

JAHRESBERICHT 2021





„Ein weiteres Jahr im Krisenmodus“

Das Berichtsjahr 2021 war ebenso wie das Jahr zuvor geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Zu bewältigen waren unter anderem neue Covid 19-Varianten, aber auch Herausforderungen im Zusammenhang mit der Impfung und anderen, bereits seit Längerem bekannten, Infektionskrankheiten. All das führte zu Erschöpfung auf mehreren Ebenen. Die Folge: Viele Mitarbeitende, vor allem in der Pflege und Betreuung, verspürten den starken Wunsch nach persönlicher Veränderung. Einige von ihnen verließen uns im Frühjahr und Sommer 2021. Betroffen davon war das gesamte Unternehmen BENEVIT, ohne dass wir dieser Entwicklung aktiv entgegenwirken konnten.

Die mehr als angespannte Situation beim Pflege- und Betreuungspersonal forderte auch uns massiv. Zum Beispiel gelang es nur bedingt, freiwerdende Stellen wieder nachzubeseetzen. Um eine Überforderung der Systeme zu vermeiden, wurden elf Langzeit-Pflegebetten in drei Einrichtungen nicht mehr belegt. Dennoch bot auch diese Krise eine Chance, mit neuen Lösungsansätzen erweiterte Möglichkeiten zu schaffen. So hat die Geschäftsführung im Herbst 2021 alle Einrichtungen besucht. Dabei haben wir Mitarbeiter/innen über die aktuelle Situation informiert, Fragen beantwortet und Unsicherheiten geklärt. Damit starteten wir einen Prozess, um Aufgabenfelder und Kompetenzbereiche zu evaluieren und zusätzliche Entlastungsmöglichkeiten angesichts der steigenden Herausforderungen in Pflege und Betreuung zu finden.

So konnten wir alle gemeinsam dieses weitere Jahr im Krisenmodus - den Umständen entsprechend sowie getreu dem folgenden Motto - recht gut bewältigen:

„Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, sondern diejenige, die am besten auf Veränderungen reagiert.“

(Charles Robert Darwin, 1809-1882)

In diesem Sinne gilt unseren Heim- und Pflegeleitungen sowie allen Mitarbeitenden unser besonderer Dank, insbesondere für ihre hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität in diesen sehr herausfordernden Zeiten!“

A handwritten signature in blue ink that reads "Carmen Helbok-Föger". The signature is fluid and cursive.

Carmen Helbok-Föger, MSc, MBA
Geschäftsführerin BENEVIT

„Es braucht gestärkten Zusammenhalt“



Wenn man sich in einer Krise befindet, ticken zwar die Uhren weiter, aber nicht mehr im gleichen Rhythmus. So war es auch im vergangenen Kalenderjahr. Kaum hatte man das Gefühl, alles lief wieder nach Plan, veränderte sich unser Arbeitsalltag innerhalb weniger Tage maßgeblich. Man fragte sich: Was passiert hier eigentlich? Mitarbeiter/innen fanden sich von heute auf Morgen in Phasen starker Veränderung wieder. Das lautete aus und ermüdete sehr. Zusätzliche Dienste waren von Kolleg/innen, die an Covid-19 oder sonst erkrankten bzw. in K1-Quarantäne mussten, zu übernehmen.

Die Pandemie fordert die Langzeitpflege an allen Fronten heraus. Die Bewohner/innen erleben normabweichende Wohn- und Lebenszustände. Die Angehörigen sind verunsichert, fragen mehrmals nach und lassen Telefone heiß laufen. Und wo sind nun die neuen Mitarbeiter/innen, die wir schon seit mehreren Wochen bzw. Monaten suchen?

Neben dem Rekrutierungs-Budget wurden Marketingmaßnahmen intensiviert, um einen leichteren Personalzugang zu schaffen, und trotzdem sind Bewerbungen von Fachkräften weiterhin rar. Selbst von Seiten der Personalvermittler sind die Angebote für Leasingfachkräfte in der Pflege spärlich ausgefallen. So konnten wir ab Mitte des Jahres 2021 einige Langzeitpflegebetten aus Personalmangel nicht mehr belegen.

