

Vollständiger Lagebericht des DRK-Kreisverbandes Parchim e.V. für das Geschäftsjahr 2018

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:

	2018 T€	2017 T€	Veränderung T€
Vermögenslage			
Anlagevermögen	17.653	17.986	-333
Umlaufvermögen	4.095	3.455	640
Eigenkapital	8.258	7.801	457
Gesamtkapital ohne Sonderposten	17.647	17.263	384
Bilanzsumme	21.756	21.451	305
Finanzlage			
Cashflow auslaufender Geschäftstätigkeit	1.211	694	517

	2018 T€	2017 T€	Veränderung T€
Ertragslage			
Gesamtleistung	18.980	17.924	1.056
Personalaufwand	14.267	13.339	928
Jahresüberschuss	457	261	196

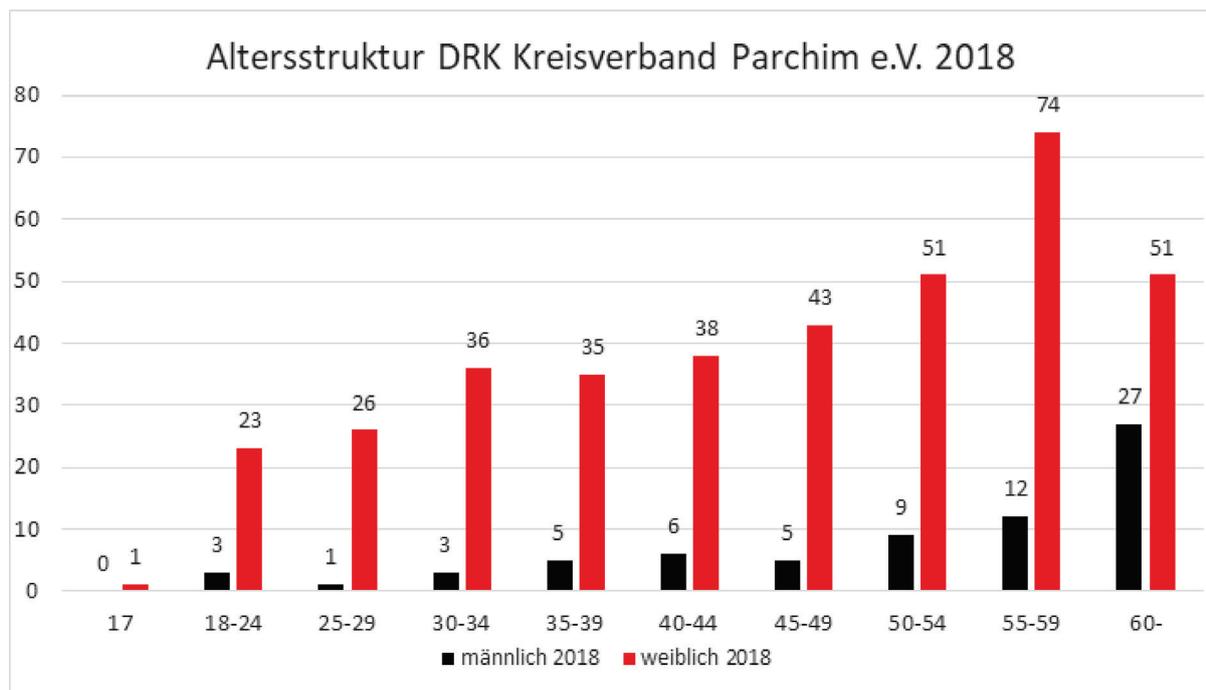
1.1. Personal

Im DRK Kreisverband Parchim waren am 31. Dezember 2018 429 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 13 Auszubildende beschäftigt.

15 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 Akquise 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 92 TEUR in Weiterbildung investiert.

1.2. Ambulante Pflege / Sozialstationen

Die Sozialstationen haben das Geschäftsjahr 2018 mit einem insgesamt positiven Betriebsergebnis abgeschlossen. Der Umsatz konnte erneut um durchschnittlich ca. 11 Prozent gesteigert werden.

Im Berichtsjahr arbeiteten in diesem Bereich insgesamt 78 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 35 Pflegefachkräfte und 43 angelegerte Pflegekräfte.

Aufgrund der demographischen Entwicklung führt sich der bisherige Trend der vergangenen Jahre im Bereich der Altenhilfe jedoch fort. Die Menschen werden immer älter und multimorbider. Somit steigt der Bedarf an Pflegeleistungen stetig weiter.

Das Jahr 2018 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.

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.

Um eine Entlastung bzw. Unterstützung der PDL bei den sich stetig verändernden und teilweise Bürokratie schaffenden Standards im Bereich der ambulanten Pflege zu hinterlegen, wurde eine zusätzliche Stelle im Aufgabenkreis Qualitätsmanagement geschaffen.

Zudem werden die Sozialstationen seit 01.07.2018 durch eine zusätzliche Verwaltungsfachkraft im Rahmen der Organisation, Abrechnung und Prozessteuerung unterstützt.

