

Geschäftsbericht 2022/2023
für den cts-Verbund

Geschäftsbericht für den cts-Verbund:

Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts)

cts Jugendhilfe GmbH

cts Altenhilfe GmbH

cts-Schwestern v.Hl. Geist gGmbH

cts-Schwestern v.Hl. Geist Altenhilfe gGmbH

cts-Reha GmbH

Vinzentius-Krankenhaus Landau GmbH

cts Rehakliniken Baden-Württemberg GmbH

cts Integra GmbH

cts Service GmbH

04

Einrichtungen
und Standorte

.

06

Geschäftsführung
der cts

.

08

Interviews

.

12

Highlights
2022/2023

16

Digitalisierung

.

18

Personalentwicklung

.

20

Nachhaltigkeit
und Klimaschutz

.

21

Wofür steht die cts?

.

22

Krankenhäuser /
Rehakliniken

32

Altenhilfe
und Hospiz

.

38

Kinder-, Jugend- und
Eingliederungshilfe

.

44

Der cts-Verbund
in Zahlen

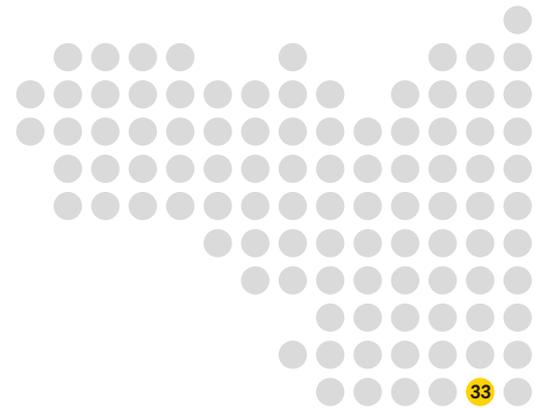
.

46

Struktur
des Verbundes

4 EINRICHTUNGEN UND STANDORTE

STAND: AUGUST 2023



33

1 Trägerzentrale cts-Verbund

Caritas Trägergesellschaft
Saarbrücken mbH (cts)
Rhönweg 6 · 66113 Saarbrücken
www.cts-mbh.de

2 Caritas SchulZentrum Saarbrücken

Rastpfuhl 12a · 66113 Saarbrücken
www.cts-schulzentrum.de

3 St. Barbara Hospiz Bous

Klosterweg 1 · 66359 Bous/Saar
www.sankt-barbara-hospiz-bous.de

10 Gäste

4 Caritas SeniorenZentrum Haus am See

Zur Altenheimstätte
66625 Neunkirchen/Nahe
www.haus-am-see.de

134 Plätze

5 Caritas SeniorenHaus Hasborn

Zum Wohnpark 2
66636 Tholey-Hasborn
www.seniorenhaus-hasborn.de

72 Plätze

6 Caritas SeniorenZentrum St. Barbarahöhe

St.-Barbara-Höhe 1
66271 Kleinblittersdorf
www.st-barbarahoehe.de

114 Plätze

7 Alten- und Pflegeheim St. Anna

St. Ingberter Straße 20 · 66280 Sulzbach
www.st-anna-neuweiler.de

147 Plätze

8 SeniorenWohnen St. Anna Sulzbach

St. Ingberter Straße 20
66280 Sulzbach
www.st-anna-neuweiler.de

59 Plätze

9 SeniorenHaus Immaculata

Pastor-Erhard-Bauer-Straße 4
66589 Merchweiler
www.seniorenhaus-immaculata.de

65 Plätze

10 SeniorenZentrum Hanns-Joachim-Haus

Klosterstr. 33
66271 Kleinblittersdorf
www.hjh-seniorenzentrum.de

79 Plätze

11 Caritas SeniorenHaus Bous

Klosterweg 1 · 66359 Bous/Saar
www.seniorenhaus-bous.de

98 Plätze

12 Caritas SeniorenHaus Schönenberg-Kübelberg

Rathausstraße 18
66901 Schönenberg-Kübelberg
www.seniorenhaus-schoenenberg.de

67 Plätze

13 Caritas SeniorenHaus Bischmisheim

Lindenweg 3 · 66132 Saarbrücken
www.seniorenhaus-bischmisheim.de

65 Plätze

14 Caritas SeniorenHaus St. Irmina

Klosterstraße 16
66125 Saarbrücken
www.seniorenhaus-dudweiler.de

101 Plätze

15 Caritas SeniorenHaus Mandelbachtal

Adenauerstraße 135A
66399 Mandelbachtal
www.seniorenhaus-mandelbachtal.de

73 Plätze

16 Caritas SeniorenHaus St. Augustin Püttlingen

Espenstraße 1 · 66346 Püttlingen
www.seniorenhaus-puettingen.de

121 Plätze

17 CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

Rheinstraße 2 · 66113 Saarbrücken
www.caritasklinikum.de

466 Betten

18 CaritasKlinikum Saarbrücken St. Josef Dudweiler

Klosterstr. 14
66125 Saarbr.-Dudweiler
www.caritasklinikum.de

157 Betten

19 Sanitätshaus Saarbrücken

Rheinstraße 2 · 66113 Saarbrücken

20 Medizinisches Versorgungszentrum am CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

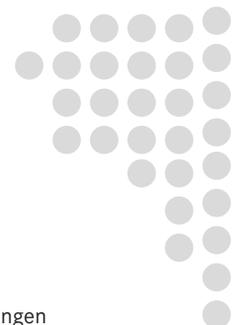
Rheinstraße 2 · 66113 Saarbrücken

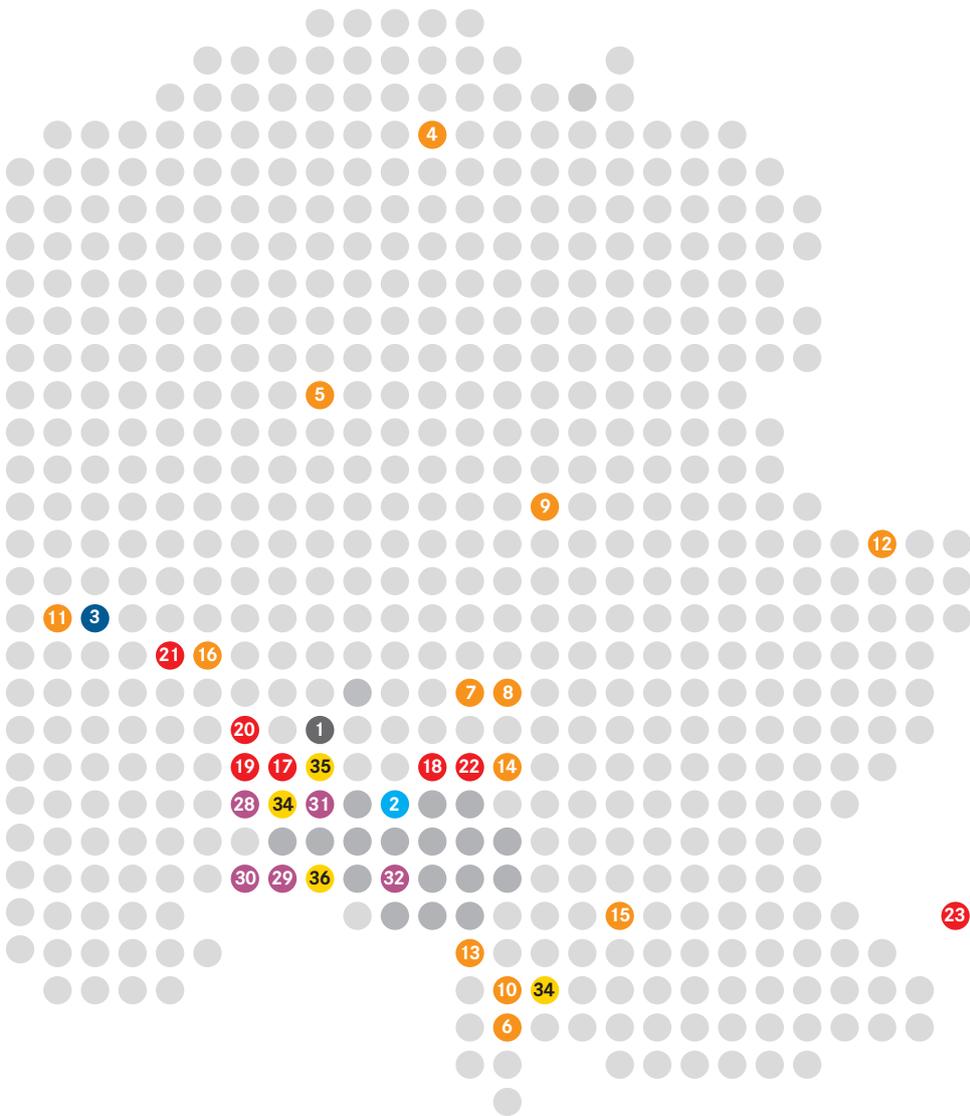
21 Medizinisches Versorgungszentrum am CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

Praxis für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde
Senftenberger Platz 5-7
66346 Püttlingen

22 Medizinisches Versorgungszentrum am CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

Fachbereich Orthopädie
Klosterstraße 1
66125 Saarbrücken-Dudweiler





- Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH
- Krankenhäuser & Rehabilitation
- Bildungseinrichtung
- Hospiz
- Altenhilfe
- Jugendhilfe
- Kindertagesstätten

23 **Vinzentius-Krankenhaus Landau**
 Cornichonstraße 4 · 76829 Landau
www.vinzentius.de
 🏠 320 Betten

24 **Sankt Rochus Kliniken**
 Kraichgaustr. 11
 76669 Bad Schönborn
www.sankt-rochus-kliniken.de
 🏠 403 Betten
 🏫 30 Plätze

25 **cts Klinik Korbmattfelsenhof**
 Fremersbergstraße 115
 76530 Baden-Baden
www.cts-reha-bw.de
 🏠 145 Betten

26 **cts Klinik Schlossberg**
 Hindenburgstraße 47
 75378 Bad Liebenzell
www.cts-reha-bw.de
 🏠 130 Betten

27 **cts Klinik Stöckenhöfe**
 Stöckenhöfe 1
 79299 Wittnau bei Freiburg
www.cts-reha-bw.de
 🏠 169 Betten

28 **Caritas Kindertagesstätte Rastpfuhl**
 Donaustraße 11
 66113 Saarbrücken
www.kita-rastpfuhl.de
 🏫 162 Plätze

29 **Caritas Kindertagesstätte Thomas Morus**
 Gaußstraße 3 · 66123 Saarbrücken
www.kita-thomas-morus.de
 🏫 61 Plätze

30 **Integrative Kindertagesstätte im Theresienheim**
 Luisenthaler Straße 12
 66115 Saarbrücken
www.kita-im-theresienheim.de
 🏫 45 Plätze

31 **Caritas Kindertagesstätte St. Nikolaus**
 Kirchstraße 17 · 66126 Saarbrücken
www.kitasanktnikolaus.de
 🏫 104 Plätze

32 **Caritas Kindertagesstätte St. Eligius**
 Aachener Str. 32 · 66115 Saarbrücken
www.kita-st-eligius.de
 🏫 135 Plätze

33 **Caritas Jugendhilfe Haus Christophorus**
 Herziger Straße 82 · 66763 Dillingen
www.haus-christophorus.de
 🏫 130 Plätze

34 **Hanns-Joachim-Haus Jugendhilfe**
 Luisenthaler Straße 12
 66115 Saarbrücken
www.hjh-jugendhilfe.de
 🏫 45 Plätze

35 **Caritas Jugendhilfe Margaretentstift**
 Am Schöental 15
 66113 Saarbrücken
www.margaretentstift.de
 🏫 262 Plätze

36 **Zentrum für heilpädagogische Kinder-, Jugend- u. Familienhilfe Theresienheim**
 Luisenthaler Str. 12
 66115 Saarbrücken
www.theresienheim.de
 🏫 147 Plätze

Heinz Palzer
Geschäftsführer des
cts-Verbundes



Alexander Funk
Vorsitzender der
cts-Geschäftsführung



EIN WUNDERBARES UNTERNEHMEN IN BEWEGUNG

Die Geschäftsführer der cts Alexander Funk und Heinz Palzer im Interview

Text: Renate Iffland, Fotos: Fotoagentur Becker und Bredel

Sie sind in neuer Besetzung jetzt seit gut einem Jahr im Amt. Wie steht es um die großen Themen, die Sie im vergangenen Jahr als die zentralen definiert haben: Personalgewinnung und -bindung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit?