Auf der anderen Seite erhöht sich der Anteil an Kurzzeitpflegebetreuung stetig. So waren es im Vorjahresvergleich 2021 ca. um 60 % mehr

Überleitungs- und Urlaubspflege-Tage. Dies bedeutet wiederum gesteigerten Organisationsaufwand im gesamten Pflegeheimbetrieb – nicht nur in der der Pflegebetreuung, sondern auch in der Verwaltung, der Reinigung, der Küche, der Wäscherei sowie hinsichtlich der Hausmeistertätigkeiten.

Die derzeitige Krise hat ernste Auswirkungen auf unsere Gesundheit und unser Verhalten, aber auch auf wirtschaftliche und politische Entwicklungen in unserem Land. Die Menschen plagen Sorgen um ihre Gesundheit, ihre wirtschaftliche Existenz und ihren Arbeitsplatz sowie das Wohl ihrer Familie. Deshalb sind in Krisensituationen der Zusammenhalt mit der Bereitstellung von Wissenswerten und die Erarbeitung eines gemeinsamen Ziels von enormer Bedeutung.

Faktisch hat die soziale Ungleichheit durch die Pandemie zugenommen, bei uns sowie im globalen Maßstab. Nur im gemeinsamen Bemühen lassen sich die Pandemie, der Personalmangel und andere nicht vorhersehbare Herausforderungen in Zukunft bewältigen. Dabei ist uns sehr bewusst, dass man dies nur in begrenztem Maße beeinflussen kann, letztlich aber nicht selbst in der Hand hat. Wir wünschen uns deshalb, dass der bewährte Zusammenhalt bei BENEVIT weiterhin gestärkt wird, unabhängig davon, was noch alles kommen mag, damit wir auch den kommenden Anforderungen gewachsen sind.

Thomas Scharwitzl
Geschäftsführer BENEVIT

2021 - Das zweite Jahr im Krisenmodus

Die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen der Corona-Pandemie schlugen vor allem im Berichtsjahr 2021 mit voller Wucht zu Buche. Mithilfe spezieller Fördersysteme und Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand konnten jedoch zumindest die bilanziellen Folgen für den gemeinnützigen BENEVIT-Verbund in Grenzen gehalten werden. Aufgrund der erheblichen Einschränkungen bei Zimmerbelegungen ging die durchschnittliche Auslastung auf 96,4 % (2020: 97,7 %) mit 103.459 Vollbelegtagen (2020: 105.119) zurück. Demgegenüber stieg dabei der Anteil für Kurzzeitpflege an den Belegtagen auf 6,1 % (2020: 3,7 %), was mehr Aufwand und Ressourcen durch häufigeren Wechsel in den Heimen zur Folge hatte. Im Ergebnis erneut leicht gestärkt werden konnte das Eigenkapital der BENEVIT-Gruppe, was die Krisenfestigkeit des gesamten Verbundes unterstreicht.

Die Krise als Beschleunigerin für Wandel

Einige Indikatoren bei BENEVIT deuten auf einen verstärkten Wandel in der Langzeitpflege hin. So steigt die durchschnittliche Pflegestufe in den Heimen weiter an. Lag der Jahresschnitt 2017 noch bei 5,05 von 7 Stufen, waren es zuletzt bereits 5,28. Das bedeutet in der Praxis, dass die Menschen in immer schlechterem Zustand ins Pflegeheim kommen und im Vergleich zu den Vorjahren früher versterben. Statistisch gesehen zeigt sich das in wesentlich kürzeren Verweildauern in den Heimen und höherer Umschlaghäufigkeit der Betten. In dem Zusammenhang ebenso deutlich spürbar ist der Anstieg bei der Kurzzeitpflege bzw. insbesondere bei der Überleitungspflege als Nachversorgung nach Spitalsaufenthalten.

