

## **Lagebericht des DRK-Kreisverbandes Parchim e.V. für das Geschäftsjahr 2019**

### **Präambel**

Der DRK-Kreisverband Parchim e.V. blickt erneut auf ein ereignisreiches und herausforderndes, aber auch zukunftsweisendes Geschäftsjahr 2019 zurück. Gemeinsam haben wir im Ehrenamt und Hauptamt viel bewegt – für den Kreisverband und für die Menschen in unserem Landkreis. Der DRK Kreisverband Parchim e.V. war und ist nicht nur verlässlicher Partner, sondern vielmehr auch Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeber im Landkreis Ludwigslust-Parchim.

Das Jahr 2019 war durch zahlreiche politische Ereignisse und Entscheidungen geprägt, die vermeintlich Verlässliches, traditionelle Sichtweisen und lieb gewonnene Gewohnheiten in Frage stellen. Der DRK Kreisverband Parchim hat sich den Herausforderungen aktiv gestellt und kann auf ein gutes Ergebnis zurückblicken.

Maßgeblich für unseren Erfolg sind vor allem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer, auf die wir mit großem Stolz und Respekt schauen. Immens steigende Anforderungen, welche sich durch die enorm verändernden Rahmenbedingungen ergeben haben, verlangen dem gesamten DRK-Team jeden Tag eine Menge ab. Dennoch sind sie es, die alle Vorhaben und Veränderungen annehmen, umsetzen und täglich mit Leben füllen. Dafür sprechen wir an dieser Stelle unseren großen Dank aus.

Zukünftig ist und bleibt die demographische Entwicklung das große Thema in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Angefangen von steigenden Kunden-zahlen mit zunehmend wachsenden Ansprüchen, über Fachkräftemangel bis hin zu Fragen der Finanzierbarkeit einer zeitgemäßen Versorgungsstruktur.

Der DRK-Kreisverband Parchim e.V. stellt sich dem täglich – in der Region für die Region.

## **Inhalt Lagebericht**

---

<b>Präambel</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Darstellung der Lage des Vereins</b> .....	<b>3</b>
1.1. Finanzen .....	3
1.2. Personal .....	3
<b>2. Kindertagesstätten</b> .....	<b>5</b>
Auslastung der Kitas in 2019 .....	5
<b>3. Jugendhilfeverbund</b> .....	<b>7</b>
Auslastung 2019: .....	9
Schwangerschaftskonfliktberatung .....	10
Schulsozialarbeit .....	10
<b>4. Pflege, Senioren, Soziale Dienste</b> .....	<b>11</b>
4.1. Seniorenzentrum .....	11
4.2. Teilstationäre Pflege .....	11
4.3. Ambulante Pflege / Sozialstationen .....	12
4.3.1. Sozialstation Parchim .....	12
4.3.2. Sozialstation Sternberg .....	13
4.3.3. Sozialstation Lübz .....	13
4.4. Seniorenwohnanlagen (SWA) .....	13
4.5. Hausnotruf .....	14
4.6. Charity Shops Lübz und Parchim Seniorenbüro's .....	14
<b>5. Entwicklung der Tochtergesellschaften</b> .....	<b>15</b>
5.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH .....	15
5.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH .....	16
5.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH .....	17
<b>6. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung</b> .....	<b>17</b>
6.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres .....	17
<b>7. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins</b> .....	<b>17</b>

## 1. Darstellung der Lage des Vereins

### 1.1. Finanzen

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:

	2019 T€	2018 T€	Veränderung T€
Vermögenslage			
Anlagevermögen	19.124	17.653	1.471
Umlaufvermögen	3.639	4.095	-456
Eigenkapital	8.320	8.258	62
Gesamtkapital Sonderposten ohne	18.773	17.647	1.126
Bilanzsumme	22.769	21.756	1.013
Finanzlage			
Cashflow auslaufender Geschäftstätigkeit	1.763	1.211	552

	2019 T€	2018 T€	Veränderung T€
Ertragslage			
Gesamtleistung	19.705	18.980	725
Personalaufwand	15.014	14.267	747
Jahresüberschuss	62	457	-395