Heinz Palzer:

„Die cts ist ein wunderbares Unternehmen, das gerade seine Agilität unter Beweis stellt. Die Themen sind umfassend und das Tempo ist hoch – aber ich bin überzeugt, dass wir als Verbund diesen Veränderungsprozess schaffen werden. Ich habe den Eindruck, dass die Mitarbeitenden es geradezu einfordern, dass wir uns verändern. Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Deutschland ist zum Beispiel bei der Digitalisierung allgemein, auf Grund der Rahmenbedingungen, etwas hinterher und es wird höchste Zeit.“

Alexander Funk: „Es sind wirklich die großen Themen, denen wir uns in einer schwierigen Zeit stellen. Im Hinblick auf die Digitalisierung haben wir eine verbundübergreifende Strategie erarbeitet, die nun nach und nach umgesetzt wird. Das zentrale Projektmanagement hat inzwischen über 200 Projekte erfasst, die wir strukturiert abarbeiten wollen und werden. Klingt nach einem riesigen Berg – und der ist es auch. Aber eins habe ich beim Bergwandern gelernt: den Gipfel erklimmt man Schritt für Schritt.“

Auch beim Thema Nachhaltigkeit haben wir uns von Fachleuten beraten lassen und einen Plan entwickelt, der zunächst mal in der Trägerzentrale den Anfang macht und dann

nach und nach in die Einrichtungen getragen werden kann. Hier hat sich ein „Green Team“ gebildet, das sich um viele verschiedenen Maßnahmen kümmert – angefangen von der Fragestellung: „Wie komme ich zur Arbeit?“ über das Thema Nachhaltigkeit und Sorgfalt beim Einkauf über unser Zentrum für Einkauf und Logistik bis hin zur Energieversorgung. Um das Thema Energie und Photovoltaik kümmert sich derzeit intensiv Frank Oran, der Geschäftsführer unserer Service GmbH.“

Wie gelingt es, bei diesem hohen Tempo die Mitarbeitenden mitzunehmen?

Heinz Palzer:

„Der Anfang ist gemacht – und genau so, wie wir eine Strategie für den Prozess der Digitalisierung entwickelt haben, brauchen wir auch eine für das Thema Nachhaltigkeit. Und dann ist es natürlich von zentraler Bedeutung, dass wir die Mitarbeitenden beteiligen und ihre Wünsche berücksichtigen. Hier ist es wichtig, alle gemeinsam an einen Tisch zu bringen – an dieser Stelle erwacht jetzt auch der cts-Verbund auf eine ganz neue Art und Weise zum Leben. Durch gemeinsame Workshops zu den zentralen Themen entstehen ganz innovative Projekte, in denen die Einrichtungen jenseits von Geschäftsfeldern ihre Angebote verschränken. Das ist fantastisch – Es tut sich was!“

Alexander Funk:

„Die Auseinandersetzung mit den großen Themen zeigt, dass wir die Herausforderungen der Zukunft nur gemeinsam schaffen – und das strahlt auch in die kleineren Projekte aus. Wir wachsen immer weiter als Verbund zusammen – und das wiederum bietet viele Chancen im Hinblick auf die Gewinnung und Bindung unserer Mitarbeitenden. Wenn wir mit den Wünschen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden agil und flexibel umgehen, stecken in der Vielfalt der Angebote des cts-Verbundes unglaubliche Chancen.“



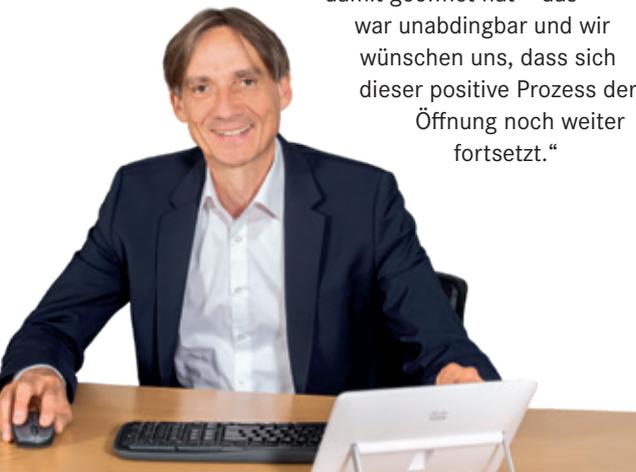
Stichwort Personalbindung: Wie kann die cts weiterhin attraktiv für ihre Mitarbeitenden bleiben?

Alexander Funk:

„Die jungen Menschen, die wir für die cts gewinnen wollen, kommen mit anderen Anforderungen zu uns als früher. Ich bin aber der Überzeugung, dass sie höchst engagiert sind und wertvolle Arbeit leisten, gerade wenn sie vom Unternehmen und von ihrer Tätigkeit überzeugt sind und eine emotionale Bindung zum Unternehmen aufbauen. Wenn wir auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen, können wir sie als motivierte und begeisterte Mitarbeitende gewinnen. Das ändert natürlich entsprechend auch die Anforderungen an unsere Führungskräfte – aber gerade bei ihnen bin ich überzeugt: Sie wollen diesen Weg mitgehen und erkennen die Notwendigkeit, sich zu verändern.“

Heinz Palzer:

„Hier ist in den vergangenen Jahren ein natürlicher Wandel passiert. Unser Motto „Mit Menschen für Menschen da zu sein“ trifft es nach wie vor ziemlich gut, aber der Fokus verändert sich gerade hin zu den Mitarbeitenden. Unser dienender Auftrag richtet sich vermehrt auch nach innen – und das ist gut so. Wir sind sehr froh, dass die Deutsche Bischofskonferenz Ende vergangenen Jahres dringend notwendige Reformen an der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes verabschiedet und diese damit geöffnet hat – das war unabdingbar und wir wünschen uns, dass sich dieser positive Prozess der Öffnung noch weiter fortsetzt.“



Was sind die besonderen Stärken der cts?

Alexander Funk:

„Die cts ist ein attraktiver Dienstgeber, der berufliche Sicherheit und eine sinnstiftende Tätigkeit bietet. Neben unserem unschlagbaren Vorteil, dass wir aus uns selbst heraus als professioneller Dienstleister der Caritas einen Sinn und eine Bestimmung in unserem Tun haben, braucht es noch weitere Bausteine, um die cts als Dienstgeber dauerhaft attraktiv zu halten und neue Menschen zu finden, die sich gerne an unseren Verbund binden und von ihrer Haltung her zu uns passen. Wichtig sind hier zuerst einmal und ganz besonders unsere Führungskräfte – wichtigstes Stichwort ist hier der wertschätzende Umgang miteinander. Darüber hinaus haben wir zum Beispiel durch unsere Servicestelle „KoRa“ eine Stelle geschaffen, die sich um die Belange der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kümmert. Wir haben hier schon einiges auf den Weg gebracht – aber auch hier gilt es, am Ball zu bleiben, Bedarfe zu erkennen und passende Angebote zu schaffen. Dann können wir dauerhaft ein relevanter Dienstgeber sein, der erfolgreich der Bestimmung folgt, mit Menschen für Menschen da zu sein.“

Heinz Palzer:

„Dem stimme ich vollkommen zu. Eine weitere große Stärke der cts sehe ich im Verbund, in der Vielfältigkeit der Angebote und im konstruktiven Miteinander – der gegenseitigen Solidarität. Dieser Zusammenhalt hat sich bereits in der Zeit der Pandemie als ganz große Stärke der cts gezeigt – und tut es auch momentan wieder, in diesen Zeiten der großen und tiefgreifenden Transformation. „Unsere Stärke wächst aus unserem Miteinander“ – Obwohl dieser Satz aus dem Leitbild schon 20 Jahre alt ist, ist er nach wie vor wahr und hat nichts von seiner Schlagkraft verloren – ganz im Gegenteil. Die cts ist ein wunderbares Unternehmen in Bewegung.“

SELBSTBEWUSST UND MUTIG

Interview Peter Edlinger, Vorsitzender des Aufsichtsrats und
Monika Bachmann, Vorsitzende der Gesellschafterversammlung

Text: Renate Iffland, Fotos: Fotoagentur Becker und Bredel

Auch Sie beide sind seit gut einem Jahr bzw. einem halben Jahr in Ihrem Amt bei der cts – was ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben aus dieser Zeit?

Peter Edlinger:

„Nach einem Jahr kann ich sagen: Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung haben ein einheitliches Konzept erarbeitet um die Zukunftsfähigkeit unserer cts Gruppe in diesen schwierigen Zeiten auch weiterhin absichern zu können. In den vergangenen Monaten wurden erste Maßnahmen von der Geschäftsführung angestoßen, um die vor uns liegenden Herausforderungen aktiv anzugehen.“

Monika Bachmann:

„Besonders in Erinnerung geblieben ist mir die Teilnahme an einer Chefarztkonferenz im CaritasKlinikum Saarbrücken, bei der ich einen sehr guten Eindruck von den Themen bekommen habe, die die Chefarzte dort derzeit beschäftigen. Es hat mich auch beeindruckt, wie offen dort gesprochen wurde. Sehr eindrucksvoll finde ich auch die außergewöhnlich konstruktive und angenehme Zusammenarbeit und das vertrauensvolle Miteinander der Aufsichtsgremien der cts und den Geschäftsführungen der cts-Holding und der Tochtergesellschaften.“

Worin sehen Sie derzeit Ihre zentralen Aufgaben in dieser Funktion?

Peter Edlinger:

„Ich sehe den Aufsichtsratsvorsitzenden als Sparringspartner der Geschäftsführung, die das operative Geschäft selbständig führt und verantworten muss. Wir als Aufsichtsrat beraten, unterstützen und begleiten die cts Geschäftsführung gerne, werden aber unsere Überwachungsfunktionen nicht aus den Augen verlieren.“

Monika Bachmann:

„Eine der zentralen Aufgaben in meiner Funktion sehe ich in der Vernetzung der Verantwortlichen des cts-Verbundes mit den Vertretern verschiedenster Schlüsselfunktionen innerhalb und außerhalb des Saarlandes. Ich werde hier mein großes Netzwerk, das ich mir in meiner Zeit als Politikerin in unterschiedlichen Funktionen aufgebaut habe, für die cts nutzen und entsprechende Kontakte herstellen.“

Wie sehen Sie die cts im Hinblick auf die zentralen Zukunftsthemen (s. o.) aufgestellt?

Was läuft gut und wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Peter Edlinger:

„Die Herausforderungen sind in erster Linie der Fachkräftemangel im Gesundheits- und Pflegebereich sowie die notwendige Digitalisierung; auch die Absicherung unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, insbesondere im Krankenhausbereich, die durch Corona, Inflation und nur teilweiser Refinanzierung der Kostensteigerungen nicht nur bei uns, sondern bei allen Trägern außerordentlich belastet wurde. Gut gemeinte Reformversuche der Politik können dazu führen, dass weniger ökonomischer Druck für die Kliniken entsteht. Dieser Ansatz ist uneingeschränkt zu begrüßen, entsprechende Maßnahmen werden wir unterstützen. Ich sehe allerdings die Gefahr, dass die Krankenhäuser noch allzu lange auf notwendige finanzielle Direkthilfen warten müssen, bis belastbare Ergebnisse vorliegen.“

Was wir brauchen, ist eine zeitnahe und verlässliche Planung für die nächsten Jahre mit festen Direktzusagen sowie zusätzliche Mitteln, um diese Transformationskosten auch bewältigen zu können. Allein darauf zu vertrauen, wäre aber sträflich – wir brauchen eigene Konzepte und Ideen, und daran arbeitet die Geschäftsführung sehr intensiv.