1.2.1. Sozialstation Parchim

Die Sozialstation Parchim konnte im Jahr 2018 einen positiven Zuwachs an Klienten verzeichnen, sodass im Durchschnitt 150 Klienten durch die Sozialstation, an 365 Tagen im Jahr, versorgt wurden. Einen Großteil der Umsatzsteigerung im Jahr 2018 ist auf die vermehrte Inanspruchnahme der Betreuungs- und Entlastungsleistung sowie die Verhinderungspflege, Haushaltshilfe, Pflege und Beratung zurückzuführen. Weiterhin wurde im vergangenen Jahr ein zusätzliches Büro für die Verwaltungsmitarbeiterin aller Sozialstationen mit einem zusätzlichen Bildschirmarbeitsplatz und zwei weiteren Arbeitsplätzen für die Dokumentation der Mitarbeiter der Sozialstation geschaffen. Im Jahr 2018 begann eine Mitarbeiterin der Sozialstation Parchim mit der berufsbegleitenden Ausbildung zur Pflegefachkraft. Es wurden mehrere Kolleginnen zu delegationsfähigen Tätigkeiten, wie z.B. das Verabreichen einer Injektion, extern geschult.

Banzkow

Mit dem Beginn der Implementierung pflegerischer Leistungen im Betreuten Wohnen am Standort Banzkow konnte das Ziel erreicht werden, synergetische Effekte für das betreute Wohnen (bessere Auslastung der Wohneinheiten) sowie die Bewohner selbst (adäquate Versorgung der pflegebedürftigen Mieterinnen und Mieter) zu schaffen. Dieser Ansatz wird weiter verfolgt soll noch ausgebaut werden.

Im Jahr 2018 wuchs die Zahl der Klienten kontinuierlich.

SAPV

Im Berichtszeitraum arbeiteten vier Kollegen im SAPV-Team, inbegriffen eine neue Teamleitung, welche seit August 2018 im Unternehmen angestellt ist. Das SAPV-Team versorgt das Kreisgebiet Parchim und betreut und pflegt die Klienten und deren Angehörige in der letzten Lebensphase. Die Palliativ-Care-Kräfte agieren neben ihrer fachlichen Kompetenz vor allem emphatisch und ruhig. Sie nehmen sich Zeit für die Klienten, daher wird dieses Angebot auch sehr gut angenommen. Bei Anfragen zu pflegerischer und pflegende pflegerischer Versorgung der Klienten, übernimmt die Sozialstation Parchim die Versorgung und unterstützt die Klienten bei weiteren Anliegen.

1.2.2. Sozialstation Sternberg

Der Sozialstation Sternberg, mit seinen 13 Mitarbeiterinnen, davon acht Pflegefachkräfte und fünf Pflegehilfskräfte, ist es im Jahr 2018 sogar gelungen den Umsatz um 12,2 Prozent zu steigern. Um der ständig steigenden Nachfrage im Bereich SGB XI und SGB V gerecht zu werden und die Auslastung weiter steigern zu können, konnte mit einer weiteren Mitarbeiterin ab dem 01.01.2019 eine neue Tour gestartet werden. Besonders positiv zu bewerten ist die niedrige Krankheitsquote von 2,6

Prozent im Jahr 2018. Ziel ist es, auch zukünftig die gesamtpositive Entwicklung der Sozialstation beizubehalten.

1.2.3. Sozialstation Lübz

Die Sozialstation Lübz bildet als Pflegeinsel eine Einheit mit der Seniorenwohnanlage und der Demenz Wohngemeinschaft. Die Bündelung der Angebote unter einem Dach erweist sich als effektiv und wirtschaftlich.

Das begründet sich aus der engen Zusammenarbeit aller Bereiche und der wirksamen Werbung für die gesamte Einrichtung durch ein umfassendes Angebot.

Unsere Demenz Wohngemeinschaft bietet eine selbst bestimmte Lebensführung, auch bei Hilfebedarf, und ist gleichzeitig eine Alternative zum Alleinwohnen durch ein familienähnliches Gemeinschaftsleben. Das Konzept findet auch nach bereits zehnjährigen Bestehen viel Zuspruch und hat sich zu einer konstanten und festen Größe im Einzugsgebiet etabliert.

In der Sozialstation Lübz qualifizieren sich aktuell 2 Pflegekräfte zur Pflegefachkraft weiter.

Die Leistungen aus dem Bereich SGB XI sind durch die sich verbesserten Rahmenbedingungen ansteigend und werden vermehrt nachgefragt.

1.3. Seniorenwohnanlagen (SWA)

Die Wohnungen in der SWA Sternberg und Lübz sowie in den Demenz-Wohngruppen waren in 2018 zu 100 Prozent vermietet. In der SWA Banzkow konnten im Berichtszeitraum ebenfalls seit sehr langer Zeit erstmalig wieder alle Wohnungen vermietet werden. Die stetig steigende Auslastung zeigt, dass die Bemühungen der Implementierung eines Pflegeangebotes am Standort Banzkow notwendig, zielführend und erfolgreich waren und sind.

