



Hansestadt LÜBECK

SeniorInnenEinrichtungen



Februar 2019

Bericht der Bereichsleitung Thomas Müller



Agenda

1. Aktuelles

2. Vision 2030



1. Aktuelles

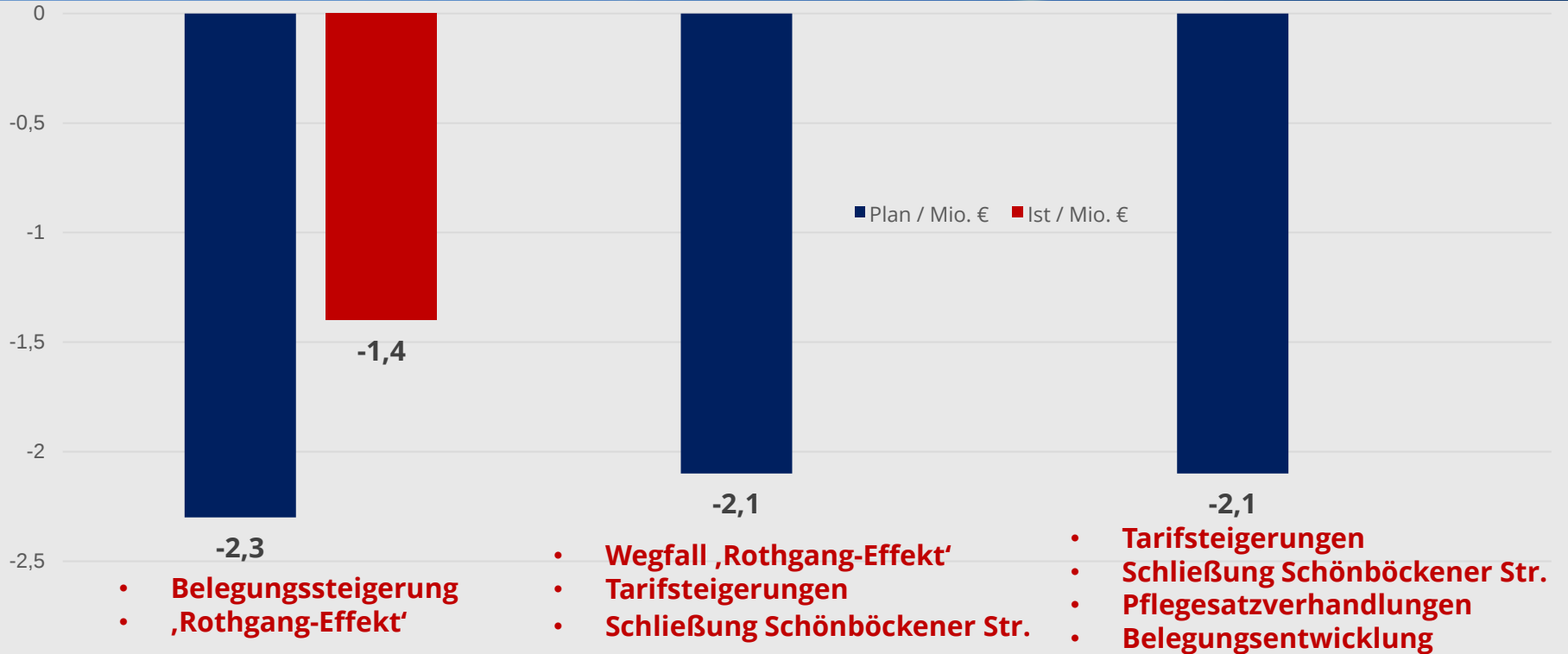


Wirtschaftlichkeit: Jahresergebnisse

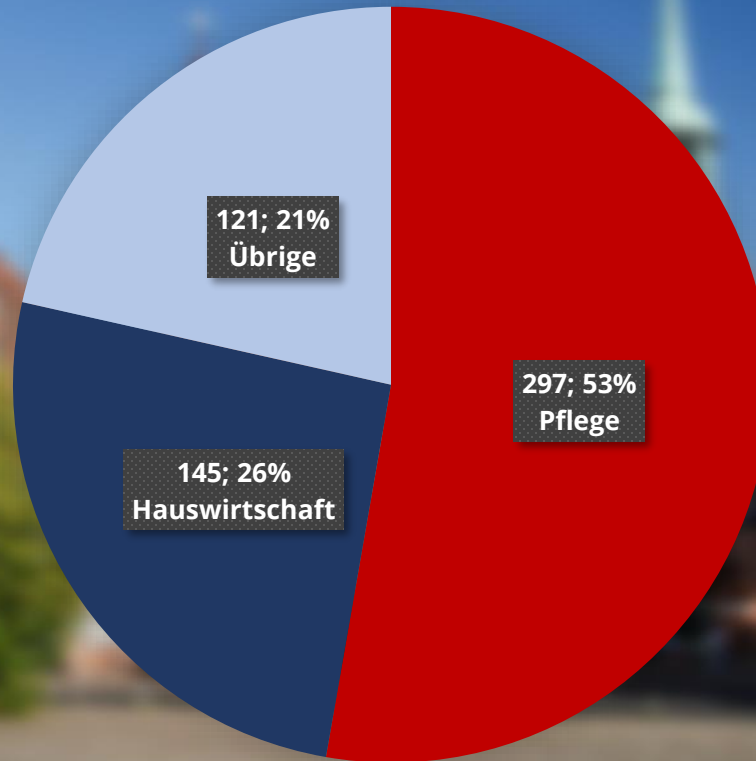
2017

2018

2019