### 1.2. Personal

Im DRK Kreisverband Parchim waren am 31. Dezember 2019 430 hauptamtliche

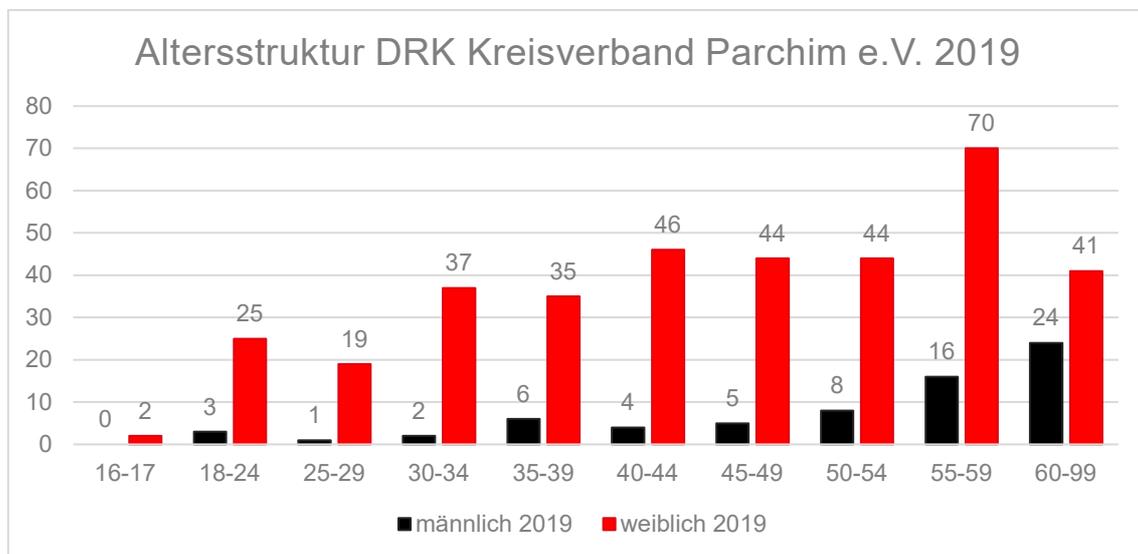
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 14 Auszubildende beschäftigt.

21 (Vorjahr 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 111 TEUR (Vorjahr 92 TEUR) in Weiterbildung investiert.

Zudem investieren wir in neue digitale Lösungen zur Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Personalgewinnung, -entwicklung, -verwaltung und -abrechnung und um den steigenden Anforderungen an Dokumentation, Dokumentenmanagement und das Rechnungswesen gerecht zu werden. Im vergangenen Jahr haben wir unsere Personalverwaltungs- und abrechnungssoftware auf das Produkt Loga des Dienstleisters P&I Personal & Informatik AG Wiesbaden umgestellt. Dieser Umstellungsprozess ist auf Grund vielfältiger Probleme mit dem Dienstleister noch immer nicht abgeschlossen, dies zwang

uns zwischenzeitlich auch dazu, die Vertragsbeziehung mit dem Dienstleister außerordentlich zu kündigen. Aktuell arbeiten wir mit großem personellen und finanziellen Einsatz daran, dieses Projekt mit Hilfe weiterer Partner zu retten und zu einem erfolgreichen Ende zu führen. Neben erheblichen Mehrkosten bindet dieses Projekt in unserem Verband Ressourcen, die wir zur Realisierung der weiteren notwendigen Umstellungsprozesse benötigen. Die für das Jahr 2020 geplante Umstellung der Software im Rechnungswesen haben wir aus diesem Grunde verschoben. Die Thematik Digitalisierung wird unseren Verband in diesem und auch den kommenden Jahren vor weitere große Herausforderungen stellen und einen nicht unerheblichen zusätzlichen Kraftaufwand erfordern.

## 2. Kindertagesstätten

Wie in den Jahren zuvor war es im Jahr 2019 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 2019

KK = Kinderkrippe, KG = Kindergarten, HO = Hort;  $\Sigma$  = gesamt

Kita	Kapazität				Gemeldete Kinder				Auslastung in %			
	KK	KG	HO	$\Sigma$	KK	KG	HO	$\Sigma$	KK	KG	HO	Gesamt
<b>Banzkow</b>	48	85	50	183	35	83	43	161	72,91	97,60	86,00	85,51
<b>Siggelkow</b>	24	36	--	60	23	37	---	60	95,83	102,77	—	100,00
<b>Sternberg</b>	6	47	---	53	4	42	---	46	66,66	89,36	—	86,79
<b>Lübz</b>	48	126	---	174	38	122	---	160	79,16	96,82	—	91,95
<b>Parchim</b>	48	135	---	183	44	135	---	179	91,66	100,00	—	97,81

Auch im Jahr 2019 konnten wir eine sehr wirtschaftliche Auslastung der Kitas gewährleisten, die sich im vorausschauenden Belegungsmanagement der Kita-Leitungen begründen. 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 2019. Durch eine Personalkostenanpassung zum Juli 2019 konnten wir auskömmliche Entgelte in allen Kitas verhandeln.

In 2019 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.

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.

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.

Der Neubau der Kita Sternberg begann im Juni 2019 und wird im Mai 2020 fertig gestellt sein. Mit einer Investitionssumme von 2.700 TEUR werden wir auf dem Gelände der ehemaligen Rettungswache einen Ersatzneubau für 15 Krippenkinder und 50 Elementarkinder (davon 4 integrative Kinder) erstellen. Dieser Bau erfolgt ohne Fördergelder. An die Kita wird eine eigene Kita-Küche integriert.

Die Planung des Ersatzneubaus der Kita „Kinderland“ in Parchim auf dem derzeitigen Gelände hat begonnen. Hier planen wir mit einer Investitionssumme von 8.500 TEUR, davon 2.000 TEUR Fördermittel des EFRE-Fonds und 192 TEUR Mittel für den Ausbau von Kindertagesstätten.

