▶ Sanierungsstau
- ▶ Fokussierung auf stationäre Pflege

Die strategische Antwort darauf sollte lauten:

- ▶ Kontrollierte Expansion rund um bestehende Pflegeheime
- ▶ Dezentralisierung und Modernisierung der Behindertenhilfe
- ▶ Breiter Einstieg in die ambulante/teilstationäre Pflege

Zu dieser Zeit betrieb das Unternehmen 16 stationäre Einrichtungen, eine teilstationäre Einrichtung und einen Pflegedienst. Stand heute betreibt der Schwesternverband 34 stationäre Einrichtungen, sechs teilstationäre Einrichtungen, 14 ambulante Dienste und drei Bildungseinrichtungen.

Der Aufbau von wirtschaftlich tragfähigen Verbänden von Senioren-Pflegeeinrichtungen in den Regionen ist weit vorangeschritten. Es bestehen derzeit sieben Pflegeverbände mit 213 bis 389 Plätzen, die bis 2020 alle die angestrebte Mindestkapazität von 300 Plätzen erreichen werden.

Parallel dazu wurde mit dem Aufbau ambulanter Angebote begonnen, insbesondere durch Übernahmen von inhabergeführten Betrieben im Zuge der Lösung einer Nachfolgeproblematik. Nun gilt es, die teilweise heterogenen Strukturen zu vereinheitlichen und die Leistungen auszuweiten.

In den letzten Jahren ist ein weiterer Baustein immer wichtiger geworden: das seniorenge-rechte Wohnen. Hier verfügen wir derzeit über 176 Einheiten, deren Zahl sich bis 2020 fast verdreifachen wird.

Nachdem die Konsolidierung der „Dienste für Menschen



▶ Thomas Dane, Vorstandsvorsitzender

im Alter“ weit vorangekommen ist, wird in den nächsten Jahren die Umstrukturierung der „Dienste für Menschen mit Beeinträchtigungen“ stärker in den Fokus rücken. Die konzeptionellen Vorarbeiten sind abgeschlossen und die bauliche Umsetzung ist angelaufen. Ziel ist der Aufbau von regionalen und bedarfsorientierten Angeboten,

Ziel ist der Aufbau von regionalen und bedarfsorientierten Angeboten.

die stufenweise die Entwicklung der Klienten begleiten können. Wir bauen dabei durchlässige Strukturen, die von intensiver Betreuung (teilweise auch mit Pflegebedarf) über kleine Wohnheime und dezentrale Wohngruppen bis zu ambulanten Betreuungen reichen. Gerade

letztere ist stark gewachsen: unser Fachdienst im Saarland und in Idar-Oberstein begleitet über 350 Menschen.

Herausforderungen der kommenden Jahre

Die nächsten Jahre werden soziale Träger wie den Schwesternverband vor neue Herausforderungen stellen.

Die wichtigsten Veränderungen, mit denen wir rechnen müssen:

1. Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland nimmt in den nächsten Jahren kontinuierlich zu.
2. Durch die zunehmende Mobilität erwerbsfähiger Menschen brechen insbesondere in ländlichen Regionen familiäre Unterstützungssysteme weg. Dies löst eine regionale Binnenwanderung in die Mittelzentren aus; kleine Dörfer werden verlassen.
3. Auch durch abnehmende Haushaltsgrößen und zunehmende Erwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen, nimmt die Leistungsfähigkeit familiärer Unterstützungssysteme ab. Der Bedarf an professioneller Pflege steigt.



4. Das Bedürfnis nach angemessenen staatlichen Sozialleistungen für pflegebedürftige Menschen nimmt zu. Es werden zusätzliche staatliche Mittel für Leistungen bei Pflegebedürftigkeit bereitgestellt.
5. Eine bedarfsgerechte Ausdifferenzierung der Pflege und Betreuung wird durch Überregulierung (Heimrecht, Unterscheidung zwischen ambulanten und stationären Leistungen, etc.) blockiert.
6. Die Leistungsfähigkeit der häuslichen Krankenpflege und der häuslichen Pflege ist durch die Sozialleistungsträger in den letzten 20 Jahren entgegen den politischen Zielsetzungen systematisch reduziert worden; dieser Trend setzt sich fort.



Was bedeutet dies nun?

Die Politik will die Zahl der Pflegekräfte in Deutschland deutlich erhöhen, durch bessere Bezahlung, mehr Werbung, flächendeckende Tarifverträge und Imagekampagnen. Das ist angesichts der sinkenden Zahl an Erwerbstätigen in Folge des altersbedingten Ausscheidens geburtenstarker Jahrgänge aus dem Erwerbsleben und der großen Bandbreite an zur Verfügung stehenden Berufsperspektiven für weniger Schulabgänger eine politische Illusion! Vielmehr muss sich die Politik zu der Einsicht durchringen, dass Pflegeleistungen nicht überwiegend von Pflegefachkräften erbracht werden können, sondern diese müssen vorrangig zur Anleitung von Pflegehilfskräften eingesetzt werden und zur Sicherung der Qualität der Pflege. Der Fokus muss darauf gerichtet werden, hinreichend Hilfskräfte („Hände“) für die Pflege zu gewinnen, weil die typischen Rekrutierungsfelder für nicht ausgebildetes Personal ebenfalls schrumpfen.

»Wir übernehmen Verantwortung für gesellschaftliche Entwicklung.«

Wie stellt sich der Schwesternverband auf?

Eines der wichtigsten Handlungsfelder ist unsere Personalstrategie. Personal zu finden, zu binden und zu entwickeln, wird entscheidend werden. Denn es geht nicht nur, wie häufig verkürzend dargestellt wird, allein um die Bezahlung.

Wertschätzung, Verlässlichkeit von Arbeitsbedingungen und die Integration in den verschiedenen Lebensphasen und -entwürfen spielen eine ebenso große Rolle. Hinzu kommt, dass wir Angebote der Aus-, Fort- und Weiterbildung ausweiten und dezentralisieren, d. h. auch Ausbildungsangebote im ländlichen Raum schaffen. Denn wenn junge Menschen ihre Heimat verlassen, weil sie keine Perspektive bekommen, fehlen nicht nur die Pflegekräfte, sondern den Menschen auch die sozialen Kontakte und den Dörfern die Zukunft.

Wir verstehen uns auch als Dienstleister, der insbesondere im ländlichen Raum eine Infrastruktur entwickelt, die ein Leben auf dem Lande trotz altersbedingter Einschränkungen in Leistungsfähigkeit und Mobilität weiterhin ermöglicht.

Daneben wird der Verband seinen eingeschlagenen Weg der Strategie 2020 weiter fortsetzen und die Leistungen mit Blick auf die Bedürfnisse der Menschen ausdifferenzieren und ausweiten. Damit werden wir unser Profil als regional vernetzter und lokal denkender Träger weiter verfolgen. Wir schaffen es, den ländlichen Raum zu fördern, bringen Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu den Menschen und vernetzen unsere Angebote mit den Wohnquartieren der Menschen. Als gemeinnütziger Träger fühlen wir uns der Förderung der Wohn- und Lebensräume der Menschen verpflichtet. Wir übernehmen Verantwortung für gesellschaftliche Entwicklung.



- Stationäre Einrichtung für Senioren ● Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigungen
- Service-Wohnen für Senioren ○ Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen
- Tagespflege ● Einzugsgebiet Ambulante Dienste
- Ambulante Pflege / Service-Center ●



Region Saarland/Pfalz/Hunsrück

Im Saarland nimmt nach den Vorlaufaktivitäten die Neustrukturierung der Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen an Fahrt auf. Nach ersten Ausgliederungen sind nun in Merzig-Schwemlingen und in Ottweiler Ersatzneubauten auf dem Gelände in der Realisierung. Auch die Schaffung einer Zentralküche als Ersatz für drei Küchenbetriebe schafft den Raum für zeitgemäße Gebäude. Außerdem plant der Verband weitere stationäre, teilstationäre Angebote sowie Wohnprojekte für Senioren, um die Versorgung insbesondere in den ländlichen Regionen zu verbessern.

Region Eifel

Nachdem in den vergangenen Jahren das stationäre Angebot in den kleinen Orten der Eifel ausgebaut wurde, stehen nun der Ausbau des Service-Wohnens und eine Ausweitung der ambulanten Leistungen an. Mit der neuen Altenpflegeschule in Bitburg bringen wir Zukunft in die Eifel.

Region Main-Tauber

In der Region ist die Schaffung eines leistungsfähigen stationären Angebotes weitgehend abgeschlossen. Hier rückt nun die Schaffung von Wohnangeboten sowie von ambulanten Versorgungsstrukturen in den Fokus. Letzteres soll durch eine enge Kooperation mit der erfahrenen Kirchlichen Sozialstation Boxberg gelingen.