Mit der Übernahme des Aufgabenbereiches Betreutes Wohnen in Sternberg in den Bereich Soziale Dienste wurden umfangreiche Prüfungen und Vorarbeiten zur Harmonisierung der Verträge erforderlich. Die rechtliche und technische Umsetzung musste überarbeitet werden und konnte zum Jahresende konzeptionell aufgesetzt werden. Dieses gilt es nun in 2019 umzusetzen.

1.4. Hausnotruf

Die Anzahl der Hausnotrufanschlüsse ist im Vergleich zum Vorjahr erneut 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.

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 über 10.000 Kundinnen und Kunden fast 25.000 Stücke Bekleidung, Schuhe, Spielsachen und weitere Haushaltsgegenstände zu einem sehr geringen Preis verkauft.

In unseren Seniorenbüros beteiligen sich regelmäßig ca. 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 z.B. 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 weitere Tagesreisen angeboten werden. Diese Angebote unserer Einrichtungen fördern die sozialen Kontakte und vermeiden soziale Isolation.

2. Kindertagesstätten

Wie in den Jahren zuvor war es im Jahr 2018 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 2018

KK = Kinderkrippe, KG = Kindergarten, HO = Hort; Σ = gesamt

Kita	Kapazität				Gemeldete Kinder				Auslastung in %		
	KK	KG	HO	Σ	KK	KG	HO	Σ	KK	KG	HO
Banzkow	42	85	50	177	31,25	91,25	38,08	161,8	74,40 %	107,35 %	62,50 %
Siggelkow	24	27	--	51	11,42	21,92	4,42	53,6	95,16 %	70,70 %	24,55 %
Sternberg	6	47	---	53	4,42	46,08	---	50	73,66 %	98,04 %	---
Lübz	48	126	---	174	43,25	117,58	---	165,2	90,10%	93,31 %	---
Parchim	48	135	---	183	46,08	133,00	---	181,75	96,00%	98,51 %	---

Auch im Jahr 2018 konnten wir eine sehr wirtschaftliche Auslastung der Kitas gewährleisten, die sich im vorausschauenden Belegungsmanagement der Kita-Leitungen begründen und der teilweisen Überbelegungen, die mit dem Landkreis ausgehandelt wurden. 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 erstellt wird.

Diese gute Auslastung, das kostenbewusste Wirtschaften der Kita-Leitungen und unsere konsequente monatliche Personalbedarfsberechnung sind Grundlage der sehr positiven Ergebnisse der Kitas in 2018. Durch eine Personalkostenanpassung zum Juli 2018 konnten wir auskömmliche Entgelte in allen Kitas verhandeln.

Der Abschluss der Leistungs- und Entgeltvereinbarungen im Dezember 2018 für die Kita „Am Berge“ war erfolgreicher als in den Jahren zuvor. Neben geplanten Investitionen zur fachlichen Ausgestaltung der Räume konnten wir die Refinanzierung der Verwaltungskosten erhöhen und eine eigene Reinigungskraft verhandeln.

Unsere Strategie, an der Kita Siggelkow trotz der geringen Auslastung und der ungewissen Zukunftsperspektive festzuhalten, erwies sich insbesondere in 2018 als erfolgreich. Die Auslastung

konnte in 2018 übererfüllt werden, perspektivisch können wir der Kita stabile Kinderzahlen prognostizieren.

In 2018 war der Fachkräftemangel in unseren Kitas deutlicher zu spüren als in den Jahren zuvor. Wir konnten trotz zielgerichteter Personalakquise nicht alle Stellen zeitnah besetzen. Insbesondere in der Kita in Banzkow führte der Personalmangel zu einer enormen Belastung für die Mitarbeiter.

In allen anderen Kitas konnten wir im Durchschnitt den Personalbedarf decken.

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.

Des Weiteren konnten wir verschiedene Investitionen wie eine Kinderküche in der Kita Pfiffikus und Bewegungselemente in der Kita Kinderland im Rahmen dieser Projekte ermöglichen.

Durch eine Spende in Höhe von 15.000,- € aus dem Strategiefonds konnten wir zwei Spielburgen in der Krippe der Kita Pfiffikus anschaffen, die das Spiel- und Lernangebot der Kinder bereichern.

Durch Mittel aus dem Investitionsprogramm zur Kinderbetreuungsfinanzierung zum bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesförderung von Kindern unter drei Jahren wurde es uns ermöglicht, die Kita in Banzkow durch ein Kinderrestaurant zu erweitern. Diese bauliche Erweiterung ging einher mit einer Kapazitätserweiterung von 6 Krippenkinder. Im Rahmen dieser Förderung konnten auch eine Kinderküche, eine Spielburg und verschiedene Raumelemente für die 48 Krippenkinder angeschafft werden.

Einen entscheidenden Qualitätssprung konnten wir in der Kita-Verwaltung erzielen.

