

Lagebericht des DRK-Kreisverbandes Parchim e.V. für das Geschäftsjahr 2017

Präambel

„Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.“
(Henry Ford)

Das tun wir nicht. Wir hinterfragen unser Tun. Wir setzen auf Veränderungen. Neue Impulse treiben den Wandel voran. Unsere Tradition begleitet uns auf diesem Weg.

Somit können wir erneut auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2017 zurückblicken. Der DRK Kreisverband Parchim e.V. war und ist verlässlicher Partner, Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeber im Landkreis Ludwigslust-Parchim.

Maßgeblichen Anteil daran haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die wir mit großem Stolz und Respekt schauen. Die Anforderungen an das ganze Team sind durch die sich enorm verändernden Rahmenbedingungen immens gestiegen und verlangen jedem Einzelnen viel ab.

Das Jahr 2017 war wiederum durch zahlreiche politische Ereignisse und Entscheidungen geprägt, die vermeintlich Verlässliches, traditionelle Sichtweisen und lieb gewonnene Gewohnheiten in Frage stellen. Leider kennzeichnet diese Wahrnehmung seit einigen Jahren die Situation, so dass diese eigentlich schon wieder als normal empfunden wird.

Normal ist es mittlerweile auch, dass der Bedarf an Gesundheitsdienstleistungen stetig steigt. Hintergrund ist der demographische Wandel und die damit verbundene immer älter werdende Bevölkerung. Der Markt wächst. Allerdings hemmen die aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen, vor allem hinsichtlich der Finanzlage der öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungen, diesen Markt.

Zudem gilt: Der Bedarf an Gesundheitsdienstleistungen kann nur gedeckt werden, wenn es genügend Menschen gibt, die diese leisten können und wollen. Auch wenn der Begriff „Fachkräftemangel“ hier und da ein wenig überstrapaziert wirkt, so verliert er dennoch nicht an Bedeutung. Im Gegenteil. Diese Herausforderung wächst und in unserer sozial eher schwachen Region müssen wir uns ihr in besonderem Maße stellen.

Inhalt Lagebericht

Präambel	1
1. Darstellung der Lage des Vereins	3
1.1. Personal	4
1.2. Ambulante Pflege/Sozialstationen	5
1.3. Seniorenwohnanlagen (SWA)	6
1.4. Hausnotruf.....	6
1.5. Charity Shops Lübz und Parchim Seniorenbüro Parchim.....	6
1.6. Kindertagesstätten	7
1.7. Jugendhilfeverbund	8
1.8. Seniorenzentrum Sternberg.....	11
2. Entwicklung der Tochtergesellschaften	13
2.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH	13
2.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH....	15
2.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH	15
3. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung	16
3.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres	16
4. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins	16

1. Darstellung der Lage des Vereins

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sind geordnet. Der Verein war jederzeit in der Lage, seinen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Im Branchenvergleich verfügt er über eine gute Bonität und eine gefestigte Bilanz.

Im Vergleich zum Vorjahr stellen sich **Ertragslage, Vermögens- und Kapitalstruktur** wie folgt dar:

	2017 T€	2016 T€	Veränderung T€
Vermögenslage			
Anlagevermögen	17.986	18.642	-656
Umlaufvermögen	3.455	3.145	310
Eigenkapital	7.801	7.540	261
Gesamtkapital ohne Sonderposten	17.263	17.450	-187
Bilanzsumme	21.451	21.800	-349
Finanzlage			
Cashflow auslaufender Geschäftstätigkeit	694	1.335	-641

	2017 T€	2016 T€	Veränderung T€
Ertragslage			
Gesamtleistung	17.924	16.372	1.552
Personalaufwand	13.339	11.954	1.385
Jahresüberschuss	261	237	24

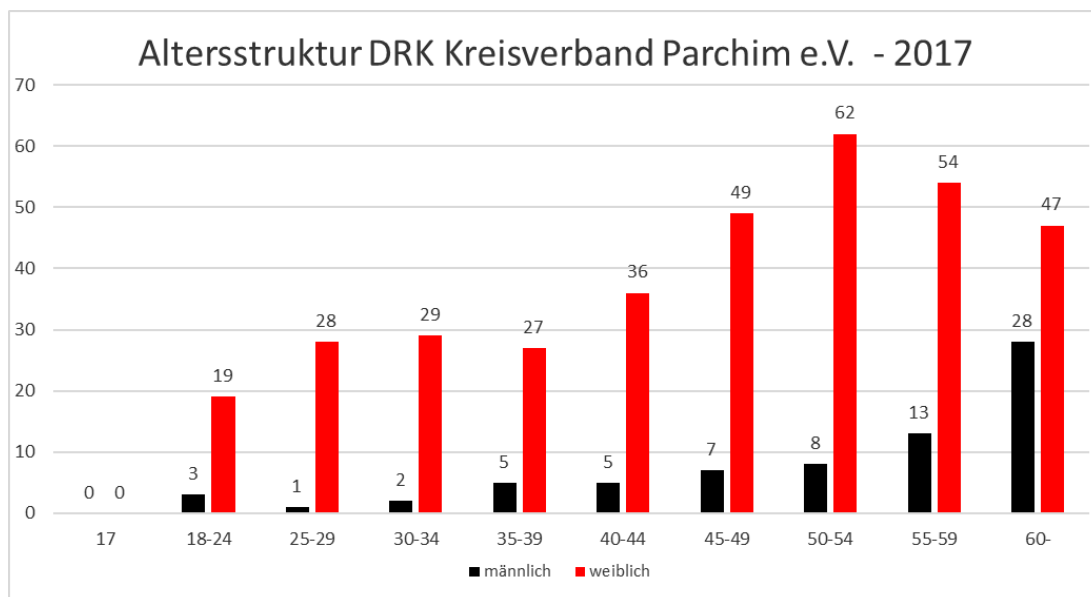
1.1. Personal

Im DRK Kreisverband Parchim waren am 31. Dezember 2017 418 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie fünf Auszubildende beschäftigt. Zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen.