Region Südbaden

Der Verbund entlang des Rheins zwischen Kaiserstuhl und Rastatt entwickelt sich positiv. Neben neuen Einrichtungen, die geplant oder gebaut werden, eröffnet die Zusammenarbeit mit dem Ev. Diakonissenhaus Nonnenweier demnächst weiteren Perspektiven.

Region Dessau-Roßlau

Mit dem neuen Pflegedienst in Dessau beginnt auch hier der Aufbau neuer Angebote. Ein Service-Wohnen mit Tagespflege sollen in den kommenden Jahren folgen.



Haus Friedrich Ludwig Jahn in Saarbrücken-Dudweiler



Mit einem großen Nachbarschaftsfest wurde das Haus Friedrich Ludwig Jahn in Dudweiler im Mai 2018 feierlich eröffnet – auch um der anfänglichen Skepsis der Bürgerinnen und Bürger entgegenzuwirken. Das Fest wurde gemeinsam mit dem Sportverein ATVD durchgeführt. Viele Interessierte folgten der Einladung und besichtigten das Haus.

Realisiert auf einem Teil des brachliegenden Jahnsportplatz setzt die Einrichtung in der Landeshauptstadt neue Maßstäbe, denn sie verfügt ausschließlich über Einzelzimmer mit modernen und barrierefreien Bädern. 110 Seniorinnen und Senioren finden hier Platz. Die neue Pflegeeinrichtung bietet darüber hinaus großzügige Aufenthaltsbereiche jeweils mit Wohnzimmer-Ecke und einer offenen Küche. Das Haus bietet zusätzlich eine Physiotherapie-Praxis und zwei Service-Wohnungen.



Haus am Ringwall in Otzenhausen

Spürbare Verbesserung des Betreuungsangebots in der Gemeinde.

Im Juni 2018 wurde nach rund 17-monatiger Bauphase das Haus am Ringwall in Otzenhausen eröffnet. Die Einrichtung wurde als Gemeinschaftsprojekt vom Schwesternverband und dem lokalen privaten Betreiber Jürgen Horras realisiert. Das Investitionsvolumen beläuft sich auf rund neun Millionen Euro. Es stehen 86 Einzelzimmer mit barrierefreiem und modernem Bad für Menschen mit Pflegebedarf zur Verfügung. Darüber bietet das Haus acht seniorenrechtliche Service-Wohnungen. Die neue Senioreneinrichtung im Hochwald ermöglicht es Senioren in der Region, so lange wie möglich im vertrauten Umfeld zu leben. Darüber hinaus werden rund 90 neue Arbeitsplätze entstehen.

Ab 2019 wird der Pflegedienst Türkismühle mit seiner Tagespflege nach Otzenhausen umziehen, um so das lokale Hilfenetzwerk des Schwesternverbandes zu erweitern.



Häuser im Eichenwäldchen in Ottweiler

Die Bauarbeiten werden 2019 abgeschlossen.

Die Bauarbeiten auf dem Gelände der Häuser im Eichenwäldchen in Ottweiler werden Anfang 2019 abgeschlossen sein. Seit der Grundsteinlegung im Juni dieses Jahres schreiten die Arbeiten an dem modernen Neubau, den die Projekta GmbH aus Prüm realisiert, kontinuierlich voran. Das Gebäude wird ausschließlich über Einzelzimmer verfügen und damit den Bewohner/-innen bessere Möglichkeiten bieten ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Zwei weitere Neubauten an anderen Standorten werden derzeit projektiert. Nach deren

Eröffnung soll in rund zwei Jahren das größte Gebäude auf dem Gelände außer Betrieb genommen werden.

Die Häuser im Eichenwäldchen sind die Kerneinrichtung im Verbund Mittlere Blies, in dem der Schwesternverband unterschiedliche Angebote für Menschen mit Behinderungen und/oder psychischen Beeinträchtigungen anbietet.



Laurentiushöhe Merzig-Schwemlingen

Genau 45 Jahre nach der Grundsteinlegung der Laurentiushöhe erfolgte der Spatenstich im April dieses Jahres.

2018 haben die Arbeiten für einen Neubau auf dem Gelände der Laurentiushöhe in Merzig, einer vollstationären Betreuungs- und Pflegeeinrichtung für psychisch und geistig beeinträchtigte Menschen sowie pflegebedürftige Menschen mit Behinderung begonnen.

Der Investor Casaplan nimmt dafür an diesem Standort rund 10 Millionen Euro in die Hand. Der Neubau wird 84 psychisch und geistig beeinträchtigten Menschen und pflegebedürftigen Menschen mit Behinderungen Platz bieten. Im Erdgeschoss des Neubaus werden Büroräume für die Verwaltung, Arzt- und Therapiezimmer, eine Turnhalle und eine Cafeteria Platz finden.

Zusammen mit weiteren Neubauten und Anmietungen in der Region erfolgt eine Verkleinerung der Laurentiushöhe von bisher über 400 Plätzen auf etwa die Hälfte. Ziel ist, insgesamt drei der sechs Gebäude außer Betrieb zu nehmen.

Dies ist, ebenso wie der Neubau auf dem Gelände der Häuser im Eichenwäldchen sowie verschiedene weitere Dezentralisierungsprojekte des Schwesternverbandes, Teil einer Neustrukturierung. Die Wohnangebote sollen zentraler in die Region und in die Gesellschaft integriert werden. Geplant ist die weitere Ausgliederung von Teileinrichtungen.



Zentralküche Illingen

Am 1. November 2018 wurde die Zentralküche in Illingen in Betrieb genommen. In dem hochmodernen Gebäude werden die Küchen aus drei Häusern (Häuser im Eichenwäldchen, Haus Hubwald und Laurentiushöhe) zusammengeführt. Zentral am Autobahnkreuz A1/A8 gelegen, bietet die neue Einrichtung beste Voraussetzungen für die An- und Auslieferung.

2.000 Essen werden täglich an ca. 20 Einrichtungen und an 70 Mobile Mittagstische im Saarland und Rheinland-Pfalz geliefert.

Die Produktion erfolgt im modernen Cook & Chill-Verfahren, d. h. warme Speisen werden auf herkömmliche Weise zubereitet, gegart und anschließend, im Rahmen einer Schnellkühlung, innerhalb von 90 Minuten auf eine Temperatur von ca. 3° C gekühlt. In den Einrichtungen oder bei den Kunden werden die Speisen dann in einem Kombidämpfer, dem Backofen, in der Mikrowelle oder in speziellen Regenerierwägen erhitzt. Durch das Cook & Chill-Verfahren bleiben alle Nährstoffe erhalten und eine hervorragende Qualität der Speisen kann gewährleistet werden. Etwa 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der neuen Zentralküche.

Service-Wohnen in Bitburg



Am Pfingstmontag wurde das neue Service-Wohnen Bitburg des Schwesternverbandes eröffnet. Bei einem Familienfest öffnete die neue Einrichtung ihre Türen für Interessierte. Auf dem Gelände der ehemaligen Kaserne befinden sich die modernen Service-Mietwohnungen für Senioren. Das kernsanierte Gebäude in Bitburg vereint moderne Ausstattung mit umfassender

Barrierefreiheit. Großzügig geschnitten, bestehen die attraktiven Wohnungen aus zwei bis drei Zimmern und verfügen über einen Balkon. Mieter können verschiedene Unterstützungsleistungen auswählen, etwa hauswirtschaftliche Hilfen,

ambulante Pflege oder auch den Besuch einer Tagespflege. Ein Stützpunkt des Pflegedienstes des Schwesternverbandes im Gebäude ist regelmäßig als Anlaufstelle für Mieter besetzt.



Neue Altenpflegeschule in Bitburg

Mit einem Festakt hat der Schwesternverband im August seine neue Altenpflegeschule auf dem Gelände der ehemaligen Kaserne feierlich eröffnet.

Zahlreiche Gäste waren der Einladung gefolgt, darunter Vertreter der regionalen Behörden, Banken, Pfarrgemeinden, Pflegekassen und Pflegestützpunkte, Mitarbeiter/-innen des Schwesternverbandes sowie weitere Akteure aus dem Gesundheitswesen. Auch die Schülerinnen und Schüler der neuen Schule sowie Kooperationspartner aus der Region nahmen an der Eröffnung teil. 16 Schülerinnen und Schüler der neuen Altenpflegeschule haben zum neuen Schuljahr mit der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in bzw. zum/zur Altenpflegehelfer/-in begonnen.

Bereits im kommenden Jahr wird die Schule erweitert und in ein neues Gebäude mit vier Klassensälen, einem Pflegeübungsraum und einer Bibliothek umziehen, sodass zusätzlich weitere 50 Schülerinnen und Schüler ausgebildet werden können.



