Geschäftsbericht 19/20

Schwestern Verband

Die helfen. Seit 1958.

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden 6

Bericht des Vorstandes 8
Der Schwesternverband in Zahlen 16

Der Schwesternverband als Arbeitgeber 18
Zahlen & Fakten 26

Bildung beim Schwesternverband 28

Der Schwesternverband in den Regionen 42

Unsere Dienste im Überblick 44
Saarland 48
Eifel 54
Südbaden 56
Main-Tauber 60
Hunsrück-Pfalz 62

Was Sie noch nicht über den Schwesternverband wussten 65

Personenverzeichnis 66

Die Unternehmensstruktur 68

Impressum 71

► Wolfgang Krause, Aufsichtsratsvorsitzender

VORWORT DES AUFSICHTSRATSVORSITZENDEN

Welch eine bewegende und herausfordernde Zeitspanne für die Menschen, den Schwesternverband und die Branche.

Liebe Leser*innen,
unser Geschäftsbericht umfasst immer das zurückliegende Geschäftsjahr und beschreibt traditionell immer auch die Entwicklung des laufenden Jahres, also die Jahre 2019 und 2020. Welch eine bewegende und herausfordernde Zeitspanne für die Menschen, den Schwesternverband und die Branche.

Der Schwesternverband hat den größten Teil seines mutigen Neustrukturierungsprogrammes umgesetzt. Es ist wie bei einer Wanderung auf einen Berg: die ersten Schritte sind leicht, dann wird es kurz vor dem Gipfel steil und anstrengend, bevor die Aussicht vom Gipfel lohnt und der Abstieg leicht wird. Auch wir stehen kurz vor dem Gipfel. Nach einer Zeit hoher Aktivität und Anstrengung, in der viele neue Angebote und Gebäude entstanden sind, die in die Wirtschaftlichkeit geführt werden müssen, sehen wir das Etappenziel und flacheres Gelände.

»Unsere Anerkennung gilt den Mitarbeitenden, die ihre Empathie und ihren Mut nie verloren haben.«

Gleichwohl war das Jahr 2019 wieder einmal geprägt von den sich ändernden Rahmenbedingungen in der Sozialgesetzgebung wie die neuen MDK-Prüfkriterien oder das neue Bundesteilhabegesetz, die das Personal über die eigentliche Tätigkeit hinaus zusätzlich fordern. In diesem Jahr überlagert die Corona-Pandemie viele Themen. Die Sozialbranche trägt für den Schutz der Menschen besondere Verantwortung. In allen Einrichtungen wurden Abläufe mehrmals auf den Kopf gestellt, wurden individuelle Konzepte entwickelt, um die Bewohner*innen, die von uns ambulant betreuten Menschen und unsere Mitarbeiter*innen bestmöglich vor einer Ansteckung zu schützen. Gerade in den stationären Einrichtungen wurde mit Kreativität und unglaublichem Teamgeist der Pandemie getrotzt und Lebensfreude erhalten.

Wichtig ist mir, auch an dieser Stelle im Namen des gesamten Aufsichtsrates und sicher auch der Mitglieder des Saarländischen Schwesternverband e. V. den Mitarbeitenden unsere Anerkennung auszusprechen, die ihre Empathie und ihren Mut nie verloren haben. Wir lesen nun überall die Lobeshymnen der Politik auf die „systemrelevanten Berufe“ und die „Helden der Corona-Krise“. Leider ist unsere Erfahrung, dass wir Zweifel haben müssen, ob die Versprechungen, dass nach der Pandemie die Pflege attraktiver und besser angesehen und ausgestattet wird, wirklich umgesetzt werden. Doch wir werden nicht nachlassen, für ein selbstbestimmtes Leben von alten, kranken und beeinträchtigten Menschen einzustehen, wie es in unserer Satzung verankert ist.

Ihr WOLFGANG KRAUSE
Aufsichtsratsvorsitzender

Zielspurt für unsere Strategie 2020

Das Geschäftsjahr 2019 markiert den Beginn des Zielspurts für unsere Strategie 2020. Darin hatten wir uns ehrgeizige Ziele zur Neustrukturierung des Schwesternverbandes gesetzt, um das Unternehmen in eine sichere Zukunft zu führen.

Eine sichere Zukunft für den Schwesternverband

Vor neun Jahren war der Befund, dass die Angebote des Schwesternverbandes für Menschen mit Beeinträchtigungen zu einseitig ausgerichtet waren. Zudem fanden sie in Gebäuden statt, die durch ihre Struktur und den Gebäudezustand nicht zukunftsfähig waren. Deshalb wurde eine ehrgeizige Modernisierungs- und Neustrukturierungsstrategie beschlossen, bei der rund Dreiviertel der Plätze neu errichtet werden sollten, zu einem großen Teil an neuen, dezentralen Standorten. Außerdem wurde das Leistungsspektrum um Wohn- und Betreuungsangebote für neue Zielgruppen erweitert.

Die zweite Herausforderung waren die Angebote in der Pflege, die durch wenige verstreute stationäre Einrichtungen gekennzeichnet waren. Hier fiel die Entscheidung, durch eine kontrollierte, regionale Expansion stationäre Cluster von wirtschaftlicher Größe zu erreichen. Da wir uns fast ausschließlich in ländlich-kleinstädtischen Gemeinwesen bewegen, war das Ziel, familiäre Einheiten zu schaffen, die aber durch Verbund-

▸ Thomas Dane, Vorstandsvorsitzender

vorteile wirtschaftlich arbeiten. Ergänzend hierzu wurden Pflegedienste, Tagespflegen und Service-Wohnangebote gegründet oder übernommen. Diese Aktivitäten haben zu der deutlichen Erhöhung der Bilanzsumme und der Mitarbeiterzahlen des Verbandes geführt.

Schließlich wurden die Anstrengungen im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung erhöht, in dem neue Schulbetriebe oder -zweige gegründet und ausgebaut wurden.

Diese Strategie wurde selbstverständlich vorab kalkuliert und extern durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Die seinerzeit prognostizierten Werte für die zu erwartenden Gewinne über den Projektzeitraum haben sich zwar verschoben, konnten aber in der Größenordnung in Summe eingehalten werden. Im Jahr 2019 trat der schon länger erwartete Effekt ein, dass die Aufwendungen für den Anlauf mehrerer neuer Häuser zeitgleich das Ergebnis belasten, weil die angestrebte Belegung erreicht ist. Dieser Effekt war im vergangenen Geschäftsjahr ausgeprägter als geplant, weil Verzögerungen bei einigen Projekten 2018 und 2019 zu viele Einrichtungen in zu kurzer Zeit in Betrieb gegangen sind. Hinzu kamen die Inbetriebnahme der großen Zentralküche im Saarland, die bis 2019 nicht auskömmliche Refinanzierung der Altenpflegeausbildung sowie die wegen des Fachkräftemangels steigenden Personalkosten, die nicht immer direkt in den Pflegesätzen refinanziert werden können.

Lebenswerte Räume für Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigung wurden geschaffen.

Im Gesamtüberblick relativiert sich das Bild jedoch. So konnten die Bilanzsumme und der Umsatz des Gesamtunternehmens seit 2011 verdoppelt und dabei die Eigenkapitalquote über 40 % gehalten werden.

Das sind die Zahlen. Doch diese Zahlen bedeuten auch: es wurden lebenswerte Räume und Angebote für Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen. Gebäude, in denen Menschen leben, arbeiten, sich begegnen oder auch lernen. Viele der Standorte liegen in kleinen Gemeinden, teilweise in strukturschwachen Gebieten. Damit hat der Schwesternverband mit seinen Partnern den einzelnen Bewohner*innen, aber auch einem Gemeinwesen – im Wortsinne – Zukunft gebaut.

Im Bereich der Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen erleben wir durch die neuen, gemeindenahen Wohnangebote bei vielen Klient*innen einen Entwicklungsschub hin zu mehr Selbständigkeit. Durch die Schaffung von abgestuften Angeboten gelingt es uns auch zunehmend, insbesondere Menschen mit psychischen

Beeinträchtigungen schrittweise in ein selbstbestimmtes Leben zu begleiten. Bei alledem bleiben unsere Stammeinrichtungen mit den intensiven Begleitungsmöglichkeiten in modernisierten Gebäuden das Rückgrat der Versorgung.

Aber auch in der Altenhilfe bekommen wir viel Zuspruch für unsere modellhaften, wohnortnahen Pflegeeinrichtungen mit nur 40 Plätzen. Diese decken den Bedarf einer kleinen Gemeinde ab, so bleiben Senior*innen im Ort, treffen in der Einrichtung alte Bekannte oder können weiter gewohnte soziale Kontakte mit Familie und Umfeld erleben. Durch den hohen Identifikationsgrad der Bevölkerung und der Mitarbeiter*innen mit ihrem Haus und dem Team sind diese Häuser extrem stabil. Durch die Organisation der übergreifenden Aufgaben im Verbund sind sie wirtschaftlich so erfolgreich zu betreiben wie große Einrichtungen mit über 80 Plätzen.

Bestmöglichen Schutz der Menschen, Bewohner*innen und Mitarbeitenden.

Eine bleibende Unbekannte wird das Fachpersonal sein. Wenn es nicht gelingt, ausreichend Fachkräfte in den Einrichtungen und Diensten bereitzustellen, können die Belegungsziele nicht erreicht werden. Hier ist der Schwesternverband vergleichsweise gut aufgestellt und versucht insbesondere über den Tarif, Familienfreundlichkeit, Ausbau der Ausbildung und attraktive Weiterbildungsangebote Menschen in die Pflege zu bringen bzw. zu halten.