Die Mitarbeiterinnen der Buchhaltung haben die Eingabe der Ermäßigungsbescheide der Eltern übernommen und somit Freiräume für die Kita-Leitungen ermöglicht, die sie nun in die fachliche Anleitung der Mitarbeiter und Personalführung investieren.

Der Prozess der Kita-Verwaltung konnte durch das buchhalterische Knowhow der Mitarbeiter der Finanzbuchhaltung effizient und strukturiert gestaltet werden. Die Schnittstellen zu den Kita-Leitungen und zur Kita-Sachbearbeiterin haben wir durch eine fehlerfreundliche Kommunikation optimieren können hin zu einem reibungslosen Prozess.

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.

Dennoch halten wir an den Kita-Küchen fest mit dem Ziel, uns qualitativ neu aufzustellen. Unser Ziel ist es im Rahmen eines Ernährungsbildungskonzeptes unserer Kitas, alle Küchen nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung zertifizieren zu lassen. Dabei wird die Küche in Banzkow Vorreiter sein, die Zertifizierung begann im Oktober 2018 und wird in 2019 abgeschlossen sein. Die Einheit zwischen unserem pädagogischen Auftrag der Ernährungsbildung, des Anbahnens eines Konsumbewusstseins der Kinder und der gesunden, abwechslungsreichen Vollverpflegung in unseren Kitas wird Grundlage für eine neue strategische Ausrichtung sein. Diese werden wir in 2019 vertiefen und umsetzen, um ggf. auch neue Kunden (Kitas) zu akquirieren.

Das erweiterte Angebotsspektrum an Maßnahmen der Familienbildung, die an die Kitas angegliedert sind, konnten wir erstmalig in einer Broschüre (September 2018 – August 2019) veröffentlichen. Ergänzt wurde dieses Angebotsheft durch die verschiedenen Beratungs- und Betreuungsangebote unseres Kreisverbandes.

Folgende Kurse führten wir in 2018 durch:

Kurs	Ort	Anzahl der Kurse	Anzahl der Teilnehmer
Yoga	Parchim	4	63
Babymassage	Parchim	1	5
Babymassage	Lübz	2	11
Fit im Alter	Parchim	1	9
Babysitterkurs	Parchim	1	6

Dieses Angebot werden wir in 2019 erweitern.

Das Ziel im Bereich Kindertagesstätten für 2018 lag unter anderem im einrichtungsübergreifenden Arbeiten. So haben wir erstmalig einen DRK-Kita-Tag im Störtal in Banzkow mit 130 Kindern unserer Einrichtungen durchgeführt. Ein Angebot, welches wir zur Tradition gestalten werden sind unsere Wassergewöhnungskurse in allen Kitas, um unser DRK-Profil zu schärfen. Die jährliche Kita-Tagung mit 80 Pädagogen zum Thema „Scham und Menschenwürde“ symbolisiert den Zusammenhalt der Kitas im DRK. In 2018 waren wir Veranstalter einer Kita-Leiter-Tagung für ganz Mecklenburg-Vorpommern, die als sehr erfolgreich bewertet wurde.

3. Jugendhilfeverbund

Der Fachbereich Jugendhilfe hat das Jahr 2018 insgesamt mit einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis (- 12 TEUR) abgeschlossen.

Nach wie vor ist die Finanzierungsgrundlage und die Abhängigkeit von lediglich einem Kunden – den kommunalen Jugendämtern - mit einem hohen wirtschaftlichen Risiko verbunden. Deutlich wurde das unter anderem in den Entgeltverhandlungen für 2019. Es gelang uns zwar höhere fachliche Standards den Bedarfen der Klienten entsprechend zu installieren und somit mehr Betreuungsstunden für die Tagesgruppen zu verhandeln, aber ein realistischer Auslastungsgrad kann mit dem Jugendamt nicht verhandelt werden. Dies führt dazu, dass normale Schwankungen in der Belegung wirtschaftlich kaum auszugleichen sind. In den Verhandlungen wurde wieder sichtbar, dass das Bestreben seitens des Kostenträgers zur Kosteneinsparung weiterhin ein primäres Ziel ist. Zum Beispiel wurde die bisherige Anerkennungspraxis von Kostenpositionen für die Bereiche Leitung und Verwaltung für die Zukunft in Frage gestellt, um den Einsparungsdruck zu erhöhen.

Die Belegungssituation muss auch im Jahr 2018 differenziert betrachtet werden. Einerseits konnten wir aus Personalmangel partiell nicht alle Plätze in den Therapeutische Wohngruppen Plau und der Therapeutische Mädchen-WG Parchim belegen, um einer weiteren Überlastung des noch vorhandenen Personals entgegenzuwirken. Andererseits wurden bestimmte stationäre Angebote nicht ausreichend nachgefragt oder es mussten Anfragen abgelehnt werden, da der fachliche Bedarf nicht entsprechend gedeckt werden konnte und somit das angefragte Angebot nicht geeignet war.