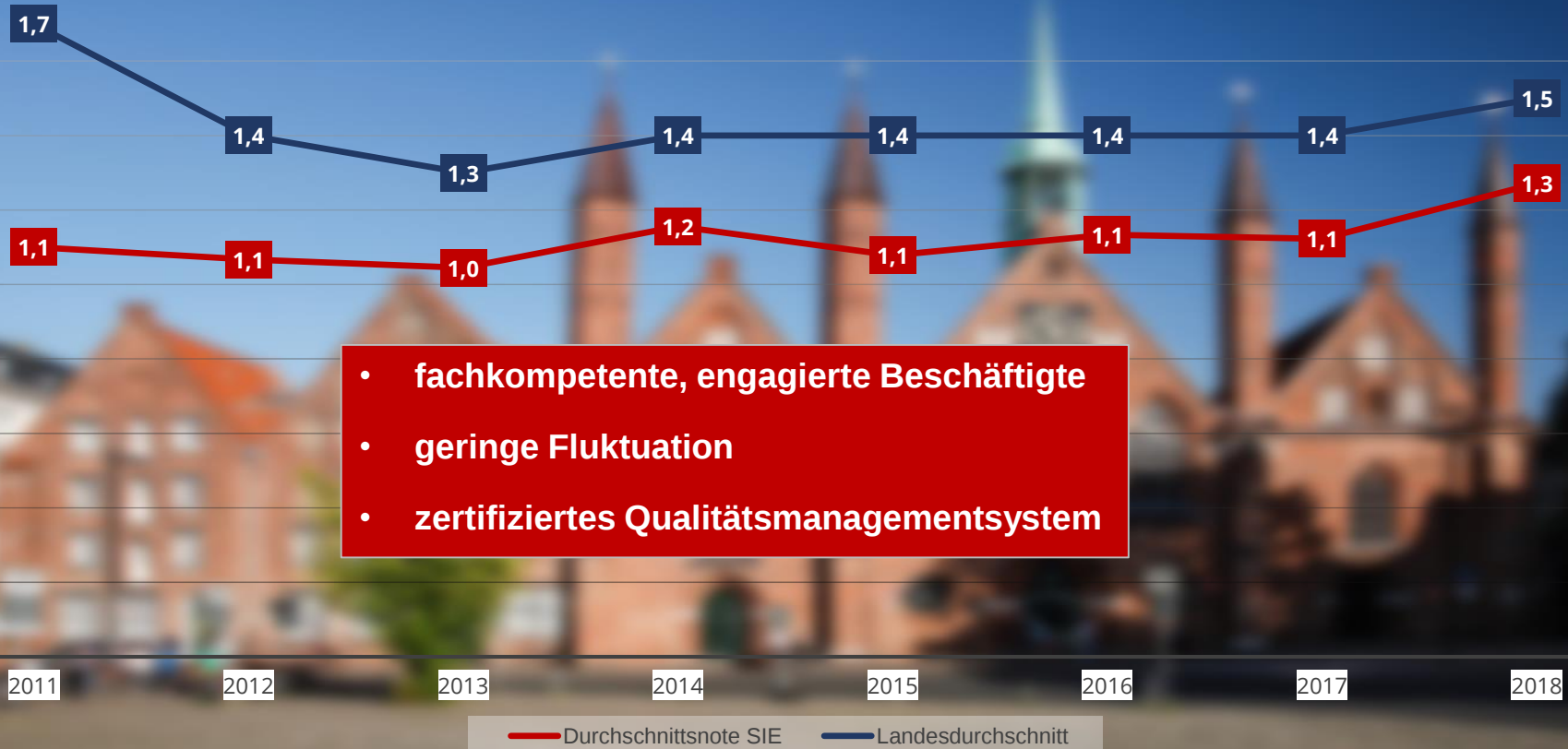
Personal: Beschäftigte 2019



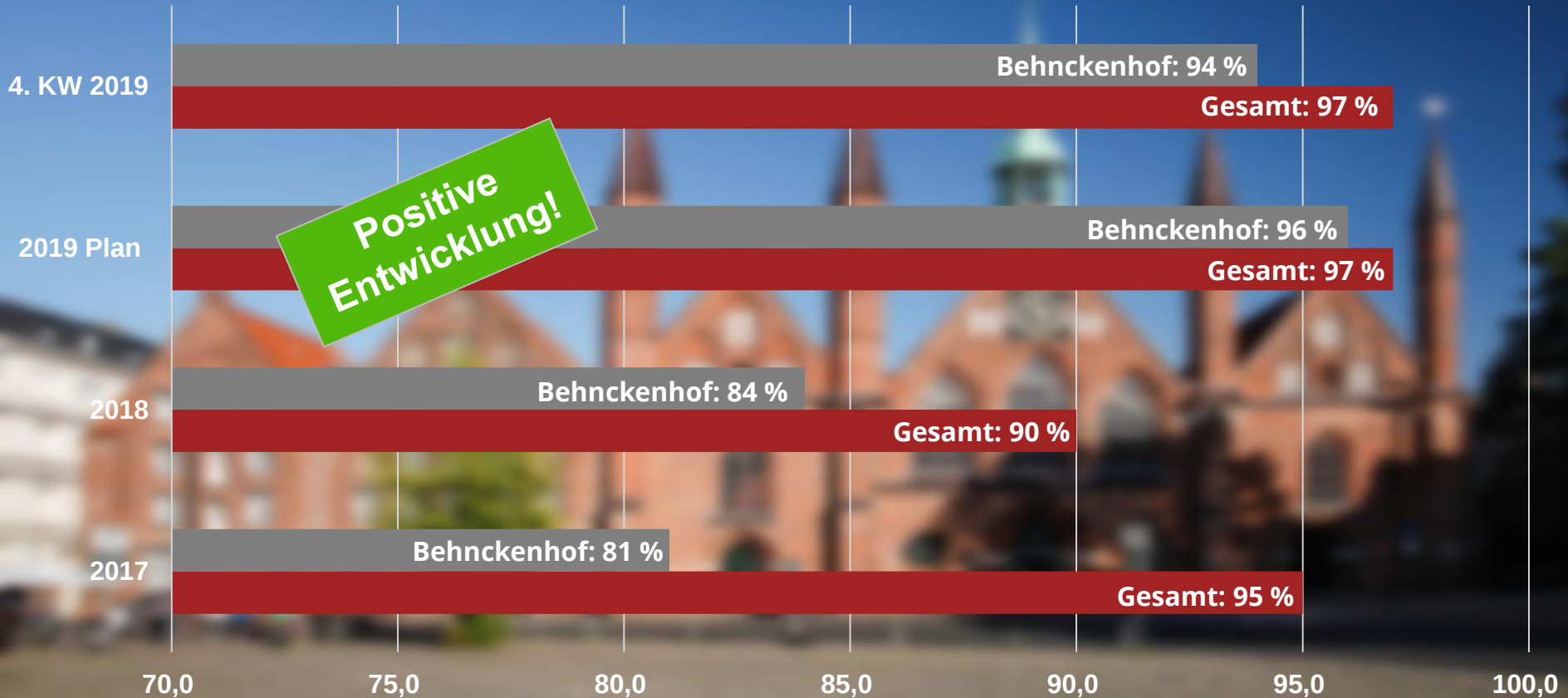
563 Mitarbeitende
(Stand 01.01.2019)