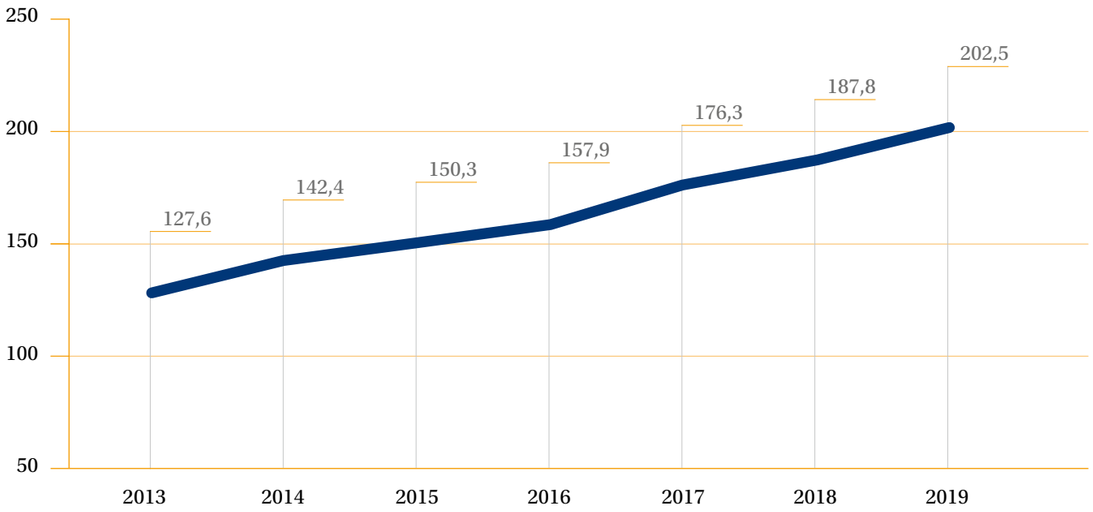
Unklar ist noch, wie sehr die Corona-Pandemie das Geschäftsjahr 2020 belasten wird. Auch wir sind hier steigenden Belastungen ausgesetzt. Zum einen steigen die Kosten für Schutzmaterial. Zum anderen können wir aufgrund der Einschränkungen und der Ansteckungsgefahr im teilstationären und ambulanten Bereich nicht unsere vollen Leistungen erbringen, sodass Einnahmen fehlen. Die Belegung der stationären Pflegeeinrichtungen ist bisher trotz Besuchsbeschränkungen und Infektionsrisiken erstaunlich stabil geblieben.

In den ersten Monaten des Jahres standen insbesondere die Vorbereitung und der Aufbau des bestmöglichen Schutzes der Menschen, Bewohner*innen wie Mitarbeitende, für uns im Fokus. Dazu wurde Schutzmaterial auf dem Markt geordert und dann innerhalb des Verbandes nach Bedarf verteilt. Daneben musste die Entwicklung der Vorgaben der einzelnen Bundesländer und Kreis-Gesundheitsämter verfolgt, in konkreten Verfahrensanweisungen beschrieben und in den Einrichtungen umgesetzt werden. So werden die Auswirkungen der Pandemie genau verfolgt und es wird versucht in allen Bereichen die Beeinträchtigungen abzufedern. Der Schwesternverband hat die Corona-Krise bisher recht gut überstanden.

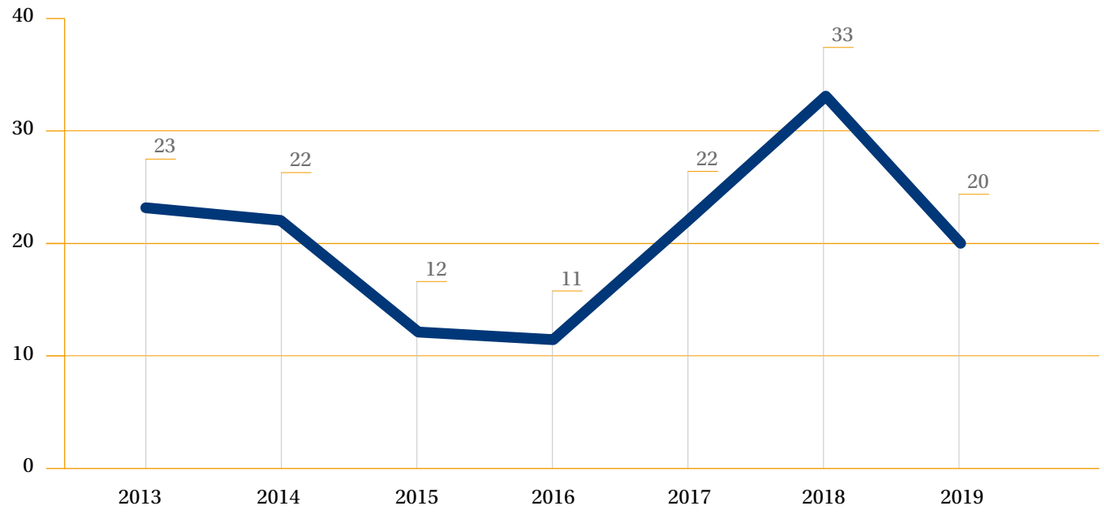
Bleibt zu hoffen, dass es gelingt, die Infektionsrate in Deutschland niedrig zu halten, sehr rasch die Kontaktpersonen von infizierten Menschen zu ermitteln und weitere Ansteckungen zu vermeiden.

Der Schwesternverband in Zahlen

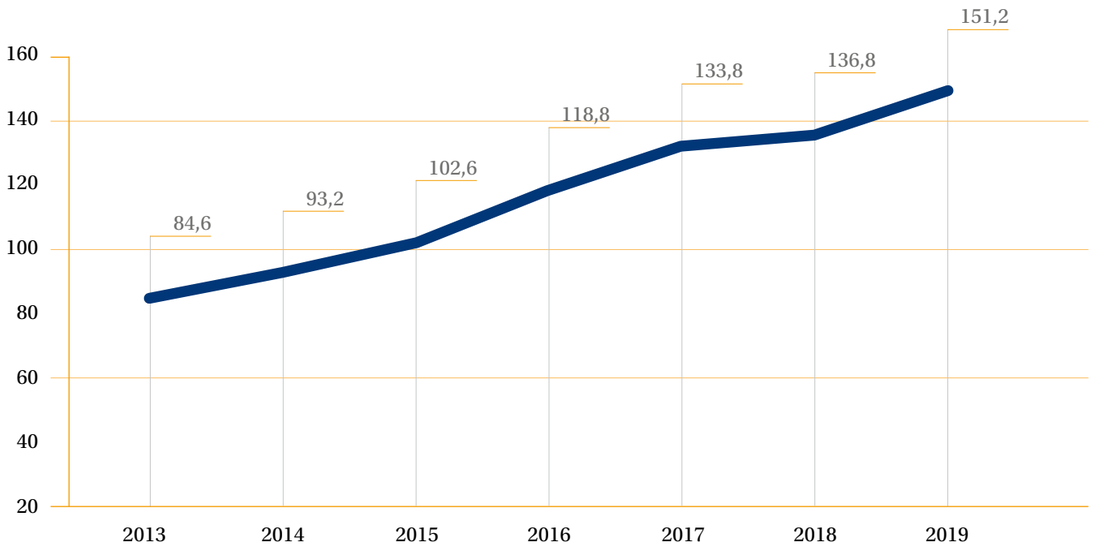
Entwicklung Bilanzsumme Konzern 2013 bis 2019 (in Mio. Euro)



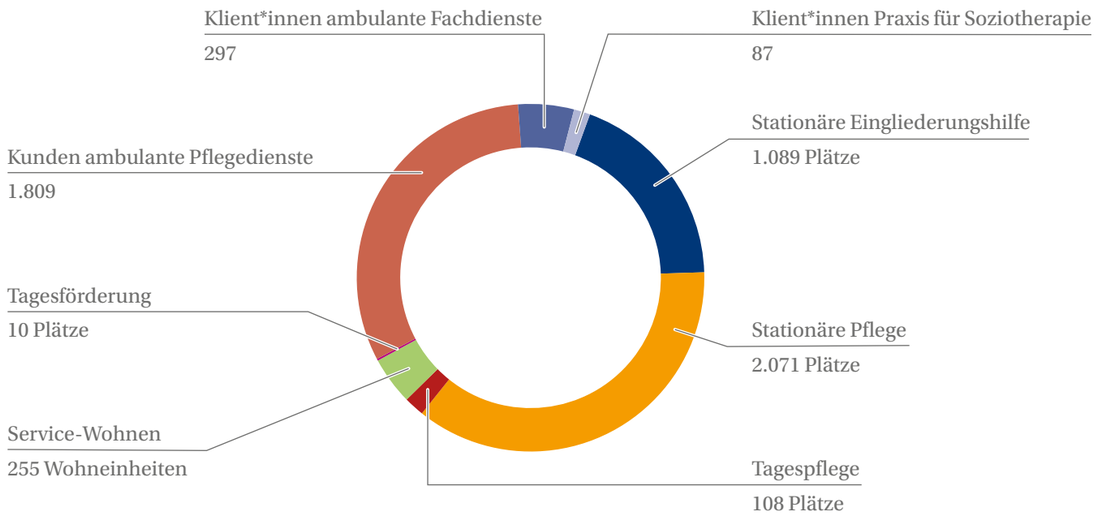
Investitionsvolumen 2013 bis 2019 (in Mio. Euro | EK-Quote: 36 %, Stand 31.12.2019)



Umsatzentwicklung Konzern 2013 bis 2019 (in Mio. Euro)



Aktuelle Platzzahlen (Stand 31.12.2019)



▸ Heike Müller-Grübner, Vorstand

Wir pflegen in unseren Einrichtungen
einen vertrauensvollen Umgang
mit den Mitarbeiter*innen.

Gerade zu Beginn des Jahres 2020 wird in Zeiten der Corona-Krise noch einmal deutlich, wie wichtig gute und motivierte Mitarbeiter*innen sind. Ihre Gewinnung und Bindung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Wir gehen neue Wege, um dem Rechnung zu tragen, setzen seit jeher aber auch auf nachhaltige Lösungen, bezahlen nach Tarif und pflegen in unseren Einrichtungen einen vertrauensvollen Umgang mit den Mitarbeiter*innen. Wir legen einen Schwerpunkt auf eine gute Ausbildung von Nachwuchskräften, wollen diese ans Unternehmen binden und ihnen durch ein qualifiziertes Fort- und Weiterbildungsprogramm auch Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Familienfreundlichkeit

Im Oktober 2017 wurden wir zum ersten Mal mit dem Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet, mit dem uns eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bescheinigt wurde. Das anerkannte Qualitätssiegel ist Beleg für eine vorausgegangene, erfolgreiche Auditierung und ist gleichzeitig Messgrad für die strategische Weiterverfolgung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den folgenden Jahren.
Ausgezeichnet wurden der Saarländische Schwesternverband e. V., die Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH, die Saarländische Schwesternverband Betriebsgesellschaft gGmbH, die Schwesternverband ambulante Pflege gGmbH und die Diakonissenhaus Nonnenweier Pflege und Ausbildung gGmbH. Mit all diesen Gesellschaften gehen wir 2020 bereits in den Re-Auditierungsprozess und erarbeiten dieses Jahr bis Oktober eine neue Zielvereinbarung für die nächsten drei Jahre.