Haus am Kyllufer Kordel

Im Frühjahr 2019 eröffnet der Schwesternverband das Haus am Kyllufer in Kordel – ein Seniorenheim mit modernsten Standards.

Die Pflegeeinrichtung wird in eine Wohnanlage integriert sein und über drei Wohngruppen mit je 15 Einzelzimmern im Wohngruppenkonzept verfügen.

Zum Aufbau des neuen Teams hatte der Schwesternverband im Oktober zu Bewerbungsaufgaben aufgerufen. Interessenten konnten sich im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung ohne Terminabsprache im persönlichen Gespräch über die zu besetzenden Stellen im Haus informieren oder direkt bewerben.

Trotz Baustellencharakter kamen über 60 Interessierte an zwei Bewerbungsaufgaben. Ein neues Haus mit aufzubauen und von Anfang an mit dabei zu sein, das war für viele der Bewerberinnen und Bewerber eine durchaus spannende Angelegenheit; attraktiv auch für alle Bewerber, die direkt in Kordel oder der Umgebung leben: der kurze Weg zum Arbeitsplatz. Einige Arbeitsverträge wurden direkt im Anschluss an die Veranstaltung unterschrieben.



Emma-Weizsäcker-Haus in Creglingen

Zum 1. Juli 2018 hat der Schwesternverband den Betrieb des Emma-Weizsäcker-Hauses vom Evangelischen Diakoniewerk Schwäbisch Hall e. V. übernommen.

Das Haus mit 38 Wohnplätzen wird seitdem von der Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH geführt. Die Mitarbeiter werden in Folge des Betriebsübergangs zu gleichen Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt. Und auch für die Bewohner der Einrichtung gab es keine Veränderungen. Formal mussten zwar neue Heimverträge unterschrieben werden, aber die Kosten sind gleich geblieben.

Für den Schwesternverband, der bereits seit den 1970er Jahren in der Region aktiv ist und aktuell vier Einrichtungen betreibt, ist die Übernahme des Emma-Weizsäcker-Hauses die

ideale Ergänzung zu den bisherigen Aktivitäten. Denn so können im verstärkten Maße bedarfsgerechte und wohnortnahe Pflegeangebote für alte Menschen in der Region realisiert werden, damit Menschen im Alter ihre Heimat nicht verlassen müssen.

Mit dem Inkrafttreten der Landesheimbauverordnung zum 1. September 2019 entspricht das heutige Gebäude, ein ehemaliges Krankenhaus, allerdings nicht mehr den aktuellen Anforderungen. Deshalb soll ein moderner Neubau mit 45 Pflegeplätzen und 25 Senioren-Wohnungen errichtet werden. Die Firma Glöckle Bau aus Schweinfurt wird das Objekt errichten und an den Schwesternverband vermieten.



Service-Wohnungen in Boxberg

Mit 11 barrierefreien Service-Wohnungen in Boxberg erweitert der Schwesternverband sein Angebot für Menschen in der Region Main-Tauber.

Auf dem Gelände des ehemaligen Bezirkskrankenhauses realisierten der Schwesternverband und die Stadt Boxberg ein modernes Wohnprojekt. Im ersten und zweiten Obergeschoss stehen elf seniorengerechte Wohnungen zur Vermietung

bereit. Die Mietwohnungen mit einer Grundfläche zwischen ca. 69 und 103 qm verfügen über zwei Zimmer, Küche, Bad sowie einen Balkon. Erschlossen werden sie über einen Aufzug. Ein Tiefgaragenstellplatz kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden. Die warme Holzoptik der Böden und die hellen Fenster und Türen

sorgen für eine freundliche Atmosphäre. Die moderne Bauweise und die effiziente Energieversorgung des KfW-55-Hauses garantieren ein angenehmes Wohnklima bei geringen Energiekosten.

Im gleichen Gebäude befindet sich auch die Kirchliche Sozialstation Boxberg sowie eine neue Tagespflege. Auf Wunsch können Service-Leistungen wie hauswirtschaftliche Dienste durch die Sozialstation beauftragt werden.



Haus St. Anna in Külsheim

Durch das Engagement des Schwesternverbands kann eine empfindliche Versorgungslücke in der Stadt geschlossen werden.

Anfang des Jahres begannen planmäßig die Bauarbeiten für die neue Pflegeeinrichtung des Schwesternverbands in Külsheim. Die Stadt verfügt über eine zu geringe Zahl an Pflegeplätzen. In der Vergangenheit waren daher viele Bürgerinnen und Bürger gezwungen, im Falle der Pflegebedürftigkeit ihren Heimatort zu verlassen. In der neuen Pflegeeinrichtung finden 45 Bewohnerinnen und Bewohner in kleinen, familiären Wohngruppen ein neues Zuhause.



Ambulanter Pflegedienst in Dessau

Unser Angebot wurde ergänzt.

Der aus einer Insolvenz übernommene ambulante Pflegedienst des Schwesternverbandes in der Thomas-Müntzer-Straße Dessau ist der erste Schritt zur Abrundung unserer Leistungen. Neben den beiden stationären Pflegeeinrichtungen, dem Haus Elbe-Fläming und dem Haus an der Rossel kann der Schwesternverband jetzt auch ältere Menschen zu Hause versorgen.

Ein Service-Wohnen mit Tagespflege in Roßlau ist in Planung.

Haus St. Margarethe in Lichtenau



Mitte Juni wurde das Haus St. Margarethe in Lichtenau, Landkreis Rastatt eröffnet.

45 wohnliche Einzelzimmer in der Pflege und 21 Service-Wohnungen stellen seither die wohnortnahe Versorgung der älteren Menschen in der Umgebung sicher.

Das Gelände der zuvor leerstehenden Schule wurde so wiederbelebt.



Fachschule für Altenpflege Nonnenweier

Mitte des Jahres ist die Schule in neue Räume auf dem Gelände des Diakonissenhaus Nonnenweier umgezogen. Die fünf Klassensäle wurden mit neuem Mobiliar und neuester Technik ausgestattet, sodass das Spektrum an Möglichkeiten der Inhaltsvermittlung deutlich verbessert wurde.

Die Rahmenbedingungen für die Altenpflegeausbildung in Schwanau-Nonnenweier sind in diesem Jahr deutlich verbessert worden.

Außerdem stehen auf über 700 Quadratmetern u. a. ein Klassenraum mit integriertem, praktischem Übungsraum, ein Medienraum mit EDV-Raum bzw. Bibliothek, ein modern ausgestattetes Foyer und selbstverständlich auch eine Schülerküche mit angeschlossenem Schüleraufenthaltsraum zur Verfügung.

Das Gebäude, in dem früher die sozialpädagogische Fachschule untergebracht war, wurde vom Träger, der Diakonissenhaus Nonnenweier Pflege und Ausbildung gGmbH, renoviert und modernisiert, sodass in heller und angenehmer Atmosphäre gelernt, praktisch geübt und zusammengearbeitet werden kann.

Neben der Altenpflegeausbildung ist der Aufbau von Fort- und Weiterbildungen in Planung.



Das Haus Dietrich Bonhoeffer in Endingen

Der Schwesternverband realisiert bis Frühjahr 2019 in einem zentrumsnahen Neubaugebiet in Endingen am Kaiserstuhl ein neues Seniorenhaus.

Im Erdgeschoss befinden sich drei familiäre Pflege-Wohngruppen mit insgesamt 41 Plätzen. Im Obergeschoss entstehen 13 Mietwohnungen für Senioren. Die Einrichtung ergänzt das traditionsreiche Haus St. Katharina in der Altstadt und schafft die dringend notwendigen Pflegeplätze am Kaiserstuhl.



Neue Regionalküche in Nonnenweier

In einer neuen Regionalküche auf dem Gelände des Diakonissenhauses werden die Küchenbetriebe des Diakonissenhauses und des Schwesternverbandes in Endingen zusammengeführt. Aus der Küche im modernen Cook & Chill-Verfahren werden alle Einrichtungen des Verbandes in der Region sowie externe Stellen wie Schulen oder auch Mobile Mittagstische mit frischen Mahlzeiten versorgt. Der Baubeginn wird im Frühjahr 2019 erfolgen.

Pflegedienst Hodapp in Oberkirch

Ökologisch und sportlich – neue E-Bikes beim Pflegedienst.

Seit Mai wird der Fahrzeugpool des Pflegedienstes Hodapp in Oberkirch durch zwei E-Bikes ergänzt. Die Bikes sind vor allem im Stadtverkehr sehr praktisch, denn die Kunden können auf direkterem Weg und ohne Parkplatzsuche erreicht werden – und wir schonen die Umwelt.