Vor allem aufgrund dieses Wandels verändern sich die Verwaltungsabläufe zunehmend, insbesondere hinsichtlich der Kommunikation am Telefon sowie verschiedener Tätigkeiten in der Administration. Die vermehrten Bewohner/innen-Aufnahmen und -Wechsel führen außerdem zu einem steigenden Arbeitsaufwand in den Bereichen Wäscherei und Reinigung, was sowohl die Kurz- als auch die Langzeitpflege betrifft. Zu diesen Belastungen des Gesamtsystems wirkt sich die allgemeine Personalnot im Pflegebereich (DGKP, PA) erschwerend aus. Faktoren wie die demografische Entwicklung, die Fokussierung vieler junger Menschen auf die sogenannte Work-Life-Balance mit dem vielfachen Wunsch nach einem 80-%igen Beschäftigungsausmaß sowie die sinkende Belastbarkeit von Mitarbeitenden – eventuell als eine Folge der Pandemie – verschärfen das Problem noch zusätzlich.

Betriebswirtschaftlich herausforderndes Jahr

Dieser Wandel in der Langzeitpflege erfordert hohe Flexibilität der Unternehmensführung. Ein gestärktes Wir-Gefühl, Teamkompetenz, proaktive Kommunikation, lösungsorientiertes Denken und Handeln sowie die dafür nötige Einbindung und Beteiligung aller Mitarbeiter/innen bei der Gestaltung ihres Arbeitsumfelds sind wesentliche Komponenten, um weiterhin attraktiv als Arbeitgeber zu sein. Denn andauernde Personalengpässe zwingen die Unternehmensführung dazu, weitere Leasing-Mitarbeiter/innen mit wesentlich höheren Kosten zu rekrutieren. Und schließlich hat auch die Nichtbelegung von Pflegebetten aufgrund des Personalmangels unerwünschte betriebswirtschaftliche Effekte.

Für die Budgeteinhaltung herausfordernd sind zudem die hohe Inflations- und Teuerungsrate sowie verspätete Lieferungen oder Engpässe bei der Möglichkeit zur Beauftragung von externen Dienstleistern. Dadurch bleiben wichtige Arbeitsabläufe in den verschiedenen Bereichen offen oder müssen um einige Wochen nach hinten verschoben werden. Die Folge sind sich immer kurzfristig ändernde Prozessabläufe sowie fehlende Planungssicherheit. Das „Business“ in der Langzeitpflege ist „volatiler“ geworden, was sich kurzfristig auch nicht mehr ändern wird. Die Unternehmensführung ist gefordert, sich mit diesem Wandel in der Langzeitpflege intensiv auseinanderzusetzen und BENEVIT mittelfristig auf dessen Bewältigung neu auszurichten.

Daten & Fakten BENEVIT 2021

Standorte/Leistungen

1 Zentrale (Dornbirn)

- 7 Heime (Alberschwende, Bregenz-Weidach, Hittisau, Höchst/Fußach, Innerbraz, Langen bei Bregenz, Ludesch); 1 Betreute Wohngemeinschaft (12 Betten) in Höchst
- 294 Pflegebetten
60 Zimmer Betreutes Wohnen
- Consulting

Personal

- 350 Mitarbeiter/innen (2020: 348)
> davon 13 Zivildienstler
- 116 Auszubildende
- Ausgaben für Fort- und Weiterbildung:
63.000,- Euro

Kennzahlen

- Durchschnittliche Auslastung: 96,4 % (2020: 97,7 %)
- Vollverpflegungstage: 103.459 (2020: 105.119),
davon 6.358 Kurzzeitpflege (2020: 3.878)
- Durchschnittliche Pflegestufe 5,26 (2020: 5,24)