Die Schwesternverband Dienstleistungsgesellschaft mbH (DLG) wurde 2018 mit dem Zertifikat ausgezeichnet. Sie orientiert sich bei den Zielen und Maßnahmen an den anderen Gesellschaften des Schwesternverbandes, erarbeitet aber auch Lösungen für spezifische Problemstellungen des Dienstleistungssektors. Zum Beispiel wurde eigens für die Dienstleistungsgesellschaft ein Einarbeitungskonzept für ungelernte Beschäftigte erstellt, wodurch Kündigungen während der Probezeit vermieden werden. Eine bessere Integration von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund war ein weiteres Ziel. Durch Maßnahmen wie spezielle Sprachkurse sowie durch eine Visualisierung mit Piktogrammen, die das Verständnis für Arbeitsabläufe erleichtern, wird dem Rechnung getragen.

Eine bessere Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund war ein weiteres Ziel.

Für alle Gesellschaften gilt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter*innen herzustellen. Die ab 2017 erarbeiteten Maßnahmen wurden sukzessive umgesetzt und werden spätestens 2020 vollendet. Dazu gehören etwa flexibilisierte Arbeitszeiten, die an die Lebensphasen der einzelnen Mitarbeiter*innen angepasst sind. Dies wird u. a. durch die Verbesserung des Dienstplanmanagements möglich. Dazu wurde auf Basis eines neuen Schulungskonzepts mit verbindlichen Schulungen für Dienstplanschreiber begonnen. Die verbindliche Jahresurlaubsplanung gewährleistet ebenso Planungssicherheit für Mitarbeiter*innen wie zusätzliche Springerstellen, die kurzfristige Ausfälle kompensieren und die Belastung durch kurzfristiges Einspringen der Mitarbeiter*innen reduzieren.

Auch das mobile Arbeiten wird in den Gesellschaften des Schwesternverbandes geprüft und wenn umsetzbar, möglich gemacht. Dafür wurden modellhafte Angebote entwickelt und umgesetzt.

Diese beschreiben, welche administrative Tätigkeiten von den Mitarbeiter*innen und Führungskräften von zu Hause erledigt werden können Dabei werden alle Bereiche (besonders Pflege- und Betreuung sowie Verwaltung) berücksichtigt; ebenso gilt dies etwa für die Serviceleitungen der Dienstleistungsgesellschaft. Beschäftigten, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, wird am Arbeitsplatz die Möglichkeit gegeben, konzentriert und ungestört zu arbeiten.

Personalentwicklung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Bestandteil der Personalentwicklung und der Führungskultur des Schwesternverbandes. Ziele und Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind z. B. in Schulungen und Entwicklungskonzepten für Führungskräfte verankert. Führungskräfte werden unter anderem dahingehend qualifiziert und geschult, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit in ihren Teams und in den Einrichtungen und Diensten des Schwesternverbandes umsetzen zu können. Als weitere Grundlage der Personalentwicklung wurden außerdem Führungsleitlinien erarbeitet, verabschiedet und in der ganzen Organisation kommuniziert.
In neu eingeführten Mitarbeitergesprächen zur Personalentwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen und mit jedem Mitarbeiter individuell besprochen.

Karriere- und Nachfolgeplanung ist ebenso wichtiger Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts und des Personalmarketings des Schwesternverbandes. Es werden bestehende Modelle zur Führung in Teilzeit, die bereits in den Einrichtungen erfolgreich praktiziert werden, weiterentwickelt, um diese breiter zum Einsatz zu bringen. So können qualifizierte Mitarbeiter*innen, die aus unterschiedlichen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, in Führungspositionen gebracht werden und Frauen wird die Übernahme oder der Erhalt einer Führungspo-

sition erleichtert. Vertretungsregelungen sowie flexibilisierte Arbeitszeiten sind Maßnahmen, die hierzu umgesetzt werden.

Führungskräfteentwicklung

Bei der Führungskräfteentwicklung wollen wir den Bezug zu den verabschiedeten Führungsleitlinien des Schwesternverbands stärken. Zur Befassung mit den Führungsleitlinien des Schwesternverbandes wurden deshalb zwei Instrumente – für das Führungsteam und für die einzelnen Führungskräfte – konzipiert. Es handelt sich um den „Teamkompass“ und den „Führungskompass“. Ziel ist es, mithilfe der Instrumente zu überprüfen, wie gut die Leitlinien bereits im Alltag gelebt werden und gegebenenfalls Entwicklungsschritte abzuleiten. Der „Team-Kompass“ wurde 2019 bereits pilothaft durchgeführt.

»Der „Team-Kompass“ wurde 2019 bereits pilothaft durchgeführt.

Um Führungskräfte darüber hinaus bei der Umsetzung der Führungsleitlinien zu unterstützen, und um sicherzustellen, dass im gesamten Schwesternverband das gleiche Verständnis von Führung gelebt wird, wurde ein „Führungscurriculum“ aufgestellt, das einzelne Aspekte der Führungsleitlinien in den begleitenden Seminaren aufgreift. Die Seminare betreffen zum Bespiel die Themen lebensphasenorientierte Führung, Personalbindung, Teamentwicklung oder das Führen von Mitarbeitergesprächen.

Traineeprogramm

Mit dem Konzept für den Neustart des Traineeprogramms soll ein übergreifendes Programm für zukünftige Leitungskräfte im gesamten Schwesternverband geschaffen werden. So wird dieses beispielsweise neben Traineestellen in der Pflege auch Traineestellen in der Hauswirtschaft für zukünftige Serviceleitungen beinhalten. Für das Traineeprogramm sollen neben externen Bewerber*innen vor allem auch interne Bewerber*innen gewonnen werden, die sich innerhalb des Schwesternverband weiterentwickeln wollen.

Servicestelle Familie

Eine 2018 eingeführte und mittlerweile etablierte Servicestelle für Familie, bietet dem Personal Beratungsmöglichkeiten zu Themen wie Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen wird das Thema aufgegriffen und mit jedem/r Mitarbeiter*in individuell besprochen. Die Servicestelle ist ein zentraler Baustein unserer Personalpolitik und soll den Beschäftigten beratend und unterstützend zur Seite stehen, wenn es um die Organisation von familiären Verpflichtungen in der beruflichen Karriere geht.

Neben Fragen rund um die Elternzeit ist immer wieder auch die Unterstützung bei der Organisation von Betreuungsangeboten und die Beratung hinsichtlich Kita-Plätzen oder Betreuungsmöglichkeiten während der Ferien gefragt. Der Großteil der Anfragen bezieht sich aber auf das Thema Pflege von Angehörigen. Hier benötigen die Mitarbeiter*innen Hilfe rund um die Fragestellung, wie die Pflege mit den beruflichen Aufgaben zu vereinbaren ist. Wie unterscheiden sich etwa Familienpflegezeit und Pflegezeit, gibt es bei einem akuten Pflegefall in der Familie die Möglichkeit zur Freistellung vom Beruf und was ist dabei hinsichtlich der Beiträge zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung oder der Sozialversicherung zu beachten?

Im persönlichen Gespräch werden die unterschiedlichen Möglichkeiten, auch hinsichtlich der Finanzierung, besprochen. Umfassende Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Be-

ruf und Familie haben wir den Mitarbeiter*innen außerdem in einem Handbuch „Auf einen Blick“ bereitgestellt.

Als Träger verschiedenster Pflegeeinrichtungen ist die Servicestelle natürlich auch gerne bei der Vermittlung von Pflege- und Betreuungsplätzen behilflich. Dieser Weg bietet den Vorteil, dass wir den Mitarbeiter*innen durch die gute Vernetzung innerhalb des Verbandes effektive und schnelle Lösungen anbieten können. Im persönlichen Gespräch wird der individuelle Bedarf ermittelt, egal ob es um vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflegeplätze, eine palliative Versorgung oder nur eine Beratung bezüglich der Pflegegrade geht.

Die Servicestelle ist ein zentraler Baustein unserer Personalpolitik.

Der Schwesternverband als Träger von Kindertageseinrichtungen

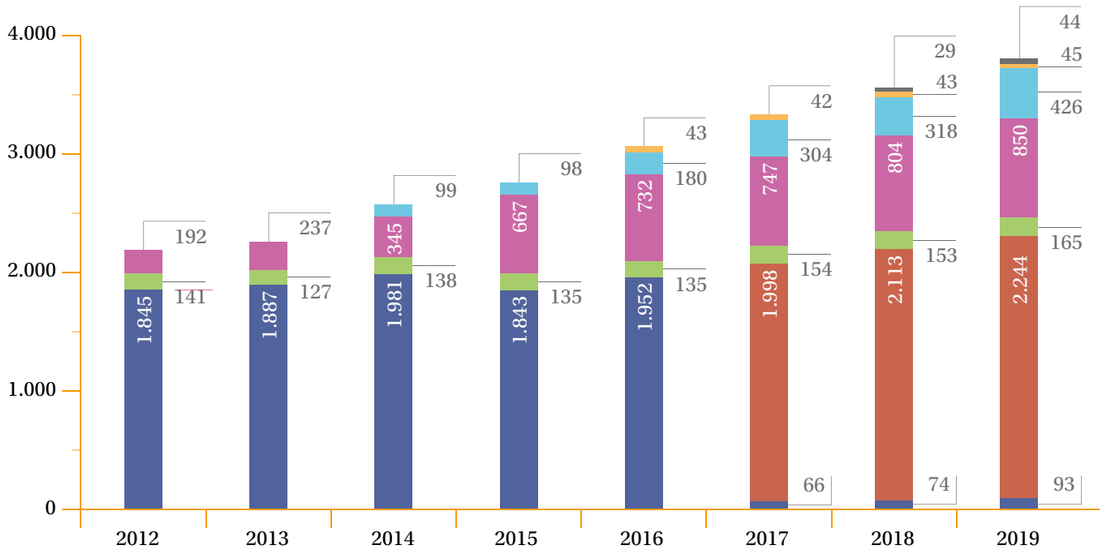
Den Mitarbeiter*innen die Sicherheit bieten, ihre Kinder gut betreut zu wissen, ist einer der Gründe, weshalb sich der Schwesternverband dazu entschieden hat, Träger von Kindertageseinrichtungen zu werden. Auch hier versuchen wir, unseren Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beiseite zu stehen und reagieren außerdem auf den in Deutschland herrschenden Bedarf an Betreuungsangeboten für Kinder.

Mit der Übernahme einer Kindertagesstätte in Heusweiler im Sommer 2019 erreichte der Schwesternverband einen neuen Meilenstein. Die Kindertagesstätte „Haus Benjamin“ wurde von der Evangelischen Kirchengemeinde übernommen. Sie besteht aus vier Gruppen: drei Regelgruppen mit jeweils 25 Kindern und einer Krippen-Gruppe mit elf Kindern von zwei Monaten bis drei Jahren. Bis 2021 soll die Kindertagesstätte in ein neu gebautes Generationenhaus umziehen, in dessen im Erdgeschoss eine Pflegeeinrichtung für Senior*innen zu finden sein wird. Denn dass Generationen voneinander profitieren ist nicht neu. Der Schwesternverband kann dies seit einigen Jahren im „Generationenhaus St. Josef“ in Rheinhausen erfahren, in dem ein Kindergarten und eine Pflegeeinrichtung unter einem Dach beherbergt sind. Der Austausch und die Begegnungen zwischen Alt und Jung bringen viele positive Effekte mit sich. Hier wird nicht nur der Gemeinschaftssinn gefördert, sondern auch die Akzeptanz und das Verständnis füreinander.