Es wurde damit deutlich, dass unsere vorhandene Angebotsstruktur im stationären Bereich den Bedarfen angepasst werden muss. Das betrifft vor allem die Einrichtungen in Brüel und in Crivitz. Die Therapeutische Mädchen-WG muss ebenfalls fachlich den bestehenden Bedarfen angepasst werden. Die ursprünglich avisierte Zielgruppe ist nicht mehr vorhanden bzw. zeigt sich in Verhaltensbildern, für die nicht genügend geeignetes Personal zur Verfügung steht. Erschwerend ist dazu gekommen, dass die Nachfrage im stationären Bereich insgesamt ab der zweiten Jahreshälfte sehr

zurückgegangen ist und wir mit Minderauslastung konfrontiert waren. Nach Rücksprache mit dem Jugendamt hat das nichts mit mangelnder Qualität zu tun. Das Phänomen der Minderauslastung im stationären Bereich betrifft auch andere große Träger der Jugendhilfe in unserem Landkreis. Für uns ist das ein Signal unsere Angebotsstruktur nun auch im stationären Bereich kritisch zu prüfen und den fachlichen Bedarfen entsprechend umzustrukturieren. Das wird einen Zeitraum von ca. 2 bis 3 Jahren in Anspruch nehmen. Ziel ist neben der räumlichen Veränderung auch die Erhöhung der fachlichen Standards in der professionalisierten Elternarbeit und der professionellen Hilfe bei Schwierigkeiten in Schule und Bildung.

Im ambulanten Bereich ist die Auslastungssituation immer schwankend und von mehreren von uns nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Fachlich waren wir erfolgreich. Hier kommt immer mehr zum Tragen, dass wir in die Qualifikation der Mitarbeiter (Zusatzausbildung zum systemischen Berater / Familientherapeut) investiert haben. Diese Mitarbeiter werden gezielt vom Jugendamt nachgefragt. Inzwischen konnten wir das eigenständige Zusatzangebot im ambulanten Bereich „Systemische Beratung und Therapie für Kinder und Jugendliche und deren Familien“ etablieren. Dieses wird permanent weiterentwickelt und erweitert.

Auslastung 2018:

KJWG Parchim	100,6% von 97% Soll
Therapeutische Mädchen-WG Parchim	89,65% von 95% Soll
Therapeutische Wohngruppen Plau	97,33% von 98% Soll
Wohngruppe Brüel	95,43% von 96% Soll
Wohngruppe Crivitz	93,87% von 97% Soll
Tagesgruppe Parchim	95,23% von 98% Soll (geplant auf Grund Umbau Wallallee)
Tagesgruppe Plau	100% von 98% Soll
Ambulanter Bereich	96,12% von 97% Soll

Der Bereich Erziehungsberatung hat die erforderlichen Fachleitungsstunden erbracht

Schwangerschaftskonfliktberatung

Wie in den Vorjahren kann die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Dies spiegelt sich in der sehr großen Wirkung in der Öffentlichkeit sowie in den hohen Beratungszahlen wieder. Im Vergleich zu den Vorjahren ist ein fast gleichbleibender Bedarf an Beratung sichtbar. Nicht sichtbar ist die immer breitere Komplexität der Beratungsgespräche.

325 Beratungsgespräche (im Vorjahr 339) mit 292 Ratsuchenden (im Vorjahr) sprechen in unserer schwach besiedelten Region für sich.

Im Rahmen der Sexualaufklärung wurden von uns im Jahr 2018 insgesamt 38 Veranstaltungen (Vorjahr 43) in Schulklassen und Jugendgruppen mit 1.065 teilnehmenden jungen Menschen (Vorjahr 735) erreicht.

Das Elternpraktikum „Babybedenzeit“ wird von uns seit nunmehr 16 Jahren offeriert. Das Interesse von Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen nach praxisnahen Präventionsangeboten, die professionell

vorbereitet, begleitet und ausgewertet wurden, ist ungebrochen hoch. Im Jahr 2018 führten wir 14 Babybedenzeit-Seminare und Eltern-praktika mit 81 Teilnehmern (Vorjahr 59) durch.

„Endlich mehr Kinder in Deutschland“ - der Mini-Babyboom laut des statistischen Bundesamtes hält seit Jahren an und ist eine direkte Folge von sozialpolitischen Maßnahmen. Die Einführung des Elterngeldes, der Ausbau der Kinderbetreuung und die Kostenübernahme der Kitakosten ab dem zweiten Kind in MV sowie der Bewusstseins-wandel bei manchem Arbeitgeber tragen erste Früchte. Ein Trend der zum Optimismus anregt.

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 sechs Schulen im Landkreis Ludwigslust-Parchim.

In der Schulsozialarbeit wurde der Kooperationsvertrag mit dem Gymnasium Parchim aufgekündigt. Die offene Stelle in der Förderschule Sternberg konnte neu besetzt werden.

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.