Unsere Dienste im Überblick

SAARLAND OTTWEILER
 Verbandszentrale
 Häuser im Eichenwäldchen
 Wohnen für Kinder und Jugendliche
 Haus Bliesaue
 Haus am Mühlenweg
 Service-Wohnen Fürth
 Tagespflege Steinbach
 Service-Center Ambulanter Pflegedienst

NEUNKIRCHEN
 Akademie
 Facility-Management/IT-Service
 Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen
 Wohngruppen Unterer Markt
 Wohngruppen Sämannstraße

SAARLAND MARPINGEN-UREXWEILER
 Büro Ambulanter Pflegedienst

EPPELBORN
 Haus Hubwald

HEUSWEILER
 Wohnen Autismus Saar

SAARBRÜCKEN
 Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen
 Haus Friedrich Ludwig Jahn & Service-Wohnen

NALBACH-KÖRPRICH
 Tagesförderstätte Autismus Saar

VÖKLINGEN
 Service-Center Ambulanter Pflegedienst

SCHWALBACH
 Service-Center Ambulanter Pflegedienst
 Tagespflege Schwalbach

ÜBERHERRN
 Büro Ambulanter Pflegedienst

MERZIG
 Laurentiushöhe
 Dezentrale Heimversorgung
 Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

REHLINGEN-FREMERSDORF
 Haus St. Barbara

OTZENHAUSEN
 Haus am Ringwall & Service-Wohnen

TÜRKISMÜHLE
 Pflegedienst M. Sticher
 Tagespflege M. Sticher

RHEINLAND-PFALZ WALDMOHR
Haus am Schachenwald
Service-Wohnen Waldmohr

ALTENGLAN
Haus im Glantal
Service-Wohnen Altenglan

IDAR-OBERSTEIN
Haus Göttschied
Haus Nahetal
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

BITBURG
Eifelhaus
Tagespflege Bitburg
Service-Wohnen Bitburg
Altenpflegeschule Bitburg

IRREL
Haus St. Ambrosius

BETTINGEN
Haus Prümatal
Service-Center Ambulanter Pflegedienst

MANDERSCHEID
Haus Luzia

SCHÖNECKEN
Haus Nimstal

KORDEL
Haus am Kyllufer (im Bau)

NORDRHEIN-WESTFALEN DAHLEM (EIFEL)
Haus Marienhöhe

SACHSEN-ANHALT DESSAU-ROSSLAU
Haus Elbe-Fläming
Haus an der Rossel
Service-Center Ambulanter Pflegedienst

BADEN- WÜRTEMBERG ENDINGEN AM KAISERSTUHL
Haus St. Katharina
Haus Dietrich Bonhoeffer (im Bau)

RHEINHAUSEN (BREISGAU)
Pflege im Generationenhaus St. Josef
Service-Wohnen Rheinhausen
Service-Center Ambulanter Pflegedienst

OBERKIRCH
Pflegedienst Hodapp
Tages-/Nachtpflege Hodapp

IHRINGEN AM KAISERSTUHL
Haus am Weingarten
Service-Wohnen Ihringen

SCHWANAU-NONNENWEIER
Pflegeeinrichtung Diakonissenhaus
Ev. Fachschule für Altenpflege

LICHTENAU (BADEN)
Haus St. Margarethe
Service-Wohnen Lichtenau

SCHROZBERG
Haus am Brühlpark

BOXBERG (BADEN)
Haus im Umpfertal
Service-Wohnen Boxberg

ASSAMSTADT
Haus St. Wendelin
Service-Wohnen Assamstadt

KÖNIGHEIM
Haus St. Josef
Service-Wohnen im Haus St. Martin

KÜLSHEIM
Haus St. Anna (im Bau)

CREGLINGEN
Emma-Weizsäcker-Haus





► Heike Müller-Grübner, Vorstand

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Der Schwesternverband ein lebenszyklusorientierter Arbeitgeber.

Familie und Beruf sind wichtige Konstanten im Leben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Möglichst familienkonforme Arbeitsbedingungen und eine Berücksichtigung der Lebensphasen jedes einzelnen Arbeitnehmers sind daher wesentliche Bestandteile einer guten Personalpolitik.

Schon lange gibt es beim Schwesternverband eine Vielzahl von Angeboten und Absprachen in den Einrichtungen und Diensten, um Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Dazu gehören zum Beispiel unterschiedliche Schichtmodelle oder Vereinbarungen über die täglichen Arbeitszeiten.

Mit dem Zertifikat zum „audit berufundfamilie“, mit dem der Schwesternverband im Oktober 2017 für seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet wurde, hat die Positionierung des Schwesternverbandes als lebensphasenorientiertes Unternehmen aber in der Tat eine neue Dimension erreicht. Das anerkannte Qualitätssiegel ist Beleg für die erfolgreiche vorgegangene Auditierung und zugleich Messgrad für die strategische Weiterverfolgung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Im Rahmen der Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen sind entweder bereits umgesetzt oder befinden sich noch in der Umsetzung. Mit dieser verbindlichen Zielvereinbarung bzw. einem Handlungsprogramm wird dafür gesorgt, dass Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur verankert wird und bleibt.

Der Schwesternverband verfolgt damit folgende Ziele:

- ▶ Starke Mitarbeiterbindung
- ▶ Verankerung der Ausbildung von neuen Mitarbeitenden und (Nachwuchs-)Führungskräften in der Unternehmensstrategie
- ▶ Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensphase und Privatleben in der Unternehmenskultur und der Führungskräfte- und Personalentwicklung

Nach der Zertifizierung des Saarländischer Schwesternverband e.V., der Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH, der Saarländischer

Schwesterverband Betriebsgesellschaft gGmbH, der Schwesternverband ambulante Pflege gGmbH und der Diakonissenhaus Nonnenweier Pflege und Ausbildung gGmbH wurde die Zielvereinbarung nun auch für die Schwesternverband Dienstleistungsgesellschaft mbH bei der Zertifizierungsstelle eingereicht. Mit dem Zertifikat ist bis Ende 2018 zu rechnen. Im Rahmen der Umsetzung der Zielvereinbarung wurden 2018

verschiedene Maßnahmen umgesetzt oder angestoßen, die für deren Erreichung relevant sind:

Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeiten, verbindliche Dienstplanung und Springerstellen:

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und individuelle Anpassung an die Lebensphasen sind nur einige der zahlreichen Maßnahmen im Rahmen des „audits berufundfamilie“. In 2018 wurde ein Verfahren zur Arbeitszeitreduzierung umgesetzt, das regelt wie der Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund ihres Lebensalters oder ihrer Lebensphase gerne ihre Arbeitszeit reduzieren wollen auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers umgesetzt werden soll.



Im Rahmen der Umsetzung der Zielvereinbarung wurden 2018 verschiedene Maßnahmen umgesetzt oder angestoßen.

Für mehr Planungssicherheit bezüglich der Wahrnehmung individueller Termine und privater Verpflichtungen durch die Mitarbeitenden sorgt die Einführung einer verbindlichen Dienstplanvorlaufzeit (Monatsdienstplan) und einer Jahresurlaubsplanung. Kurzfristige ungeplante Ausfälle sollen zukünftig durch die Einrichtung von Springerstellen auf Einrichtungs- oder Regionalebene abgedeckt werden, um die Belastungen des außerplanmäßigen Einspringens für unsere Mitarbeitenden zu reduzieren.

Schaffung eines zentralen Dienstplanmanagements und Qualifizierung der Dienstplanverantwortlichen:

Es wurde ein zentrales Dienstplanmanagement eingeführt, das die Dienstplanverantwortlichen vor Ort in den Einrichtungen unterstützt. Die Führungsverantwortlichen erhalten damit bei der Dienstplangestaltung mehr Sicherheit. Zusätzlich erhalten die Dienstplanverantwortlichen in 2019

verbindliche Schulungen, in denen die gesetzlichen Anforderungen, der wirtschaftliche Personaleinsatz und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt sind. Dabei wird auch die effektive und effiziente Gestaltung der Übergaben thematisiert.

Höhere Effizienz in der Arbeitsorganisation durch bessere Kommunikation:

Die Besprechungszeiten und Übergaben werden so geregelt, dass möglichst alle Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen an ihnen teilnehmen können bzw. werden ihnen die Informationen aus den Besprechungen zur Verfügung gestellt und damit gewährleistet, dass sie ihrem Versorgungsauftrag rechtzeitig nachkommen können.

Betriebliches Gesundheitswesen:

Geeignete Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsfürsorge werden in die Fortbildungs-



planung aufgenommen, sodass sie trägerintern bekannt sind und im Rahmen des Akademieprogramms bekannt gemacht. Ein Verfahren zur Planung, Erstellung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, auch der psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, wurde erstellt.