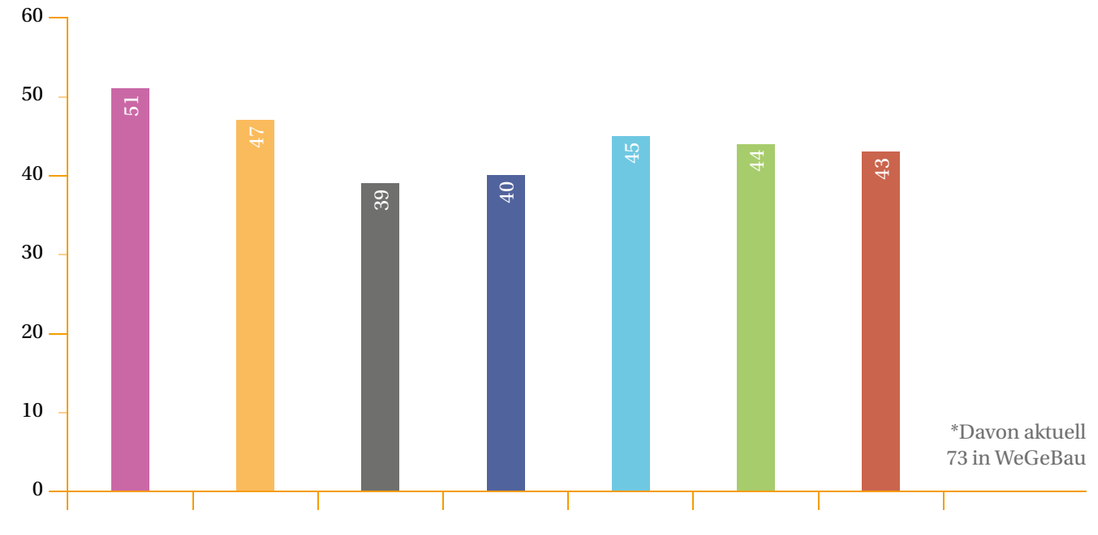
Und das Projekt in Heusweiler bleibt nicht das einzige. Auch für den Verbandssitz Ottweiler plant der Schwesternverband gerade ein Generationenhaus direkt an der Blies.

Zahlen & Fakten

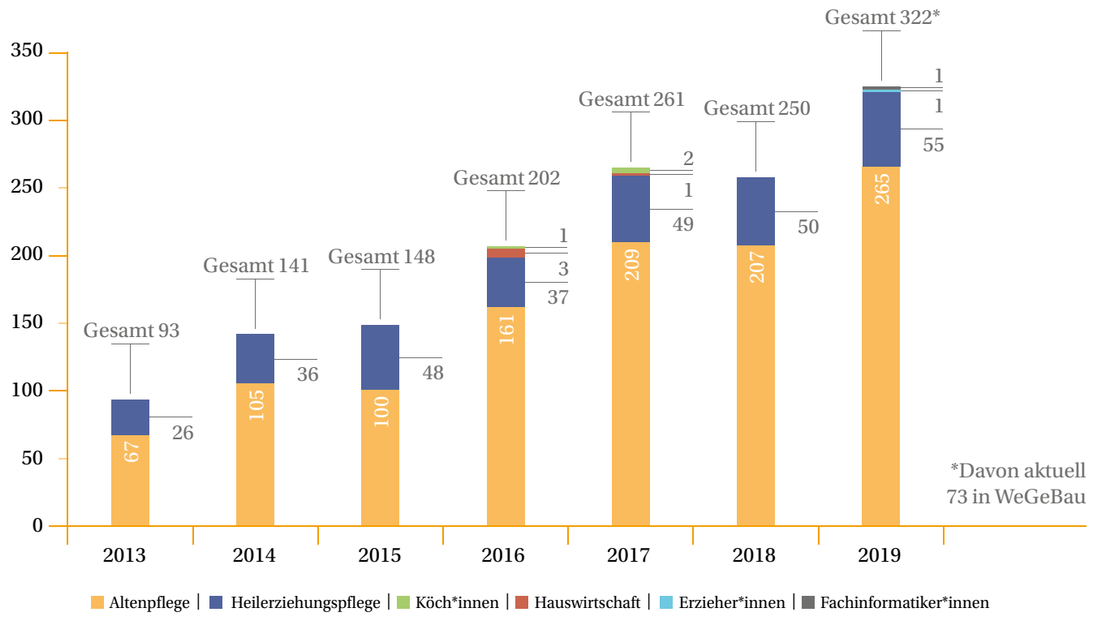
Entwicklung Personalbestand im Schwesternverband (Stand 31.12. 2019)



Altersdurchschnitt alle Gesellschaften (in Jahren)



Entwicklung Personalbestand Auszubildende (Stand 31.12. 2019)



„Generalistische Pflegeausbildung“ meint eine neue, zeitgemäße Pflegeausbildung, welche die bisherigen Ausbildungen der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege verbindet. Mit dem neuen Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ oder „Pflegefachmann“ können die examinierten Fachkräfte in allen Pflegebereichen arbeiten. Geregelt ist die generalistische Ausbildung im Pflegeberufereformgesetz, das im Juni 2017 vom Bundestag beschlossen wurde. Die neue Ausbildung startet ab Januar 2020.

In den ersten beiden Ausbildungsjahren werden alle Auszubildenden gemeinsam generalistisch unterrichtet und praktisch ausgebildet. Im dritten Jahr gibt es die Möglichkeit, die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann fortzusetzen oder die Pflegeausbildung mit den bekannten Abschlüssen in der Kinderkranken- oder Altenpflege zu vollenden. Das Pflegeberufereformgesetz sieht erstmals sogenannte Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner vor: Beispielsweise Pflegeplanung und Evaluation dürfen zukünftig ausschließlich von ihnen durchgeführt werden.

Was sind die Ziele der generalistischen Pflegeausbildung?

Eine zukunftsgerechte Pflegeausbildung kann nicht mehr nur auf eine Lebensphase oder einen Versorgungsbereich ausgerichtet sein, sondern muss für die neuen, umfassenderen Herausforde-

▸ Jörg Teichert, Vorstand

Mit dem neuen Abschluss
können die examinierten Fachkräfte
in allen Pflegebereichen arbeiten.

rungen in der Pflege qualifizieren. Durch eine generalistische Ausbildung erhalten die Auszubildenden ein umfassendes pflegerisches Verständnis, das es ihnen ermöglicht, sich schnell in die jeweiligen Spezialgebiete mit ihren unterschiedlichen Anforderungen einzuarbeiten. Die Pflegefachfrauen und -männer werden in der Lage sein, in allen Bereichen der Pflege, Akutpflege, Kinderkrankenpflege, stationäre oder ambulante Langzeitpflege sowie allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung tätig zu werden. Das führt zu mehr beruflicher Flexibilität in den verschiedenen Arbeitsbereichen.

Die generalistische Pflegeausbildung soll den Pflegeberuf attraktiver machen und dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenwirken. Zudem verspricht man sich eine Steigerung der Qualität in der Pflege.

Warum werden die bisherigen Pflegeausbildungen in einer generalistischen neu gestaltet?

Zwischen den verschiedenen Ausbildungen gab es schon immer viele Überschneidungen, und praktische Erfahrungen in einem Bereich lassen sich nutzbringend in andere Bereiche übertragen. Die Anforderungen an die Pflege und die pflegerischen Versorgungsstrukturen haben sich in den letzten Jahren verändert und sind vielschichtiger geworden. In Pflegeeinrichtungen und durch ambulante Dienste werden Menschen zunehmend auch medizinisch versorgt. Umgekehrt steigt in medizinischen Versorgungseinrichtungen wie Krankenhäusern der Anteil der Menschen, die

pflegebedürftig sind – etwa aufgrund einer Demenzerkrankung oder ihres hohen Alters. Die Trennung zwischen akuter Pflege und Langzeitpflege weicht zunehmend auf. Es ist in den letzten Jahren zunehmend zu einer Vernetzung zwischen den verschiedenen pflegerischen Versorgungsbereichen gekommen.

Wie ist die generalistische Pflegeausbildung aufgebaut?

Voraussetzung für die generalistische Pflegeausbildung ist ein mittlerer Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss plus Ausbildung zur Pflegehilfskraft nach Landesrecht. Die generalistische Ausbildung dauert unverändert drei Jahre und teilt sich wie bisher in theoretischen Unterricht und Praxiseinsätze, wobei der praktische Teil überwiegt. Dazu gehören Einsätze in einer stationären Pflegeeinrichtung, einem Krankenhaus, einem ambulanten Dienst und weiteren Bereichen. Auch in der generalistischen Ausbildung

werden durch die Wahl der Praxiseinrichtungen und des so genannten „Vertiefungseinsatzes“ besondere Kenntnisse in einem Bereich erworben. Dennoch können Pflegefachfrauen und -männer in allen Pflegebereichen arbeiten. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung ab, die zum Führen der Berufsbezeichnung Pflegefachfrau oder Pflegfachmann berechtigt. Auf die generalistische Ausbildung können in Fort- und Weiterbildungen oder im Rahmen von Studiengängen berufs- und praxisbezogene Fachkenntnisse aufgebaut werden.