Qualität: Transparenznoten



Belegungsentwicklung

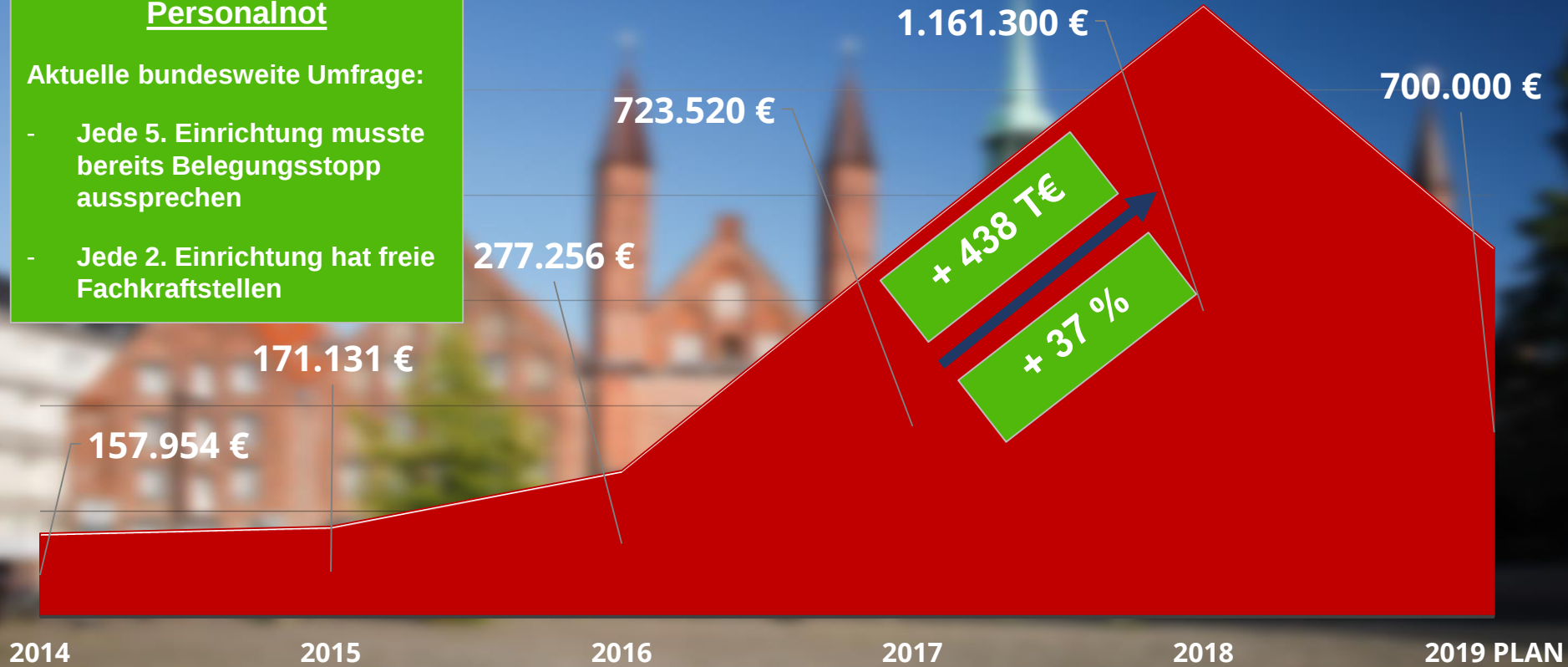


Aufwand für Zeitarbeit

Personalnot

Aktuelle bundesweite Umfrage:

- Jede 5. Einrichtung musste bereits Belegungsstopp aussprechen
- Jede 2. Einrichtung hat freie Fachkraftstellen



Maßnahmen zur Reduzierung der Zeitarbeit

- ✓ höhere Stabilität im Personaleinsatz durch eigene Vertretungskräfte
- ✓ Verbesserung der Qualität und Wirtschaftlichkeit durch weniger Fremdpersonal
- ✓ Schaffung eines Vertretungspools mit eigenen Mitarbeitenden (z.B. „ElternzeitlerInnen“)
- ✓ Gespräch mit Personalrat zur Einführung einer Dienstvereinbarung läuft



Zusätzliche Stellen in der Pflege

mehr
Pflegepersonal!

- ✓ Erhöhung des Personalschlüssels durch neue Vergütungsvereinbarung ab März 2019: 15 Vollzeitstellen
- ✓ PflegepersonalstärkungsG: 8 Vollzeitstellen
- ✓ Zusätzlich in Planung: Vertretungspool



Personalgewinnung

- ✓ Aushänge in den Einrichtungen
- ✓ „Swing Cards“ in den Bussen
- ✓ Google-Werbung im Internet
- ✓ Stellenanzeigen u.a. Ostsee-Zeitung
