



GESCHÄFTSBERICHT 2020

1. Einleitung und Überblick
2. Berichte aus den Leistungsbereichen
3. Erläuterungen zum Jahresabschluss 2020
4. Ausblick

1) Einleitung und Überblick

Liebe Mitglieder der Gemeindevertretung,

nachdem der Geschäftsbericht 2020 mein erster Bericht in der Gemeindevertretung ist, beginnt dieser mit meinem Dienstbeginn am 01. Oktober 2019. Dieser war gekennzeichnet von der sehr schwierigen Situation im Pflegebereich der Senioreneinrichtung Hasenfeld hinsichtlich der hohen Pflege-Qualitätsdefizite und einer stark verunsicherten Mitarbeiterschaft. Sehr viele gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Jahren vor meinem Dienstbeginn die Einrichtung verlassen, insbesondere auch Führungskräfte. Der Wohnbereich 3 – 5 hatte z.B. innerhalb von 10 Jahren 11 Wechsel in der Wohnbereichsleitungsposition, das für große Verunsicherung in der Mitarbeiterschaft sorgte und eine kontinuierliche Weiterentwicklung nahezu unmöglich machte. Hinzu gesellte sich der dramatische Pflegekräftemangel als zusätzliches Belastungspotenzial. Und um den Dienstplan irgendwie aufrecht zu erhalten mussten viele Leasingmitarbeiterinnen und -mitarbeiter eingesetzt werden. Diese Situation und insbesondere der Pflegekräftemangel führte dazu, dass im Frühjahr 2020 der Wohnbereich 5 in Hasenfeld mit 11 Pflegebetten geschlossen werden musste. Solche Entwicklungen gefährden nicht nur den Versorgungsauftrag, den die Senioreneinrichtungen für die Marktgemeinde haben, sondern schlägt sich auch sehr negativ in den Budgetzahlen 2020 nieder.

Um die Situation in Hasenfeld einigermaßen zu stabilisieren führten die Pflegedienstleiterin Frau Helga Koch-Tumler und ich gleich zu meinem Dienstbeginn viele Gespräche mit den Pflegemitarbeiterinnen und -mitarbeiter um wahrzunehmen, wo sie gerade stehen und wie eine nachhaltige Weiterentwicklung möglich sein könnte. Die Gespräche wurden gerne angenommen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlten sich wertgeschätzt und dies führte zu einer ersten Stabilisierung der Pflegeteams.

Mit einer noch nie dagewesenen Herausforderung wurden wir im März 2020 konfrontiert: mit dem Beginn der COVID-19 Pandemie, die bis heute anhält. Wir mussten lernen mit einer Situation umzugehen, für die es noch keine Erfahrungswerte und eingeübte Handlungsweisen gab. Dies stellte eine zusätzliche Belastung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen der Sozialdienste dar. Es musste zeitweise eine Urlaubssperre verhängt werden um in einer evtl. auftretenden Notsituation aufgrund einer Infektionswelle genügend Personalressourcen zur Verfügung zu haben. Dadurch konnten Urlaub und Überstunden nicht in gewohntem Umfang abgebaut werden, das eine höhere Rückstellung zum Jahresende 2020 zur Folge hatte, die sich wiederum negativ auf das Jahresergebnis auswirkt.

Doch trotz COVID-19 Pandemie hatten wir auch strategische Entwicklungsthemen für die Sozialdienste im Blick, die Sie aus den nun folgenden Berichten der einzelnen Leistungsbereiche und dem Ausblick entnehmen können.

2) Berichte aus den Leistungsbereichen

a) Seniorenhäuser

Die COVID-19 Pandemie stellte alle Pflegemitarbeiterinnen und –mitarbeiter vor sehr große Herausforderungen durch sich ständig ändernde Richtlinien und Verordnungen insbesondere hinsichtlich hygienischer Vorgaben und deren Umsetzung. Sehr belastend war auch die komplette Schließung der Einrichtungen ohne Besucherkontakte zu Beginn der Pandemie. Ein wöchentlicher Corona-Krisenstab wurde eingerichtet zur bereichsübergreifenden Abstimmung der anstehenden Maßnahmen.

In den beiden Seniorenhäuser Hasenfeld und Schützengarten arbeiteten per Ende 2020 insgesamt 110 Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsausmaß von 82,10 %. Fünf Zivildienstler waren in den Bereichen Pflege und Haustechnik beschäftigt.