Wesentliche Erfolgsgrundlage sind die kompetenten, leistungsfähigen und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Schwerpunkte der Personalarbeit lagen in der gezielten Personalgewinnung, in der Fort- und Weiterbildung, insbesondere mit dem Blick auf die sich ständig verändernden Anforderungen wegen gesetzlicher Neuerungen und dem wachsenden Bedarf an Betreuungs- und Pflegeleistungen.

Eine besondere Herausforderung stellt für den DRK Kreisverband Parchim e.V. der demographische Wandel dar. In den nächsten fünf Jahren werden ca. 10 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. Dies ist eine enorme Herausforderung.

Mit der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und der gezielten Akquisition von weiterbildungsinteressierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir diese Entwicklung aktiv optimieren.



Daher verfolgt der DRK Kreisverband weiter konsequent die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Quereinsteigern durch Weiterbildung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 105 TEUR in Weiterbildung investiert.

1.2. Ambulante Pflege/Sozialstationen

Die Sozialstationen haben das Geschäftsjahr 2017 mit einem insgesamt positiven Betriebsergebnis abgeschlossen. Der Umsatz konnte erneut um ca. 18,5 Prozent gesteigert werden.

Aufgrund der demographischen Entwicklung führt sich der bisherige Trend der vergangenen Jahre im Bereich der Altenhilfe fort. Die Menschen werden immer älter und somit steigt auch der Bedarf an Pflegeleistungen. Der Bereich der Leistungen im SGB XI nimmt dabei stärker zu als der Bereich der Leistungen im SGB V.

Das Jahr 2017 haben die ambulanten Dienste sorgfältig genutzt, den sich stetig wandelnden, zum Beispiel strukturellen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen konsequent auf einem hohen qualitativen Niveau zu begegnen und eine möglichst gute Versorgung der Klientinnen und Klienten zu gewährleisten.

Es wurde begonnen, pflegerische Leistungen im Betreuten Wohnen am Standort Banzkow zu implementieren, um synergetische Effekte für das betreute Wohnen (bessere Auslastung der Wohneinheiten) sowie die Bewohner selbst (adäquate Versorgung der pflegebedürftigen Mieterinnen und Mieter) zu schaffen.

Seit Oktober 2017 ist die DRK Sozialstation Parchim zudem Kooperationspartner des SAPV-Teams Ludwigslust-Parchim. Zuvor wurden insgesamt fünf Kollegen zu Palliativ Care Kräften ausgebildet, welche nun im SAPV-Team für das Kreisgebiet Parchim Patientinnen und Patienten in der letzten Lebensphase betreuen und pflegen sowie deren Angehörige begleiten. Die Palliativ-Care-Kräfte agieren neben ihrer fachlichen Kompetenz vor allem emphatisch und ruhig. Sie nehmen sich Zeit für die Patientinnen und Patienten. Deshalb wird das Angebot sehr gut angenommen.

Das bisherige Leistungsspektrum konnte somit noch erweitert werden.

Im Bereich der Ambulanten Pflege gibt es aktuell keine Auszubildenden.

Aktuell arbeiten in diesem Bereich insgesamt 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 37 Pflegefachkräfte und 46 angeleitete Pflegekräfte.

Bei den Qualitätskontrollen durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung konnten alle Stationen mit sehr guten Ergebnissen abschneiden.

Das Qualitätsniveau ist schon über viele Jahre konstant hoch. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden sich stetig weiter und arbeiten nach den neuesten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen. Die Pflegestandards in den Stationen werden ständig in internen und externen Qualitätszirkeln überarbeitet und an die stationsinternen Gegebenheiten angepasst.

1.3. Seniorenwohnanlagen (SWA)

Die Wohnungen in der SWA Lübz und in den Demenz-Wohngruppen waren 2017 zu 100 Prozent vermietet. In der SWA Banzkow konnten im Berichtszeitraum 20 von 23 Wohnungen vermietet werden. Das entspricht einer Auslastung von 86,96 Prozent (Vorjahr 73,91 Prozent). In der gestiegenen Auslastung zeigt sich bereits in 2017, dass die Bemühungen der Implementierung eines Pflegeangebotes am Standort eines betreuten Wohnens notwendig und zielführend waren. Dieser Prozess soll im Jahr 2018 fortgeführt werden.

1.4. Hausnotruf

Die Anzahl der Hausnotrufanschlüsse ist im Vergleich zu 2016 um 9,5 Prozent auf 265 HNR-Teilnehmer gestiegen. Nach wie vor sind Teile der eingesetzten Hausnotrufgeräte technisch überaltert. Die Altgeräte sind leider nicht IP-fähig. Es gibt für diese Geräte keine Ersatzteile mehr, sodass bei defekten Akkus oder Funksendern ein Gerätetausch vorgenommen werden muss. Dieser fortlaufende Gerätetausch bindet erhebliche personelle Ressourcen und finanzielle Mittel.

Im Jahr 2017 fanden insgesamt 132 Einsätze im HNR-Dienst statt. Davon entfielen 51 Einsätze auf Neuanschlüsse, 26 auf Gerätewechsel, 27 auf Reparaturen und 28 Einsätze auf den Rückbau von Geräten wegen Kündigungen.