In vielen Bereichen nehmen wir – nicht nur im Gesundheitsbereich in Saarbrücken und im Saarland – eine absolute Spitzenposition ein. Darauf können wir stolz sein. Unsere angestoßenen Digitalisierungsprojekte werden dazu führen, dass die Bürokratie verringert wird und wieder mehr Zeit für den Patienten zur Verfügung steht.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass diese Projekte nicht von heute auf morgen umgesetzt werden können und uns daher noch längere Zeit begleiten und zusätzlich belasten werden. Um dem Fachkräftemangel in unserem Verbund entgegenzuwirken, sind wir dabei, Konzepte anzustoßen, um auch künftig auf qualifizierte Fachkräfte in allen Bereichen zurückgreifen zu können. Dabei ist es uns aber wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin in unserem Unternehmen wohl fühlen.“

Monika Bachmann:

„In schnelllebigen und hochdynamischen Zeiten wie diesen gibt es immer Handlungsbedarf – stillzustehen ist gar nicht möglich, wenn man einen Verbund wie die cts zukunftsfähig halten möchte. Ich sehe die cts in zentralen Themen wie Personalbindung und Digitalisierung bereits gut aufgestellt – was aber nicht heißt, dass alles so bleiben soll, wie es ist. Das ist ganz besonders in einem Bereich wie der Gesundheits- und Sozialbranche derzeit völlig unmöglich. Es gilt, diese spannenden Zeiten der Transformation konstruktiv zu gestalten – und da sind wir auf einem guten Weg.“



Was wünschen Sie der cts für das kommende Jahr?

Peter Edlinger:

„Der cts wünsche ich, dass sie sich weiterhin auf ihre Stärken und ihre Wurzeln besinnt und selbstbewusst und mutig die geschilderten Herausforderungen angeht. Dazu gehört auch eine glückliche Hand bei Entscheidungen, verbunden mit der Hoffnung, dass die angekündigten finanziellen Hilfen im Gesundheitsbereich zeitnah bei den Trägern ankommen und damit auch zur notwendigen Planungssicherheit beitragen können.“

Monika Bachmann:

„Ich wünsche mir, dass die cts zukunftssicher aufgestellt ist – und zwar nicht nur für das kommende Jahr – das ist ein bisschen zu kurz gegriffen – sondern für die nächsten Jahre.“

JULI

Alexander Funk übernimmt den Vorsitz der Geschäftsführung der cts

Zum 1. Juli 2022 hat Alexander Funk als Vorsitzender die Geschäftsführung der Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken (cts) mbH übernommen. Damit löst er Rafael Lunkenheimer ab, der den Verbund acht Jahre lang erfolgreich geführt hat. An der Seite von Alexander Funk steht weiterhin Heinz Palzer, der seit 2019 gemeinsam mit Rafael Lunkenheimer die cts-Geschäftsführung innehatte.



AUGUST

CaritasKlinikum Saarbrücken gehört auch 2022 zu den besten Krankenhäusern Deutschlands

Bereits zum vierten Mal in Folge erhält das CaritasKlinikum Saarbrücken bei der Studie „Deutschlands beste Krankenhäuser“ eine Auszeichnung des F.A.Z.-Instituts. Die Studie soll Patienten als Orientierungshilfe dienen und dabei helfen, die vielen Informationsangebote zum Thema Gesundheit überschaubar zu machen. Zusätzlich zur Auszeichnung „Deutschlands beste Krankenhäuser“ wurden über 13.000 Fachabteilungen aus 40 Fachbereichen ausgewertet. Auch hier schneidet das CaritasKlinikum Saarbrücken hervorragend ab.

Highlights 2022



SEPTEMBER

Lions Club spendet Geld für Theaterbesuch der cts Kita St. Eligius

Dank der großzügigen Spende des Lions Club Saarbrücken konnten 80 Kinder und einige Erzieherinnen der cts Kita St. Eligius die Theatervorstellung „Welt der großen Wörterfabrik“ im Theater Überzweig besuchen. Die „Welt der großen Wörterfabrik“ ist ein ganz besonderes Stück, denn die Geschichte und die Emotionen werden von den Schauspielerinnen und Schauspielern anhand von Tanz und Bewegung zum Ausdruck gebracht – und zwar ohne Worte.

OKTOBER

20 Jahre Katholische Fachschule für Sozialpädagogik

Drei Tage lang wurde im Oktober das 20-jährige Jubiläum der Katholischen Fachschule für Sozialpädagogik Saarbrücken (KFS) gefeiert. Von einem bunten Spielefest über Gesang bis hin zum gegenseitigen Austausch zwischen Lehrkräften, Ehemaligen und Studierenden war alles dabei. Ein besonderes Ereignis war außerdem die Gründung des Fritz-Redl-Zentrums als Ort der Fort- und Weiterbildung für verschiedene pädagogische Berufe innerhalb der KFS GmbH.



cts begrüßt neue Geschäftsleitungen der cts Altenhilfe und der cts Service GmbH

Michael Groß hat zum 1. Oktober seinen Dienst als Geschäftsführer der cts Altenhilfe und als Nachfolger von Rafael Lunkenheimer aufgenommen.

Ebenso hat Frank Oran zum 1. Oktober als Geschäftsführer die Leitung der Service GmbH übernommen.

13

NOVEMBER

Palliative Care Schulungen in den cts SeniorenHäusern

Mitarbeitenden in den SeniorenHäusern der cts haben im letzten Jahr eine Palliative Care-Schulung gemacht. Das Thema: Palliative Care und Umgang mit Sterbewünschen und Suizidanfragen. Die Schulung bietet entsprechendes Handwerkszeug für den Umgang mit solchen Situationen und vermittelt angemessene Reaktionen. Das ist besonders wichtig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den SeniorenHäusern, da sich die Bewohnerinnen und Bewohner mit ihren Ängsten und Sorgen an alle Mitarbeitenden richten, ob Pflege, Reinigung oder auch z. B. Küche.



Fotos: cts

DEZEMBER

Caritas SchulZentrum gehört erneut zu Deutschlands besten Ausbildern

Bereits zum dritten Mal in Folge hat das Wirtschaftsmagazin CAPITAL das Caritas SchulZentrum Saarbrücken in der Kategorie „Ausbildung“ und „Duales Studium“ als einer der „Besten Ausbilder Deutschlands“ ausgezeichnet.



JANUAR

10 Jahre Sanitätshaus am CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

Das Sanitätshaus wurde offiziell am 18. Januar 2013 eröffnet. Gemeinsam geführt wird es seitdem von der Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts) und den Barmherzigen Brüdern Trier (BBT e. V.).



FEBRUAR

cts spendet für Erdbebenhilfe in der Türkei und in Syrien

Mit einer Spende in Höhe von 25.000 Euro entschied sich die Geschäftsführung der cts in Abstimmung mit den Vorsitzenden von Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung, die professionellen Krisenhelfer von Caritas International zu unterstützen. Diese helfen den notleidenden Menschen sowohl in der Türkei als auch in Syrien.

Highlights 2023

MÄRZ

Hauskapelle im Caritas SeniorenZentrum St. Barbarahöhe feierlich eingeweiht

Im Neubau des Caritas SeniorenZentrums wurde im März die neue Hauskapelle eingeweiht. Dort fand ein feierlicher Gottesdienst mit Weihbischof Franz-Josef Gebert und Pastor Matthias Scheer statt. Um die Teilnahme möglichst vielen Bewohnerinnen und Bewohnern zu ermöglichen, wurde der Gottesdienst in die Cafeteria des SeniorenZentrums per Video übertragen.



APRIL

cts bezuschusst das Deutschlandticket

Als einer der größten Arbeitgeber im Saarland hat die Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken (cts) entschieden, das Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden mit einem Zuschuss von 25 Prozent zu unterstützen.



15



MAI

Erstes Saarbrücker ONKO-Forum ein voller Erfolg

Bei der Informationsveranstaltung des Onkologischen Zentrums am Caritasklinikum Saarbrücken informierten Experten über die aktuellsten Möglichkeiten bei Diagnose und Therapie. Die Veranstaltung fand unter der Schirmherrschaft von Dr. Magnus Jung, Minister des Saarlandes für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, statt.

Fotos: cts

JUNI

60 Jahre St. Barbarahöhe

Im Juni wurde das 60-jährige Bestehen des Caritas Seniorenzentrum St. Barbarahöhe gefeiert.

Zur Feier des Tages fand ein Festgottesdienst unter freiem Himmel statt und die Gäste konnten den Tag mit toller Musik, leckerem Essen und einem abwechslungsreichen Rahmenprogramm genießen.



16 DIGITALISIERUNG

Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung im cts-Verbund mit seinen unterschiedlichen Geschäftsfeldern

Die cts hat im März 2022 mit der Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie begonnen. „Die Erarbeitung einer tragfähigen Digitalisierungsstrategie für den cts-Verbund erfolgte anhand der folgenden Fokusbereiche in Form von **vier Pilotprojekten**“, erklärt Jochen Schneider, Leiter der IT-Abteilung der cts, der die Erstellung der Digitalisierungsstrategie von Beginn an mit begleitete. „Für den Bereich **Krankenhaus** am Beispiel des CaritasKlinikums Standort St. Theresia, für die **Verwaltung** am Beispiel der cts Trägerzentrale, für die Altenhilfe am Beispiel des Seniorenhauses Püttlingen und für die **Reha** am Beispiel der cts Rehakliniken Baden-Württemberg.“

Mit Unterstützung und Beratung der Sanovis (Tochtergesellschaft der Curacon), welche die cts bereits im Rahmen der Fördermöglichkeiten durch das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) berät, wurden viele Interviews und Workshops durchgeführt, aus denen über 160 digitale Positionen erar-

beitet wurden. Aktuell werden auch für die cts Kinder- und Jugendhilfe digitale Positionen erarbeitet und mehrere Workshops fanden bereits statt.

KHZG als Treiber

Ein Treiber war das Krankenhauszukunftsgesetz, das für die Digitalisierung im Krankenhausbereich Fördermöglichkeiten bietet. Dieses soll die Digitalisierung in den Kliniken vorantreiben und tut es auch durch ambitionierte Zeitvorgaben, an die die Fördermittel geknüpft sind. Das KHZG bietet Kliniken die Chance, sich über Digitalisierungsmaßnahmen leistungsfähiger und damit stärker aufzustellen, um eine bedarfsgerechte und zukunftsfähige Versorgung sicherzustellen. „Wir haben für die Kliniken im cts-Verbund – also das CaritasKlinikum, das Vincentius-Krankenhaus und den Krankenhausbereich der Sankt Rochus Kliniken **über 9 Millionen Euro für Digitalisierung beantragt – in 50 Maßnahmen und Arbeitspaketen**

aus 8 Förderanträgen“, sagt IT-Leiter Jochen Schneider. Folgende Maßnahmen aus den KHZG-Förderanträgen sind gestartet und befinden sich aktuell am CaritasKlinikum Saarbrücken in der Umsetzung: Spracherkennung, Hygiene- und Infektionsmanagement, mobile digitale Visite, Anbindung der Vitalwerterfassung, Digitales Medikationsmanagement, Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems. In Landau laufen die Projekte „Anbindung Labor & Pathologie“ und „Leistungsstellenmanagement“.

Acht Leitsätze für die Digitalisierung im cts-Verbund

Nun ist der Krankenhausbereich ja beim Komplexträger cts nur einer der relevanten Fokusbereiche und auch für alle anderen wurden digitale Positionen erarbeitet, die es umzusetzen gilt. Die Investitionskosten für den gesamten Verbund belaufen sich auf 8,6 Millionen Euro – rund 4,3 davon werden durch das KHZG getragen.

Acht zusammenfassende Leitsätze beschreiben die Strategie für den cts-Verbund:



Stabstelle Projektmanagement und Digitale Transformation

Natürlich bleiben diese digitalen Positionen nicht für sich stehen. Sie werden zu Projekten und Arbeitspaketen – und hier kommt Matthias Hofmann ins Spiel. Er leitet seit Oktober 2022 die Stabstelle Projektmanagement und Digitale Transformation und ist mit seinem Team für die Übersicht und Steuerung von insgesamt xxx Projekten zuständig. Dazu kommen noch weitere Projekte, die bereits vor Formulierung der Strategie im cts-Verbund gestartet sind.