Führungskräfte:

Die Führungskräfte werden verpflichtend qualifiziert und geschult, um die Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in ihren Teams und in den Einrichtungen und Diensten des Schwesternverbands umsetzen zu können. Die von den Führungskräften umzusetzenden Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden zukünftig in die Zielvereinbarungsgespräche aufgenommen. Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gelten hierbei gleichermaßen für die Führungskräfte selbst.

»Endlich macht ein Träger mal was Modernes!« schrieb z. B. eine Pflegefachkraft auf facebook.

plett überarbeitet. Es erfolgte u. a. eine Überarbeitung des Logos, der Karriere-Webseite und eine Modernisierung der Messeauftritte für Job- und Azubimessen. Eine neue Arbeitgeberbroschüre wurde aufgelegt. In allen verwendeten Medien wird die Familienorientierung, sofern möglich, klar kommuniziert. Im Rahmen der Stellenangebote setzt der Schwesternverband verstärkt auf digitale Stellenausschreibungen in Stellenportalen oder sozialen Medien.

Neue Wege in der Personalakquise

Neue Arbeitgebermarke:

Neben der Zielsetzung der Belegschaft attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungs- und Aufstiegschancen im Unternehmen anzubieten, stand auch 2018 die Akquise neuer Mitarbeiter/-innen im Fokus. Das Arbeitgebermarketing wurde Anfang des Jahres personell und inhaltlich neu aufgestellt. Neben einer neuen Verfahrensstruktur im Ausschreibungsprozess wurde die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur im Bereich Personalakquise intensiviert. Zur klareren Positionierung und Erkennbarkeit der Arbeitgebermarke Schwesternverband wird der Unternehmensauftritt seit Anfang des Jahres kom-

Werbekampagnen:

Nach der ersten aufsehenerregenden Plakat- und Free-Card-Kampagne zum Start des Haus Friedrich Ludwig Jahn in Saarbrücken im Frühjahr 2018, startet Ende des Jahres eine neue Kampagne zur Gewinnung von Mitarbeiter/-innen für die ambulanten Dienste im Saarland mit Werbegroßflächen und Anzeigen. Dabei setzt sich der Schwesternverband in der Ansprache und dem Motiv bewusst von den gängigen Mustern der Sozialbranche ab. Die Rückmeldungen aus der Branche sind positiv.

Messen und Bewerbertage:

Der Schwesternverband verstärkt in den Regionen seine Präsenz auf Berufsmessen, auf lokalen Festen oder startet selbst Bewerbertage, um im

direkten Kontakt mit den Menschen vor Ort seine Angebote und Arbeitsmöglichkeiten darzustellen.

Mehr Ausbildung in den Regionen und ausländische Fachkräfte:

Um dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen, arbeiten wir auf mehreren Ebenen. Zum einen verstärken wir die Ausbildung in den Regionen. Nach der Gründung einer Altenpflegeschule im Saarland vor drei Jahren, ging im August eine weitere neue Schule in Bitburg in der Eifel an den Start. Daneben beschäftigen wir auch einige

ausländische Fachkräfte u.a. aus Rumänien. Der Schwesternverband begleitet die Menschen in ihrer neuen Heimat sehr intensiv und bietet z. B. unterstützende Angebote für die berufliche und familiäre Integration.

Strategische Personalentwicklung, Einführung von Mitarbeitergesprächen und Mitarbeiterbindung.

In Zeiten des massiven Fachkräftemangels sind die Themen Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation für den Schwesternverband wichtiger

denn je. Personell verstärkt durch eine Mitarbeiterin in der Personalentwicklung wurde 2018 ein umfassendes Konzept einer unternehmensspezifischen und lebenszyklusorientierten Personalentwicklung erarbeitet, das 2019, ebenso wie die Einführung von Mitarbeiterjahresgesprächen, umgesetzt werden soll. Ziele und Maßnahmen werden sowohl mit Mitarbeitenden als auch Führungskräften in persönlichen Gesprächen individuell erörtert, um so zukünftig noch gezielter Kernkompetenzen zu erkennen, Mitarbeiterpotenziale zu ermitteln und Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte zu fördern.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird verbindlich als Ziel mit den Führungskräften vereinbart. Das Konzept wurde vom Vorstand bzw. der Geschäftsführung freigegeben. Eine Abstimmung mit den Betriebsräten steht noch aus und eine Betriebsvereinbarung wird dazu abgeschlossen werden.



Nach der Schulung aller Führungskräfte wird mit der Umsetzung begonnen.

Des Weiteren wird 2019 ein Traineeprogramm für Nachwuchsführungskräfte in der Schwesternverband Dienstleistungsgesellschaft mbH neu aufgelegt.

Schaffung einer Servicestelle für Familien:

Im Schwesternverband wird ab 01.12.2018 eine zentrale Servicestelle für Familien eingerichtet, die alle Beschäftigten zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit beraten wird. Die Beschäftigten des Schwesternverbandes erhalten hier professionelle Unterstützung zur Klärung von Fragen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bzw. ihrer Kinder. In den kommenden zwei Jahren wird der Schwesternverband am Standort Ottweiler eine Kindertagesstätte bauen, deren Öffnungszeiten



sich an den Arbeitszeiten der Mitarbeiter/-innen orientieren werden.

Die Servicestelle wird entsprechendes Informationsmaterial für Mitarbeitende rund um das Thema Pflege zur Verfügung stellen. Dabei werden vor allem auch die Angebote des Schwesternverbandes bekannt gemacht. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit bietet der Schwesternverband derzeit 55 Beschäftigten, Quer- und Wiedereinsteigern die Möglichkeit an, unter Fortzahlung ihrer Vergütung als Hilfskraft eine Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger zu absolvieren und sie anschließend als Fachkräfte weiter zu beschäftigen.

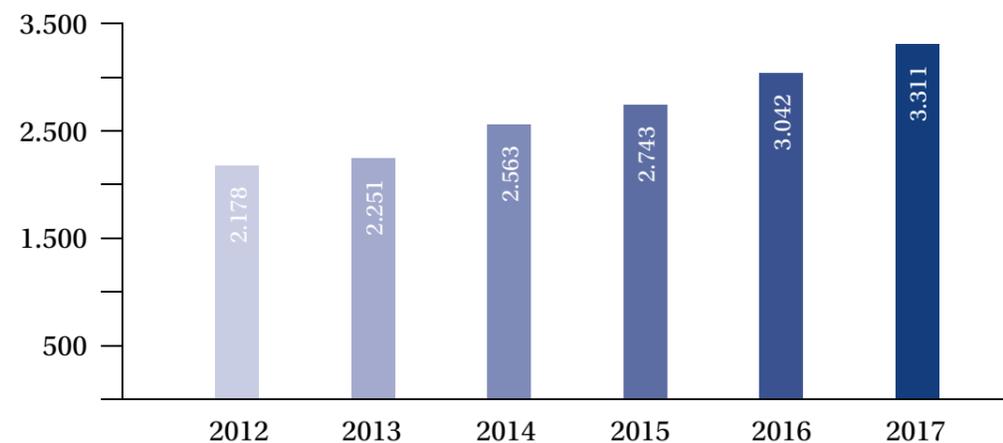
Das Erfolgsmodell

WeGebAu.

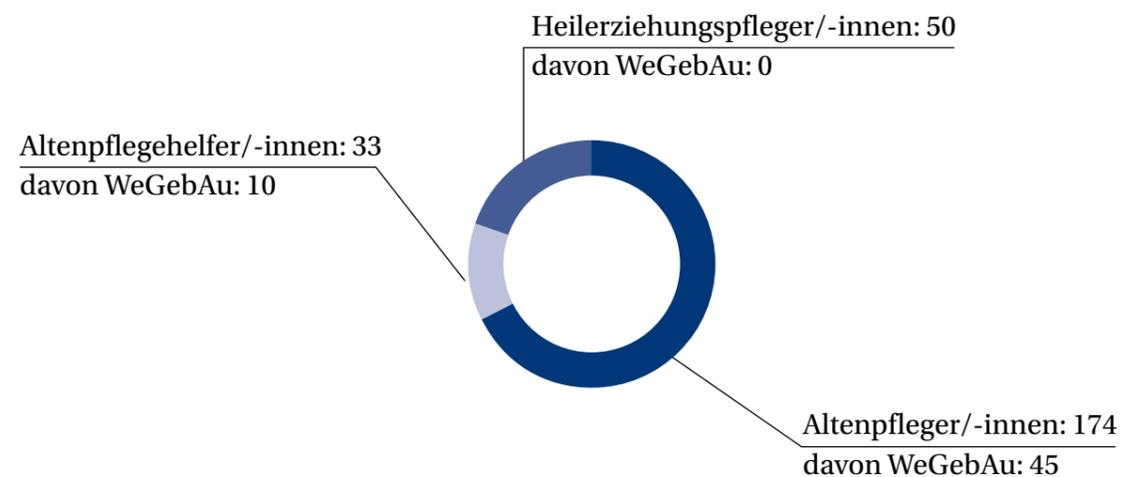
Quer- und Wiedereinsteigern die Möglichkeit an, unter Fortzahlung ihrer Vergütung als Hilfskraft eine Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger zu absolvieren und sie anschließend als Fachkräfte weiter zu beschäftigen.