- ✓ Ausbildung: 20 Pflegekräfte, 8 Hauswirtschaftler
- ✓ Weiterqualifizierung: 7 x ‚Wegebau‘
- ✓ Tarifsteigerung ab April 2019 durchschnittlich 3,09 %

**SeniorInnenEinrichtungen:
ein attraktiver Arbeitgeber!**



Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- ✓ Durchführung eines Impulstests zur Erfassung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz
- ✓ Infoveranstaltungen: 13.-15. Februar
- ✓ Ergebnisse: 26. Februar
- ✓ Information aller Einrichtungen über Ergebnisse
- ✓ Abstimmung der weiteren Maßnahmen mit Personalrat

**Die Gesundheit
unserer
Beschäftigten
ist uns wichtig!**



Motivationspauschale

- ✓ 25 Euro pro MA / Jahr (Entscheidung des Bürgermeisters)
- ✓ Einsatz in Abstimmung mit Personalrat
- ✓ u.a. After-Work-Party im Sommer

**Etwas
gemeinsam
machen!**



2. Vision 2030: Älter werden - aber im Quartier bleiben



Entwicklung der letzten Jahre

Roland Berger Gutachten 2011

- Marke mit hoher Qualität
- Größter Anbieter in HL
- Ausbildungsbetrieb
- Gute Personalsteuerung
- Keine Ambulante Pflege, hauswirtschaftliche Hilfe, Tagespflege, Spezialpflege