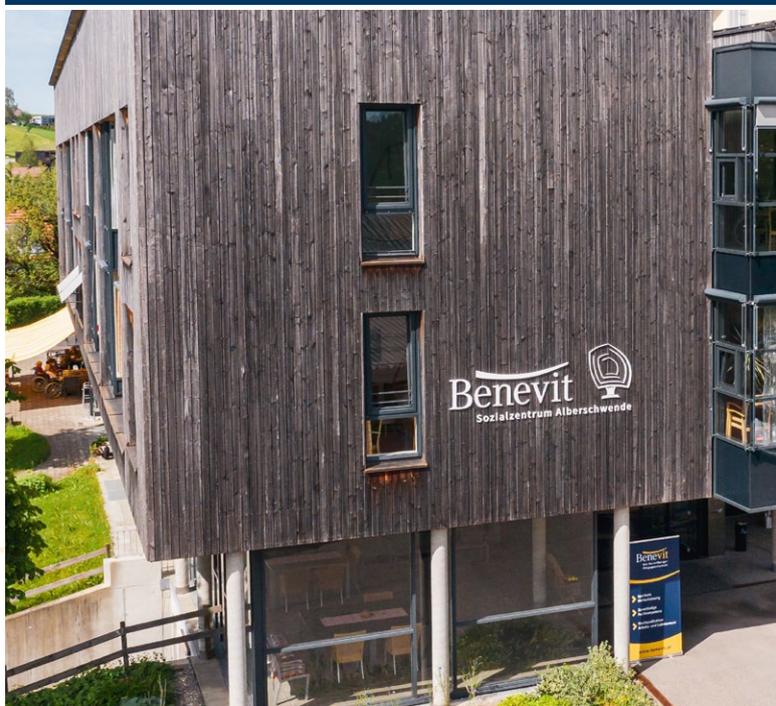
Projekte

2021

- Start des DMS/Intranet-Systems im Sinne einer Wissensdatenbank bzw. zur Implementierung von Wissensmanagement
- Ausbau der Aktivitäten im Bereich Employer Branding mit einem Relaunch der BENEVIT-Website sowie dem Aufbau eines Karriere-Centers, wobei dabei Ergebnisse eines FH-INTERREG-Projekts umgesetzt worden sind
- Umsetzung eines Beschilderungs- und Signaletik-Konzepts an den BENEVIT-Standorten Alberschwende, Innerbraz und Ludesch

2022

- Zum 20-jährigen Bestehen findet im Kulturhaus in Dornbirn eine Jubilarfeier mit geladenen Gästen, Podiumsgesprächen, einem filmischen, historischen Rückblick sowie einem Rahmenprogramm unter anderem mit der Vorarlberger Band „Die Monroes“ statt (siehe auch die BENEVIT-Chronologie auf der Rückseite dieses Berichts)
- Neben Projekten zur Bewältigung der Auswirkungen krisenhafter Entwicklungen bleibt die Personalrekrutierung mit der Einbindung von digitalen Kanälen ein wesentlicher Schwerpunkt im Jahresverlauf



Weiterhin sehr angespannte Personalsituation

Entgegen den ursprünglichen Erwartungen stiegen die Anforderungen an das Personalmanagement im zweiten Pandemiejahr weiter an. Wesentliche Treiber bildeten dafür vor allem neue Covid 19-Varianten, was die Hoffnung auf ein baldiges Ende der Pandemie sowie auf eine oder mehrere Ruhephasen sukzessive zunichtemachte. Ergänzend zu bewältigen waren weitere Infektionen wie Noroviren, welche ebenso zu Ausfällen bei Mitarbeiter/innen und Erkrankungen bei Bewohner/innen führten.

Darüber hinaus konnten Betriebsausflüge nicht mehr stattfinden, gab es weniger Teamsitzungen, wurden Fort- und Weiterbildungen reduziert. All das erschwerte die Kommunikation sowie die persönliche Interaktion, welche insbesondere im Pflegemanagement erfolgsentscheidend ist. Dies führte schließlich dazu, dass der das gesamte Unternehmen sowie die einzelnen Teams verbindende „Kitt“ nicht mehr in der nötigen Qualität vorhanden war.

Als zusätzlicher Belastungsfaktor war im Berichtsjahr, wie bereits oben beschrieben, eine weitere Zunahme der Wechselhäufigkeit in den Heimen zu meistern. So hat sich die Anzahl der Aufnahmen im gesamten BENEVIT-Verbund in rund sieben Jahren fast verdoppelt. Waren es 2014 noch 118 Aufnahmen von Bewohner/innen bei 261 Betten, wurden 2021 bereits 240 Aufnahmen bei 294 Betten registriert.