Die folgende Übersicht veranschaulicht die verschiedenen Einsatzbereiche der Auszubildenden und die mit der generalistischen Ausbildung verbundene, neue Struktur während der praktischen Ausbildung:

Beginn der Ausbildung mit der Vertiefung:

» Pädiatrische Versorgung	» Stationäre Akutpflege » Stationäre Akutpflege » Psychiatrische Versorgung	» Stationäre Langzeitpflege » Ambulante Pflege mit Ausrichtung Langzeitpflege

1. und 2. Jahr Generalistisch

Pflichteinsätze bestehend aus:
- » Orientierungseinsatz beim Träger (400 Stunden)
- » Stationäre Akutpflege (400 Stunden)
- » Stationäre Langzeitpflege (400 Stunden)
- » Ambulante Pflege (400 Stunden)
- » Pädiatrische Versorgung (60 – 120 Stunfden)

3. Jahr Spezialisierung

Kinderkrankenpflege	**Gesundheits- und Kinderkrankenfleger*in**
Altenpflege	**Altenpfleger*in**

3. Jahr Generalistisch

Bestehend aus:
- » Pflichteinsatz allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung (120 Stunden)
- » Weitere Einsätze (80 Stunden)
- » Zur freien Verteilung (80 Stunden)
- » Vertiefungseinsatz beim Träger (500 Stunden)

Pflegefachfrau/Pflegefachmann
Für alle Bereiche der pflegerischen Versorgung, EU-weit anerkannt

2.500 Stunden praktische Ausbildung, davon mindestens 1.300 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung

Hinsichtlich der Koordination der praktischen Ausbildungsplätze und der Planung der Einsätze lässt sich sagen, dass hier bundeslandspezifisch agiert wird. Aktuell sind wir in einem intensiven Austausch mit Pflegeschulen und möglichen Kooperationspartnern für die praktische Ausbildung in den Bereichen stationäre Akutpflege, Pädiatrie und Psychiatrie, damit ein reibungsloser Ablauf ermöglicht wird. Angestrebt werden Verbundlösungen, in der die erforderlichen Kooperationspartner auf einer gemeinsam vereinbarten Basis zusammenarbeiten.

Wie die Ausbildung zur/m Pflegehelfer*in bzw. zur/m Pflegeassistent*in organisiert wird, liegt ebenfalls in der Hand des jeweiligen Bundeslandes. Bleibt die Pflegehelferausbildung in Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz vorerst bestehen, bietet das Saarland eine zweijährige Pflegeassistenzausbildung ab Oktober 2020 an.

Finanzierung

Die Finanzierung der künftigen Pflegeausbildung erfolgt einheitlich über einen Ausgleichsfonds. Dieser wird in den Jahren 2020 bis 2024 stufenweise aufgebaut. Über den Ausgleichsfonds werden erstmals für den Finanzierungszeitraum 2020 die Kosten der Ausbildung für die Schüler*innen und Azubis im ersten Ausbildungsjahr der neuen, generalistischen Pflegeausbildung finanziert. Die aktuellen Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungskosten in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Altenpflege laufen bis zum Abschluss aller bis zum 31.12.2019 nach dem Alten- oder Krankenpflegegesetz begonnenen Ausbildungsgänge weiter, maximal bis 2024. Somit werden für einen gewissen Zeitraum zwei Umlagesysteme zur Finanzierung nach dem alten Recht und nach dem Pflegeberufegesetz parallel bestehen.

In den Ausgleichsfonds zahlen folgende Kostenträger ein:

1. **Krankenhäuser** (57,2380 %)
2. **Stationäre oder ambulante Pflegeeinrichtungen** (30,2174 %)
3. **Das jeweilige Bundesland** (8,9446 %)
4. **Soziale und private Pflegeversicherungen** (3,6 %)

Was ist der Ausgleichsfonds?

Mit dem Ausgleichsfonds werden die Kosten der praktischen Ausbildung an Krankenhäusern, stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und auch der Pflegeschulen refinanziert.
Durch ein Umlageverfahren wird ein Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen geschaffen. Das heißt, alle Einrichtungen werden – unabhängig davon, ob sie praktisch ausbilden oder nicht – gleichermaßen zur Finanzierung der Pflegeausbildung herangezogen.

Die Höhe des Ausgleichsfonds bestimmt sich wie folgt:

1. **Summe aller Ausbildungsbudgets der Ausbildungsträger** (Träger der praktischen Ausbildung und Pflegeschulen)

2. **Liquidationsreserve von 3 %.** Die Liquiditätsreserve soll das Risiko des Ausfalls von Einzahlern sowie einer unvorhergesehenen Erhöhung der Ausbildungszahlen auffangen.

3. **Verwaltungskostenpauschale von 0,6 %.** Die Verwaltungskostenpauschale dient der Finanzierung der zuständigen Stelle.

In allen Bundesländern wurden sogenannte fondsverwaltende Stellen eingerichtet. Die Höhe der Budgets für die Träger der praktischen Ausbildung einerseits und der Pflegeschulen andererseits wurde ebenfalls auf Länderebene zwischen den finanzierenden Stellen, den Trägerverbänden und den Schulträgern verhandelt.

Die Budgets variieren je nach Bundesland. Im Durchschnitt stehen zur Finanzierung der Pflegeschulen ca. 8.000,– €/Azubi/Jahr zur Verfügung und für die Träger der praktischen Ausbildung durchschnittlich 7.800,– €/Azubi/Jahr. Die Budgets werden im Zweijahresrhythmus neu verhandelt.

Was der Schwesternverband Auszubildenden bietet

Der Schwesternverband und seine Einrichtungen bilden aus zur/m Pflegefachfrau/ -mann, zur/m Pflegehelfer*in bzw. Pflegeassistent*in sowie zur/m Heilerziehungspfleger*in. Die Schüler*innen können nicht nur den praktischen Teil in unseren Einrichtungen absolvieren, sondern auch den theoretischen Teil in unseren verbandseigenen Pflegeschulen in Neunkirchen, Bitburg und Nonnenweier.

Eine gute Einarbeitung steht bei uns an erster Stelle und auch während der Ausbildung bieten wir unseren Auszubildenden eine umfängliche Betreuung. Dabei haben neben Praxisanleitern auch Führungskräfte immer ein offenes Ohr. Darüber hinaus garantieren die Einrichtungen eine dienstfreie Zeit während des Schulblocks. Bei der Dienstplangestaltung geht der Schwesternverband den Weg, die Auszubildenden zu entlasten und nicht als volle Kräfte einzuplanen. Schließlich sollen Schüler*innen lernen und nicht „nur“ arbeiten. Ein sicherer Arbeitsplatz wird bei erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in den Berufen Pflegefachfrau/ -mann und Heilerziehungspflege durch eine grundsätzliche Übernahme ebenfalls garantiert. Zudem befürworten wir Fort- und Weiterbildungen, sodass ein „Aufstieg“ innerhalb des Unternehmens unterstützt wird und eine individuelle Karriereplanung, auch mit Wechsel von Einsatzort oder -bereich nach Wunsch möglich ist.

Zur Gestaltung und Strukturierung der Ausbildung innerhalb des Verbandes wird u. a. ein Azubi-Konzept erarbeitet. Darin werden Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden festgehalten, ebenso Maßnahmen zur Bindung. Denn da die künftigen Auszubildenden ihre praktische Berufserfahrung auch außerhalb unserer Einrichtungen, etwa in Krankenhäusern, sammeln, gilt es,

in dieser Zeit mit ihnen in Kontakt zu bleiben und sie an den Schwesternverband zu binden.

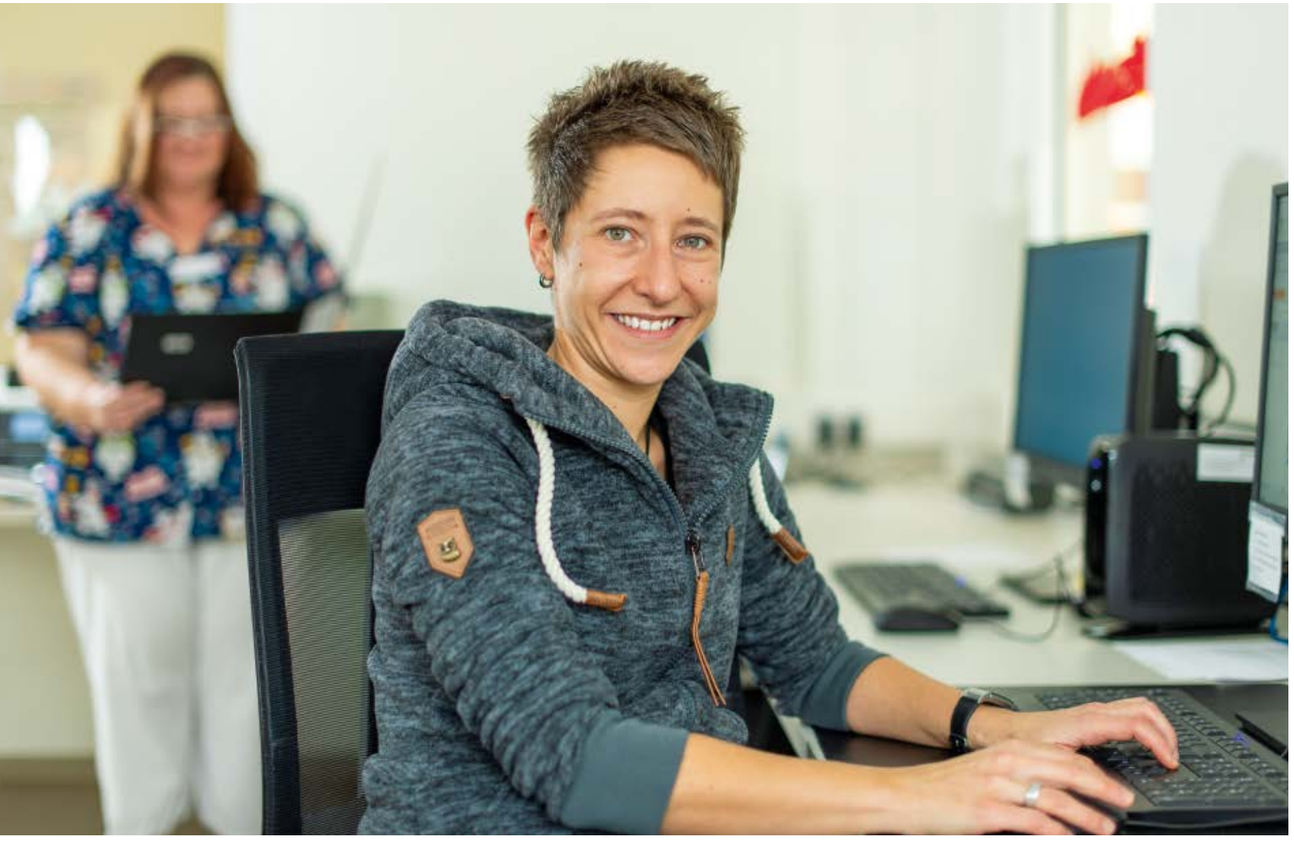
Hier könnten Stammtische oder verschiedene Zusammenkünfte mit Event-Charakter hilfreich sein. Außerdem erhalten die Auszubildenden direkt zu Beginn der Ausbildung ein Welcome-Paket mit Schwesternverband Fanartikeln, wie einem Hoodie, einer Tasche sowie einem Schlüsselbund. Im Konzept wird zudem ein spezielles Mentorenprogramm beschrieben, das für die Zeit nach der Ausbildung wichtig wird, da die Auszubildenden zusätzlichen Input nötig haben werden und sich weiterqualifizieren müssen. Die Mentoren sollen den jungen Fachkräften zusätzlich zu den Praxisanleitern zur Verfügung stehen.