BDO Gutachten 2015

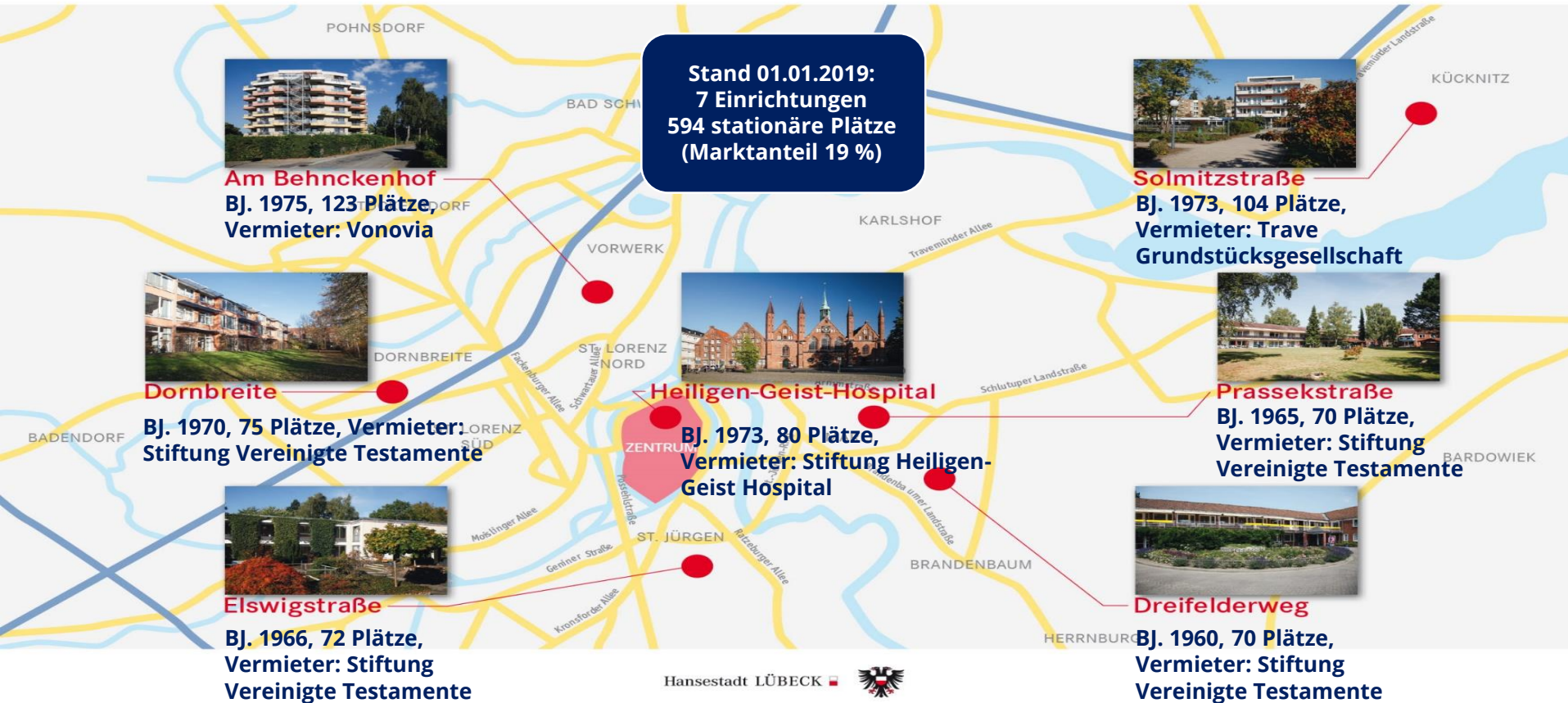
- 1,6 Mio. € zu hohe Personalkosten
- Anwachsende Verluste
- Keine marktgerechten Mieten

Weissleder Ewer Gutachten 2015

- Immobilien sanierungsbedürftig
- Kaum Nutzung von Alleinstellungsmerkmalen
- Keine Verbesserung durch Rechtsformänderung