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 2020 abgeschlossen sein. Die Einheit zwischen unseren 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 2020 vertiefen und umsetzen, um ggf. auch neue Kunden (Kitas anderer Träger) zu akquirieren.

Durch das erweiterte Angebotsspektrum an Maßnahmen der Familienbildung, die an die Kitas angegliedert sind, konnten wir folgende Kurse durchführen:

<b>Kurs</b>	<b>Ort</b>	<b>Anzahl der Kurse</b>	<b>Anzahl der Teilnehmer</b>
<b>Yoga</b>	Parchim	4	65
<b>Babymassage</b>	Parchim	2	12
<b>Babymassage</b>	Lübz	0	0
<b>Babysitterkurs</b>	Parchim	1	9

Dieses Angebot werden wir in 2020 erweitern.

### **3. Jugendhilfeverbund**

Der Fachbereich Jugendhilfe hat das Jahr 2019 insgesamt mit einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis in Höhe von -143 TEUR (Vorjahr -12 TEUR) abgeschlossen.

Nach wie vor sind die Finanzierungsgrundlage und die Abhängigkeit von lediglich einem Kunden – den kommunalen Jugendämtern - mit einem hohen wirtschaftlichen Risiko verbunden. Auch in den Entgeltverhandlungen für 2020 zeigte sich, dass es gut möglich ist, bei einer plausiblen Begründung fachliche Standards durchzusetzen. Andererseits wird seitens der Entgeltstelle des Landkreises jede Möglichkeit genutzt, Kosten für die Leistung zu minimieren. Auch in den Entgeltverhandlungen für 2020 spielte der Grad der Auslastung eine große Rolle und es war zu erkennen, dass der Verhandlungspartner auf Seiten des Landkreises wenig Spielraum hatte uns als Träger entgegen zu kommen. Unsere Argumente hatten demzufolge wenig Auswirkung. Die Praxis hat uns gezeigt, dass wir in der Folge, trotz guter Auslastungszahlen, nicht mehr genügend finanziellen Spielraum hatten, um selbst natürliche Belegungsschwankungen wirtschaftlich auszugleichen. Für die Entgeltverhandlungen 2021 kann ein so hoher Auslastungsgrad aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht mehr toleriert werden und eine Auseinandersetzung vor der Schiedsstelle ist zu erwarten.

Die größte finanzielle Belastung im Jahr 2019 war die unvermeidliche Schließung der Therapeutischen Mädchen-Wohngruppe (TMWG) und die daraus resultierenden nachlaufenden Kosten. Es ist uns nicht gelungen ausreichend geeignetes Personal zu finden (z.B. den Personalausfall durch drei gleichzeitig in Mutterschutz bzw. Beschäftigungsverbot befindlichen Mitarbeiterinnen auszugleichen), um den geplant nötigen fachlichen Umbau der TMWG vorzunehmen. Auf Grund der allgemein äußerst schwierigen Situation, geeignetes Fachpersonal für den Bereich Jugendhilfe zu finden, haben wir die Entscheidung getroffen, das verbliebene Fachpersonal zu halten, da es Personalbedarf zur notwendigen Umstrukturierung unserer fachlichen Angebotsstruktur gab. Das bedeutete, dass Perso-

nal temporär zusätzlich vergütet werden musste, ohne eine entsprechende Refinanzierung zu erhalten. Darüber hinaus liefen noch Fixkosten auf, denen ebenfalls keine Refinanzierung gegenüberstand. An dieser Stelle offenbart sich ein großes Problem in der Refinanzierung der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Vertragsbeziehung zu unserem Vertragspartner Landkreis Parchim. Das Einkalkulieren eines möglichen Betriebsrisikos in die Entgelte der Jugendhilfe lässt der Vertragspartner nicht zu. Das nachträgliche Ausgleichen etwaiger Defizite auch bei sparsamster Betriebsführung lässt die zu Grunde liegende Sozialgesetzgebung nicht zu. Wir erbringen im Bereich Jugendhilfe eine Leistung, für die der Vertragspartner Landkreis einen gesetzlichen Sicherstellungsauftrag hat, den er durch die Vertragsbeziehung auf uns überträgt. Damit überträgt er auch jegliches Betriebsrisiko auf den Leistungsträger, gleichzeitig ist er aber nicht bereit, dieses Betriebsrisiko auskömmlich zu finanzieren.

Die Belegungssituation muss auch im Jahr 2019 differenziert betrachtet werden. Einerseits konnten wir aus Personalmangel partiell nicht alle Plätze belegen, da es sonst zu einer Überlastung des noch vorhandenen Personals gekommen wäre bzw. bereits gekommen ist. Außerdem wurde deutlich, dass immer weniger Bewerber den fachlichen Ansprüchen und Herausforderungen in unseren stationären Angeboten gewachsen waren und somit altersbedingt ausscheidendes erfahrenes Fachpersonal nicht adäquat ersetzt werden konnte. Das hatte auch eine hohe Fluktuation von Personal (vor allem in den Therapeutischen Wohngruppen Plau) zur Folge, was der Kontinuität der fachlichen Qualität nicht ausreichend gerecht wurde.