1.5. Charity Shops Lübz und Parchim Seniorenbüro Parchim

In unseren Charity Shops engagieren sich 31 ehrenamtliche Helferinnen und Helfer. Sie unterstützen mit viel Engagement und Freude das Projekt „Charity Shop – Kaufen und Helfen“. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurden in beiden Charity Shops an 15.991 Kundinnen und Kunden 24.681 Stücke Bekleidung, Schuhe, Spielsachen und weitere Haushaltsgegenstände verkauft. Die Anzahl der Kunden und der ausgegebenen Waren war im Berichtszeitraum leicht rückläufig.

In unserem Seniorenbüro beteiligen sich regelmäßig um die 100 Seniorinnen und Senioren an den unterschiedlichsten Projekten. Die Seniorinnen und Senioren, die zu uns kommen, wollen in ihrem Ruhestand aktiv sein und die Angebote des Seniorenbüros, aber auch des Charity Shops, ganz bewusst und engagiert mitgestalten.

Zu den Projekten gehören täglicher Seniorensport mit ehrenamtlichen Übungsleitern, der monatliche Seniorenkegelnachmittag oder die monatliche Fahrt in die Kristall Kur- und Gradietherme nach Bad Wilsnack, an der etwa 40 Seniorinnen und Senioren teilnehmen. Zudem konnten in 2017 vier weitere Tagesreisen nach Glaisin, Berlin, Wismar und Hamburg angeboten werden. Diese Angebote unserer Einrichtungen fördern die sozialen Kontakte und vermeiden soziale Isolation.

In unserer Einrichtung beraten wir Bürgerinnen und Bürger in Pflegefragen oder zum Hausnotrufdienst. Zudem helfen wir bei verschiedenen Antragstellungen.

1.6. Kindertagesstätten

Wie in den Jahren zuvor war es im Jahr 2017 das Ziel, im Bereich Kindertagesstätten sowohl die fachliche Qualität als auch die Wirtschaftlichkeit unserer Einrichtungen weiter zu entwickeln. Dieses Ziel haben wir auf beiden Ebenen erreicht.

Auslastung der Kitas in 2017

Kita	Kapazität			Auslastung			Auslastung in %		
	KK	KG	HO	KK	KG	HO	KK	KG	HO
Banzkow	42	85	50	35,33	90,92	39,88	84,12	106,96	62,50%
Siggelkow	21	23		18,67	23		88,90	100,00	
Sternberg	6	47	---	4,08	46,58	---	68,00	99,11	---
Lübz	48	126	---	45,92	119,1	---	95,67	94,52	---
Parchim	48	135	---	44,33	132,7	---	92,35	98,30	---

KK = Kinderkrippe, KG = Kindergarten, HO = Hort

Auch im Jahr 2017 konnten wir die Auslastung geringfügig steigern. Teilweise wurde zwischen Kindergarten- und Krippenplätze ausgeglichen, kurzfristige Überkapazitäten in einzelnen Kitas wurden beantragt. Es ist eine große Herausforderung für jede Kita, im Jahresdurchschnitt eine 95 prozentige Auslastung zu erreichen, auf der die Berechnung der Platzkosten in den Entgeltverhandlungen begründet wird.

Der Abschluss der Leistungs- und Entgeltvereinbarungen im Juli 2017 war erfolgreicher als in den Jahren zuvor. Insbesondere durch die Anerkennung der Personalkosten konnten wir auskömmliche Entgelte verhandeln, die Grundlage des positiven Ergebnisses waren.

Ein gravierender Streitpunkt mit dem Landkreis ist die Verwaltungskostenumlage in Höhe von nur sechs Prozent für das pädagogische Personal. Das veranlasste uns, exemplarisch mit der Kita Sternberg vor die Schiedsstelle zu treten, um die Einbeziehung unserer realistischen Verwaltungskosten zu erwirken. Dieser Prozess dauert an.

Unsere Personaldecke blieb im Durchschnitt stabil, wir konnten zeitnah Personalausfälle durch Neubesetzung ausgleichen. Auch unser Bestreben, durch zusätzliche Projekte wie das Dortmunder Entwicklungsscreening für den Kindergarten (DESK 3-6) oder das Bundessprachprojekt zusätzliche Personalkapazitäten zu ermöglichen, half dabei, Engpässe oder auch den hohen Krankheitsstand zu überbrücken.

Die Kita-Küchen in Parchim, Lübz und Banzkow sind wirtschaftlich stabil. Bedenklich sind die Ausgabeküchen in Siggelkow und Sternberg, die durch die Essengelder nicht zu refinanzieren sind. Hier muss es seitens des Landkreises

eine Regelung geben, wie der integrale Bestandteil „Vollverpflegung“ in kleinen Kitas finanziert werden soll.

Im Rahmen der fachlichen Qualitätsentwicklung schlossen wir im Leitungsteam die Erarbeitung des Standards Eingewöhnung, Mahlzeitengestaltung sowie Beobachtungs- und Dokumentationskonzept ab. Diese sollen im Jahr 2018 in den Kitas ihre Umsetzung finden.

1.7. Jugendhilfeverbund

Auch der Fachbereich Jugendhilfe konnte das Jahr 2017 insgesamt mit einem positiven wirtschaftlichen Ergebnis abschließen.

Die einzelnen Angebote muss man dabei differenziert betrachten. So wurde deutlich, dass die speziellen therapeutischen Angebote stark nachgefragt waren und eine hohe Auslastung weiterhin gegeben war. Auch die ambulanten Hilfen zur Erziehung wurden im Jahr 2017 gut angenommen. Das galt insbesondere bei den Mitarbeitern mit einer entsprechenden Zusatzqualifikation, die gern für besonders herausfordernde Zielgruppen vom Jugendamt in Anspruch genommen werden. Ebenfalls gut nachgefragt wurden die Angebote der Tagesgruppen. Sich verschärfende Problemlagen an den Schulen und in den Elternhäusern bringen die Tagesgruppen mit den derzeitigen pädagogischen Konzepten und der Personalstruktur an ihre Leistungsgrenze. Hier zeichnet sich ein Veränderungsbedarf ab, dem sich die Bereichsleitung fachlich bereits angenommen hat.