Andauernde fehlende Planungssicherheit

Die herausfordernde Entwicklung im ohnehin angespannten Personalmanagement verschärfte sich 2021 durch fehlende Planungssicherheiten weiter. Über weite Strecken war unklar, wie es in der kommenden Woche oder im nächsten Monat insgesamt, aber vor

allem personell, weitergeht. Dies hatte unter anderem zur Folge, dass ...

... Mitarbeiter/innen ständig für jene mehr leisten oder einspringen mussten, die das Unternehmen verließen oder aufgrund einer Erkrankung oder Quarantäne nicht mehr zur Verfügung standen.

... die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeiter/innen sowie für die Planung von deren Fort- und Weiterbildung bzw. persönlichen Weiterentwicklung in allen Leistungsbereichen zunahmen.

... sich der Druck auf Mitarbeitende der Führungsebene erhöhte, was auf deren Befürchtung, weitere Mitarbeiter/innen kurz- oder mittelfristig zu verlieren, zurückzuführen war.

... interne BENEVIT-Springer und Leasingfachkräfte die Mitarbeitenden in der Pflege und anderen Bereichen unterstützen mussten, da ständig anfallende Mehrleistungsstunden durch Covid-bedingte Ausfälle nicht mehr abgebaut werden konnten. Der Heim-übergreifende Einsatz von Pflegefachkräften war oft unumgänglich, um den Betrieb nicht zu gefährden.

Kontinuierliche Unterstützung der Pflegequalität

Trotz der starken Pandemie-bedingten Einschränkungen hat BENEVIT den Ausbau der Pflegequalität weiter gefördert. Erwähnenswert sind der Coaching- bzw. Begleitungsprozess durch die externe Expertin Jana Anthony sowie die Unterstützung der Pflegequalitätsprozesse durch Mag. Ingrid Feuerstein von der BENEVIT-Zentrale. Eine wesentliche Rolle im kontinuierlichen Verbesserungsprozess spielten auch



im Jahr 2021 die Fachstellen im Bereich Hauswirtschaft, Küche, Facility Management und Pflegeentwicklung.

Die Wirkungen der betrieblichen Gesundheitsförderung bei BENEVIT hat das Ergebnis der ABI-Befragung bestätigt. Im ersten Messbereich „Gesundheit“ erreichte die BENEVIT mit 40,26 einen trotz Pandemie nach wie vor „guten ABI-Status“. Ein Anstieg der Beschwerden bei Kopfschmerzen, oder indem sich Mitarbeitende rascher müde oder zerschlagen fühlen, dürfte vor allem auf die Maskenpflicht in den letzten Jahren zurückzuführen sein.

Vorteile im BENEVIT-Verbund

Insbesondere in krisenhaften Jahren – so auch 2021 – treten die Vorteile des BENEVIT-Verbunds mit sieben Pflegeheimen und Sozialzentren sowie einer Zentrale besonders deutlich zutage:

- Mehreren Mitarbeiter/innen konnte innerhalb der Organisation, ihrem Veränderungswunsch entsprechend, ein neues Beschäftigungsangebot gemacht werden.
- Der Wissen- und Informationstransfer innerhalb der Organisation hat allen geholfen, mit anstehenden Herausforderung bestmöglich umzugehen. So haben sich die einzelnen Einrichtungen von BENEVIT insbesondere bei der Handhabung von Covid-Clustern untereinander personell unterstützt.
- Insgesamt vermag der Verbund allen Mitarbeitenden das Gefühl der Sicherheit zu geben, mit Lösungsfindungen nicht allein zu sein, offen über Schwierigkeiten und Problemstellungen sprechen zu können sowie insgesamt im Rahmen einer gemeinnützigen Organisation gestützt und getragen zu werden.