Schulstandort Neunkirchen

Zum Schuljahr 2019/20 haben an der Pflegeschule in Neunkirchen 78 Schüler*innen ihre Ausbildung der Altenpflege begonnen. Davon sind 12 verkürzt direkt ins zweite Ausbildungsjahr eingestiegen. Insgesamt besuchen gerade 153 Auszubildende die Schule. 36 davon machen die Ausbildung zur/m Pflegehelfer*in. Ihren Abschluss zur Pflegefachkraft machten im vergangenen Jahr 28 Schüler*innen, 32 beendeten die Pflegehelfer*innen-Ausbildung.
In der Ausbildung zur/m Heilerziehungspfleger*in befinden sich derzeit 64 Schüler*innen. Zum Schuljahr 2019/20 haben 15 davon ihre Ausbildung begonnen. Ihren Abschluss machten im vergangenen Jahr 17 Auszubildende.

Schulstandort Bitburg

Im Spätsommer 2018 gegründet, zog die „Pflegeschule Bitburg“ im Sommer 2019 in neue Räumlichkeiten um. Mit dem Umzug auf dem gleichen Gelände der ehemaligen Kaserne in der Maria-Kundenreich-Straße in ein anderes Gebäude, stehen den Schüler*innen und Lehrkräften nun großzügigere, moderne Schulungsräume zur Verfügung. Künftig soll auch ein Skill Lab eingerichtet werden, in dem die Schüler*innen



die Praxis proben können. Das besondere Plus: der Schwesternverband bietet auf dem Gelände seinen Auszubildenden die Möglichkeit, kleine Apartments kostengünstig anzumieten. Die Pflegeschule in Bitburg besuchen derzeit insgesamt 46 Schüler*innen. 17 haben ihre Pflegefachkraft-Ausbildung zum Schuljahr 2019/20 begonnen. 14 Auszubildende starteten die Ausbildung zur/m Altenpflegehelfer*in. 2019 haben 6 Altenpflegehelfer*innen ihre Ausbildung beendet.

Schulstandort Nonnenweier

In der Berufsfachschule für Pflege in Nonnenweier besuchten im Jahr 2019 insgesamt 81 Schüler*innen den Unterricht. 38 Auszubildende haben ihre Ausbildung im Oktober 2019 neu begonnen, davon 14 Altenpflegehelfer*innen. So sind derzeit 67 Pflegefachkräfte in Ausbildung.

Fort- und Weiterbildungen

Auch der Bereich Fort- und Weiterbildung steht vor Veränderungen, die sich u.a. durch die neue generalistische Pflegeausbildung ergeben. Es gilt Qualifikationsmaßnahmen anzubieten, welche die jungen Pflegefachfrauen und -männer dazu befähigen, in der Altenpflege zu arbeiten. Die Inhalte, der alten, dreijährigen, auf die Altenpflege hin spezialisierte Ausbildung ist nämlich nicht mit den neuen Ausbildungsinhalten vergleichbar und geht weit darüber hinaus. Hier gilt es, dem Nachwuchs im Anschluss an die Ausbildung, berufsbegleitend, das nötige Fachwissen zu vermitteln. Dazu müssen neue Angebote entwickelt werden. Auch der generelle Personalmangel schlägt sich in unseren Bildungsinstituten nieder. Würden viele Mitarbeiter*innen aus den Einrichtungen gerne an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, ist dies oft praktisch leider nicht möglich, da sie an den Schulungstagen freigestellt werden müssten, aber kein Ersatz zur Arbeit in den Einrichtungen zur Verfügung steht. Die Einrichtungsleitungen stehen hier vor einem Dilemma. Sie befürworten generell die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter*innen, sind zum Teil auch auf diese angewiesen, haben aber nicht genug Personal, um diese freizustellen.

Der Trend geht u. a. aus dem eben beschriebenen Grund zu Inhouse-Schulungen. Dies ist für eigene Einrichtungen wie für externe Einrichtungen anderer Träger oder private Einrichtungen festzustellen. Die Mitarbeiter*innen sparen sich die Anfahrt in unsere Schule und fehlen somit ggf. nicht den ganzen Tag in der Einrichtung.

Die Inhouse-Schulungen sind zudem günstiger, wenn sie für viele Teilnehmer*innen geplant werden und können individuell, auch inhaltlich, auf die Bedarfe der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt werden.

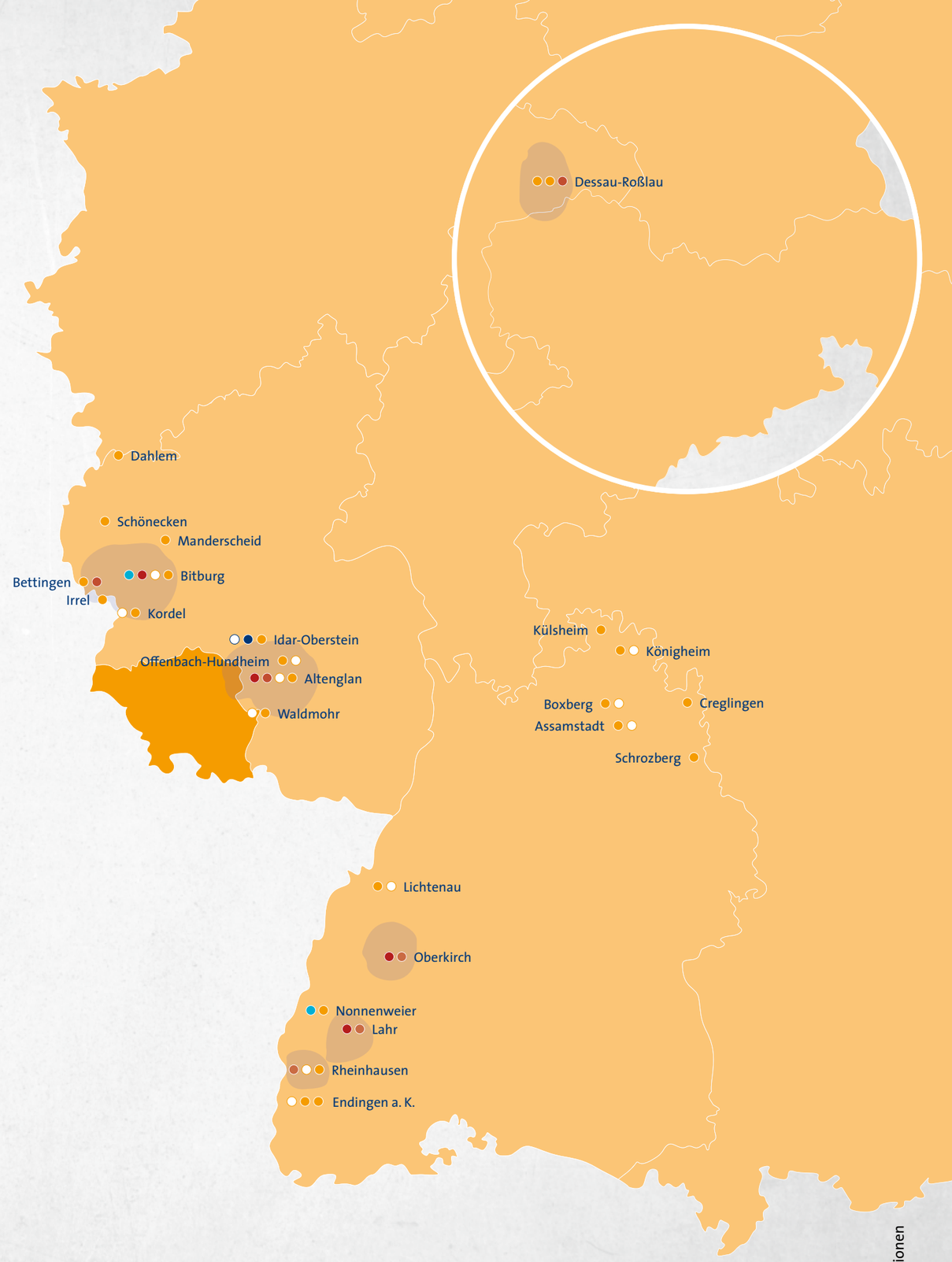
Standort Neunkirchen/Bitburg:

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 113 Fort- und Weiterbildungen angeboten, davon 61 Inhouse-Schulungen. Bei 13 Inhouse-Schulungen wurden externe Einrichtungen, die nicht zum Schwesternverband gehören, besucht. Insgesamt konnten 1.301 Teilnehmer*innen verzeichnet werden, 1.016 davon waren Mitarbeiter*innen des Schwesternverbandes, 285 kamen von extern. 2019 wurden die Fortbildungen in Bitburg noch über die „Akademie“ in Neunkirchen abgedeckt. Ab 2020 werden die Fortbildungen in Bitburg separat angeboten.

Standort Nonnenweier

Der Bedarf an Inhouse-Schulungen ist auch am Standort Nonnenweier sehr groß. Von insgesamt 25 Fortbildungen im Jahr 2019 waren 13 Kurse als Inhouse-Seminare gebucht. Davon wurden zehn Schulungen von externen Trägern gebucht, drei von Einrichtungen des Schwesternverbandes. Die geringe Anzahl an internen Buchungen erklärt sich durch die Entfernung einiger Pflegeinrichtungen zum Schulstandort. Insgesamt haben 56 Mitarbeiter*innen des Schwesternverbandes ein Fortbildungsangebot des Standorts Nonnenweier wahrgenommen, weit mehr als das Doppelte waren Teilnehmer*innen von externen Einrichtungen anderer Träger.