2020 wurden in der stationären Pflege bis Ende März 92 Pflegebetten, ab April dann 81 vorgehalten (der Rückgang resultiert aus der Schließung des Wohnbereiches 5 in Hasenfeld). Insgesamt konnten 29.149 Pflgetage geleistet werden, was eine Auslastung von 95,40% ergab (VJ: 92,09 %). Die Einnahmen im Bereich der stationären Pflege betragen 4.483 TEUR (VJ: 4.635 TEUR).

Im Oktober 2020 zog der Demenzbereich der Senioreneinrichtung Hasenfeld in das Erdgeschoß Schützengarten um. Alle Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mittlerweile im Schützengarten gut eingelebt. Durch diesen Umzug sind nun alle Wohnbereiche im Schützengarten belegt.

Auch konnte eine Nachprüfung nach dem Pflegeheimgesetz im Dezember 2019 und eine Opcat-Prüfung im September 2020 mit gutem Ergebnis bewältigt werden.

Auch gab es ab 01. Dezember 2020 eine strategische Neuausrichtung im Pflegemanagement. Die pflegfachliche Verantwortung nehmen nun zwei Pflegedienstleitungen wahr:

- Frau Helga Koch-Tumler ist Pflegedienstleiterin im Schützengarten,
- Herr Georg Hecht ist Pflegedienstleiter in Hasenfeld.

Diese Maßnahme trug zu einer Stabilisierung der beiden Pflegeeinrichtungen bei, um die künftigen Anforderungen im Pflegebereich besser bewältigen zu können.

b) Gemeinschaftsverpflegung

Die COVID-Pandemie hatte auch Auswirkungen auf die Gemeinschaftsverpflegung. Bei Essen auf Rädern erhöhte sich die Anzahl der gelieferten Essensportionen von 2019 auf 2020, bei Kindergärten und Schulen verringerte sie sich Corona bedingt. Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 23.586 Portionen Essen auf Rädern an Privathaushalte geliefert (VJ: 19.561). Der Erlös für Essen auf Rädern betrug 197 TEUR (VJ: 159 TEUR).

Im Gegenzug verringerte sich Corona bedingt die Anzahl der Essenslieferungen an Kindergärten/Schulen von 26.584 auf 13.741 Portionen. Der Erlös betrug 150 TEUR (VJ: 213 TEUR).

Demnach wurden insgesamt 37.327 Essensportionen ausgeliefert (VJ: 42.193). Der höhere Erlös bei Essen auf Rädern konnte die fehlenden Erlöse im Bereich Kindergärten und Schulen nur teilweise ausgleichen.

c) Mobiler Hilfsdienst (Mohi)

Auch für Mohi war das Jahr 2020 in vielerlei Hinsicht außergewöhnlich aufgrund der COVID-19 Pandemie. Auch die Mohi-HelferInnen waren von Beginn an als „Schlüssel-Arbeitskräfte“ jene, die neben anderen Organisationen das „Notsystem im Land“ aufrechterhalten haben. Sie waren trotz der Pandemie durchgehend im Einsatz.

Trotz Corona stiegen die Einsatzstunden des Mohi im Jahr 2020 auf insgesamt 46.848 Stunden (VJ: 45.582). Im Gegenzug reduzierten sich die Stunden in der Tagesbetreuung aufgrund der zeitweiligen Schließung auf 5.286 Stunden (VJ: 9.955). Die genannten Einsatzstunden erbrachten 109 Helferinnen bei insgesamt 295 KlientInnen.

In Festanstellung arbeiteten für Mohi drei Mitarbeitende im Mohi-Büro (Einsatzleitung und 2-mal Sachbearbeitung mit BA 2,50 VZÄ), fünf Mitarbeiterinnen in der Tagesbetreuung (BA: 1,88 VZÄ) und drei Helferinnen im ambulanten Bereich (BA: 1,75 VZÄ).

d) Verwaltung

Die Verwaltung war aufgrund der COVID-19 Pandemie insbesondere damit beschäftigt die formalen Vorgaben rund um diese Pandemie irgendwie zu schultern (termingerechte Meldung von Zahlen, Daten, Fakten, etc. an das Land Vorarlberg).

Die durchgeführten Veranstaltungen in den drei Veranstaltungsräumen im Schützengarten sind aufgrund der COVID-19 Pandemie rückläufig, zeitweilig wurden zu Beginn der Pandemie alle Räume gänzlich geschlossen.

Im Oktober 2020 wurden die Lüftungsanlagen in beiden Einrichtungen Hasenfeld und Schützengarten mit speziellen Filteranlagen Corona sicher nachgerüstet.

Mit Jahresende waren für die GmbH 133 Mitarbeitende mit einem BA von insgesamt 96,01% und fünf Zivildienere im Einsatz. Von den 133 Beschäftigten waren 29 bei der Gemeinde und 104 direkt bei der GmbH angestellt. Des Weiteren sind bei den Sozialdiensten Lustenau sechs Schulsekretärinnen angestellt.