Die Erziehungsberatung in Sternberg und Crivitz kann den Bedarf kaum decken und auf Grund der hohen Kompetenz der dort tätigen Mitarbeiterinnen könnten wir auch in Bereichen wie Lüz und Parchim tätig werden, für den wir regional nicht zuständig sind.

Die Auslastung der Regelgruppen (Brüel, Parchim und Crivitz) unterlag hohen Schwankungen. Das hat mehrere Gründe. Einerseits sind Nachfrage- und Bedarfsschwankungen ein normaler Prozess. Andererseits sind nach dem Ende der Flüchtlingskrise und den damit verbundenen Rückgang der Nachfrage für unbegleitete minderjährige Ausländer (umA), Kapazitäten insgesamt in der Jugendhilfelandschaft frei geworden. Deutlich wurde auch, dass viele nachgefragten Fälle die fachliche Leistungsfähigkeit einer Regelgruppe überfordern würden.

Der Fachkräftemangel ist nach wie vor sehr präsent und hat auch Auswirkungen auf unsere Angebotsstruktur. Vorhandene Bedarfe nach therapeutischen Angeboten können nicht gedeckt werden, da entsprechend ausgebildetes Personal nicht vorhanden ist. Deutlich wird das zum Beispiel in der erhöhten Verweildauer von Kindern (bis zu einem Jahr) im Kinder- und Jugendnotdienst, weil es keine geeigneten Angebote für diese Kinder und Jugendliche gibt.

Mit hohem Engagement und Aufwand an finanziellen und zeitlichen Ressourcen gelang es uns trotzdem, alle Planstellen zu besetzen. Möglich wurde dies

durch eine intensive Kooperation mit unseren Netzwerkpartnern. So entwickelten wir mit Studenten der Fachhochschule Neubrandenburg interessante Forschungs- und Lehrpraktika in unseren Einrichtungen. Auch war es uns sehr wichtig, auf politischer Ebene immer wieder darauf aufmerksam zu machen, dass auch die Jugendhilfe für die Erfüllung der staatlichen Pflichtaufgaben einen Fachkräftebedarf (Erzieher) aufweist. Die Lage ist diesbezüglich mehr als dramatisch.

Deutlich wird auch, dass die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und die Absicherung einer hohen fachlichen Qualität mit großem Lernpotenzial von den Praktikanten sehr geschätzt wird und als Kriterium für die künftige Arbeitsplatzwahl von messbarer Bedeutung ist.

Im Frühjahr 2017 bezog die ambulante Hilfe zur Erziehung, die Schwangerschaftskonfliktberatung und die Erziehungsberatung in Sternberg neue Räumlichkeiten Am Finkenkamp. Das verbesserte die Arbeitsbedingungen erheblich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden und Klienten nahmen die Veränderung sehr wohlwollend wahr.

Der Umbau in der Fichtestraße 39 (Kinder- und Jugendnotdienst - KJND) wurde planmäßig fertiggestellt, so dass der KJND gemäß der neuen Leistungsbeschreibung und der damit verbundenen Kapazitätserweiterung auf acht Plätze tätig werden konnte.

Eine der größten Herausforderungen des Jahres 2017 waren die neuen Entgeltverhandlungen mit dem Landkreis Ludwigslust-Parchim. Obwohl wir gültig verhandelte Leistungsbeschreibungen hatten und nur die tariflichen Anpassungen verändert haben wollten, bestand der Landkreis als Verhandlungspartner auf einer kompletten Neuverhandlung der bestehenden Leistungsbeschreibungen. Der Landkreis hatte seine Verhandlungsstruktur verändert, so dass eine Trennung von Fachlichkeit und Finanzen erfolgte. Der Fachdienst Jugend bestätigte die Leistungsbeschreibung als fachlich gewollt und der neu entstandene Fachdienst Entgeltverhandlung verhandelte dann den dafür von uns kalkulierten Finanzbedarf. Das bedeutete für uns, dass zehn Kostenstellen komplett auf den Prüfstand gestellt und alle bisherigen Absprachen und Praktiken von Seiten des Landkreises in Frage gestellt wurden. In der akribischen Vorarbeit galt es Rechtssicherheit, Plausibilität und absolute Transparenz für den Landkreis herzustellen, was mit einem deutlich gestiegenen Verwaltungsaufwand verbunden war. Es gelang, alle zehn Kostenstellen erfolgreich zu verhandeln.

Schwangerschaftskonfliktberatung

Mit dem Umzug unserer Beratungsstelle in Sternberg hat sich die räumliche Situation deutlich verbessert. Nach wie vor ist unsere Beratungsstelle in Sternberg zentrumsnah und bürgerfreundlich zu erreichen. Wie in allen anderen Jahren kann die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Dies spiegelt sich in der sehr großen Wirkung in der Öffentlichkeit sowie in den hohen Beratungszahlen wieder.