4. Seniorenzentrum Sternberg

Vollstationäre Pflege

Mit dem Wechsel der Pflegedokumentationssoftware, des Pflegemodells, der Umstrukturierung der Arbeitsabläufe, Aufgabenverteilung und Anpassung der Dienstzeiten im März 2018 ist es über den Jahresverlauf gelungen, einen erheblichen Anteil an Fremddienstleistungen und Mehrstundenaufbau der Mitarbeiter des Seniorenzentrums auf das notwendige Mindestmaß zu reduzieren. Trotz dessen spielte der hohe Krankenstand der Mitarbeiter eine erhebliche Rolle. Es ist aber zugunsten der Mitarbeiter gelungen, die Anzahl der Dienstesprünge um 10 Prozent zu verringern.

Die MDK-Qualitätsprüfung im Seniorenzentrum wurde im September 2018 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. Die Auslastung der Einrichtung konnte einen Durchschnitt von 99,6 Prozent erreichen.

Eine weitere große Herausforderung stellte die Umstellung auf das neue Pflegemodell SIS für alle Beteiligten dar. Diese Herausforderung wurde durch den Großteil aller Mitarbeiter gut angenommen. Die Umsetzung dessen konnte auch schon im September bei der Qualitätsprüfung überzeugen. Dieser Prozess steht unter stetiger Verbesserung und wurde dadurch ergänzt, dass fortlaufend das vorhandene Qualitätshandbuch evaluiert und den Anforderungen angepasst wurde. Durch diese Neuerungen konnte auch die Fachkompetenz der Pflegekräfte gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Im Rahmen der Prozessoptimierung wurden auch die Instrumente der regelmäßigen Durchführung von Bereichs-/ Wohnbereichs-/ und Teamsitzungen fest etabliert, sowie die Durchführung von regelmäßigen Pflegevisiten, grundpflegerischen Überprüfung von Mitarbeitern als auch das Führen

von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen. Die feste Implementierung dieser Instrumente und vieler weiterer Maßnahmen der Qualitätssicherung wirkten sich positiv auf die Sicherheit und Motivation der Mitarbeiter aus.

Im vierten Quartal 2018 wurde mit der Erneuerung der Einrichtungen begonnen. Im November konnte auf dem WB1 die erste neue Küche im Gemeinschaftsbereich eingerichtet werden. Gleichzeitig wurden Malerarbeiten ausgeführt und Rollos installiert, in den Personalräumen und im Gemeinschaftsbereich, um in den warmen Monaten des Jahres einen geeigneten Schutz für Bewohner und Mitarbeiter gewährleisten zu können.

Im Laufe des Jahres gelang es viele neue Mitarbeiter zu gewinnen, die zur Entlastung aller beitrugen und einen Zugewinn für unsere Belegschaft brachten. Es gelang, die gewonnenen Mitarbeiter in die Teams zu integrieren und auch im Unternehmen zu behalten, im Falle von Krankheitsvertretung oder Befristungsgründen. Im März 2018 konnten 2 Mitarbeiterinnen der Einrichtung für eine berufsbegleitende Ausbildung zur Altenpflegerin gewonnen werden. Weiterhin starteten 2 Auszubildende in der Altenhilfe im September 2018 in ihre Ausbildung.

Es konnten im Laufe des Jahres viele Teilziele erreicht werden auf denen wir auch in 2019 weiter aufbauen, um die Gesamtsituation sukzessive zu verbessern, die noch bestehenden Defizite weiter zu minimieren, um so die optimale Versorgung der Bewohner, die höchstmögliche Zufriedenheit der Mitarbeiter und die wirtschaftliche Situation weiter zu stabilisieren.

Teilstationäre Pflege

In der ersten Jahreshälfte wurden für beide Tagespflegen die Pflegesätze neu verhandelt. Hier wurde deutlich mehr Personalkapazität geschaffen. Seit September 2018 konnte zudem jeweils in den Tagespflegen ein FSJ (TP PCH) und ein BFD (TP STB) eingestellt werden. All diese Punkte führen allerdings zu einer Verteuerung des Angebotes.

Das Qualitätsmanagement wurde mit Hilfe der QMB im Bereich Pflege und Senioren in beiden Tagespflegen zusammengeführt.

Die Auslastung der Tagespflege Sternberg hat sich in 2018 im Vergleich zum Jahr 2017 um 1,6 Prozent verringert und betrug durchschnittlich 90,8 Prozent.

Die im Vergleich zur Tagespflege Sternberg deutlich geringere durchschnittliche Auslastung in der Tagespflege Parchim (im Jahr 2018 waren es 72,9 Prozent im Vergleich zu 2017 79,3 Prozent) konnte nicht verbessert werden. Der Konkurrenzkampf innerhalb der Stadt Parchim sowie die durch die Pflegesatzverhandlung 2018 erhöhten Kosten für die Gäste, sind weiterhin Grundlage für die geringe Auslastung. Das Team der Tagespflege Parchim war das gesamte Jahr 2018 über bemüht durch unterschiedliche Projekte und Aktionen Kundenakquise zu betreiben. Trotz der Veröffentlichung von Presseberichten über die Arbeit der Tagespflege Parchim und der anderen weiter unten aufgeführten Aktionen und Investitionen konnte keine Steigerung der Auslastung vernommen werden. Der Ansatz, mit Qualität und Individualität für die Tagesgäste zu überzeugen soll weiterhin umgesetzt werden. Es gilt jedoch zu prüfen, ob dies gesellschaftlich gewollt ist und daraufhin wieder geändert werden muss.