„In einem ersten Schritt war es uns wichtig, dass wir eine einheitliche Liste mit allen Projekten innerhalb der cts bekommen. Das ist bei einem Komplexträger mit unserer Größe gar nicht so einfach. Wir reden hier in der Summe von über 200 kleineren bis größeren Projekten“, sagt Hofmann. Methodische Projektarbeit ist dabei unerlässlich, um die Fülle an Projekten erfolgreich abschließen zu können. Dem Stabsstellen-Team geht es auch darum, Doppelstrukturen im Verbund abzubauen und, wenn es sinnvoll ist, Standardlösungen zu nutzen. So gibt es aktuell verschiedene cts-weite Projekte, die sich mit der Harmonisierung innerhalb des Verbundes beschäftigen. So werden z. B. die Controlling-Architektur neu geordnet und ein einheitliches Personalmanagementsystem eingeführt. Damit soll nicht nur die bereichsübergreifende Zusammenarbeit verbessert, sondern es sollen auch die eingesetzten Systeme und Softwarelösungen besser miteinander verzahnt und somit analoge Bruchstellen vermieden werden. Die kleinen und großen Digitalisierungsmaßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stück für Stück zu verbessern. „Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es unverzichtbar, dass wir flächendeckend moderne und attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Die Chancen der Digitalisierung sind dafür ein wichtiger Baustein.“

Fokusbereich Altenhilfe: Digital – von der Dokumentation bis zum Pflegebett

Im April gab es eine Kick-Off-Veranstaltung zum Projekt „Bereitstellung einer **flächendeckenden WLAN-Basisinfrastruktur** in der Altenhilfe“. Von der Ausleuchtung und der Verkabelung, dem Installieren der Access Points bis zur Inbetriebnahme durch die IT – das Projekt hat viele Schnittstellen und Beteiligte. Im Verlauf eines Jahres werden 11 cts-Seniorenhäuser eine flächendeckende leistungsstarke WLAN-Basisinfrastruktur erhalten, auf deren Grundlage weitere digitale Projekte umgesetzt werden. Bei der Erprobung eines **digitalen Pflegebettes** im cts-Seniorenhaus St. Augustin in Püttlingen soll getestet werden, wie mit Hilfe von digitalen Lösungen das Pflegepersonal entlastet und die Pflegeleistung für die Bewohner verbessert werden kann. Die Dokumentation in der **Bewohnerakte** in unseren Altenhilfeeinrichtungen soll in Zukunft auch mobil mithilfe von Tablets vereinfacht und verbessert werden. Das entlastet unser Pflegepersonal und sorgt für Qualitätsverbesserungen bei der Pflegedokumentation. Auch wurde im Rahmen eines Projektes ein Self-Service für das Pflegepersonal in der Altenhilfe eingeführt, mit dem sich Mitarbeitende von zu Hause anmelden und beispielsweise ihren Dienstplan einsehen können.

Fokusbereich Krankenhäuser: Umfassende und vielfältige digitale Transformation

Insbesondere im Bereich der Krankenhäuser gibt es durch das KHZG große Handlungsbedarfe und sowohl im Caritas Klinikum Saarbrücken, als auch im Vinzentius-Krankenhaus Landau wird in den kommenden Jahren eine große Palette vielfältiger Digitalisierungsprojekte umgesetzt. Die Einführung eines **Patientenportals, ein digitales Aufnahme- und Entlassmanagement, eine mobile digitale Visite, die digitale Patientendo-**

kumentation, die Abschaffung von analogen Bruchstellen und vieles mehr. Die digitale Transformation im Klinikbereich ist sehr umfassend und die cts-Krankenhäuser und die einzelnen Fachbereiche werden zukünftig digitaler und vernetzter arbeiten. Erste KHZG- und Digitalisierungsprojekte sind bereits in der Umsetzung, eine Vielzahl neuer Projekte wird aktuell aufgesetzt.

Fokusbereich Verwaltung: Implementierung einer einheitlichen Software fürs Personalmanagement im gesamten cts-Verbund

Im Januar 2024 soll sich jeder Mitarbeitende des cts-Verbundes in das neue Personalmanagement-System P&I einloggen und dort seine persönliche Gehaltsabrechnung finden können – digital zum Download. Ein komplexes Unterfangen – entsprechend hat das Projektteam den Weg mit der Konsolidierung der aktuell vorhandenen Systeme unter Verwendung einer zentralen Datenbank, der Standardisierung von Personalprozessen und der digitalen Einbindung von Mitarbeitenden in gangbare Wegstücke mit Meilensteinen unterteilt. Dem Projektziel, eine einheitliche Plattform zu implementieren und den Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad im Personalmanagement deutlich zu erhöhen, nähern sich insgesamt 13 Teilprojektgruppen mit den unterschiedlichsten Themenstellungen von der Elektronischen Personalakte über Finanzbuchführung, Personalabrechnung und Fehlzeiten bis hin zu Kommunikation und Datenschutz.

Text: Matthias Hofmann, Jochen Schneider

18 PERSONALENTWICKLUNG

Text: Tina Haser, Fotos: cts

Wie bereits im Geschäftsbericht des vergangenen Jahres dargestellt, wächst die zentrale Rolle des Themas „Personal“ stetig weiter an. Um den cts-Verbund in den kommenden Jahren weiterhin als einen zukunftsfähigen Dienstgeber sowohl intern als auch extern zu repräsentieren, ist eine Fokussierung auf eine effektive Personalakquise und eine nachhaltige Personalbindung von großer Bedeutung.

Es existiert nicht mehr nur der eine richtige Weg zur Personalakquise, genauso wenig, wie es nicht mehr nur einiger bestimmter Maßnahmen bedarf, um Personal zu halten: In der heutigen Zeit beschäftigen uns als christlich geprägter Verbund im Sozial- und Gesundheitswesen sehr viel komplexere Themen, wie beispielsweise der Generationenmix sowie der damit einhergehende Wertewandel, die Diversität beim eigenen Personal, aber auch auf Seiten unserer Klienten, wie auch der demographische Wandel mit dem Fachkräftemangel, welcher sich gerade in unseren Handlungsfeldern sehr massiv zeigt.

Diesen Herausforderungen stellen wir uns selbstbewusst und lösungsorientiert, an den Bedarfen unserer Mitarbeitenden orientiert. Denn wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen sehr ernst und orientieren uns an unserem Leitsatz: „Mit Menschen für Menschen da zu sein, ist unser gemeinsamer Auftrag.“

Sowohl im Bereich der Personalakquise als auch der Personalbindung setzen wir daher auf einen Mix verschiedener Maßnahmen und Bausteine: In der Personalakquise setzen wir uns wieder verstärkt für einen Einstieg über Praktika oder Freiwilligendienste ein. Die Zusammenarbeit mit den im Umkreis der Einrichtungen liegenden Schulen fördern wir aktiv .

Darüber hinaus stellt die Personalakquise im Ausland für die Pflege einen weiteren wichtigen und zentralen Baustein dar. Diese erstreckt sich neben der Akquise von Fachkräften auch auf die Akquise von Auszubildenden. Aktuell dürfen wir zum einen immer wieder Fachkräfte aus u. a. den Philippinen, Indien oder Albanien in den Einrichtungen des cts-Verbundes begrüßen und sie auf ihrem Weg zur Anerkennung begleiten.

Zum anderen arbeiten unsere zum Verbund gehörenden Pflegeschulen in Saarbrücken und Landau ebenfalls mit Kooperationspartnern zusammen. So freuen wir uns zum Beispiel sehr, schon seit einigen Jahren sehr erfolgreich jungen Menschen aus Kamerun und Togo mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung eine Perspektive für sich und ihre Familie in Deutschland bieten zu können. Zudem gewinnen wir im Rahmen solcher Projekte hochmotivierte, gut ausgebildete, engagierte und loyale frisch examinierte Fachkräfte, die sich schon durch die Ausbildung sehr stark mit uns als Dienstgeber identifizieren. Darüber hinaus wird die Personalakquise im Bereich Ausbildung kontinuierlich durch weitere Kooperationen und einer Neuausrichtung der Organisationsstrukturen ausgebaut.

„Ausbauen“ und „weiterentwickeln“ sind die Stichworte, mit denen sich unser neues Expertenteam zum Thema „Personalmarketing 4.0“ beschäftigt. Die Teams der Personalentwicklung und Unternehmenskommunikation der Trägerzentrale bündeln ihre Fachkompetenzen und verfolgen das Ziel, mit gemeinsam erarbeiteten Personalmarketingkampagnen unsere Dienstgebermarke #wirsindcts zu stärken, das Employer Branding weiterzuentwickeln, innovative, zeitgemäße sowie zielgruppenspezifische Recruitingmaßnahmen zu eruiieren und umzusetzen sowie zukünftig die

Nutzung der Social-Media-Kanäle auszubauen. Darüber hinaus verschränken wir so die Zusammenarbeit aller am Recruiting-Prozess Beteiligten. Für die inhaltliche Weiterentwicklung der bestehenden Kommunikationskonzepte steht die Präsentation der cts als attraktiver Dienstgeber im Vordergrund.

Ein attraktiver und moderner Dienstgeber sind wir schon heute: Neben dem Dienstgeberzuschuss zum Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden des cts-Verbundes, der seit Einführung des deutschlandweiten Tickets gewährt wird, bieten wir über unser Programm zum Fahrradleasing beispielsweise äußerst günstige Konditionen zum Leasen von Fahrrädern und E-Bikes bei ortsansässigen Fahrradhändlern mit einem einfachen und digitalisierten Prozess im Hintergrund. Ein enormer Erfolg war zudem auch die diesjährige Teilnahme am Saarbrücker Firmenlauf. Mit über 300 Teilnehmenden stellten wir das zweitgrößte Team und haben unsere Gemeinschaft unter Beweis gestellt. Wir hoffen, diese Zahl auch im nächsten Jahr wieder zu toppen.

Wesentliche Eigenschaften, die maßgeblich zu einer hohen Identifikation mit uns als Dienstgeber und damit zu einer stärkeren Personalbindung beitragen, sind Wertschätzung, Respekt, Empathie und Hilfsbereitschaft. So haben wir als cts unsere Angebote an die Mitarbeitenden dahin ausgeweitet, ihnen in bestimmten und/oder herausfordernden Lebenssituationen sowohl im beruflichen wie auch im privaten Kontext zur Seite zu stehen. Mit der KoRa – unserer Servicestelle für alle Mitarbeitenden des cts-Verbundes, bieten wir eine erste Anlaufstelle zu allen Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Mit dem Fachwissen als „Pflegetotse“ und „Elternguide“, der Zugehörigkeit zum Netzwerk „Lokales Bündnis für

Familien“ und als Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ haben wir ein Netzwerk zu Praktikern und Experten im Bereich familienbewusste Personalpolitik und bieten somit mit dem notwendigen Maß an Empathie und Hilfsbereitschaft eine kompetente Anlaufstelle für unsere Mitarbeitenden.

Wertschätzung, Respekt und Dialog auf Augenhöhe sind entsprechend auch zentrale Bestandteile unserer Führungskräftebildung „Werteorientierte Kommunikation“, welche im Rahmen der Implementierung der Personalentwicklungsgespräche (PE-Gespräche) im Gesamtverbund durchgeführt werden. Seit Herbst 2022 werden die PE-Gespräche als jährlich zu führende Personalgespräche in den einzelnen Unternehmensbereichen nach und nach eingeführt. Sie haben zum Ziel, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern und das Vertrauensverhältnis zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden weiter aufzubauen. Mit regelmäßigen PE-Gesprächen werden die Stärken und Interessen der Mitarbeitenden effizient in die Betriebsabläufe einbezogen, persönliche Zielvorstellungen der Mitarbeitenden mit denen der Führungskräfte, der Abteilung und letztlich den Unternehmenszielen in Einklang gebracht – dies beinhaltet auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Sie stellen ein zentrales Führungsinstrument dar und sind daher aus unserem Führungsverständnis nicht mehr wegzudenken.