Der Schwesternverband in den Regionen



- Stationäre Einrichtung für Senioren
- Service-Wohnen für Senior*innen
- Tagespflege
- Ambulante Pflege/Service-Center
- Zentralküche Saarland
- Einzugsgebiet Ambulante Dienste
- Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigungen
- Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen
- Praxis für Soziotherapie
- Fachschule
- Kindertagesstätte
- Verbandszentrale

Unsere Dienste im Überblick

SAARLAND

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

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

EPPELBORN
Haus Hubwald

HEUSWEILER
Wohnen Autismus Saar
KiTa Haus Benjamin

ILLINGEN
Zentralküche Saarland

SAARLAND

MERZIG
Laurentiushöhe
Dezentrale Heimversorgung
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen
Praxis für Soziotherapie

NALBACH-KÖRPRICH
Tagesförderstätte Autismus Saar

OTZENHAUSEN
Haus am Ringwall
Service-Wohnen Otzenhausen
Service-Center Otzenhausen (Ambulanter Pflegedienst)
Tagespflege Otzenhausen

PÜTTLINGEN
Service-Wohnen Püttlingen

REHLINGEN-FREMERSDORF
Haus St. Barbara

SAARBRÜCKEN
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

SAARBRÜCKEN-DUDWEILER
Haus Friedrich Ludwig Jahn
Service-Wohnen Dudweiler

SAARLOUIS-FRAULAUTERN
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

SCHWALBACH
Service-Center Schwalbach (Ambulanter Pflegedienst)
Tagespflege Schwalbach

ST. WENDEL
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

VÖLKLINGEN
Service-Center Völklingen (Ambulanter Pflegedienst)

RHEINLAND-PFALZ

ALTENGLAN
Haus im Glantal
Service-Wohnen Altenglan
Service-Center Altenglan (Ambulanter Pflegedienst)
Tagespflege Altenglan

RHEINLAND-PFALZ

BETTINGEN
Haus Prümtal
Service-Center Bettingen (Ambulanter Pflegedienst)

BITBURG
Eifelhaus
Service-Wohnen Bitburg
Tagespflege Bitburg
Pflegeschule Bitburg

IDAR-OBERSTEIN
Haus Göttschied
Haus Nahetal
Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen

IRREL
Haus St. Ambrosius

KORDEL
Haus am Kyllufer
Service-Wohnen Kordel

MANDERSCHEID
Haus Luzia

OFFENBACH-HUNDHEIM
Haus in den Auen
Service-Wohnen Offenbach-Hundheim

SCHÖNECKEN
Haus Nimstal

WALDMOHR
Haus am Schachenwald
Service-Wohnen Waldmohr

NORDRHEIN-WESTFALEN

DAHLEM (EIFEL)
Haus Marienhöhe

BADEN-WÜRTTEMBERG

ASSAMSTADT
Haus St. Wendelin
Service-Wohnen Assamstadt

BOXBERG (BADEN)
Haus im Umpfertal
Service-Wohnen Boxberg

CREGLINGEN
Emma-Weizsäcker-Haus

ENDINGEN AM KAISERSTUHL
Haus St. Katharina
Haus Dietrich Bonhoeffer
Service-Wohnen Endingen

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

KÜLSHEIM
Haus St. Anna

LAHR
Pflegedienst Sannert
Tagespflege Sannert

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

OBERKIRCH
Service-Center Oberkirch (Ambulanter Pflegedienst)
Tagespflege Oberkirch

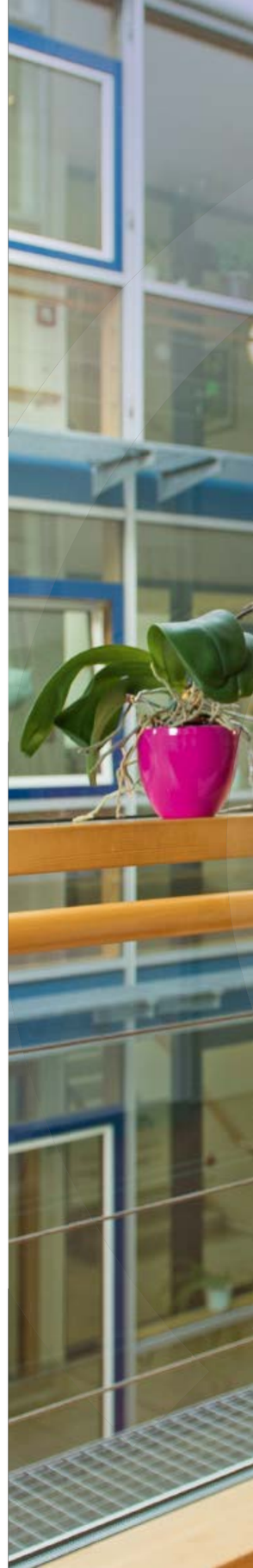
RHEINHAUSEN (BREISGAU)
Pflege im Generationenhaus St. Josef
Service-Wohnen Rheinhausen
Service-Center Rheinhausen (Ambulanter Pflegedienst)

SCHROZBERG
Haus am Brühlpark

SCHWANAU-NONNENWEIER
Pflegeeinrichtung Diakonissenhaus
Berufsfachschule für Pflege Nonnenweier

SACHSEN-ANHALT

DESSAU-ROSSLAU
Haus Elbe-Fläming
Haus an der Rossel
Service-Center Dessau-Roßlau (Ambulanter Pflegedienst)



Im Geschäftsjahr 2019 konnten weitere Schritte der Umstrukturierung des Verbandes umgesetzt werden.

Im Geschäftsfeld der Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen konnten neben den Planungen für weitere Dezentralisierungen zwei Modernisierungen an Stammeinrichtungen vollendet werden.

Im Februar wurde in Ottweiler auf dem Gelände der „Häuser im Eichenwäldchen“ ein Ersatzbau für die Pflege von schwerstmehrfach-beeinträchtigen Menschen mit 96 Einzelzimmern in Betrieb genommen. Das Gebäude ersetzt das zuvor abgerissene „Bettenhaus B“ aus den 1960er Jahren. Seine Struktur ist umfassend zugeschnitten auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe, die schwerste Einschränkungen und teilweise auch herausfordernde Verhaltensweisen hat. Neben den sechs Wohngruppen in zwei Wohngeschossen befinden sich auf der Eingangsebene die zentrale Cafeteria samt Multifunktionsraum sowie in einem unterirdischen Verbindungstrakt Lager und Funktionsräume. Damit sind die Voraussetzungen geschaffen, dafür, dass im Jahr 2021 nach Abschluss zwei weiterer Baumaßnahmen in der Umgebung, ein großes Gebäude aus den 1970er Jahren außer Betrieb gehen kann.

Das Pflege-Gebäude im Eichenwäldchen wurde von unserem Partner Projekta GmbH aus Prüm in nur 12 Monaten errichtet und wird von der Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH angemietet und betrieben. Projekta investierte hier rund 10 Mio. Euro, die zum großen Teil an regionale Firmen gingen.

Eine vergleichbare Maßnahme wurde in Merzig-Schwemlingen an der Einrichtung „Laurentiushöhe“ umgesetzt. Im Juli wurde hier ebenfalls ein Ersatzneubau in Betrieb genommen, der 84 Einzelzimmer für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Pflegebedarfen bietet. Auch hier wurden im Erdgeschoss zentrale Funktionen wie die Cafeteria, die Verwaltung sowie Lager- und Arbeitstherapieräume realisiert. Auch in diesem Fall dient dies der Vorbereitung für die Außerbetriebnahme des ehemaligen Zentralgebäudes von 1975, das aufgrund seiner Struktur und dem Energiestandard nicht weiter betrieben werden soll. Errichtet wurde das Objekt auf einer freien Grundstücksfläche der „Laurentiushöhe“ von CasaPlan aus Saarbrücken. Auch hier ist die Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH der Betreiber.

In zwei Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen gab es im Jahr 2019 ein größeres Brandereignis. Der Brand im November in der „Laurentiushöhe“ verlief ohne Personenschaden, da er schnell bemerkt wurde und die Bewohner*innen rechtzeitig evakuiert werden konnten. Ein ganzer Wohnbereich musste saniert und die Bewohner*innen vorübergehend in einem leerstehenden Gebäudeteil untergebracht werden.

Tragischer verlief eine Brandstiftung durch einen Bewohner im „Haus Nahetal“ in Idar-Oberstein. Hier brannte nachts das 6. Obergeschoss vollständig aus. Für einen Mann kam leider jede Hilfe zu spät. Da das Gebäude in naher Zukunft durch mehrere Neubauten und Wohnprojekte ersetzt werden soll, bleibt das oberste Geschoss des Hauses außer Betrieb.

Der Schwesternverband
steigt in den Betrieb
von Kindertagesstätten ein.

Im Jahr 2019 machte der Schwesternverband einen weiteren bedeutenden Schritt. Mit dem Einstieg in den Betrieb von Kindertageseinrichtungen begegnen wir dem eklatanten Mangel an KiTa-Plätzen, der für unsere Mitarbeiter*innen durch die Schichtarbeit noch verschärft wird.

Daher reifte der Entschluss, an Standorten, an denen Bedarf besteht und der Schwesternverband viele Mitarbeitende beschäftigt, eigene Kindertageseinrichtungen mit möglichst großzügigen Öffnungszeiten zu konzipieren. Ein erstes, eigenes, generationenübergreifendes Projekt ist in Ottweiler geplant, wo eine KiTa im gleichen Gebäude wie eine Pflegeeinrichtung untergebracht werden wird. Bevor unser eigenes Projekt im Frühjahr 2021 Baubeginn hat, ergab sich 2019 in der saarländischen Gemeinde Heusweiler schon ein erstes Engagement.

Die Abstimmung mit der Gemeinde über die Konzeption eines Senioren-Wohn-und-Pflege-Projektes, mit Ergänzung einer KiTa, mündete in die Übernahme einer evangelischen Kindertagesstätte, die dringend neue Räume brauchte.

Da die Kirchengemeinde Verwaltung und Neubau nicht mehr schultern konnte, übernahm der Schwesternverband im August 2019 schon den Betrieb in den alten Räumlichkeiten. 2023 soll dann der Umzug an den wenige Minuten entfernten Standort in das Generationenprojekt erfolgen.

Im Pflegeverbund Eifel wurde im Februar mit der Inbetriebnahme des „Haus am Kyllufer“ in Kordel der südliche Schlussstein in dem rund um Bitburg liegenden Cluster gesetzt. Wie schon an einigen anderen Orten in der Region wurde eine stationäre Pflegeeinrichtung in ein gewerbliches Wohnprojekt in einer kleinen Gemeinde integriert. Bauherr war die HP Projekt, eine Tochtergesellschaft des bewährten Partners Universalbau Bitburg.

Der Saarländische Schwesternverband e. V. hat die Einrichtung sowie 13 Kleinstwohnungen erworben. Das „Haus am Kyllufer“ verfügt über 45 Einzelzimmer in drei Wohngruppen und deckt so den lokalen Bedarf im Umfeld der nördlich von Trier liegenden Gemeinde ab.

Im Juni 2019 wurde in Endingen am Kaiserstuhl das „Haus Dietrich Bonhoeffer“ mit 42 Pflegeplätzen und 13 Senioren-Service-Wohnungen eröffnet. Dieses Objekt hat der Saarländische Schwesternverband e. V. selbst gebaut. Die Pflege erfolgt über eine Tochtergesellschaft.