Zahlen & Fakten

Mitarbeiterentwicklung 2012 bis 2017



Anzahl der Auszubildenden im Schwesternverband (Stand 31.10. 2018)



Das Thema Mitarbeiterfindung und -bindung hat für die Pflege eine noch höhere Bedeutung als für fast alle anderen Branchen. Kein zweiter Bereich wird es in den nächsten Jahren und Jahrzehnten so schwer haben, zum einen qualifizierte, zum anderen überhaupt Mitarbeiter zu finden

wie die Pflege.

Wir bauen die Bereiche Ausbildung, Fort- und Weiterbildung in den Regionen stetig aus.

Um dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken und jungen Menschen neue Berufsperspektiven zu eröffnen, aber auch um Mitarbeiter/-innen zu finden und zu binden, betreibt der Schwesternverband seit 2018 drei Altenpflegeschulen in Neunkirchen/Saar, Schwannau-Nonnenweier und Bitburg, die zudem spezielle Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter/-innen und externe Schulungsteilnehmer/-innen anbieten. Des Weiteren werden am Standort Neunkirchen/Saar Heilerziehungspfleger/-innen ausgebildet. Die drei Altenpflegeschulen und die Heilerziehungspflegeschule bilden trägerübergreifend aus.



► Jörg Teichert, Vorstand

Die Heilerziehungspflegeschule in Neunkirchen, vormals am Standort Ottweiler, existiert seit 1994. Im Jahr 2015 wurde zusätzlich eine Altenpflegeschule gegründet. Nachdem die Nachfrage nach Schulplätzen in 2016 überdurchschnittlich anstieg, erfolgte im gleichen Jahr der Umzug der Akademie von Ottweiler nach Neunkirchen.

Ebenfalls 2016 wurde der Saarländische Schwesternverband e.V. Mehrheitsgesellschafter der Evangelischen Fachschule für Altenpflege Nonnenweier gemeinnützige GmbH, die mit Gesellschafterbeschluss zum 01.12.2016 in Diakonissenhaus Nonnenweier Pflege und Ausbildung gemeinnützige GmbH umbenannt wurde. Seit diesem Zeitpunkt trägt der Saarländische Schwesternverband e.V. als Mehrheitsgesellschafter die Verantwortung für eine zweite Altenpflegeschule. Diese hat im Februar 2018 ein neues Schulgebäude bezogen.



Im August 2018 folgte die Gründung einer dritten Altenpflegeschule in Bitburg, die, wie beide anderen Altenpflegeschulen auch, trägerunabhängig für Auszubildende in der jeweiligen Region offen steht.

Alle drei Altenpflegeschulen sind AZAV-zertifiziert und im Besitz einer sogenannten Trägerzulassung. Damit können ausgewählte Aus-, Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, die von der Arbeitsagentur gefördert werden.

Die Zahl der festangestellten Lehrkräfte ist von 2015 bis heute von 2,5 Vollzeitstellen auf 15,5 Vollzeitstellen gestiegen. Zudem unterstützen in der Alten- wie in der Heilerziehungspflege 34 Honorarprofessoren in der theoretischen Ausbildung.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm wurde seit 2015 sukzessive ausgebaut. Neben pflegfachlichen, betreuenden und hauswirtschaftlichen Themen, die in ein- bis zweitägigen Tagesseminaren vermittelt und vertieft werden, werden seitdem Weiterbildungen zur Betreuungskraft, zur Palliativfachkraft, zur Praxisanleitung und zur Verantwortlichen Pflegefachkraft angeboten.

Die Teilnehmerzahlen an Fort- und Weiterbildungen sind von 387 in 2015 auf ca. 1.400 im Jahr 2018 gestiegen. Deutlich gestiegen ist auch die Nachfrage von Externen nach Inhouse-schulungen.

Ausblick:

Im Jahr 2019 wird an den drei Schulstandorten eine Schulverwaltungssoftware eingeführt. Zeitgleich starten die Vorbereitungen für die Schaffung der Zulassungsvoraussetzungen als künftige Pflegefachschulen, wie sie das Pflegeberufegesetz vorschreibt.

Der Schwesternverband plant die Beteiligung an einer Dualen Hochschule im Saarland, um auch pflegespezifische akademische Abschlüsse zu ermöglichen.

In Neunkirchen wird der hohen Nachfrage mit einem Schulneubau Rechnung getragen und in Bitburg kann im Juli 2019 das neue Schulgebäude bezogen werden. Ein weiterer Schwerpunkt wird mittelfristig die Thematik „Digitalisierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung“ sein. In Vorbereitung auf dieses Projekt wird der Saarländische Schwesternverband an zwei Forschungsprojekten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung teilnehmen, um die daraus resultierenden Erkenntnisse in der Praxis zu nutzen.

Um die reibungslose Integration ausländischer Pflegefachkräfte zu fördern wird der Saarländische Schwesternverband die telc-Zertifizierung beantragen, um Deutsch-Sprachunterricht anzubieten und Prüfungen bis hin zum C1-Sprachniveau zu vermitteln und zu prüfen. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten erfolgt in Kooperation mit einem erfahrenen Partner der über eigene Gesellschaften in Europa und Partner außerhalb der Europäischen Union verfügt.

Wir haben perspektivisch drei Standbeine, um unseren Nachwuchs in der Pflege zu sichern:

1. Wir bauen den Bereich Ausbildung in den Regionen stetig aus.
2. Wir werden durch die Beteiligung an der Dualen Hochschule ein Akademisierungsprogramm erstellen, durch das sich unsere Mitarbeiter/-innen im Bereich Pflege, Soziale Arbeit, Management und Pädagogik weiterqualifizieren können.
3. Wir planen Kooperationen mit Pflegeschulen in Rumänien, Albanien, Mazedonien und Bosnien-Herzegowina.

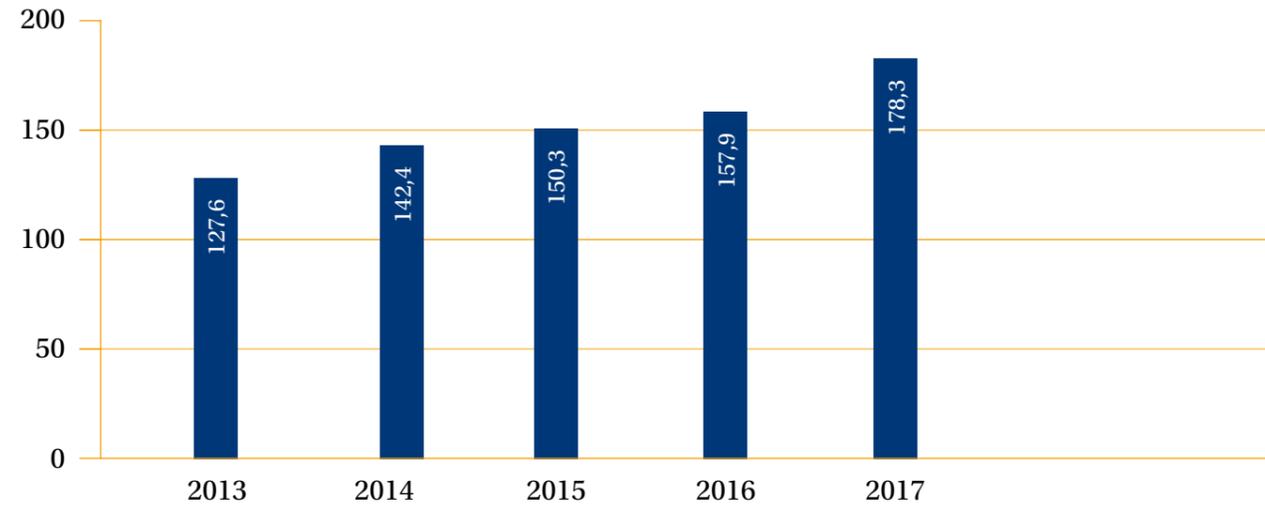
Unser Ziel:

Wir wollen die Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Aufgaben des Schwesternverbandes in Einklang bringen. Die bestmögliche Aufgabenerfüllung in den unterschiedlichen Einrichtungen soll so erreicht werden und gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter/-innen im Wege der Förderung, Motivation und Einbeziehung für den stetigen Prozess der Veränderung fit bleiben.