Ein erster Schritt dorthin, eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gewährleisten zu können, ist eine verlässliche Dienstplanung. Dieser Herausforderung stellen wir uns derzeit in verschiedenen Modellprojekten sowohl in der Altenhilfe als auch im CaritasKlinikum Saarbrücken. Einen großen Beitrag hierzu leistet die

Einführung der verschiedenen Dienstplan-Programme und der Roll-Out dieser auf alle Unternehmensbereiche. Mit dem diesjährigen Go-Live unseres VIVENDI Self Services haben wir einen großen Beitrag in Richtung Digitalisierung geschaffen. Diesen Fortschritt unterstreicht die Einführung unseres neuen Personalinformationssystems P&I Loga zum Jahresbeginn 2024. Durch die Digitalisierung werden diverse Prozesse und Workflows sowohl für die Personalabteilungen als auch für die Mitarbeitenden effizienter und einfacher.

Die kommenden Jahre stehen klar die Themen der Personalakquise und Personalbindung im Fokus unserer Arbeit im Bereich Personal. Hierzu gehören auch die Etablierung einer strategisch ausgerichteten und zielgruppenspezifischen Personalentwicklung und ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit einer engeren Vernetzung der im Unternehmensverbund vorherrschenden Expertisen, der Einbindung unserer Mitarbeitenden in diversen Themen und dem Lernen voneinander sowie miteinander werden wir uns den vor uns liegenden Herausforderungen stellen und ihnen positiv entgegenblicken.



GEMEINSAM WERDEN WIR GRÜNER



Nachhaltigkeit und Klimaschutz als zentrales Zukunftsthema für den cts-Verbund

Text: Renate Iffland

Extreme Hitze, Dürre, Flut. Der Klimawandel ist allgegenwärtig und betrifft nahezu alle Lebensbereiche. Die Folgen für die Gesundheit sind schon heute deutlich spürbar. „Die cts will als großer Träger für Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in Deutschland Verantwortung übernehmen – für unsere Gesellschaft, für unsere Mitmenschen und für unsere Welt. Dafür bringen wir schon heute einiges auf den Weg“, sagen die cts-Geschäftsführer Alexander Funk und Heinz Palzer.

So hat die cts als einer der größten Arbeitgeber im Saarland entschieden, das Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden mit einem Zuschuss von 25 Prozent zu unterstützen. „Damit setzen wir, trotz der momentan allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage im Gesundheits- und Sozialsystem, ein deutliches Zeichen zur Unterstützung der Verkehrswende und für nachhaltiges Handeln“, sagt Funk.

Um das Thema weiter voranzubringen, hat sich ein interdisziplinäres cts GreenTeam von rund 10 Mitarbeitenden gebildet, die gemeinsam übergeordnete Ziele für den gesamten cts-Verbund definieren, priorisieren und die Schritte und Meilensteine zur Umsetzung festlegen. Diese erfolgt im ersten Schritt für die cts-Trägerzentrale. „Wichtige Themen sind unter anderem Verpflegung und Entsorgung. Eine herausgehobene Rolle spielt außerdem der Zentraleinkauf, der neben dem Thema Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz auch nach-

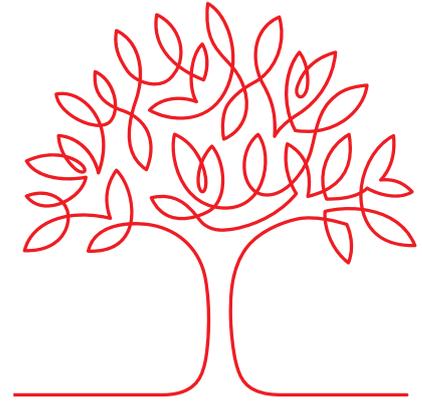
haltigere Alternativen für Produkte wie Kosmetik- und Hygieneprodukte, Kosmetiktücher, Toilettenpapier oder Untersuchungshandschuhe finden kann“, sagt Projektleiter Jürgen Kohl. „Wir sind gerade erst losgelaufen und es liegt noch ein gutes Stück Weg vor uns. Aber das Thema ist ein wichtiges – besonders für ein werteorientiertes soziales Unternehmen wie die cts.“

Erste Ergebnisse sind bereits spürbar: So haben die Einrichtungen des cts-Verbundes durch strukturierte Maßnahmen im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr rund 16 Prozent ihres Gasverbrauchs eingespart – unter anderem durch Absenkungen in den Heizkurven. Der Geschäftsführer des cts RehaVerbundes Christian Busche erläutert beispielhaft die Maßnahmen, die in den zugehörigen vier Kliniken umgesetzt wurden: „Wir haben die Heizkurven unserer einzelnen Heizkreise abgesenkt – damit haben sich die jeweiligen Vorlauftemperaturen und somit die Raumtemperaturen verringert.“

Ein besonders wichtiger Faktor war und ist in diesem Zusammenhang die nachhaltige Aufforderung – per Aushang oder im Gespräch – an Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner sowie Besucherinnen und Besucher, ihr Nutzerverhalten zu verändern. So gibt es beispielsweise im Caritas Seniorenhaus Bous einen Aushang „Gemeinsam werden wir grüner“, der auflistet, was die Einrichtung erledigt – wie Strom sparen durch LED-Lampen sowie Bewegungssensoren, Anschaffung energetisch optimierter Geräte

– und was die Bewohnerinnen und Bewohner, Mitarbeitende und Gäste tun können, wie zum Beispiel die Zimmer nicht über 21 Grad und nicht bei geöffneten Fenstern zu heizen.

Auch Andreas Lüke, Technischer Leiter des Vinzentius-Krankenhauses, erklärt: „Entscheidend war vor allem das Nutzerverhalten im energiesparenden Umgang mit Heizenergie innerhalb der Gebäude, da Erdgas – das für technische Anwendungen im Krankenhaus notwendig ist – weiterhin für den Krankenhausbetrieb benötigt wurde, zum Beispiel für die Dampfversorgung der Zentralsterilisation sowie Zentralküche und die Gasversorgung des Blockheizkraftwerks.“ Aus diesem Grund gab es Vorgaben für die Raumtemperatur, die Betriebszeiten von Heizung und Lüftung wurden angepasst und reduziert. Mitarbeitende wurden per Rundschreiben informiert. „Die Einsparung im Vinzentius-Krankenhaus im Vergleich zum Vorjahr lag bei rund 12% Erdgas – auch dank des hervorragenden Engagements aller Mitarbeitenden sowie Patientinnen, Patienten und Besucherinnen und Besucher.“



WAS IST DIE CTS? WOFÜR STEHT DIE CTS? WAS WILL SIE SEIN? WIE WOLLEN WIR SEIN?

Wofür brennen unsere Mitarbeitenden, worin sehen sie ihren Auftrag?

Antworten auf diese Fragen haben Mitarbeitende des cts-Verbundes vor über 20 Jahren gemeinsam definiert und in Form eines „Leitbilds“ festgeschrieben.

Was davon ist noch aktuell? Was fehlt uns? Welche Themen müssen wir unbedingt ergänzen – welche können wir getrost weglassen? Wie stehen wir zur Digitalisierung und ihren ethischen Fragestellungen? Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns?

Mit diesen Fragen haben sich die Führungskräfte der cts auf ihrer Leitungstagung in Baden-Baden Anfang Mai beschäftigt – an dieser Stelle gebührt zunächst einmal den Gastgebern aus der cts Klinik Korbmattfelsenhof ein ganz besonderer Dank für die hervorragende Organisation dieser Tagung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben das Leitbild teilweise einer radikalen Überprüfung unterzogen. Das werden im Laufe des Jahres noch weitere Gruppen von Mitarbeitenden aus allen Einrichtungsbereichen ebenso wie die Aufsichtsgremien der cts tun. Sie werden ihre Meinung zu Inhalt, Formaten und Umsetzung in der Praxis diskutieren.

Wofür steht die cts heute, dreißig Jahre nach ihrer Gründung – und wofür soll sie in 10, 20, 50 Jahren stehen?

Dabei geht es um weit mehr als um eine reine Nabelschau – tatsächlich geht es ums Überleben als Dienstgeber. Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability der Universität Ludwigshafen hat in ihrem großartigen und eindrücklichen Vortrag zum Thema „Generationendiversität“ im Rahmen der Leitungstagung allen Zuhörerinnen und Zuhörern folgendes mehr als deutlich vor Augen geführt: Ein gelingendes Miteinander der Generationen braucht ein gegenseitiges Verständnis der Verhaltensweisen, die das Produkt der unterschiedlichen Sozialisierungsprägungen sind. Während beispielsweise das Arbeitsethos der so genannten „Babyboomer“ von Pflichterfüllung und Disziplin geprägt ist, brauchen junge Mitarbeitende vor allem einen „Purpose“ – eine Bestimmung, einen Sinn – der zu ihren eigenen Werten passt. Auf dieser Grundlage wählen sie einen Arbeitgeber – aus einer Vielzahl von Angeboten.

Unser unschlagbarer Vorteil ist: Die cts braucht sich keinen „Purpose“ zu basteln ... sie hat aus sich heraus einen wirklich starken und der heißt „professionelle Nächstenliebe“ – „Menschen in Not helfen, Not sehen und handeln“ – eben Caritas.

Das ist unser „Purpose“ – unsere Bestimmung, unsere Absicht, unsere Aufgabe – der Sinn unseres Tuns. Diese Bestimmung, der wir alle folgen, ist zeitlos und wertig. Sie verbindet uns alle zur cts-Familie. Sie füllt unseren Hashtag **#wirsindcts** mit echtem Inhalt.

Wir müssen es schaffen, diese Bestimmung so zu erklären und zu transportieren, dass möglichst viele Menschen sie verstehen und sich ihr verbunden fühlen. So verbunden, dass sie ihr – und damit uns und den Menschen, die uns in unseren Einrichtungen anvertraut sind – ihre Zeit und ihre Arbeitskraft widmen wollen. Und wenn wir sie für uns gewonnen haben, ist es an uns, dafür zu sorgen, dass sie das auch dauerhaft tun wollen – und können.

Wenn wir das gemeinsam schaffen, wird die cts auch in Zukunft als Dienstgeber interessant und relevant bleiben und das tun können, was ihre Bestimmung ist: professionelle Nächstenliebe.

Text: Dr. Waltraud Kraft, Stephan Manstein



KRANKENHÄUSER / REHAKLINIKEN

Eine große Herausforderung: Zunehmend limitierte Personalressourcen

Auch wenn die Nachfrage nach Krankenhaus- und Rehaleistungen eine höhere Belegung der vorhandenen Betten zulassen würde, ist die Aufnahmekapazität durch die zunehmende Personalknappheit beschränkt. Hier gilt es, dauerhafte Lösungen zu finden.

CARITASKLINIKUM SAARBRÜCKEN

Text: Margret Reiter, Fotos: iStock

Wo liegen die Herausforderungen?

In den Jahren 2020 bis 2022 war das CaritasKlinikum Saarbrücken stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen. Die Anzahl der Patientenbehandlungen war deutlich geringer, und es gab erhöhte und ständig wechselnde Anforderungen in Bezug auf Hygiene und organisatorische Fragen. Darüber hinaus hatten unsere Mitarbeitenden auch mit Belastungen im privaten Umfeld zu kämpfen.

Die Hoffnung, dass sich mit dem erklärten Ende der Pandemie für 2023 alles wieder normalisieren würde, hat sich leider nicht erfüllt. Die enormen Preissteigerungen aufgrund des Krieges in der Ukraine bedrohen die Überlebensfähigkeit vieler Kliniken in Deutschland. Obwohl verschiedene Hilfspakete der Politik den Schmerz lindern, ist klar, dass tiefgreifende Veränderungen in der Kliniklandschaft erforderlich sind. Die anstehende Gesundheitsreform, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, wird voraussichtlich erhebliche Verwerfungen in der Übergangsphase mit sich bringen.

Gibt es Änderungen in der Medizinstrategie?

Das CaritasKlinikum Saarbrücken ist mit seinem breiten Angebot ein wichtiger Bestandteil der Patientenversorgung in Saarbrücken, im Saarland und den angrenzenden Regionen. Im Einklang mit unserer Medizinstrategie werden bestehende Schwerpunktbereiche weiter ausgebaut.

Das Onkologische Zentrum, das im September 2022 in allen Bereichen erfolgreich rezertifiziert wurde, ist ein Beispiel dafür. Gleichzeitig wird ein weiterer Schwerpunkt mit dem Zentrum für Notfall- und Intensivmedizin etabliert.