Beschlüsse der Bürgerschaft 2015

1. Kostensenkung durch Reduzierung der Küchen
2. Erweiterung HGH auf 83 Plätze
3. Aufnahme von Pflegesatzverhandlungen
4. Belegungsoptimierung Behnckenhof
5. Reduzierung der Energiekosten
6. Reduzierung der Ausbildungsplätze
7. Schließung SBS 2019
8. Schließung Behnckenhof 2027



Ziele der Vision 2030

1

- Stärkere Sozialraumorientierung:
Älter werden - aber im Quartier bleiben

2

- Zielsetzung der Pflegestärkungsgesetze, Konzept ‚Leben und Wohnen im Alter‘, 7. Altenbericht berücksichtigen

3

- Ambulant vor stationär: So lange wie möglich in der eigenen Häuslichkeit bleiben

4

- Lokale Versorgungsketten entwickeln:
Wohnen – Service – Pflege



Was heißt das konkret?

1

- Mietkonditionen mit Stiftung Vereinigte Testamente für Zeitraum 2020 ff für Prassek-, Elswigstraße, Dreifelderweg, Dornbreite vereinbaren

2

- Politischen Beteiligungsprozess zur Konkretisierung der ‚Vision 2030‘ organisieren, z.B. Zukunftswerkstatt, regelmäßiger Begleitausschuss, ...

3

- Immobilienkonzepte (Neubauten) für die Standorte Prassek-, Elswigstraße, Dreifelderweg, Dornbreite entwickeln

4

- Konzeptionelle Weiterentwicklung der Standorte Solmitzstraße, Heiligen-Geist-Hospital, Behnckenhof



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

alters-
gerechtes
Wohnen

- Bau von barrierefreien, bezahlbaren Senioren-Wohnungen
- bedarfsgerechter Wohnraum für das selbstbestimmte Leben im Alter schaffen



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

Wohnen /
Service /
Pflege

- Entwicklung einer Wohn-, Service- und Pflegeeinrichtung, die im angestammten Wohnumfeld, Lebensqualität im Alter, soziale Teilhabe sowie gesundheitliche und pflegerische Versorgung zusammenführt



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

Service

Reinigung

Wäsche

Einkauf

Menüdienst

...

- Service-Wohnen: Verschiedene Hilfen anbieten
 - Soziale Teilhabe, Reinigung der Wohnung, der Wäsche, Einkaufshilfen, Mahlzeitendienst, Fußpflege, ...
 - Mitarbeiter zur Unterstützung bei Alltagsproblemen und Behördengängen



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

Amb.
Pflege

- eigener ambulanter Pflegedienst zur Versorgung der Mieter
- Leistungen der Behandlungspflege nach SGB V
- ambulante Pflegesachleistungen nach SGB XI



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

Tages-
pflege

- Unterstützung der häuslichen Pflegesituation durch eine Tagespflege nach § 41 SGB XI
- Dieses Angebot kann die häusliche Pflegesituation unterstützen und stabilisieren



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben

Stat.
Pflege

Wohn-
gemein-
schaft

- Die stationäre Pflegeeinrichtung bietet die Rundumversorgung einer Seniorenpflegeeinrichtung nach § 43 SGB XI an
- Kurzzeitpflegeangebot nach § 42 SGB XI
- ambulante Palliativversorgung nach § 37b SGB V
- Eine Senioren-Wohngemeinschaft rundet das Angebot ab.



Vision 2030: Älter werden – aber im Quartier bleiben



SeniorInnenEinrichtungen

*Zukunftssicherung
durch Neuausrichtung
der Standorte!*

alters-
gerechtes
Wohnen



Service
Reinigung
Wäsche
Einkauf
Menüdienst



Amb.
Pflege



Tages-
pflege



Stat.
Pflege
——
Wohn-
gemein-
schaft



Ärzte, Frisör
Cafe´, Kita
Studenten-
wohnen
Stadtteiltreff
...

wachsender Unterstützungs- und Pflegebedarf

Wir sind da. Wir sind gut. Wir für Lübeck.

Hansestadt LÜBECK