339 Beratungsgespräche (im Vorjahr 358) mit 270 Ratsuchenden (im Vorjahr 317) sprechen in unserer schwach besiedelten Region für sich. Besonders gern werden die sexualpädagogischen Gruppenangebote von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen gebucht. 43 Veranstaltungen fanden in Schulklassen und Jugendgruppen statt. Dabei wurden 735 junge Menschen erreicht. Mit dem Elternpraktikum „Babybedenkzeit“ konnten weitere 59 Teilnehmer (Vorjahr 234) erreicht werden. Hier ist ein deutlicher Rückgang der „Buchungen“ zu verzeichnen. Ursache für den Rückgang ist vermutlich die immer weniger werdende Freizeit von Schülern und der enorme Schulleistungsdruck, der es Jugendlichen immer weniger erlaubt, diese Art der lebenspraktischen Befähigung in Form dieses Elternpraktikums in Anspruch zu nehmen. Vielleicht sollte auch hier von Schulen ein Umdenken einsetzen und die „Babybedenkzeit“ in den Lehrplan fakultativ eingebunden werden.

Leider wird die Schwangerschaftskonfliktberatung nur zu etwa 90 Prozent vom Land gefördert. Es gibt Zuschüsse von Landkreis und Kommunen, die aber die notwendige Finanzierung nicht absichern. Die ergänzende Finanzierung erfolgt über den Kreisverband.

Schulsozialarbeit

Wir sind Träger der Schulsozialarbeit an sieben Schulen im Landkreis Ludwigslust-Parchim. Die offene Stelle am Gymnasium in Crivitz konnte zum März 2017 wiederbesetzt werden. Dafür wurde zum 1. August 2017 eine Stelle an der Förderschule in Sternberg frei, welche im Jahr 2018 ebenfalls wiederbesetzt werden konnte. Die Vorortkontrollen durch den Landkreis sind alle positiv verlaufen. Es gab keine Beanstandungen. Wegen der für diesen Bereich geltenden Fördermittelrichtlinien werden unserem Verband Kosten für Verwaltung und Leitung nicht vollständig erstattet. Diese müssen nach wie vor aus Eigenmitteln des Verbandes finanziert werden. Wir sehen an dieser Stelle weiterhin dringenden Handlungsbedarf durch die Politik und schließen nicht aus, uns von diesem Angebot zu trennen.

Die Aussichten für 2018 sind von folgenden Aspekten geprägt:

Durch eine neue Steuerung der Hilfeplanung im Jugendamt des Landkreises Ludwigslust-Parchim kommt es zu Auswirkungen in der Nachfrage von unseren Angeboten. So dauert der Prozess zwischen der Bedarfsermittlung der Hilfe für die Anspruchsberechtigten und der tatsächlichen Bewilligung sowie damit der Nachfrage bei uns länger als sonst. Nachfrangelücken sind die Folge.

Weiterhin werden Hilfeverfahren eingestellt, wenn bestimmte Zeitverläufe erreicht sind. So wurden zum Jahresende 2017 im ambulanten Bereich viele Hilfeverfahren beendet, ohne neue zu bewilligen. Das wird Auswirkungen auf die Auslastung für das Jahr 2018 haben.

Die stationären Bereiche können auch Klientinnen und Klienten aus anderen Landkreisen aufnehmen. Der ambulante Bereich ist hingegen komplett auf den

Landkreis Ludwigslust-Parchim angewiesen. Das stellt ein erhöhtes wirtschaftliches Risiko dar.

Auslastung 2017:

Wohngruppe Fichtestraße / Parchim	96,71	von 96 % Soll
Therapeutische Mädchenwohngruppe	95,91	von 95 % Soll
Therapeutische Wohngruppen Plau	99,59	von 98 % Soll
Wohngruppe Brüel	92,63	von 96 % Soll
Wohngruppe Crivitz	97,56	von 97 % Soll
Tagesgruppe Parchim	98,41	von 98 % Soll
Tagesgruppe Plau	100	von 98 % Soll
Ambulanter Bereich	104,73	von 97 % Soll

Das entspricht einer Zahl von 14.748 erbrachten Fachleistungsstunden, die Erziehungsberatung hat die erforderlichen 1.472 Fachleistungsstunden erbracht.

1.8. Seniorenzentrum Sternberg

Vollstationäre Pflege

Die Herausforderung der Dienstplangestaltung und der daraus bedingte Einsatz von Fremdpersonal zog sich in der ersten Jahreshälfte weiter hin. Es ist jedoch gelungen, durch Umstellungen in der Dienstplangestaltung und Veränderungen in der Ablauforganisation den Einsatz von Fremdpersonal in der zweiten Jahreshälfte auf ein Minimum zu reduzieren.

Die MDK-Qualitätsprüfung im Seniorenzentrum wurde im Mai 2017 als Regelprüfung durchgeführt. Im Prüfbericht wurde festgestellt, dass eine sehr gute Pflegequalität erbracht wurde. Die Versorgung der Bewohner konnte demnach auf einem weiterhin sehr hohen qualitativen Niveau gehalten werden.

Zu Beginn des letzten Quartals 2017 wurde eine Umstellung von einer vergleichsweise aufwendigen Dokumentationsweise bzw. defizitorientierten pflegerischen Herangehensweise nach Krohwinkel (AEDL) auf eine ressourcenorientierte entbürokratisierte Dokumentationsweise entsprechend des Strukturmodells, dessen Kern die Strukturierte Informationssammlung (SIS) ist, begonnen. Ziel der Umstellung ist eine Rückbesinnung auf die Fachkompetenz der Pflegefachkräfte, indem auf zeitraubende Dokumentationsroutinen und Einzelleitungsnachweise für wiederkehrende Abläufe verzichtet wird. Somit dokumentieren Pflegekräfte weniger, aber dennoch ausreichend, ohne die einzuhaltenden Qualitätsstandards zu vernachlässigen oder haftungsrechtliche Risiken einzugehen. Im Ergebnis steht unseren Pflegekräften mehr Zeit für die Versorgung der Bewohner, das heißt, für die eigentlichen Pflegeaufgaben zur Verfügung. Das soll die Motivation zur Ausübung des Pflegeberufes stärken und damit für mehr Zufriedenheit bei Mitarbeitern und Bewohnern sorgen.