Die Inbetriebnahme der neuen Zentralen Notaufnahme (ZNA) im September 2021 hat die Bedeutung der Notfallversorgung weiter gestärkt. Das sieht man insbesondere an dem Anstieg um 30 Prozent der Anzahl der Patientinnen und Patienten, die in der ZNA behandelt werden. Dieser Leistungszuwachs stärkt alle Abteilungen des CaritasKlinikums, die an der Notfallversorgung beteiligt sind. Somit kann die erweiterte Notfallversorgung (Notfallstufe II) erfolgreich in die Zukunft geführt werden.

Was waren die Highlights des vergangenen Jahres?

Die **Klinik für Pneumologie** hat zwei neue Verfahren eingeführt, um Patienten schnelle und nachhaltige Hilfe ohne invasive Operationen zu bieten. Ein Verfahren umfasst die Verwendung einer Sonde zur Aufweitung der Luftröhre, während das andere Verfahren die Diagnostik und Behandlung von Lungenkrebs durch Ultraschalluntersuchungen und Kryo-Biopsie während einer Bronchoskopie verbessert.

In der **Schmerzambulanz** wurde die Ermächtigung zur ambulanten Schmerztherapie erweitert. Seit November 2022 stehen zwei Fachärzte für die Behandlung von Patientinnen und Patienten mit chronischen Schmerzen in der Schmerzambulanz zur Verfügung.

Die führende Position des CaritasKlinikums Saarbrücken im Bereich der **Geburtshilfe** wird durch steigende Geburts- und Mitarbeiterzahlen weiter gestärkt, insbesondere im Team der Neonatologie. Im **MVZ des CaritasKlinikums** wurde zusätzlich eine pädiatrische Praxis etabliert.

Durch die strategische Umstrukturierung hat das CaritasKlinikum erfolgreich dem Pflegemangel entgegen gewirkt und das Personalteam erheblich gestärkt, um eine optimale Patientenversorgung sicherzustellen. Dies wurde durch die Verlegung der Akutbereiche der Inneren Medizin mit Notaufnahme und Intensivstation sowie der Klinik für Allgemein- und Unfallchirurgie vom Standort St. Josef an den Standort St. Theresia erreicht. Als Ergebnis dieser Maßnahme wurde der Standort St. Josef in eine Fachklinik umgewandelt, die sich auf die operative und konservative Orthopädie, die Schmerzambulanz und die Psychosomatische Klinik spezialisiert hat.

Durch einen **Organisationsentwicklungsprozess im Bereich der Pflege** konnten weitreichende Verbesserungen erzielt werden, die sich in der Mitarbeiterzufriedenheit, der Akquise und der Mitarbeiterbindung positiv widerspiegeln. Schwerpunkte dieses Prozesses sind die interdisziplinäre Zusammenarbeit, die Entwicklung der mittleren Führungsebene und das Ausfallmanagement, um die Pflegenden des CaritasKlinikums zu entlasten. Diese Entlastung wird durch den Personalzuwachs, sowohl durch Neueinstellungen als auch durch die Teilverlagerung des Standortes St. Josef nach Saarbrücken, weiter verstärkt.

Die Ausbildung zur Pflegefachkraft bleibt traditionell ein sehr wichtiges Anliegen, und innerhalb der cts ist ein Anstieg der Bewerbungen zu verzeichnen. Der Großteil der Absolventinnen und Absolventen entscheidet sich nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung, weiterhin am Caritas-Klinikum zu bleiben.

Gibt es bauliche Veränderungen/Planungen?

Im Sommer 2022 wurde die neue gynäkologische Ambulanz in Betrieb genommen und wird nun in einem zweiten Schritt erweitert. Die Sanierung der Stationen schreitet ebenfalls voran, und in Haus 1B werden nach und nach Zimmer mit Nasszellen ausgestattet, um den Aufenthalt für die Patientinnen und Patienten komfortabler und zeitgemäßer zu gestalten.

Der zweite Bauabschnitt der ZNA, das Notfallröntgen, wird voraussichtlich im dritten Quartal 2023 in Betrieb genommen.

Gleichzeitig laufen die Planungen für einen Teilersatzneubau mit über 200 Betten, der eine vollständige Verlagerung des Standortes St. Josef Dudweiler ermöglichen wird.

Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung:

Die Digitalisierung im deutschen Gesundheitswesen bietet vielfältige Möglichkeiten, die Zusammenarbeit einzelner Leistungserbringer weiter zu vertiefen. Das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) stellt dafür mehrere Milliarden Euro für deutsche Kliniken zur Verfügung. Die Umsetzung geplanter Maßnahmen steht jedoch vor der wesentlichen Herausforderung, dass eine Vielzahl von IT-Projekten bei begrenzt verfügbaren Fachkräften sowohl in den Kliniken als auch in der IT-Industrie umgesetzt werden müssen. Die nachhaltige Finanzierung der zusätzlichen Aufwendungen für die Pflege der „neuen“ IT-Systeme muss noch politisch geklärt werden.



VINZENTIUS KRANKENHAUS LANDAU

Text: Ilona Fleischer-Klisch

Wo liegen die Herausforderungen?

Das Vinzentius-Krankenhaus Landau hat erstmalig einen negativen Wirtschaftsplan für 2023 aufgestellt. Durch zusätzliche Energiehilfen besteht jedoch die Chance, einen Jahresfehlbetrag zu vermeiden. Welche Chancen und Risiken sich durch die vorliegenden Vorschläge zur Krankenhausreform für das Vinzentius-Krankenhaus Landau ergeben, kann derzeit noch nicht abschließend beurteilt werden.

Eine weitere Herausforderung stellt sich bei der Neuordnung der Notfallversorgung im stationären Bereich dar. Aktuell ist das Vinzentius-Krankenhaus Landau der Stufe 1 zugeordnet. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob die Auflagen der nächsthöheren Stufe 2 auf Sicht mit vertretbaren Mitteln und Aufwand erreicht werden könnte.

Ein weiterer Punkt sind die zunehmend limitierten Personalressourcen. Auch wenn die Nachfrage nach Krankenhausleistungen eine höhere Belegung der vorhandenen Betten (insbesondere in den hochpreisigen Indikationen mit hoher Personalbindung) zulassen würde, ist die Aufnahmekapazität durch die zunehmende Personalknappheit in den patientennahen Diensten (insbesondere im Pflege- und Funktionsdienst) beschränkt.

Nach dem Ausscheiden des langjährigen Chefarztes der Pädiatrie Dr. Bensch gestaltete sich die Kandidatensuche schwierig, erfreulicherweise können wir ab Oktober die neue Chefarztin der Kinderklinik begrüßen. Der Oberarzne nachfolge in der Kinderklinik sehen wir ebenfalls positiv entgegen, hier wurde die Kandidatensuche weiter fortgesetzt.

Auch die baulichen Maßnahmen stellen das Vinzentius-Krankenhaus Landau vor Herausforderungen. Die Umsetzung des zweiten Bauabschnitts beeinträchtigt das Haus zumindest noch bis April 2024. Dies betrifft eventuelle Einschränkungen im Leitungsgeschehen, aber auch die Belastungen für die Liquidität des Hauses in Höhe des zu leistenden Eigenanteils.

Weiterhin ist entscheidend, ob die Maßnahmen der Strategietagungen weiterhin auch in den Jahren 2023 ff. positiv umgesetzt werden können, um so die Leistungsstruktur und die Leistungsmenge des Hauses spürbar weiterzuentwickeln.

Gibt es Anpassungen/Änderungen in der Medizinstrategie?

Kernziel für das Jahr 2023 ist insbesondere die Stabilisierung und Weiterentwicklung des Leistungsgeschehens. Potenziale werden in der Umsetzung der Medizinkonzeption gesehen.

Mit Beginn des dritten Quartals begann ein zweiter Facharzt für Geriatrie und Neurologie seinen Dienst in der medizinischen Klinik I, womit wir jetzt die Strukturanforderungen für die Komplexbehandlung Geriatrie erfüllen. Mittelfristig besteht die Möglichkeit, in der Kardiologie eine Stroke Unit am Krankenhaus zu etablieren.

Des Weiteren wird ein Endometriose-Zentrum in der Gynäkologie mit der Fachexpertise von Frau Prof. Dr. D. Hornung aufgebaut. Auch die Etablierung der Alterstraumatologie/ Geriatrie unter Chefarzt Herr Bender schreitet weiter voran.

Im Q2/2023 hat in der Allgemeinchirurgie ein Oberarzt für Gefäßchirurgie seinen Dienst aufgenommen, mit dem Ziel, den Bereich der Gefäßchirurgie weiter auszubauen.

Es ist geplant, das Behandlungsspektrum der Bauchaortenaneurysmen in der Allgemeinchirurgie zu etablieren. Weitere Chancen bestehen in der Nachbesetzung der Position des leitenden Oberarztes der invasiven Kardiologie zum dritten Quartal 2023

Gibt es bauliche Veränderungen/Planungen?

Zur Sanierung vorhandener Strukturen (vor allem die Häuser A und B), für eine zukunftsfähige Patientenversorgung sowie zur Etablierung der Alterstraumatologie/Geriatrie und zur Erweiterung der Wahlleistungsangebote, wird derzeit eine Machbarkeitsstudie für einen viergeschossigen Erweiterungsbau im Park mit 108 Betten (2 Stationen mit jeweils 40 Betten, 28 Betten Wahlleistungsstation, 12 Plätze geriatrische Tagesklinik) sowie einem neuen Standort für einen Kapellenraum durchgeführt. Das idealisierte Raum- und Funktionsprogramm ist in Zusammenarbeit mit den Architekten erstellt worden und wurde vorab dem Ministerium zur Verfügung gestellt.

Ebenso gibt es aktuell Planungen für eine Neuorganisation der Zentralen Notaufnahme (ZNA) sowie der Rettungswagenvorfahrt (RTW-Vorfahrt). Diese Maßnahme mit einem neuen Zugangskonzept für den Haupteingang sowie einer Neupositionierung der ZNA einschließlich Alarmtechnik wurde in das idealisierte Raum- und Funktionsprogramm der Zielplanung des Vinzentius-Krankenhauses Landau eingearbeitet.

Auf dem erworbenen Grundstück Weißenburger Straße 2d wurden Parkplätze zur Vermietung an Mitarbeiter eingerichtet, um die angespannte Parksituation zu entlasten. Eine Machbarkeitsstudie mit einer Konzeptplanung für eine potentielle Verlagerung der Nardini-Pflegeschule in die Weißenburger Straße 2d wird aktuell erstellt. Neben der Erweiterung des Parkplatz-Angebots sollen in diesem Zusammenhang auch mögliche weitere Nutzungen (z. B. Wohnraum für Schüler) geprüft werden.

Wo sehen Sie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für Ihre Einrichtung?

Mit dem Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) soll mit Bundesmitteln die Digitalisierung der Krankenhäuser erheblich vorangetrieben werden. Der Bund übernimmt 70 % der förderfähigen Kosten. Die übrigen 30 % tragen die Bundesländer. Die förderfähigen Kosten betragen für das Vinzentius-Krankenhaus rund 2,3 Millionen Euro. Mindestens 15 % müssen davon in IT-Sicherheit investiert werden, z. B. in Schwachstellenmanagement-Systeme.

Eine Konsequenz der Einführung neuer Systeme und Portale ist die Steigerung der jährlichen Wartungskosten um 500.000 Euro. Für das Vinzentius-Krankenhaus Landau ist das kein unerheblicher Kostenfaktor. Durch die Digitalisierung des Krankenhauses haben unter anderem Ärzte einen großen Vorteil, wenn sie Hintergrunddienst machen oder nicht vor Ort sind. Mit Hilfe der digitalen Akten haben sie dennoch die Möglichkeit, schnell und gezielt den Kollegen vor Ort Hilfe anzubieten und sich die Befunde in der digitalen Akte anzusehen.

Einen weiteren Vorteil sieht das Vinzentius-Krankenhaus Landau darin, dass die Anordnungen lesbar sind und nicht mehr händisch notiert werden, dadurch sinkt die Fehleranfälligkeit erheblich. Auch sind die Medikamente im System verfügbar und können so einfacher ausgewählt werden.