Andererseits wurden bestimmte stationäre Angebote nicht ausreichend nachgefragt bzw. 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 weiterhin angepasst werden muss. Das betrifft vor allem die Einrichtungen in Brüel und in Crivitz. Es ist uns inzwischen gelungen, die Sozialarbeiteranteile (mit familientherapeutischen Ausbildungshintergrund) in Crivitz zu erhöhen und damit die Elternarbeit zu modernisieren und als fachlicher Standard in der stationären Hilfe zu Erziehung analog zur Wohngruppe in Parchim zu installieren. Die fachliche Anpassung an die Bedarfe in den stationären Hilfen zur Erziehung bleibt weiterhin eine Baustelle und wird auch nicht ohne strukturelle Veränderungen im Jugendhilfeverbund gehen.

Wir wurden explizit vom Landkreis angefragt, ob wir im Altkreis Ludwigslust eine Außenstelle unseres Kinder- und Jugendnotdienstes (KJND) installieren könnten. Im Jahr 2019 haben wir uns entschieden, dieses Angebot auch in Ludwigslust zu etablieren sollten wir genügend geeignetes Personal und eine entsprechende Immobilie finden. Wenn die Rahmenbedingungen geschaffen werden können, ist eine Eröffnung des KJND für die zweite Hälfte 2020 angedacht.

Im ambulanten Bereich ist ein hoher Auslastungsgrad zu verzeichnen und die Professionalität hat sich manifestiert und wird vom Landkreis sehr geschätzt.

Die Tagesgruppen in Plau und in Parchim sind etablierte Angebote, die sich einer

hohen Nachfrage erfreuen.

Die Erziehungsberatung ist ein Angebot, was sich in den einzelnen Regionen als fester Bestandteil einer Hilfestruktur etabliert hat und mehr nachgefragt wird, als Kapazitäten zur Verfügung stehen. Ein großer Teil der Arbeit in den Beratungsstellen sind hochkonfliktvolle Scheidungs- und Umgangsprozesse zwischen Eltern. Es besteht ein hohes Maß an Kooperation mit den Familiengerichten.

### **Auslastung 2019:**

KJWG Parchim	102,37% von 98% Soll
Therapeutische Mädchen-WG Parchim	31,25% von 97% Soll
Therapeutische Wohngruppen Plau	96,61% von 98% Soll
Wohngruppe Brüel	94,52% von 98% Soll
Wohngruppe Crivitz	96,83% von 98% Soll
Tagesgruppe Parchim	99,38% von 98% Soll
Tagesgruppe Plau	100% von 98% Soll
Ambulanter Bereich	98,4% von 99% Soll

Der Bereich Erziehungsberatung hat die erforderlichen Fachleitungsstunden erbracht

## **Schwangerschaftskonfliktberatung**

Wie in allen anderen Jahren kann die Arbeit der Mitarbeiter/Innen wieder als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Es ist ein fast gleichbleibender Bedarf an Beratung sichtbar.

Ein breiter Fächer an vielfältiger Beratungsarbeit galt es auch im Jahr 2019 zu bedienen. Angefangen von allgemeiner psychosozialer Beratung oder die Konfliktberatungen bei ungewollter Schwangerschaft über die Beratung zu unerfülltem Kinderwunsch, Beratung zu Anonymer Geburt bzw. Vertraulicher Geburt weiter über Beratung vor, während und nach der Pränatal-Diagnostik, bis hin zu postnataler Beratung oder der Beratung für eine Mutter-Kind-Kur.

266 Beratungsgespräche mit 335 Ratsuchenden sprechen in unserer schwach besiedelten Region für sich. Besonders gern werden die sexualpädagogischen Gruppenangebote von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen gebucht. 36 Veranstaltungen fanden in Schulklassen und Jugendgruppen statt. Dabei wurden 594 teilnehmende junge Menschen erreicht. Mit dem Elternpraktikum "Babybedenkzeit" konnten weitere 72 Teilnehmer erreicht werden.

Am 4. April haben wir im Interessenbekundungsverfahren durch das Sozialministerium und das LAGUS (Landesamt für Gesundheit und Soziales) eine Förderung der 1,0 VZÄ Beratungsfachkraft ohne Kürzung bestätigt bekommen.

Leider wird die Schwangerschaftskonfliktberatung nur zu 90 % vom Land gefördert. Es gibt Zuschüsse vom Landkreis und Kommunen, die aber nicht die notwendige Finanzierung absichern. Die ergänzende Finanzierung erfolgt aus Eigenmitteln des DRK Kreisverband.