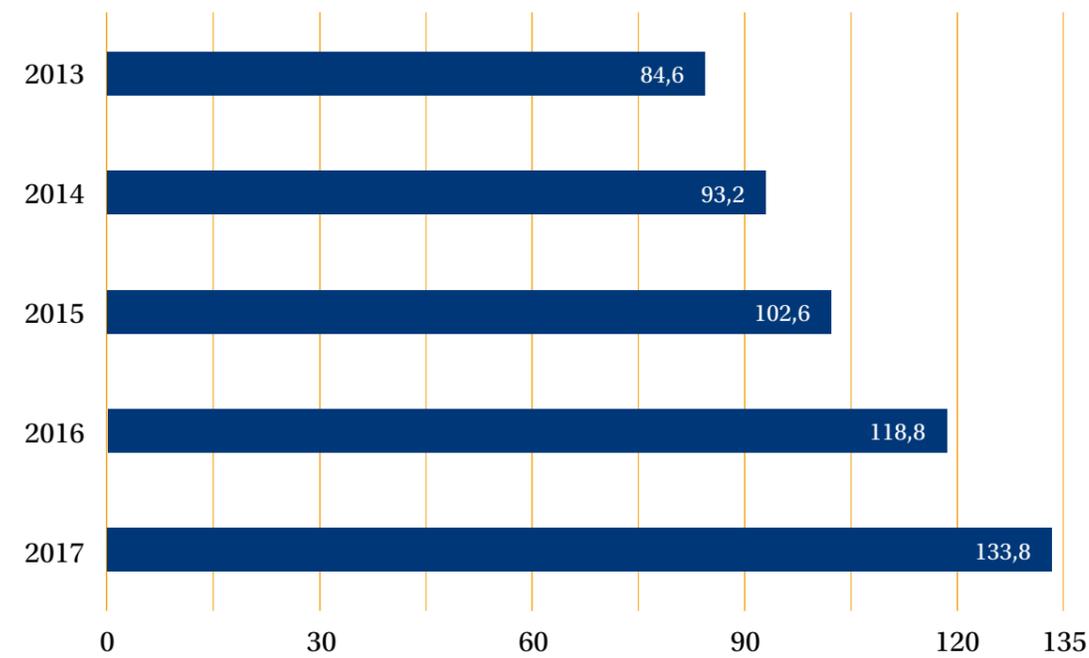


Der Schwesternverband in Zahlen

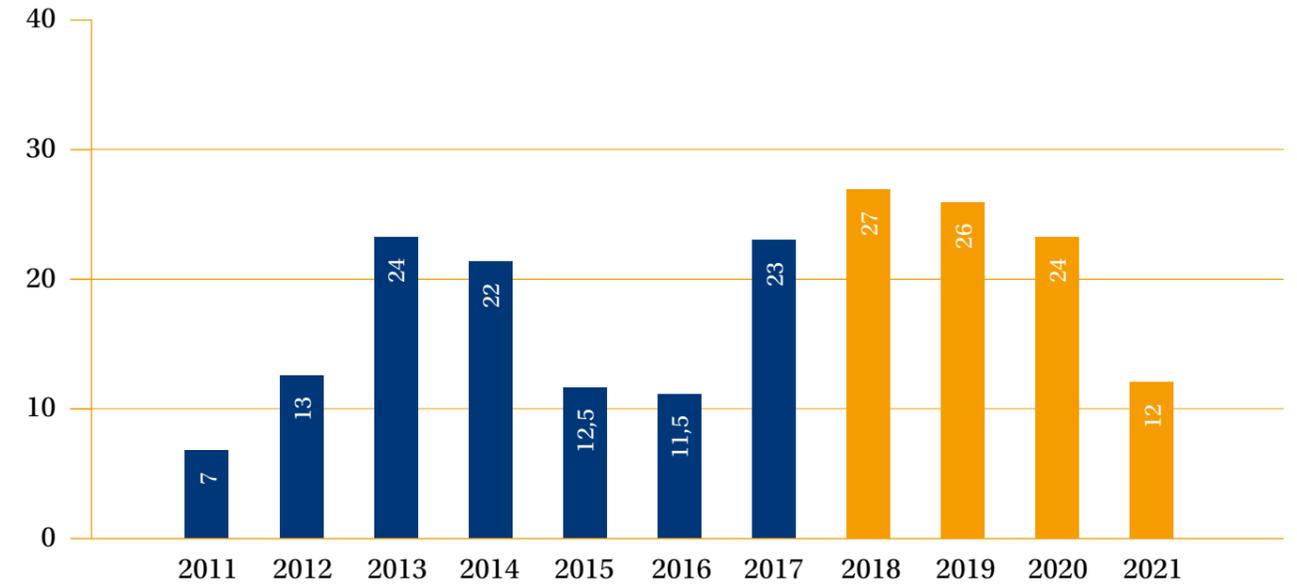
Entwicklung Bilanzsumme Konzern 2013 bis 2017 (in Mio. Euro)



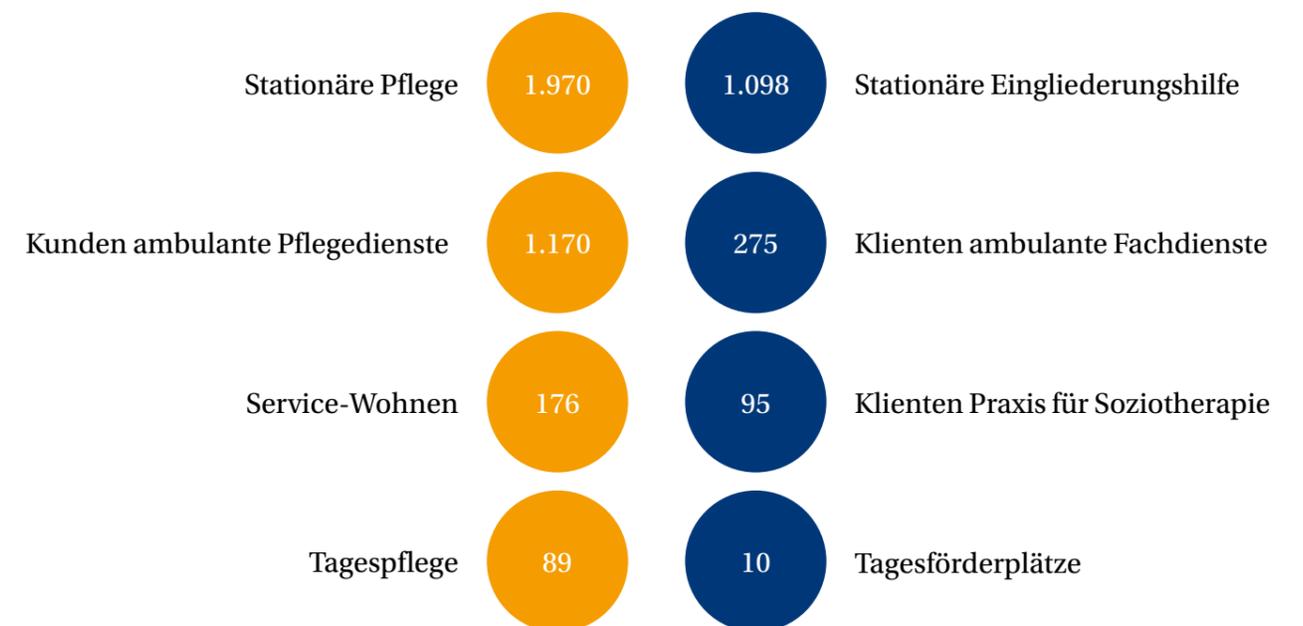
Umsatzentwicklung Konzern 2013 bis 2017 (in Mio. Euro)



Eigeninvestitionen 2011 bis 2021 (in Mio. Euro)



Kunden (Stand 31. August 2018)





Der etwas andere Jahresrückblick.

1.075.213

Gewaschene Wäsche (in kg)
pro Jahr in allen Einrichtungen



Gelöfelte Fruchtjoghurts
pro Jahr in allen Einrichtungen

36.517

Verschlungene Puddings
pro Jahr in allen Einrichtungen



486.889

58.832

Verbrauchte Milch (in Litern)
pro Jahr in allen Einrichtungen



Übrigens macht eine Pflegefachkraft im Durchschnitt
etwa 18.000 Schritte am Tag.
Das sind etwa 11 km.