In diesem Zusammenhang haben wir uns von der veralteten Dokumentationssoftware Pflege2000 getrennt und zeitgleich alle Bewohner in die neue Software Medifox überführt.

Das ambitionierte Projekt der zeitgleichen Umstellung der Software, des Dokumentations- und Abrechnungsprozedere wurde Ende März 2018 abgeschlossen.

Erste investive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Mitarbeiter und Bewohner wurden getroffen. Beispielsweise wurden Fenster abgedichtet und Möglichkeiten zur Umkleide geschaffen.

Im November 2017 wurde zur Wahrung der Tarifsteigerungen eine Pflegesatzverhandlung durchgeführt. Hier konnte zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Personalmehrung sowie eine tatsächliche Umsetzung der Personalkosten vereinbart werden. Die Umstellung der Verhandlungsführung auf jährliche Verhandlungen ist vorgesehen.

Zur Unterstützung des technischen Dienstes wurde eine BFD-Stelle ab April wieder neu besetzt. Ein FSJler war im Bereich der Pflege und Betreuung tätig. Zwei Mitarbeiter beendeten erfolgreich die berufsbegleitende Ausbildung zur Altenpflegefachkraft und wurden weiterbeschäftigt.

Teilstationäre Pflege

Die bereits im vollstationären Bereich beschriebene Umstellung der Dokumentationssoftware sowie der Dokumentationsweise wurde im teilstationären Bereich für beide Tagespflegen gleichermaßen umgesetzt.

Die Auslastung der Tagespflege Sternberg hat sich in 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 um 3,9 Prozent verringert und betrug durchschnittlich 92,4 Prozent. Die im Vergleich zur Tagespflege Sternberg deutlich geringere durchschnittliche Auslastung in der Tagespflege Parchim (im Jahr 2017 waren es 79,3 Prozent) bzw. der stetige Rückgang dieser seit 2015 ist maßgeblich auf Verwerfungen im Team sowie auf ausgebliebene Investitionen zurückzuführen. Dies erzeugte in der Außenwahrnehmung ein nicht gerade positives Bild der Tagespflege. Das führte dazu, dass sich potenzielle Tagesgäste für andere Einrichtungen entschieden.

Die Schwierigkeiten bei der Teamgestaltung und -findung in der Tagespflege Parchim konnten jedoch in der zweiten Jahreshälfte 2017 behoben werden. Die pflegfachliche Leitung wurde deshalb, aber auch um die in der Vergangenheit sehr unterschiedlichen Strukturen der beiden bestehenden Tagespflegen zusammenzuführen, auf eine Person übertragen.

Die MDK-Qualitätsprüfungen beider Tagespflegen haben bescheinigt, dass hier weiterhin ein hohes Qualitätsniveau umgesetzt wird.

Durch Verhandlungen in 2018 soll dann die Refinanzierung der entstehenden Kosten realisiert und das Angebot einer hochwertigen und individuellen Betreuung geschaffen werden. Wohlwissentlich, dass dies höhere Kosten für die Tagesgäste verursacht, ist es Ziel, durch Qualität gegenüber anderen Tagespflegeeinrichtungen zu überzeugen.

Betreutes Wohnen

Im Jahr 2017 waren alle Wohnungen bis auf 20 Tage durchgängig vermietet. Aus den aktuellen Mietverhältnissen ergeben sich keine offenen Forderungen aus der Vermietung. Im Rahmen einer Bewohnerversammlung sind Begehren der Mieterinnen und Mieter aufgenommen worden. Diese sollen im Jahr 2018 umgesetzt werden.

Küche

Es ist gelungen, die Anzahl der Essenteilnehmer im Bereich der Seniorenversorgung leicht zu steigern. Auch hat die Nachfrage bezüglich der Mittagsversorgung im Kita- und Tagesmütterbereich zugenommen. Die Essenanzahl konnte hier von 23.023 auf 24.181 Essen und damit um rund 5 Prozent gesteigert werden. Die Versorgung der DRK-Kita in Sternberg bezüglich Frühstück und Vesper ist weggebrochen, so dass hier Ansätze gesucht werden, wieder zueinander zu finden.

Leider war in der ersten Jahreshälfte 2017 keine kontinuierliche Bewirtschaftung des Cafés in Sternberg möglich. Im Oktober konnte jedoch eine Mitarbeiterin eingestellt werden, die das Café neu belebt hat.

Fahrdienst

Wie auch in den Vorjahren war die Aufrechterhaltung des Fahrdienstes nur mit geringfügig Beschäftigten Mitarbeitern sicherzustellen. Eine wirtschaftliche Erbringung des Fahrdienstes als Gesamtkonzept war in 2017 jedoch nicht möglich.

2. Entwicklung der Tochtergesellschaften

2.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH

Die bestehenden Verträge zwischen unserer Tochtergesellschaft und dem Landkreis blieben im Jahr 2017 unverändert. Die Zusammenarbeit mit dem Träger wurde ausgebaut und verläuft vertrauensvoll, konstruktiv und gut. So führt unser Rettungsdienst zum Beispiel federführend die Personalgewinnung für die Ausbildung im Rettungsdienst des gesamten Landkreises durch.

Die Vorhalteleistungen haben sich im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr nicht

wesentlich verändert. Die Fahrzeugvorhaltung betrug gesamt 180.496 Stunden, die Personalvorhaltung gesamt 324.195 Stunden. Unser Personal leistete im Jahr 2017 insgesamt 29.125 Einsätze im Rettungsdienst des Landkreises, wovon 2.988 Einsätze „Fehleinsätze“ (11,43 Prozent) waren.