## **Schulsozialarbeit**

Die Schulsozialarbeit hat sich qualitativ in unserem Hilfenetzwerk etabliert und ist hierbei ein wichtiger Teil der regionalen Hilfestruktur für Kinder, Jugendliche und deren Familien. Die Schwierigkeiten liegen hier nicht in der Arbeit der Schulsozialarbeiter, sondern in der gegenwärtigen und künftigen Finanzierung. Der Landkreis hat mit den Trägern eine Qualitäts- und Leistungsvereinbarung getroffen. Damit diese qualitativ umgesetzt werden kann, benötigt es Fachpersonal zur professionellen Anleitung und Unterstützung der in den Schulen tätigen Sozialarbeitern. Da der Landkreis diesbezüglich künftig eine Refinanzierung in Aussicht stellte, wurde entschieden, 5 Stunden in der Woche durch eine Sozialpädagogin durch den Jugendhilfeverbund zu finanzieren. Der Landkreis entschied sich dann in Folge, eine für die Träger kostendeckende Refinanzierung nicht vorzunehmen und stattdessen die Verwaltungspauschale auf 2,5% des Gehaltes der Schulsozialarbeiter festzulegen. Diese Summe ist zwar eine Erhöhung der bisherigen Leistungen, deckt aber nicht die tatsächlichen Kosten zur Erfüllung der Qualitäts- und Leistungsvereinbarung. Es ist zu erwarten, dass diese Festlegung seitens des Landkreises in naher Zukunft nicht weiter zur Verhandlung steht und der DRK Kreisverband die Unterdeckung der nicht auskömmlichen Finanzierung aus Eigenmitteln weiter kompensieren muss. Wir müssen daher entscheiden, ob wir die Schulsozialarbeit auch zukünftig noch erbringen können.

---

## **4. Pflege, Senioren, Soziale Dienste**

---

### **4.1. Seniorenzentrum**

Der hohe Krankenstand der Mitarbeiter spielt auch in 2019 eine erhebliche Rolle. Es ist auch in 2019, trotz vieler positiver Veränderungen für das Personal vor Ort, noch nicht gelungen diese auf ein durchschnittliches Maß zu reduzieren. Diese Aufgabe wird uns in den kommenden Jahren noch weiterhin begleiten und deren Reduzierung weiterhin Zielstellung bleiben.

Die MDK-Qualitätsprüfung im Seniorenzentrum wurde im September 2019 als Regelprüfung durchgeführt. Im Prüfbericht wurde festgestellt, dass eine sehr gute Pflegequalität (Note 1,4) 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 99,4 Prozent erreichen.

Nach der Einführung der neuen Dokumentationssoftware in 2018 wurde weitere technische Unterstützung angeschafft. Für Abwechslung im Rahmen der betreuenden Versorgung wurden interaktive Beamer, sogenannte Tovertafeln angeschafft.

Im ersten Quartal 2019 konnten die Umbau- und Sanierungsarbeiten in der Einrichtung zunächst abgeschlossen werden.

Im Laufe des vergangenen Jahres gelang es viele neue Mitarbeiter zu gewinnen, die zur Entlastung aller beitrugen und einen Zugewinn für unsere Belegschaft brachten. In 2019 wurde aufgrund der fortschreitenden strukturellen Veränderungen sowie aufgrund einer langfristigen Erkrankung der stellvertretenden Einrichtungsleitung der Tochtergesellschaft zudem die Stelle der Pflegedienstleitung (PDL) neu besetzt. Die bisherige PDL/stellvertretende Einrichtungsleitung des Seniorenzentrums wurde zur hausübergreifenden Einrichtungsleitung beider vollstationären Einrichtungen qualifiziert.

Es konnten im Laufe des Jahres viele Teilziele erreicht werden auf denen wir auch in 2020 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.

### **4.2. Teilstationäre Pflege**

Die im vergangenen Jahr deutlich höher verhandelte Personalkapazität führte zu einer sehr positiven Entwicklung, was die Individualisierung der Angebote innerhalb der Tagespflegen angeht. Jedoch führte dies auch zu einer Verteuerung des Angebotes, welches wiederum in geringerer Auslastung in Anspruch genommen wurde. Es gilt nun die Auslastung wieder so weit zu steigern, dass die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen nicht gefährdet wird.

Die Auslastung der Tagespflege Sternberg hat sich in 2019 im Vergleich zum

Jahr 2018 erneut, aber nur unwesentlich verringert und betrug durchschnittlich 89,6 Prozent.

Die im Vergleich zur Tagespflege Sternberg deutlich geringere durchschnittliche Auslastung in der Tagespflege Parchim (im Jahr 2019 waren es 68,7 Prozent im Vergleich zu 2018 72,9 Prozent) hat sich unter Berücksichtigung des oben benannten noch weiter verschlechtert. Der Konkurrenzkampf innerhalb der Stadt Parchim sowie die durch die Pflegesatzverhandlung 2018 erhöhten Kosten für die Gäste, sind weiterhin Grundlage für die geringe Auslastung.