Für die Personalgewinnung ist die Digitalisierung ein erheblicher Vorteil, weil der zukünftige Arbeitsplatz modern und innovativ gestaltet ist und besonders die Ärzte von den Vorteilen im Hintergrunddienst und Rufdienst profitieren können.

CTS REHAVERBUND

Text: Christian Busche, Alexander Oeschger, Fotos: iStock

Wie ist die wirtschaftliche Situation/Wo liegen die Herausforderungen?

Durch die Nachwirkungen der Corona-Pandemie (nicht auskömmliche und zu früh ausgelaufene Rettungsschirme), die Inflationskrise und die durch den Ukraine-Krieg hervorgerufene Energiekrise sowie vergleichsweise hohe Tarifabschlüsse entsteht ein massiver Kostendruck. Gleichzeitig gelingt es nicht, diese Kostensteigerungen durch Pflegesatzvereinbarungen in entsprechender Höhe zu kompensieren. In dieser aktuell äußerst schwierigen Situation ist die Devise „Schadensbegrenzung“. Erfreulicherweise zeigt sich die Nachfragesituation abteilungs- und standortübergreifend stabil.

Gibt es Anpassungen/Änderungen in der Medizinstrategie?

Mit der Etablierung der Psychosomatik an der cts Klinik Schlossberg ist die vor Jahren erarbeitete Medizinstrategie an allen vier Standorten des cts RehaVerbundes grundsätzlich umgesetzt. Das ist ein wichtiger Meilenstein. Nun geht es eher um Arrondierung des Angebotsspektrums und darum, dieses durch Intensivierung der vertrieblischen Aktivitäten im Markt zu etablieren und weiter bekannt zu machen. Eine Unbekannte stellt derzeit noch die Auswirkung der anstehenden Krankenhausreform auf die Abteilung für neurologische Frührehabilitation an den Sankt Rochus Kliniken dar. Wir stellen fest, dass in allen Abteilungen die Nachfrage sehr stabil ist und teil-

weise unsere Kapazitäten übersteigt. Der Mangel an Fachkräften limitiert uns hier in unserer Leistungsfähigkeit und damit auch in unserer Aufnahmekapazität.

Was waren die Highlights/Schlaglichter des vergangenen Jahres in den Abteilungen?

Das Corona-Krisenmanagement hat sicherlich einen großen Teil unserer Ressourcen verbraucht und sehr viel Kraft gekostet. Dabei den Dienstbetrieb jederzeit aufrecht zu erhalten und „nebenbei“ noch Rezertifizierungen, Visitationen und externe QS-Verfahren erfolgreich zu durchführen, ist ein Beleg für die funktionierende Dienstgemeinschaft in unserem Verbund. Wir müssen aber auch feststellen, dass zahlreiche Mitarbeitende sowohl physisch als auch psychisch durch diese schwere Zeit belastet sind. Wir hoffen, dass wir bald zu alter Stärke und Schlagkraft zurückgefunden haben, um „gemeinsam für Menschen“ da zu sein.

Gibt es bauliche Veränderungen/Planungen?

In Bad Liebenzell schreitet der Sanierungsprozess zielstrebig weiter und wird mit der Maßnahme im Terrassenhaus im Q1/2023 zu einem Abschluss kommen. Wir haben es dann geschafft, das Haus, das noch vor Jahren einen massiven Sanierungsstau aufgewiesen hatte, fit für den Wettbewerb zu machen. Alle Patientenzimmer präsentieren sich nun in einem auf die Bedarfe der Rehabilitanden passenden Zustand. Die Rückmeldungen unserer Patientinnen

und Patienten bestärken uns darin, dass die getroffenen Maßnahmen wirkungsvoll und zukunftsweisend waren.

Daneben stellt die Inbetriebnahme der Kurzzeitpflege in den Sankt Rochus Kliniken im Mai 2022 ein wichtiges Datum dar. Mit dieser vom Sozialministerium geförderten Maßnahme konnte eine rehabilitationorientierte Kurzzeitpflegeeinrichtung etabliert werden, die modellhaften Charakter hat.

Wo sehen Sie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für Ihre Einrichtung?

Die größte Herausforderung aber auch Chance liegt sicherlich darin, die Vernetzung und Digitalisierung der Prozesse im Überleitungsmanagement zwischen vor- und nachversorgenden Einrichtungen sicherzustellen. Im Bereich der Schnittstellen zu Labordienstleistern sowie bei der Medikamentensicherheit sind durch die Digitalisierung Sicherheits- und Effizienzpotentiale möglich. Leider ist im Rehabereich außerhalb der Refinanzierungsvereinbarung zur Telematikinfrastruktur keine Finanzierung der Digitalisierungsvorhaben vorgesehen. Im ersten Schritt müssen wir zunächst die erforderliche Basisinfrastruktur herstellen, um weitere Digitalisierungsvorhaben, die wir in unserer Roadmap fixiert haben, realisieren zu können.



30 ZAHLEN UND FAKTEN

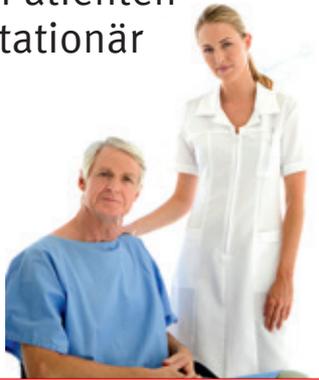


49.274

Patientinnen und Patienten stationär

636

Patientinnen und Patienten teilstationär



88.706

ambulante Kontakte

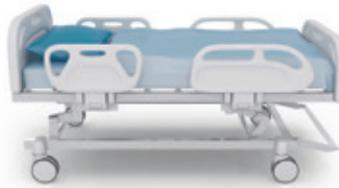


1.759

Betten stationär

20

Betten teilstationär



18

Betten der Kurzzeitpflege

2.726

Geburten



2.850

Kurzzeitpflege in Tagen





21.732

Operationen

88

Ehrenamtliche



834

Pflegekräfte
in Vollzeit

2.367

Vollkräfte



3.615

Mitarbeitende
und Azubis



1.357

davon: Pflegekräfte



ALTENHILFE UND HOSPIZ

Ein zielstrebiges Weg der Digitalisierung

Dieses sehen wir als Chance auf mehr Lebensqualität für Bewohnerinnen und Bewohner und gesteigerte Attraktivität der Einrichtungen als moderner Arbeitgeber in der Pflege.

34 SENIORENHÄUSER UND HOSPIZ

Das Ziel: ein nachhaltiger und sinnvoller Wandel

Text: Michael Groß, Fotos: iStock

Wie ist die wirtschaftliche Situation, wo liegen die Herausforderungen?

Seit Mitte 2022 sind die Corona-Unterstützungsleistungen weggefallen, so dass die wirtschaftliche Stabilität trotz aller Nachwirkungen der Corona-Zeit auf den Schultern der Einrichtungen gestemmt werden muss. Im April 2023 sind schlussendlich die finanziellen Zuschüsse zu den Corona-Tests ausgelaufen und stehen somit ebenfalls nicht mehr zu Verfügung.

Die cts-Seniorenhäuser können sich über eine große Nachfrage an Pflege und Betreuungsplätzen erfreuen, der sie allerdings nicht immer nachkommen können. Denn sicherlich ist für das Jahr 2023, aber auch in den folgenden Jahren, der Fachkräftemangel die größte Herausforderung zur qualifizierten und sicheren Pflege älterer und pflegebedürftiger Menschen. Es wird darauf ankommen, wie wir es schaffen, aus einem riesigen Blumenstrauß den richtigen Mix an zukünftigen Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierten Personals herauszuarbeiten. Dabei gilt es in erster Linie, in den eigenen Reihen aber auch bei jungen Menschen in den Allgemeinbildenden Schulen den Beruf der Pflege bekannt und attraktiv zu machen, um eine gute Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-fachmann entsprechend anzubieten. Natürlich streben wir auch Ausbildungsverhältnisse mit Menschen aus den EU-Staaten bzw. aus Drittstaaten an. Dazu entwickeln wir derzeit Konzepte des Ankommens und der Integration. Auch die Integration ausgebildeter Fachkräfte aus dem Ausland wird uns noch auf Jahre hin herausfordern.

Im Zusammenhang der Personalknappheit spielt ein Thema seit zwei Jahren eine nicht mehr untergeordnete Rolle, nämlich das des Abrufens von Leasingkräften in der Fachpflege. Dabei ist die Herausforderung zum einen, den erhöhten Nachfragen entsprechend nachzukommen, damit die notwendige Fachkraftquote zu halten, und zum anderen, sich weiterhin in einer wirtschaftlichen Stabilisation zu befinden. Sicherlich erhält man dadurch die Sicherheit der Dienstplanbesetzung, jedoch muss ebenso der innere Zusammenhalt in der Bestandsmitarbeiterschaft in Balance bleiben.

Gibt es Anpassungen / Änderungen?

Im Jahr 2023 ist die Informations- und Kommunikationsstruktur im Bereich der Altenhilfe gemeinsam mit den Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen angepasst worden. Ziel der Reduktion der Anzahl der Altenhilfeforen auf dreimal jährlich, war zum einen die Verringerung zentraler Zusammenkünfte und zum anderen, durch die Form der Tagesveranstaltungen, dennoch die Möglichkeit zu haben, Themen gemeinsam zu erarbeiten sowie in einen ungezwungenen Austausch zu kommen. Dem gegenüber stehen die drei Vor-Ort-Gespräche in den dreizehn Altenhilfeeinrichtungen sowie dem stationären Hospiz in Bous. Dabei geht es darum, die Gesprächsrunde über die Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen um die Bereichsleitungen und Vertreter der MAV zu erweitern. Die Geschäftsführung hat somit die Möglichkeit, direkter mit den verantwortlichen

Mitarbeitenden in einer vertrauten Runde zu kommunizieren und die Atmosphäre vor Ort wahrzunehmen – ergänzt durch gezielte Rundgänge in der Einrichtung.

Was waren die Highlights des vergangenen Jahres?

10 Jahre Neubau

Caritas SeniorenHaus Bous

Das Interesse war immens: Bei strahlendem Sonnenschein feierte das Caritas SeniorenHaus Bous am Sonntag sein 10-jähriges Bestehen. Die Kapelle platzte aus allen Nähten – die Plätze waren schnell besetzt und es wurden immer mehr Stühle gebracht. Eine Videoübertragung in den großen Saal gab es auch – aber irgendwie wollte ja jeder live dabei sein beim Festgottesdienst mit prominenter Besetzung. Weihbischof Franz Josef Gebert, Pastor Christian Müller, Pater Eberhard Neugebauer und Diakon Wolfgang Schu zelebrierten ihn gemeinsam mit Bewohnern, Mitarbeitenden und Gästen. Die musikalische Gestaltung übernahm der Männergesangsverein Concordia Bous – ein treuer Wegbegleiter in all den Jahren, in denen das Haus bereits besteht.

„Auch wenn es etwas Zeit gekostet hat, die richtige Strategie mit betreutem Wohnen und Hospiz zu finden, so können wir doch jetzt erkennen: Sie ist voll aufgegangen – das Warten hat sich gelohnt! Die Bewohnerinnen und Bewohner des Seniorenhauses waren und sind ein fester Bestandteil der Gemeinde Bous – darüber sind wir sehr froh.“ Einrichtungsleiterin Andrea Magin war am Ende des Festtages mehr als zufrieden: „Es war ein rundum gelungenes Fest mit vielen schönen Begegnungen. Mein Dank

gilt allen Helferinnen und Helfern, die so tatkräftig unterstützt haben. Nahezu alle Mitarbeitenden waren vor Ort und packten mit an.“

60 Jahre Caritas

SeniorenZentrum St. Barbarahöhe

60 Jahre ist es her, dass das Caritas SeniorenZentrum St. Barbarahöhe seine Pforten öffnete. Sechs Jahrzehnte Tradition und eine Heimat im Alter. Der große Festtag am 24. Juni startete mit einem ansprechend gestalteten Festgottesdienst unter freiem Himmel, den Domkapitular Benedikt Welter, Pfarrer Matthias Scheer und Diakon Wolfgang Schu vor zahlreichen Gläubigen zelebrierten. In seiner Predigt würdigte Domkapitular Benedikt Welter die wegweisende Arbeit von Pastor Rudi Müller. Ihm ist es zu verdanken, dass im Jahr 1963 das Haus zur Betreuung älterer Menschen gebaut wurde. „Rudi Müller hatte damals prophetisch vorausgesehen, dass es solch eine Einrichtung braucht“, sagte Hauptzelebrant Benedikt Welter und ergänzte: „Ein Haus, das zum Dorf gehört, und das Dorf gehört zum Haus, wo die Kirchen- und Zivilgemeinde ein und aus geht und das als ein Bestandteil von Auersmacher zu betrachten ist.“

Gibt es Bauliche Veränderungen/Planungen?