Die Betriebsaufnahme war ein „fliegender Start“, da der Betrieb der angemieteten Einrichtung „Haus am Weingarten“ in Ihringen am Kaiserstuhl in das neue Gebäude verlagert wurde. Hintergrund war die Beendigung des Mietverhältnisses dort, da der Gebäudeeigentümer und der Schwesternverband nach einem massiven Bauschaden dort keine gemeinsame Geschäftsgrundlage mehr sahen.

Auch die Senioren-Wohnungen konnten sehr schnell belegt werden, sodass das Projekt schon Ende 2019 eine gute Auslastung zeigte.

Am 01.01.2019 wurde der Pflegedienst Sannert aus Lahr in Baden in die Schwesternverband Ambulante Pflege gGmbH integriert.

Seit 26 Jahren leistet der Pflegedienst Sannert ambulante Pflege in Lahr und den angrenzenden Ortschaften. Seit über 20 Jahren gibt es auch die Tagespflege, die Senior*innen tageweise als Betreuungsmöglichkeit nutzen können. 2011 folgte die Betreuung einer selbstorganisierten Wohngemeinschaft für Senior*innenen, ein Novum in diesem Bereich, denn bis zu diesem Zeitpunkt gab es keine vergleichbaren Wohnformen in der Region. Seit 2018 betreut der Pflegedienst zwei weitere Wohngemeinschaften.

Ein erfolgreiches Pflegeunternehmen mit 100 Mitarbeiter*innen

Hinter diesem erfolgreichen Pflegeunternehmen mit rund 100 Mitarbeiter*innen stehen Bernd Sannert und seine Ehefrau Beatrix. Beide Gründer-Persönlichkeiten bleiben dem Pflegedienst erhalten. Beatrix Sannert leitet die Tagespflege. Bernd Sannert verantwortet als Regionalleiter die ambulanten Angebote in Südbaden: Dazu gehören neben dem Pflegedienst Sannert auch ein Pflegedienst in Rheinhausen sowie ein Pflegedienst und eine Tagespflege in Oberkirch.

Neben den schon erwähnten neuen Service-Wohnangeboten wurden im Jahr 2019 noch barrierefreie Wohnungen im saarländischen Püttlingen und in Boxberg im Main-Tauber-Kreis gepachtet und an Senior*innen vermietet.

In den letzten Jahren ist der Schwesternverband an fast allen seinen Standorten in fünf Bundesländern mit barrierefreien Service-Wohnungen an den Start gegangen. Mit diesem Engagement reagiert der Verband auf den zunehmenden Mangel an kleinen, barrierefreien Wohnungen für Senior*innen.

Insgesamt vermietet der Schwesternverband aktuell 280 Wohnungen. Weitere befinden sich im Bau oder sind in Planung.

Im September ging endlich das „Haus St. Anna“ in der Brunnenstadt Külsheim ans Netz. Eine Umplanung aufgrund detaillierterer Regelungen der Landesheimbau-Verordnung und der eklatante Mangel an Fachhandwerkern hatten die Bauzeit verlängert. Nun stehen auch in der kleinen Stadt im Nord-Osten des Main-Tauber-Kreises 45 moderne Einzelzimmer in wohnlichen Gruppen zur Verfügung.

Da die Einrichtung zentral im Ort liegt, ist es für die Bewohner*innen leicht, den Kontakt zur Familie und zu Freunden aufrecht zu erhalten.In diesem Frühjahr wird dann auch der großzügige Garten mit heimischen Staudenbeeten seine ganze Pracht entfalten, den die Bewohner*innen der eingeschossigen Anlage gut erreichen können.

Das Haus bietet darüber hinaus eine schöne Gemeinschaftsterrasse und eine Caféteria die auch den Besucher*innen offensteht und die gerne als Veranstaltungsraum gebucht werden kann.

Als letztes Haus startete im November 2019 im Glantal in Rheinland-Pfalz das „Haus in den Auen“ seinen Betrieb. Nach rekordverdächtiger Bauzeit von neun Monaten konnten die ersten der 45 Pflegezimmer und 23 Senioren-Wohnungen bezogen werden. Auch hier ist der Schwesternverband Mieter und Betreiber des Objektes.

Das Gebäude liegt im Örtchen Offenbach-Hundheim in der namensgebenden Bachaue des Flüsschens Glan. Hier steht die regionale Versorgung der älteren Menschen in den vielen kleinen Dörfern zwischen den Städten Kusel, Altenglan und Lauterecken im Mittelpunkt.

Ergänzt wird diese Versorgung durch den Anfang 2019 gestarteten ambulanten Pflegedienst mit Sitz in Altenglan und die im Februar 2020 eröffnete Tagespflege Altenglan.

Was Sie noch nicht über den Schwesternverband wussten.

269

Fahrzeuge mit insgesamt ca. 24.000 PS sind momentan für den Schwesternverband unterwegs. Das entspricht der Leistung von ungefähr 25 Formel-1-Fahrzeugen.

10.000

Liter Kraftstoff bräuchte man mindestens, um die komplette Flotte des Schwesternverbandes zu betanken.

zirka **2.000**

Reifen werden jährlich bei unseren Fahrzeugen gewechselt.

ungefähr **100**

Schäden werden durch unser Fuhrpark-Management pro Jahr bearbeitet.

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

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 zugewählt werden sowie den neun Mitgliedern des Fachbeirates, die aus dem Kreis der Leitungskräfte stammen.

Mitgliederversammlung

Fachbeirat
Markus Wassermann (Vorsitzender)
Nicole Grundhöfer-Kukfisz (stv. Vorsitzende)
Michael Berg
Susanne Fasel
Ulrich Kaiser
Dietmar Krause
Annekarin Leismann
Julia Rahn
Melanie Rech

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
Dora Lutz
Dr. Martin Kaiser
Wolfgang Krause
Matthias Marx
Rigobert Maurer
Hans-Heinrich Rödle
Herrmann Josef Scharf
Ulrich Schroeder
Dr. Joachim Streit
Hans Thome
Gerhard Wack
Hermann Wagner
Liesel Weisgerber
Dagmar Zobel

Ehrenmitglieder
Helmut Eitenbenz
Prof. Dr. Heinrich Heß
Günther Schwarz

wählt

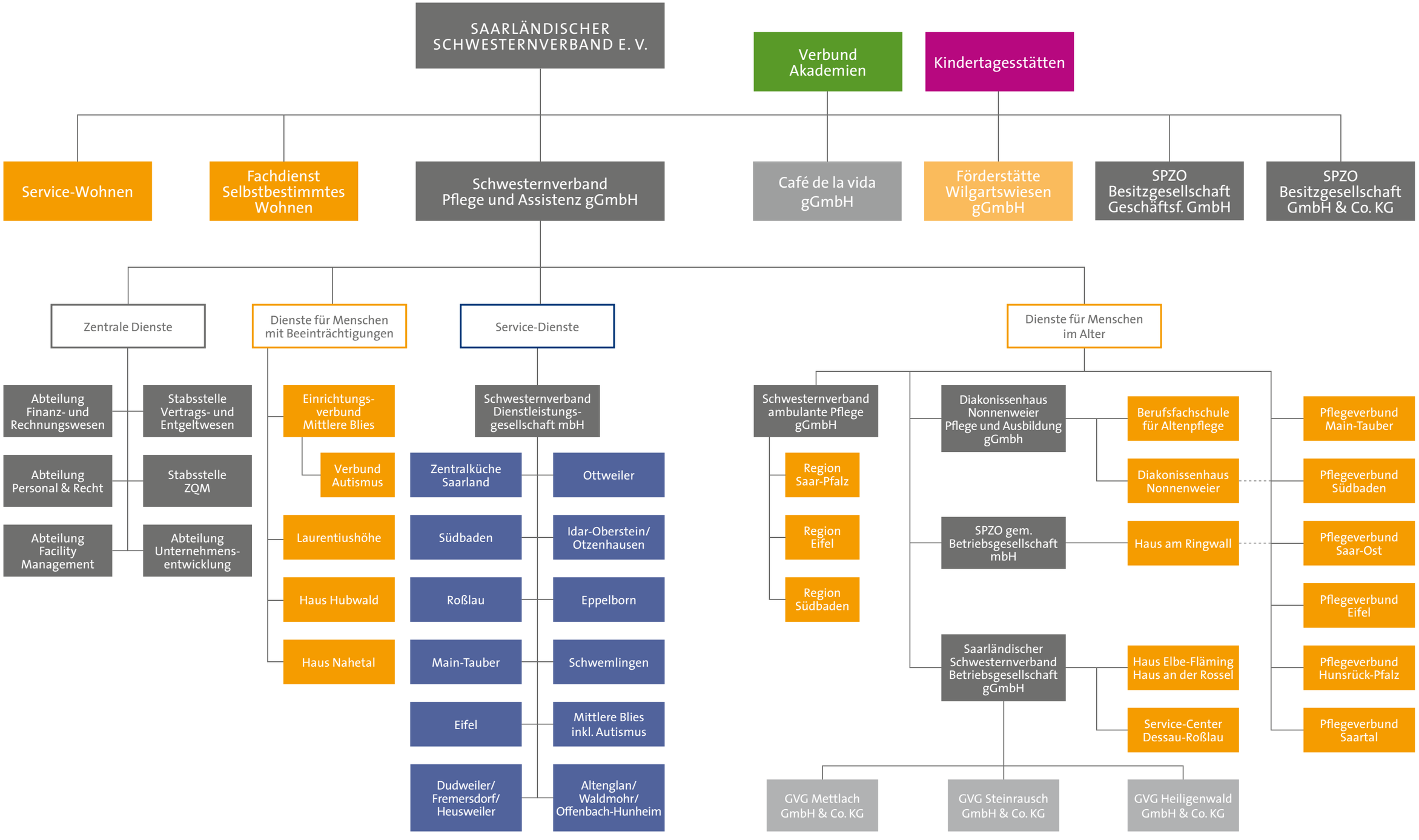
Aufsichtsrat
Wolfgang Krause (Vorsitzender)
Gaby Schäfer (stv. Vorsitzende)
Sebastian Hahn
Carsten Bogenschütz
Dr. Martin Kaiser
Dr. Joachim Streit
Markus Wassermann

SYNDIKUS
Gerhard Wack

bestimmt

Vorstand
Thomas Dane (Vorsitzender)
Heike Müller-Grübner
Jörg Teichert

Die Unternehmensstruktur



Impressum

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

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

Bildnachweis
Schwesternverband Pflege und Assistenz gGmbH,
außer: Seite 25, 53, 64, 65 und 70: shutterstock.com

Stand der Informationen: 01.07.2020

Saarländischer Schwesternverband e. V.
Im Eichenwäldchen 10 | 66564 Ottweiler | T. 06824 9090
info@schwesternverband.de | www.schwesternverband.de
www.facebook.com/schwesternverband | www.twitter.com/schwesternverb