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

Küche

Die Essenteilnehmerzahl im Seniorenbereich ist konstant geblieben. Im Kinderbereich sind die Essenzahlen leicht gestiegen von 24.181 Teilnehmern auf 24.947 Teilnehmer (ca. 3 Prozent).

Durch die schrittweise Umstellung der Speisenherstellung (mehr frische Küche) ist uns eine Qualitätsverbesserung gelungen, die sehr positiv von den Essenteilnehmern wahrgenommen wird.

Das Café konnte kontinuierlich bewirtschaftet werden und erfreut sich großer Beliebtheit bei unseren Bewohnern und Gästen.

5. Entwicklung der Tochtergesellschaften

5.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH

Die bestehenden Verträge zwischen unserer Tochtergesellschaft und dem Landkreis blieben im Jahr 2018 unverändert. Die Zusammenarbeit mit dem Träger wurde ausgebaut und verläuft vertrauensvoll, konstruktiv und gut. Die Vorhalteleistungen haben sich im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Die Fahrzeugvorhaltung betrug in 2018 180.496 Stunden, die Personalvorhaltung betrug im selben Jahr 324.195 Stunden. Unser Personal leistete im Jahr 2018 29.263 Einsätze im Rettungsdienst des Landkreises, wovon 2.802 Einsätze „Fehleinsätze“ (9,58 Prozent) waren.

Im November 2018 erfolgte durch die DEKRA Certification ein Überwachungs-Audit der Matrix der DRK-Rettungsdienste im Land Mecklenburg-Vorpommern, in dem das Qualitätsmanagement unserer Gesellschaft überprüft wurde. Unsere Gesellschaft erzielte dabei sehr gute Ergebnisse.

Im Aufsichtsrat unserer Tochtergesellschaft gab es im Frühjahr 2018 einen personellen Wechsel. An die Stelle von Herrn Steffen Kanert rückte Herr Steffen Heine. Herr Heine ist neues Mitglied im Vorstand des Kreisverbandes Parchim und war bis Sommer 2011 Geschäftsführer der DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH.

Am 31. Dezember 2018 waren 185 (Vorjahr: 184) hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 18 (Vorjahr: 21) geringfügig Beschäftigte und 32 (Vorjahr: 29) Auszubildende in der Gesellschaft beschäftigt. Wie im Vorjahr waren am 31. Dezember 2018 kein Freiwilligendienstleistender (BFD) und keine Praktikanten beschäftigt. Sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen. Kein Mitarbeiter befand sich am 31. Dezember 2018 in der passiven Phase der Altersteilzeit.

Im Jahr 2018 lagen wir mit Personalkosten für das nichtärztliche Einsatzpersonal von 30,55 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 28,14 €) im Landesdurchschnitt im landesweiten Vergleich der DRK Rettungsdienste. Unsere Personalkostenquote für das Jahr 2018 beträgt 82,82 Prozent (Vorjahr 82,90 Prozent). Die Kosten für Verwaltungspersonal – einschließlich aller Sach- und Nebenkosten und fremdvergebener Verwaltungsdienstleistungen – betragen in 2018 2,21 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 2,11 €). Dies entspricht einem Anteil von 5,29 Prozent an den Gesamtkosten (Vorjahr: 5,49 Prozent).

Die DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH verfügt über eine angemessene Liquidität. Die Zahlungsfähigkeit war im Geschäftsjahr 2018 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.

Längst ist der demographische Wandel in unserer Gesellschaft und vor allem in M-V nicht mehr die einzige Sorge die uns bedrückt, wenn wir über eine langfristige qualifizierte Deckung des

Personalbedarfes im Rettungsdienst nachdenken. Doch konnten wir uns bisher noch nicht über einen spürbaren Fachkräftemangel im Rettungsdienst beklagen, auch, weil wir in den letzten Jahren erfolgreich Personal ausgebildet und somit vorgesorgt haben. Im September 2018 konnten in unserer Gesellschaft erneut zehn Auszubildende im Beruf Notfallsanitäter/-in begrüßt werden. Durch frühzeitige Planung und überzeugende Verhandlungen mit den Sozialversicherungsträgern und mit dem Träger des Rettungsdienstes konnte für die nächsten Jahre eine Förderung des Nachwuchses der Fachkräfte im Rettungsdienst und gleichzeitig die Finanzierung durch die Sozialversicherungsträger erreicht werden. Jährlich ca. zehn Auszubildende sollen in diesem Berufsbild mit ihrer Ausbildung in unserer Gesellschaft beginnen dürfen.