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

#### **4.3. Ambulante Pflege / Sozialstationen**

Die Sozialstationen haben das Geschäftsjahr 2019 mit einem insgesamt positiven Betriebsergebnis abgeschlossen. Der Umsatz konnte erneut um durchschnittlich ca. 3,8 Prozent gesteigert werden.

Im Berichtsjahr arbeiteten in diesem Bereich insgesamt 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 47 Pflegefachkräfte und 54 Pflegekräfte.

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

Das Jahr 2019 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 stations-internen Gegebenheiten angepasst.

##### **4.3.1. Sozialstation Parchim**

Die Sozialstation Parchim konnte im Jahr 2019 einen positiven Zuwachs an Klienten verzeichnen, sodass im Durchschnitt 166 Klienten durch die Sozialstation, an 365 Tagen im Jahr, versorgt wurden. Einen Großteil der Umsatzsteigerung im Jahr 2019 ist auf die vermehrte Inanspruchnahme der Betreuungs- und Entlastungsleistung sowie die Verhinderungspflege, Haushaltshilfe, Pflege und Beratung zurückzuführen.

## **Banzkow**

Die Implementierung pflegerischer Leistungen im Betreuten Wohnen am Standort Banzkow gestaltet sich trotz der Zielerreichung, synergetische Effekte für das betreute Wohnen (bessere Auslastung der Wohneinheiten) sowie die Bewohner selbst (adäquate Versorgung der pflegebedürftigen Mieterinnen und Mieter) zu schaffen, nach wie vor als schwierig. Dieser Ansatz wird weiterverfolgt und der Ausbau weiter vorangetrieben.

Im Jahr 2019 wuchs die Zahl der Klienten zwar nur gering, aber kontinuierlich.

## **SAPV**

Im Berichtszeitraum arbeiteten mittlerweile 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SAPV-Team. 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 behandlungspflegerischer Versorgung der Klienten, übernimmt die Sozialstation Parchim die Versorgung und unterstützt die Klienten bei weiteren Anliegen.

### **4.3.2. Sozialstation Sternberg**

Die Sozialstation Sternberg, mit ihren 17 Mitarbeiterinnen musste im Jahr 2019 umziehen. Das Bestandsdienstgebäude ist einem Neubau der Kita in Sternberg gewichen. Ein neues Domizil der Station wurde gemeinsam mit dem Rettungsdienst im Rachower Moor gefunden. Die Umstellungen innerhalb des betreuten Wohnens in Sternberg hatten zusätzlich Auswirkungen auf die Arbeit der Pflegerinnen, z.B. wird die Rufbereitschaft nunmehr über die Sozialstation abgedeckt. Die Krankheitsquote in der Sozialstation ist zwar deutlich gestiegen, bleibt aber dennoch die geringste unter den Sozialstationen in unserem Verband. Ziel ist es, auch zukünftig die gesamtpositive Entwicklung der Sozialstation beizubehalten.

### **4.3.3. Sozialstation Lübz**

Die Sozialstation Lübz bildet als integraler Bestandteil der pflegerischen Versorgung in Lübz durch das DRK 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.

Die Station in Lübz ist dabei die Station mit dem kumulativ größten Zuwachs an Umsatzsteigerung.

## **4.4. Seniorenwohnanlagen (SWA)**

Die Wohnungen in der Seniorenwohnanlage (SWA) Sternberg und Lübz sowie

in den Demenz-Wohngruppen waren in 2019 vollständig vermietet.

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 Umstellung der Seniorenwohnanlage in Sternberg auf einen individuellen Hausnotruf war von diversen Schwierigkeiten geprägt, konnte in 2019 aber zum Abschluss gebracht werden. Die Annahme dieser Umstellung steigt Zunehmens.

Unsere Demenz Wohngemeinschaft in Lübz 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 zehnjährigem Bestehen viel Zuspruch und hat sich zu einer konstanten und festen Größe im Einzugsgebiet etabliert.

#### **4.5. 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.

#### **4.6. Charity Shops Lübz und Parchim Seniorenbüro's**

In unseren Charity Shops engagieren sich ca. 30 ehrenamtliche Helferinnen und Helfer. Sie unterstützen mit viel Engagement und Freude das Projekt „Charity Shop – Kaufen und Helfen“ in Parchim und Lübz. 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.

## **5. Entwicklung der Tochtergesellschaften**

---

### **5.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH**

Die bestehenden Verträge zwischen unserer Tochtergesellschaft und dem Landkreis blieben im Jahr 2019 unverändert. Die Zusammenarbeit mit dem Träger wurde ausgebaut und verläuft vertrauensvoll, konstruktiv und gut. Die Vorhalteleistungen haben sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Die Fahrzeugvorhaltung betrug in 2019 180.496 Stunden, die Personalvorhaltung betrug im selben Jahr 324.195 Stunden. Unser Personal leistete im Jahr 2019 28.585 Einsätze im Rettungsdienst des Landkreises, wovon 3.030 Einsätze „Fehleinsätze“ (10,60 %) waren.