Im November 2017 erfolgte durch die DEKRA Certification ein Überwachungs-Audit der Matrix der DRK-Rettungsdienste im Land Mecklenburg-Vorpommern. Dabei wurde das Qualitätsmanagement unseres Rettungsdienstes bereits nach der neuen Norm ISO 9001:2015 überprüft. Das Upgrade auf die neue Norm verlief erfolgreich und bescheinigt wurden erneut sehr gute Ergebnisse.

Im Aufsichtsrat unserer Tochtergesellschaft gab es im Herbst 2017 einen personellen Wechsel. Frau Katja Schröder beendete ihre langjährige Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied und Schriftführerin. An ihre Stelle rückte Herr Gerhard Wesser. Herr Wesser war bis zu seiner Pensionierung Anfang 2017 im Landkreis unter anderem für den Rettungsdienst zuständig. Wir freuen uns sehr über die kompetente Verstärkung des Aufsichtsgremiums.

Am 31. Dezember 2017 waren 184 (Vorjahr: 177) hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 21 (Vorjahr: 17) geringfügig Beschäftigte und 29 (Vorjahr 29) Auszubildende in unserer Tochtergesellschaft beschäftigt. Zwei Mitarbeiterinnen haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen. Kein Mitarbeiter befand sich am 31. Dezember 2017 in der passiven Phase der Altersteilzeit.

Die DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH verfügt über eine angemessene Liquidität. Die Zahlungsfähigkeit war im Geschäftsjahr 2017 zu jedem Zeitpunkt gegeben.

Seit dem 18. April 2016 gilt in Deutschland das neue Vergaberecht. Die auf EU-Ebene verankerte „Bereichsausnahme“ für den Rettungsdienst wurde inhaltlich erweitert und in das überarbeitete Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) aufgenommen. Noch immer gibt es viele Diskussionen und Verfahren bezüglich der richtigen Auslegung und Umsetzung der EU-Vergaberichtlinien. Es bleibt abzuwarten, welche Vergabeverfahren zukünftig im Rettungsdienst im Landkreis Ludwigslust-Parchim zur Anwendung kommen.

Im September 2017 konnten in unserer Tochtergesellschaft elf Auszubildende im Beruf Notfallsanitäter/-in begrüßt werden. Durch frühzeitige Planung und überzeugende Verhandlungen konnte für die nächsten Jahre eine Förderung des Fachkräftenachwuchses im Rettungsdienst sowie die Finanzierung durch die Sozialversicherungsträger erreicht werden. Bis zum Jahr 2020 sollen in unserer Tochtergesellschaft jährlich zehn Bewerberinnen und Bewerber in diesem Berufsbild mit ihrer Ausbildung beginnen dürfen.

2.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH

Unsere Tochtergesellschaft hat das Geschäftsjahr 2017 mit einem Ergebnis von 36 TEUR abgeschlossen. Die Aufwendungen sind im Vergleich zum Vorjahr um ein Prozent gestiegen und die Erträge aus Umsatzerlösen um vier Prozent gesunken. Im Ergebnis sind Erträge aus der Auflösung zu hoch gebildeter Rückstellungen in Höhe von 44 TEUR enthalten.

Die Zahl der durchgeführten Einsätze im Intensivtransport ist mit 291 Transporten gegenüber dem Vorjahr (303) um vier Prozent gesunken.

Die Leistungserbringung zur Durchführung bodengebundener Intensivtransporte durch die Gesellschaft erfolgt auf Grundlage des im Jahr 2015 neu geschaffenen Rettungsdienstgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit der im Jahr 2016 erlassenen Rettungsdienstplanverordnung für das Land Mecklenburg-Vorpommern.

Auf Basis voran genannter Bestimmungen wurde die bestehende Dienstleistungskonzession zur Durchführung von Intensivtransporten außerhalb des öffentlichen Rettungsdienstes unserer Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Im Jahr 2017 wurde durch die Deutsche Rentenversicherung eine durch uns beantragte anlassbezogene Betriebsprüfung durchgeführt, in Folge derer unsere Gesellschaft Sozialversicherungsbeiträge aus der Honorartätigkeit der im Intensivtransport eingesetzten Intensivmediziner nachzahlen musste. Die Höhe der Nachzahlung hat sich nicht in der Höhe realisiert, die wir im Jahresabschluss 2016 zurückgestellt haben. Die daraus zu hoch gebildeten Rückstellungen wurden im Wirtschaftsjahr 2017 aufgelöst.

2.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH

Der Einsatz von Fremdpersonal in der Betreibergesellschaft war noch massiver als der im Bereich des Seniorenzentrums. Auch hier konnte jedoch durch Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umstellungen in der Dienstplangestaltung und Veränderungen in der Ablauforganisation der Einsatz von Fremdpersonal in der zweiten Jahreshälfte auf ein Minimum reduziert werden.

Im September 2017 überprüfte die Heimaufsichtsbehörde im Rahmen einer Regelprüfung die Qualität der Betreibergesellschaft Pflegeheim Sternberg gGmbH. Laut Prüfbericht wurden die Kriterien der geprüften Qualitätsbereiche zu 99,3 Prozent erfüllt. Die Versorgung der Bewohner konnte demnach auf einem weiterhin sehr hohen qualitativen Niveau gehalten werden oder hat sich im Vergleich zum Vorjahr sogar verbessert.

Der Umstellungsprozess hinsichtlich des Wechsels des Pflegemodells und die damit veränderte Dokumentationsweise sowie die Software-Umstellung wurden

simultan im gesamten vollstationären Bereich umgesetzt (Bericht Seniorenzentrum: vollstationärer Bereich).