3) Erläuterungen zum Jahresabschluss 2020

Aufgrund des erhöhten Arbeitsaufwandes durch die COVID-19 Pandemie haben sich die Jahresabschlussarbeiten beim Steuerberater verzögert, deshalb lagen die geprüften Zahlen bei der Erstellung dieses Geschäftsberichtes leider noch nicht vor. Ich werde die Auswertungen in die Sitzung der Gemeindevertretung am 01. Juli mitbringen und dort erläutern.

4) Ausblick

Wie bereits erwähnt hatten wir trotz COVID-19 Pandemie unsere strategischen Entwicklungsthemen ebenfalls im Blick. Unser tägliches Handeln wird sehr stark dominiert vom dramatischen Engpassfaktor „Pflegekräftemangel“. Es zeigt sich immer wieder, dass die Pflegemitarbeiterinnen und –mitarbeiter dorthin gehen, wo sie die besten Rahmenbedingungen vorfinden. Deshalb befassen wir uns intensiv mit der Fragestellung wie wir unsere Arbeitgeberattraktivität erhöhen können, damit potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf uns aufmerksam werden und bei uns arbeiten wollen.

Denn seit Oktober 2019 befinden sich die Sozialdienste Lustenau in einem stetigen Veränderungsprozess, wobei zu Beginn die akute Situation in der Pflege im Vordergrund stand. Diese hat sich mittlerweile durch unterschiedliche Maßnahmen stabilisiert. Diesen Prozess gilt es nun in der weiteren strategischen Ausrichtung fortzuführen.

Als nächsten Schritt befassen wir uns nun mit der Weiterentwicklung der „Markenbildung SDL“ mit den Fragestellungen:

- durch was zeichnen sich die Sozialdienste Lustenau aus?
- wo unterscheiden wir uns von anderen Mitantbietern?

Zielsetzung dieses Markenbildungsprozesses ist, dass die SDL künftig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden soll.

Einen positiven Beitrag zur Markenbildung SDL leistet auch das Projekt Esskultur Lustenau, das seinen Start im Frühjahr 2021 hatte und sich aktuell voll in der Umsetzung befindet. Da die Umsetzung dieses Projektes alle Bereiche der Sozialdienste betreffen wird hier das strategische Ziel der Prozessoptimierungen mitbearbeitet. Zwar ist das Projekt für alle Bereiche sehr herausfordernd, gleichzeitig gibt es aber auch wichtige Impulse hinsichtlich einer Optimierung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit und des Markenbildungsprozesses.

Ein zentraler Bestandteil der Strategieplanung sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer persönlichen Weiterentwicklung und das Fördern von Teamentwicklungsprozessen. Ein weiterer Schwerpunkt gilt der Weiterentwicklung der Führungskräfte. Denn alles was Führungskräfte tun ist kulturbildend und wirkt sich unmittelbar auf ihre Teams aus. Hier bieten wir Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Coaching und Supervision an. Erste Erfolge hinsichtlich Arbeitgeberattraktivität gibt es dahingehend, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Pflegebereich gewonnen werden konnten. Somit konnten wir wieder mit der Nachbelegung der abgebauten Pflegeplätze in der Senioreneinrichtung Hasenfeld beginnen. Mehr dazu dann in den Erläuterungen zum Jahresergebnis 2020, die ich zur Sitzung der Gemeindevertretung am 01.07. mitbringen werde.

Durch die Nachbelegung in Hasenfeld im Laufe dieses Jahres schaffen wir eine wichtige Grundlage für die wirtschaftliche Konsolidierung der Senioreneinrichtungen und Einhaltung der Budgets.

Auch befassen wir uns mit den Herausforderungen der Digitalisierung als Teil der Strategieplanung. Hier gilt es sich in stetig kleinen Schritten fit zu machen für Fragestellungen wie: welche technischen Hilfsmittel gibt es zur Unterstützung für die Pflegemitarbeiterinnen und –mitarbeiter? Wie kann eine sinnvolle Vernetzung zwischen analogen und digitalen Werkzeugen erfolgen? Und wie können im Rahmen der Digitalisierung gesundheitsfördernde Effekte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt werden?

Abschließend möchte ich mich bei Ihnen bedanken für Ihre Unterstützung, damit wir in einer nicht einfachen Zeit unter schwierigen Rahmenbedingungen die künftigen Herausforderungen gemeinsam meistern werden.

Herzliche Grüße

Franz Reich
Geschäftsführer
Lustenau, den 22.06.2021