Im November 2019 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 erneut sehr gute Ergebnisse.

Am 31. Dezember 2019 waren 194 (Vorjahr: 185) hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 15 (Vorjahr: 18) geringfügig Beschäftigte und 31 (Vorjahr: 32) Auszubildende in der Gesellschaft beschäftigt. Wie im Vorjahr waren am 31. Dezember 2019 kein Freiwilligen-dienstleistender (BFD) und keine Praktikanten beschäftigt. Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen.

Im Jahr 2019 lagen wir mit Personalkosten für das nichtärztliche Einsatzpersonal von 33,96 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 30,55 €) im Landesdurchschnitt im landesweiten Vergleich der DRK Rettungsdienste. Unsere Personalkostenquote für das Jahr 2019 beträgt 82,76 % (Vorjahr 82,82 %). Die Kosten für Verwaltungspersonal – einschließlich aller Sach- und Nebenkosten und fremdvergebener Verwaltungsdienstleistungen – betragen in 2019 2,61 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 2,21 €). Dies entspricht einem Anteil von 5,66 % an den Gesamtkosten (Vorjahr: 5,29%).

Die DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH verfügt über eine angemessene Liquidität. Die Zahlungsfähigkeit war im Geschäftsjahr 2019 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 2019 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 2019 mit einem Ergebnis von 38 TEUR abgeschlossen (Vorjahresergebnis -40 TEUR). Die im Vorjahr begonnenen Anpassungen unseres Personalkonzeptes haben im Jahr 2019 zu einer hohen Stabilität unseres Personaleinsatzes geführt, zudem könnten wir drei weitere Intensivmediziner gewinnen, die unser ärztliches Team verstärken. Durch eine Erhöhung der Honorare und Vergütungen im ärztlichen Bereich sind die ärztlichen Personalkosten um 10 Prozent gestiegen. Die Gesamtkosten lagen dabei stabil auf dem Vorjahresniveau.

Für das Jahr 2019 haben wir neue Benutzungsentgelte mit den Verbänden der Krankenkassen vereinbart, die Erträge aus Umsatzerlösen sind dadurch um 17 Prozent gestiegen.

Die Zahl der durchgeführten Einsätze im Intensivtransport ist mit 320 Transporten gegenüber dem Vorjahr (313) um 2 Prozent und die insgesamt gefahrenen und vergüteten Einsatzkilometer um 7 Prozent von 69 Tkm auf 74 Tkm gestiegen.

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 und muss im Laufe des Jahres 2020 neu beantragt werden.

Im Jahr 2019 konnten wir neue Benutzungsentgelte für den Intensivtransport mit den Verbänden der Gesetzlichen Krankenversicherung verhandeln, um die vertraglich bedingter Personalkostensteigerungen im Jahr 2020 decken zu können. Welche Auswirkungen die COVID-19-Pandemie auf unsere Gesellschaft haben wird, ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Lageberichtes noch schwer abzuschätzen. Die Auswirkungen der Pandemie auf die intensivmedizinischen Bereiche des Landes M-V haben sich anders entwickelt als zu Beginn der Pandemie gedacht. Die Intensivstationen sind durch verschobene Operationen und ausblei-

bende COVID-19 Patienten weit unterdurchschnittlich ausgelastet, dies führt unter anderem auch dazu, dass die Anzahl der durchzuführenden Intensivtransporte seit dem Monat April stark rückläufig ist. Im Mai 2020 ist die Anzahl der Transporte auf ca. 30 Prozent der sonst üblichen Transporte gesunken.

### **5.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH**

Die Überprüfung der Heimaufsichtsbehörde sowie durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen im Rahmen einer Regelprüfung erzielte aufgrund pflegfachlicher Mängel ein Ergebnis mit der Note 1,6. Die nach entsprechender Behebung der Mängel sowie einer personellen Umstellung der Verantwortungsgebiete daraufhin durchgeführte Wiederholungsprüfung stellte das Ergebnis des Vorjahres mit einer Note von 1,3 wieder her. Die Versorgung der Bewohner konnte demnach auf einem weiterhin sehr hohen qualitativen Niveau gehalten werden.

Die durchschnittliche Auslastung konnte im Jahr 2019 im Vergleich mit dem Jahr 2018 weiter gesteigert werden. In Jahr 2019 konnten 99,4 Prozent erzielt werden, 0,5 Prozent mehr als im Jahr 2018.

Das seit vielen Jahren erstmalig in 2018 wieder positiv erzielte wirtschaftliches Ergebnis, konnte nicht in gleicher Höhe, aber dennoch ebenfalls positiv für das Jahr 2019 bestätigt werden. Die angestrebten Veränderungen zur Sicherung der fragilen zukünftigen strategischen Betrachtung der Gesellschaft zeigen Wirkung und können bzw. müssen fortgeführt werden.