Im November 2017 wurde zur Wahrung der Tarifsteigerungen eine Pflegesatzverhandlung durchgeführt. Hier konnte zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine deutliche Personalmehrung sowie eine tatsächliche Umsetzung der Personalkosten vereinbart werden. Die Umstellung der Verhandlungsführung auf jährliche Verhandlungen ist vorgesehen.

Neben konzeptionellen und ablauforganisatorischen Anpassungen wurden zudem die Abweichungen zur korrekten und vollumfänglichen Umsetzung des Tarifes ausgeräumt und die zu gewährenden Ansprüche der Mitarbeiter aufgearbeitet oder zugunsten der Mitarbeiter rechtskonform korrigiert. Das heißt, dass zum Beispiel die seit fünf Jahren aufgelaufenen Mehrstunden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend des Tarifes ausbezahlt wurden.

Die Auslastung konnte trotz schwieriger Personalsituation nahezu gehalten werden, so dass von 98,1 Prozent im Jahr 2016 nunmehr die rahmenvertragsbedingt suggerierte Mindestauslastung von 98 Prozent mit 97,9 Prozent nur um 0,1 Prozent unterschritten wurde.

Ein auskömmliches beziehungsweise positives wirtschaftliches Ergebnis konnte aufgrund der vielen Korrekturen noch nicht erzielt werden. Jedoch werden durch die angestrebten Veränderungen sukzessive die dafür notwendigen Voraussetzungen geschaffen.

3. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung

3.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres

Nach dem Ende des Geschäftsjahres waren keine weiteren Vorgänge von besonderer Bedeutung zu verzeichnen.

4. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins

Der Verein geht von einem positiven Geschäftsergebnis für das Jahr 2018 aus.

Mit unserem nachhaltigen Geschäftsmodell verfolgen wir das Ziel, durch attraktive Angebote, partnerschaftliche Kundenbeziehungen und langfristige Kundenbindung das qualitative und quantitative Wachstum unseres Unternehmens stetig voranzubringen.

Zentraler Schwerpunkt für das Jahr 2018 wird die Herstellung einer wirtschaftlich stabilen Lage unserer Tochtergesellschaft Pflege sein. Erste Maßnahmen

sind in im Jahr 2017 begonnen und müssen in 2018 konsequent weiterverfolgt werden

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2018 wird die bereits in 2017 begonnene strategische Neuausrichtung unseres Aufgabenfeldes Pflege und Senioren ein. Darüber hinaus werden wir die Planung für den Neubau der Kita Kinderland in Parchim begleiten, den Anbau der Krippe in Banzkow fertigstellen, den Neubau der Kita in Sternberg und den Neubau einer zusätzlichen Kita in der Regimentsvorstadt in Parchim planen, den Umbau des ehemaligen Pionierhauses zu einem Kinder- und Jugendhilfezentrum in Parchim abschließen und den Aufbau der neuen internen Dienstleistung zur Durchführung einfacher Handwerker- und Hausmeisterleistungen in und an unseren eigenen Einrichtungen fortsetzen.

Den Aufbau und die Stabilisierung der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung werden wir weiter vorantreiben und die Voraussetzungen für eine Erweiterung in Richtung Plau am See im Jahr 2018 schaffen.

In der Region Ludwigslust Parchim müssen wir uns auf einen noch stärkeren, bundesweiten Wettbewerb um den Fach- und Führungskräftenachwuchs einstellen. Unter den verschiedenen Leistungserbringern ist mit dem gezielten Abwerben der Mitarbeiter zu rechnen. Diese Konkurrenz muss uns bewusst sein – wohl wissend, dass ein derartiges Ringen um Fachkräfte für unsere Region eher negative Auswirkungen haben wird.

In der heutigen, schnelllebigen Zeit mit immer komplexer werdenden Aufgaben gilt es, rasch auf veränderte Bedingungen, Anforderungen und Bedürfnisse zu reagieren. Dabei stehen Innovationen, neues Denken und praktikable Lösungen für neu auftretende Probleme im Fokus unseres Wirkens.

Eigenverantwortlich in komplexen Situationen zu agieren - idealerweise mit Begeisterung für das, was sie tun, ist eine immer größer werdende Herausforderung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit, ihren Gefühlen, Zweifeln und Bedenken in ihre tägliche Arbeit einbringen. Professionelles, innovatives und flexibles Handeln sowie die Fähigkeit, unter unsicheren Bedingungen Entscheidungen zu treffen, sind dabei an der Tagesordnung.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen und zur Vermeidung möglicher Krisen ist die operative und strategische Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen in unserer Organisation erforderlich. Dabei haben Wirtschaftlichkeit, hohe Kostendisziplin, Professionalisierung sowie effektive und effiziente Organisationsabläufe Priorität.

Seit über 150 Jahren halten wir uns als Deutsches Rotes Kreuz an Werte, deren gemeinsamer Nenner Menschlichkeit, Respekt und Würde ist – für uns, für andere, für Vielfalt und für die Zukunft. Wir alle beim Roten Kreuz leben diese

Werte mit Leidenschaft, Entschlossenheit und Disziplin. Sie haben sich im Laufe der Zeit bewährt und sind entscheidend für unseren Erfolg.

Diesen hohen Anforderungen müssen und wollen wir uns stellen, denn im Mittelpunkt der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht immer das Wohl des jeweiligen Klienten. In einigen Bereichen wird von Fällen oder Kunden gesprochen, aber immer sind es Menschen, die der Hilfe und Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen.

Zusammenfassend wird eingeschätzt, dass der Kreisverband Parchim e.V. mit seinen Tochtergesellschaften den Aufgaben der Zukunft gewachsen ist.

Parchim, im Juni 2018

Steffen Kanert
Vorstand