18.000



► Der Aufsichtsrat mit Syndicus Gerhard Wack und Berater Hans-Heinrich Rödle (es fehlt: Dr. Joachim Streit)

PERSONENVERZEICHNIS

Der Saarländische Schwesternverband e. V. ist ein Mitgliederverein und besteht aus vier Organen:

- Mitgliederversammlung
- Aufsichtsrat
- Fachbeirat
- Vorstand

Die Mitgliederversammlung besteht aus Personen des öffentlichen Lebens, der Wirtschaft und des Sozialwesens, die gewählt werden, sowie den neun Mitgliedern des Fachbeirates, die aus dem Kreis der Leitungskräfte stammen.

- 1 AUFRICHTSRAT**
 Wolfgang Krause (Vorsitzender)
 Gaby Schäfer (stv. Vorsitzende)
 Dr. Martin Kaiser
 Dr. Joachim Streit
 Markus Wassermann
 Carsten Bogenschütz
 Sebastian Hahn
SYNDICUS
 Gerhard Wack

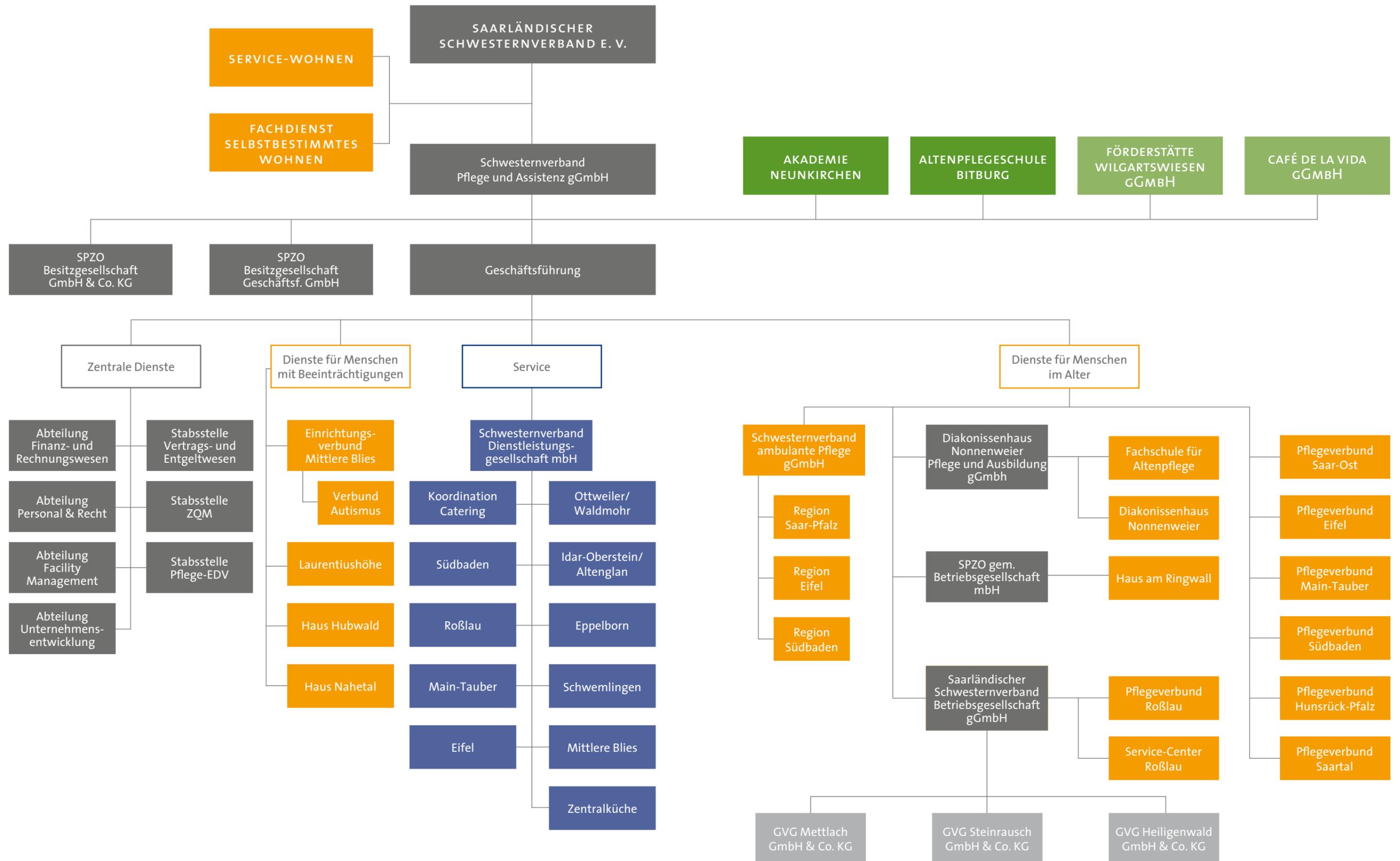
- 2 VORSTAND**
 Thomas Dane (Vorsitzender)
 Heike Müller-Grübner
 Jörg Teichert

- 3 MITGLIEDER
DES FACHBEIRATES**
 Markus Wassermann
 (Vorsitzender)
 Nicole Grundhöfer-Kukfisz
 (stv. Vorsitzende)
 Michael Berg
 Susanne Fasel
 Ulrich Kaiser
 Dietmar Krause
 Annekarin Leismann
 Stefanie Neukirch
 Melanie Rech

- 4 ZUGEWÄHLTE
MITGLIEDER**
 Claus Jürgen Berg
 Dr. Manfred Birkenheier
 Carsten Bogenschütz
 Graciela Bruch
 Dr. Dieter Caspari
 Paul Dörr
 Irmtraud Engeldinger
 Dr. Klaus Faulhaber
 Astrid Gercke-Müller
 Sebastian Hahn
 Dr. Ilka Hoffmann
 Cornelia Hoffmann-Bethscheider
 Dr. Martin Kaiser
 Wolfgang Krause
 Matthias Marx
 Rigobert Maurer
 Hans-Heinrich Rödle
 Gaby Schäfer
 Herrmann Josef Scharf
 Ulrich Schroeder
 Günther Schwarz
 Dr. Joachim Streit
 Hans Thome
 Gerhard Wack
 Hermann Wagner
 Liesel Weisgerber

- EHRENMITGLIEDER**
 Klaus Brückmann †
 Helmut Eitenbenz
 Alois Hemmesdorfer †
 Prof. Dr. Heinrich Heß

Die Unternehmensstruktur



Nachruf Klaus Brückmann



► Ehrenmitglied und langjähriger Vorstandsvorsitzender Klaus Brückmann

Am 01.10.2018 verstarb unser Ehrenmitglied und langjähriger Vorstandsvorsitzender Klaus Brückmann.

Er hat sich als Vorstandsvorsitzender durch mutige Entscheidungen und tatkräftiges Handeln große Verdienste um den Saarländischen Schwesternverband erworben.

Er hat maßgeblich die Grundlagen geschaffen für die stetige Entwicklung des Schwesternverbandes zu einem leistungsfähigen, gemeinnützigen Unternehmen, in dessen Einrichtungen zahlreiche ältere und behinderte Menschen betreut und gepflegt werden.

Klaus Brückmann war geschätzt, geachtet und beliebt. Wir nehmen Abschied von Klaus Brückmann und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Nachruf Alois Hemmesdorfer

Als Bürger von Schwemlingen und Verwaltungsdirektor des Landkreises Saarlouis hat sich Alois Hemmesdorfer für den Schwesternverband und seine Bewohner eingesetzt.

Besonders für die positive Entwicklung der Laurentiushöhe und des Haus St. Barbara ist ihm der Verband zu Dank verpflichtet.

Als Vorsitzender des Fördervereins des Haus St. Barbara und als Ehrenmitglied des Saarländischen Schwesternverband e. V. wirkte er auch lange Jahre ehrenamtlich.

Impressum

Herausgeber

Saarländischer Schwesternverband e.V.
Der Vorstand
Im Eichenwäldchen 10
66564 Ottweiler
info@schwesternverband.de
www.schwesterverband.de

Redaktion/Gestaltung

Abteilung Unternehmensentwicklung
Dirk Sellmann (V.i.S.d.P.)
marketing@schwesternverband.de

Bildnachweis

Schwesterverband Pflege und Assistenz gGmbH,
außer: Seite 23 und Seite 30: shutterstock.com

Anmerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen in diesem Geschäftsbericht verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Stand der Informationen: 01.11.2018





Saarländischer Schwesternverband e. V.

Im Eichenwäldchen 10 | 66564 Ottweiler | T. 06824 9090

info@schwesternverband.de | www.schwesterenverband.de

www.facebook.com/schwesterenverband | www.twitter.com/schwesterenverb