## **6. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung**

---

### **6.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres**

Die COVID-19-Pandemie stellt auch unseren Kreisverband vor eine Vielzahl von Herausforderungen, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch nicht abzuschätzen sind. Wir gehen zum aktuellen Zeitpunkt von signifikant steigenden ungeplanten Kosten, u.a. für Schutzausrüstungen, zusätzlicher Logistik und technische Lösungen für neue Kommunikationsanforderungen bei gleichzeitigen Erlösrückgängen in den verschiedenen, durch die Pandemie beeinträchtigten Leistungsbereichen aus. Ob und wie diese Kostensteigerungen und Erlösrückgänge, beispielsweise durch Zuschüsse oder Leistungen aus aktuell geschaffener Gesetzgebung ausgeglichen werden können ist noch nicht absehbar.

Darüber hinaus waren nach dem Ende des Geschäftsjahres keine weiteren Vorgänge von besonderer Bedeutung zu verzeichnen.

## **7. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins**

---

Der Verein geht optimistisch - trotz der Herausforderungen, welche sich aktuell

durch COVID-19-Pandemie ergeben - von einem positiven Geschäftsergebnis für das Jahr 2020 aus.

Die derzeitige Situation stellt uns erneut vor großen Herausforderungen, auf die wir nicht vorbereitet sein konnten, sowohl in finanzieller als auch menschlicher Hinsicht. So ist es derzeit wenig vorhersehbar, was die Mindereinnahmen und Mehrkosten betrifft, ebenso wie sich die Ängste und Sorgen der Mitarbeiter in der täglichen Arbeit niederschlagen werden.

Dennoch ist der Verein gut aufgestellt. Mit unserem nachhaltigen Geschäftsmodell verfolgen wir das Ziel, durch attraktive Angebote, partnerschaftliche Kundenbeziehungen und langfristige Kundenbindung das qualitative und quantitative Wachstum unseres Vereins stetig und zukunftsweisend voranzubringen.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2020 ist die strategische Neuausrichtung unseres Aufgabenfeldes Pflege und Senioren und die damit verbundene wirtschaftliche Stabilisierung der stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen. Hier befinden wir uns bereits jetzt auf einem guten Weg.

In 2020 werden wir zudem den Neubau der Kita in Sternberg abschließen und den Neu- wie auch Ersatzbau in Parchim beginnen. Die Fertigstellung beider Bauten ist für 2022 geplant. Eine Übergangskita, welche den zusätzlichen Bedarf an Krippen und Kita Plätzen in Parchim absichern soll, werden wir bis Ende 2020 in Containerbauweise umgesetzt haben.

Ebenso haben wir die Erweiterung unserer Angebote im Bereich Pflege und Senioren in Richtung Plau am See und Parchim fest im Blick. Für Parchim liegen bereits die ersten Entwürfe vor und die Bereitstellung eines geeigneten Grundstücks ist in Prüfung.

Gleichzeitig gibt es Überlegungen hinsichtlich einer Erweiterung der Wohnanlage in Lübz. Eine genaue Fertigstellung der Planung ist für 2020 angedacht.

Ein wesentlicher Schwerpunkt wird die Weiterentwicklung und Anpassung unserer Tarifverträge sein, um so auch zukünftig am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Mittelfristig bedeutet dies eine teilweise und/oder wesentliche Angleichung unserer Tarifverträge an das Vergütungsniveau des Öffentlichen Dienstes, vor allem dort, wo uns der „Wettbewerb“ dazu zwingt.

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 ist uns bewusst – 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 reagieren zu können. Dabei stehen Innovationen, neues Denken und praktikable Lösungen für neu auftretende Probleme im Fokus unseres Wirkens.

Eigenverantwortlich in komplexen Situationen zu agieren, idealerweise gepaart

mit der dazu gehörigen Begeisterung, ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine immer größer werdende Herausforderung, da sie sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit, ihren Gefühlen, Zweifeln und Bedenken in die 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 Konflikte, ist die operative und strategische Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen in unserer Organisation erforderlich. Dabei haben Wirtschaftlichkeit, hohe Kostendisziplin, Professionalisierung sowie effektive und effiziente Organisationsabläufe entsprechende Priorität.

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

Die hohen Anforderungen, die an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden, müssen und werden wir positiv begegnen, denn im Fokus unserer täglichen Arbeit steht immer das Wohl unserer Klienten. Wir sprechen von Klienten, Fällen oder Kunden, aber es sind immer die Menschen, die der Hilfe und Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen.

Mit Blick auf unsere zukunftsweisenden Vorhaben, unseren Zielen und der großen Bereitschaft, sich den wachsenden Herausforderungen zu stellen, wird zusammenfassend und zuversichtlich eingeschätzt, dass der Kreisverband Parchim e.V. mit seinen Tochtergesellschaften den Aufgaben, trotz der besonderen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie, gewachsen ist.

Parchim, im Juni 2020

Steffen Kanert  
Vorstandsvorsitzender

Steffen Heine  
Mitglied des Vorstandes