5.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH

Unsere Tochtergesellschaft hat das Geschäftsjahr 2018 mit einem Verlust von 40 TEUR abgeschlossen (Vorjahresergebnis 36 TEUR). Die Aufwendungen sind insgesamt im Vergleich zum Vorjahr um 7 Prozent gestiegen. Auf Grund des sich verschärfenden Fachkräftemangels sind wir gezwungen unser bisheriges Personalkonzept anzupassen und den Anteil der hauptamtlich beschäftigten nichtärztlichen Mitarbeiter zu erhöhen, um die Besetzung unseres Einsatzsystems sicherstellen zu können. Demgegenüber sank der Anteil an nebenberuflich geringfügig Beschäftigten Mitarbeitern. Infolge der im Jahr 2017 durch die Deutsche Rentenversicherung durchgeführten Betriebsprüfung mussten wir einige der bislang bestehenden Honorarvertragsverhältnisse mit den für uns tätigen Intensivmedizinern auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umstellen und zusätzlich ärztliche Personaldienstleistungen von einem regionalen Klinikum einkaufen, um die ärztliche Besetzung unseres Systems sicherstellen zu können. Insgesamt sind die Kosten für Personal und Personaldienstleistungen in 2018 um 32 TEUR gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dies entspricht einem Kostenanstieg von 15 Prozent. Bei den übrigen Sach- und Gemeinkosten haben wir Einsparungen gegenüber dem Vorjahr in Höhe von 4 TEUR realisiert.

Die Erträge aus Umsatzerlösen sind nur um 2 Prozent gestiegen.

Die Zahl der durchgeführten Einsätze im Intensivtransport ist mit 313 Transporten gegenüber dem Vorjahr (291) um 7 Prozent gestiegen. Auf Grund eines sich verändernden Einsatzprofils sind die insgesamt gefahrenen und vergüteten Einsatzkilometer um 3 Prozent von 71 Tkm auf 69 Tkm gesunken.

Zudem sind die Erträge aus rettungsdienstlichen Sicherstellungen von Veranstaltungen in Höhe von zuletzt ca. 12 TEUR im Jahr 2018 komplett weggefallen, da diese Aufgabe ab 2018 über den Kreisverband realisiert wird.

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 Dezember 2018 konnten wir neue Benutzungsentgelte für den Intensivtransport mit den Verbänden der Gesetzlichen Krankenversicherung verhandeln, sodass für das Jahr 2019 trotz weiterer vertraglich bedingter Personalkostensteigerungen ein kostendeckender Betrieb unseres Intensivtransportes sichergestellt ist.

5.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH

Durch Gewinnung neuer Mitarbeiter, Umstellungen in der Dienstplangestaltung und Veränderungen in der Ablauforganisation konnte der Einsatz von Fremdpersonal in 2018 weiter reduziert werden.

Die Überprüfung der Heimaufsichtsbehörde sowie durch den Verband der Privaten Krankenversicherungen (PKV) im Rahmen einer Regelprüfung erzielte ein Ergebnis mit der Note 1,3. Die Versorgung der Bewohner konnte demnach auf einem weiterhin sehr hohen qualitativen Niveau gehalten werden und hat sich im Vergleich zum Vorjahr sogar verbessert.

Der Umstellungsprozess hinsichtlich des Wechsels des Pflegemodells und die damit veränderte Dokumentationsweise sowie die Softwareumstellung wurden simultan im gesamten vollstationären Bereich umgesetzt (vgl. Bericht Seniorenzentrum; vollstationärer Bereich).

Die Auslastung konnte im Jahr 2018 im Vergleich mit dem Jahr 2017 noch gesteigert werden. In Jahr 2018 konnten 98,9 Prozent erzielt werden, 1 Prozent mehr als im Jahr 2017.

Seit vielen Jahren konnte in 2018 erstmalig wieder ein positives wirtschaftliches Ergebnis erzielt werden. Die Vorbelastung bzw. Altlasten der zurückliegenden Jahre sind jedoch noch nicht vollends ausgeglichen. Jedoch werden durch die angestrebten Veränderungen auch hierfür sukzessive die dafür notwendigen Voraussetzungen geschaffen.

6. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung

6.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres

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

7. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins

Der Verein geht von einem positiven Geschäftsergebnis für das Jahr 2019 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.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2019 ist weiterhin die strategische Neuausrichtung unseres Aufgabenfeldes Pflege und Senioren und die damit verbundene weitere wirtschaftliche Stabilisierung der stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen.

Die Planungen und die teils bereits in 2019 beginnenden Bauausführungen für die Neubauprojekte der Kita in Sternberg, der Kita Kinderland in Parchim und einer zusätzlichen Kita in der Regimentsvorstadt in Parchim.

Auch das Ziel einer Erweiterung unserer Angebote im Bereich Pflege und Senioren in Richtung Plau am See und Parchim werden wir nicht aus den Augen verlieren.

Ein wesentlicher Schwerpunkt wird die Weiterentwicklung unserer Tarifverträge sein, um mit unserem Verband auch zukünftig am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Mittelfristig bedeutet dies die Anpassung unserer Tarifverträge an das Vergütungsniveau des Öffentlichen Dienstes.

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 sind – 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 2019

Steffen Kanert

Vorstandsvorsitzender

Steffen Heine

Mitglied des Vorstandes