Daten & Fakten Personal (Stichtag 31.12.2021)

Von gesamt 350 Mitarbeiter/innen sind

- 26 % in einer Vollzeit- und 74 % in einer Teilzeitbeschäftigung
- 85 % weiblich und 15 % männlich

Durchschnittsalter aller Mitarbeiter/innen:

46,5 Jahre (2020: 46,2 Jahre)

- Im Bereich Pflege und Betreuung: 44,6 Jahre (2020: 44,4 Jahre)
- In Unterstützungsbereichen: 51,1 Jahre (2020: 49,5 Jahre)
- 155 Mitarbeiter/innen (ca. 45%) sind 51 Jahre und älter

Diversität im BENEVIT-Verbund

88 Mitarbeiter/innen aus 24 verschiedenen Nationen, davon

- 61 im Pflege- und Betreuungsbereich
- 27 in den Unterstützungsbereichen

116 Auszubildende

Praktikanten und zukünftige Pflegefachkräfte mit Betreuung durch Praxisanleitung

Krankenstände

Während die Kurzzeitkrankenstände 2020 leicht gesunken sind, wurde seit 2018 eine Verdoppelung der geplanten Langzeitkrankenstände z. B. für Operationen, Reha- und Kuraufenthalte registriert.

20 Jahre BENEVIT – eine Chronologie

- 2002** • Gründung der BENEVIT im Dezember 2002: „Vorarlberger Pflegemanagement gemeinnützige GmbH“ und „Pflegemanagement & Consulting GmbH“
- 2003** • Übernahme Pflegeheim „Haus Klosterreben“ Rankweil (2010: wieder Rückführung an die Gemeinde)
- 2004** • Übernahme Pflegeheim Alberschwende (heute: BENEVIT Sozialzentrum Alberschwende)
• Gründung 1. Tochtergesellschaft „Sozialzentren Vorderwald gemeinnützige Betriebs GmbH“
- 2005** • Übernahme Pflegeheim Hittisau (heute: BENEVIT Pflegeheim Hittisau)
• Übernahme Pflegeheim Langenegg (2017: Betriebsschließung)
• Eröffnung Sozialzentrum Haus Klostertal, Innerbraz (heute: BENEVIT Haus Klostertal)
- 2006** • Gründung 2. Tochtergesellschaft „BENEVIT Sozialzentrum Weidach, gemeinnützige Betriebs GmbH“
- 2007** • Übernahme Altenwohnheim Höchst (heute: BENEVIT Pflegeheim Höchst/Fußach)
• Neueröffnung Sozialzentrum Weidach, Bregenz (heute: BENEVIT Sozialzentrum Weidach)
- 2013** • Übernahme Pflegeheim Langen, Abt Pfanner-Haus (heute: BENEVIT Abt Pfanner-Haus, Langen bei Bregenz)
- 2016** • Umzug BENEVIT-Zentrale zum Vorarlberger Gemeindehaus (Marktstraße 51, Dornbirn)
• Gründung 3. Tochtergesellschaft „Pflegeheim Höchst/Fußach gemeinnützige Betriebs GmbH“
- 2017** • Neueröffnung BENEVIT Pflegeheim Höchst/Fußach
- 2019** • Übernahme IAP an der Lutz, Ludesch (heute: BENEVIT Pflegeheim IAP an der Lutz)
• Eröffnung „Betreute Wohngemeinschaft Höchst“
• Neueröffnung BENEVIT Abt Pfanner-Haus
- 2022** • Jubiläumsfeier „20 Jahre BENEVIT“

Impressum

HERAUSGEBER

BENEVIT | Vorarlberger Pflegemanagement gGmbH
Marktstraße 51a | 6850 Dornbirn | www.benevit.at

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

BENEVIT-Geschäftsführerin Carmen Helbok-Föger, MSc, MBA
BENEVIT-Geschäftsführer Thomas Scharwitzl

KONZEPT & TEXT

MMag. Dr. Peter Vogler | www.image3.eu
image3 Kommunikation - Dr. Vogler Consulting

LAYOUT & GESTALTUNG

Michael Burtscher | www.nu-art.at
NU ART | grafik. design. illustrationen