Richtfest Neubau Haus am See

Der Rohbau stand nach dem Spatenstich im Juni vergangenen Jahres in wirklich kurzer Zeit an Ort und Stelle. „Man könnte sagen: Das, was wir mit der langen Planung verloren haben, haben wir mit dem Bau jetzt wieder

reingeholt“, sagte Hausleiterin Steffi Gebel und richtete einen großen Dank an die Bauarbeiter, Architekten und Planer. „Haus am See ist ein Haus, das über Tradition zu Innovation kommt – so war es schon immer. Irgendwann muss man das Alte loslassen, um Raum zu schaffen für eine Vision, die dann zur Innovation führt.“

Der Neubau mit einem Bauvolumen von rund 10 Millionen Euro wird architektonisch in einer Weise gebaut, die nicht nur den Bewohnern zu Gute kommt – zum Beispiel dadurch, dass es nur noch geräumige Einzelzimmer gibt – sondern auch den Mitarbeitenden, beispielsweise durch kürzere Wege und zentrale Positionierung der Pflegestützpunkte. „Wir haben bei der Erarbeitung intensiv mit unseren Mitarbeitenden gesprochen – Kommunikation und Haltung sind in unserem Haus neben der fachlichen Professionalität ebenfalls besonders wichtige Pfeiler. Ebenso wie Sie alle aus der Zivil- und Pfarrgemeinde – als Partner im Quartier. Wohnen im Quartier, das ist Aufbruch, Anfang, anders. Das ist Losgehen, Loslassen, Lösen. Das ist die Zumutung die uns herausfordert.“

Wo sehen Sie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Altenhilfe?

Die Digitalisierung ist auch in der Altenhilfe überall anzutreffen, nicht nur in der Verwaltung, sondern auch im Pflegebereich. Mobile Endgeräte wie Smartphones oder Tablets haben zwischenzeitlich auch in den Alltag der cts Seniorenhäuser Einzug gehalten. Der Einsatz digitaler Technologien im Pflegebereich hat nicht nur Vorteile,

sondern bringt auch Herausforderungen mit sich, die es zu beachten gilt. Ein hoher Anteil an personenbezogenen Daten im täglichen Gebrauch erfordert Expertise in IT-Sicherheit und Datenschutz, um rechtlich abgesichert zu sein.

Eine weitere Herausforderung ist es, allen Mitarbeitenden, ganz gleich wie IT-affin sie sind, Zugang zu dem Mehrwert zu verschaffen, den die Digitalisierung am Ende bringt und sie an der Gestaltung des Wandels mitwirken zu lassen.

Dies gelingt nur über praktikable und gut funktionierende Technologien. Die Grundlage für effizienten Einsatz von Technologien im Pflegealltag bildet eine adäquate Infrastruktur, wie das WLAN-Netzwerk. Vereinzelte technologische Neuerungen, wie Smartphones, ohne die richtige Anbindung an eine Servicehotline oder zuverlässiges WLAN, bremsen möglicherweise die Bereitschaft für weitere technologische Neuerungen aus.

Ausblick:

Auf Basis der geschaffenen technologischen Grundlagen lässt sich zukünftig ein nachhaltiger Wandel auch in Pflegeeinrichtungen realisieren und der Einsatz von KI und Robotik in der Pflege sinnvoll aufbauen. Die genannten Herausforderungen sehen wir auf einem zielstrebigem Weg der Digitalisierung als Chance auf mehr Lebensqualität Bewohnerinnen und Bewohner und gesteigerte Attraktivität der Einrichtungen als moderner Arbeitgeber in der Pflege.

36 ZAHLEN UND FAKTEN



952

stationäre Wohnplätze im
cts-Verbund im Saarland und
in Rheinland-Pfalz



76

ehrenamtlich engagierte
Menschen in unseren
Einrichtungen



53

Kurzzeitpflegeplätze



174

Plätze im Betreuten
Wohnen



26

Tagespflegeplätze

698

Anzahl der
Mitarbeiter/-innen
in der cts-Altenhilfe



8

SeniorenHäuser in
Hausgemeinschaften

49 %

Quote demenziell
erkrankter Menschen in
unseren Einrichtungen

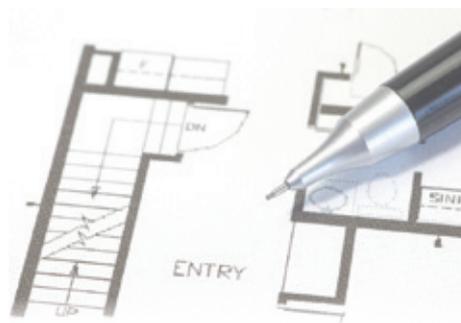


1

geplantes
Neubauprojekt
(ist bereits am Laufen)

13

Altenhilfe-
Einrichtungen
im cts-Verbund





KINDER-, JUGEND- UND EINGLIEDERUNGSHILFE

Gute Praxis ist ein ehrgeiziges Unterfangen.

Die großformatigen ethischen und fachlichen Leitplanken heißen dabei UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz oder auch Partizipation, Inklusion, Schutz, Selbstbestimmung. Dazu soll gute Praxis aber auch ökonomisch verantwortbar, transparent, krisenfest, innovativ, sozial wertschöpfend, effektiv und effizient sein.

VON ELEFANTEN, ERKENNTNISSEN AUS PRAXIS IN DER KINDER-, JUGEND UND

„**Wer die Menschen behandelt, wie sie sind, macht sie schlechter. Wer sie behandelt, wie sie sein könnten, macht sie besser.**

Wie isst man eigentlich einen *Elefanten* auf (die vegetarische Variante wäre der *elefantengroße Riesen Kürbis*)? Nicht am Stück, das ist klar.

Zum einen bedarf es der Überzeugung, dass man es wirklich schaffen kann. Zum anderen sollte man nützliches Wissen, passende Werkzeuge und einen guten Plan parat haben. Dazu käme noch die Einsicht, dass es nur im Zusammenspiel verschiedener Kräfte oder Partner geht, wobei aber Eine oder Einer den Hut aufhaben muss. Falls die Wirklichkeit den Plan durchkreuzt, ist gleichzeitige Ordnungsliebe und flexible Entscheidungsfreudigkeit vonnöten. Und dann braucht man noch einen guten und verlässlichen Appetit, Freude an den Bergen von Arbeit, die vor einem liegen, Gottvertrauen und Menschenfreundlichkeit.

Text: Dagmar Scherer, Fotos: iStock

Gute Praxis ist zwar kein Elefant, aber ein *elefantös* ehrgeiziges Unterfangen. Die großformatigen ethischen und fachlichen Leitplanken heißen dabei UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz oder auch Partizipation, Inklusion, Schutz, Selbstbestimmung. Dazu soll gute Praxis aber auch ökonomisch verantwortbar, transparent, krisenfest, innovativ, sozial wertschöpfend, effektiv und effizient sein.

Die Kindertageseinrichtungen sind die ersten öffentlichen, nichtfamilialen Orte von Erziehung. Die Leitplanken hier heißen Entwicklung, Bildung, Schutz und Rechte. Das Unterfangen *gute Praxis* setzt auf die Arbeitsprinzipien und Leitlinien wie Ko-Konstruktion von Lernprozessen, Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit Eltern, herkunftsunabhängige Förderung und Befähigung, Sozialraumorientierung, Bildung zur Nachhaltigkeit und vor allem Beteiligung.

In der erzieherischen Jugendhilfe setzt das Unterfangen *gute Praxis* an Risiko und Not des familiären Zusammenlebens von Eltern und Kindern, an Erfahrungen von Traumata und historisch zuletzt an Flucht- und Vertreibungserfahrungen Minderjähriger an. Gerade auch im Kontext von Unfreiwilligkeit müssen Unterstützungsstrukturen entwickelt werden, die tragfähig und anpassungsfähig gehalten werden müssen. Das Fallverstehen, die Gestaltung von Hilfearrangements, die Überprüfung des Hilfe geschehens und das Krisenmanagement sind Grundlagen guter Praxis – aber auch nur dann, wenn sie einerseits evidenzbasiert und andererseits differenzsensibel, beteiligungs- und ressourcenorientiert erfolgen.

DER GARTENARBEIT UND GUTER EINGLIEDERUNGSHILFE

Die Kehrtwendung von einer Haltung der staatlichen Eingriffs- und Fürsorgelogik und der Behandlungsbedürftigkeit von als defizitär verstandenen (jungen) Menschen hin zur Begleitung und Unterstützung zur vollen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben mit dem Recht auf Differenz, ist ein noch nicht in jedem Fall und jeder Institution gefestigtes Paradigma. In unserem kleinen Segment der Eingliederungshilfen der besonderen Wohnform und des ambulanten selbstbestimmten Lebens ist uns dies aber aufs Beste seit Jahr und Tag gelungen. Der nun zur Jahresmitte 2023 übernehmende befreundete katholische Träger der Behindertenhilfe wird eine außergewöhnlich *gute Praxis* vorfinden.

Allgemein gilt für die *gute Praxis*, dass Partizipation sich nicht darauf beschränkt, Bedürfnisse und Ziele äußern zu dürfen. Alltagsnahe und gezielte Beteiligungserfahrungen in den verschiedenen Hilfespektren der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der digitalen Teilhabe, fördern nachweislich die Reifung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu Expertinnen und Experten ihres Lebens.

Die Beispiele aus unseren Kitas und Jugendhilfeeinrichtungen, wie z. B. die Projektlandschaft des Demokratie-Lernens, die Angebote zur Differenzsensibilität, zu Jugendhilfe in der Migrationsgesellschaft und vielfältige Projekte rund um den Klimaschutz, zeigen auf, dass wir zusammen mit Kindern, Jugendlichen und Familien deren Lebenssouveränität stärken und damit ihre Chancen in der sozialen Lebenswelt verbessern können.

Unser systematisches Qualitätsmanagement in den Kitas und nun auch in den Jugendhilfeeinrichtungen unterstützt die *gute Praxis* nachhaltig, sorgt für Sicherheit in den pädagogischen und in den Führungsprozessen, ist anschlussfähig und veränderungsoffen durch Evaluation. Überdies etabliert es perfekte Grundlagen zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Auszubildenden und Mitarbeitenden, erleichtert Ein- und Umstiege, sichert Karrierewege und sorgt für multiprofessionelle Teams.

Da war noch die *Gartenarbeit* und diese Erkenntnis: Durch fehlende GärtnerInnenaufmerksamkeit ungestört, können sich hilfreiche *neue (Pflanzen-)Gemeinschaften* bilden und mit dem *unterlassenen Einschnitt* für ungeahntes Wachstum und unverhoffte Blüte sorgen; dazu bringt das noch Nützlinge hervor, die die Welt der problematischen Fauna wunderbar in Schach halten können.

Gute Praxis, partizipative Professionalität, greifbare Caritas bilden den Grundstock, auf welchem in unseren Kindertagesstätten, Jugendhilfe- und Behindertenhilfeeinrichtungen für Familien, Kinder, Jugendliche und Erwachsene Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit wachsen. Dies sind die *Wert-Stoffe* für ein gelingendes Leben.

KINDER-, JUGEND- UND EINGLIEDERUNGSHILFE



394

Plätze in
Wohngruppen

56

Plätze in
Tagesgruppen



70

Plätze in
professionellen
Erziehungsstellen

57



Intensivpädagogische Hilfen

8

Integrative
Familienhilfen



626

Erzieherische Hilfen im
gesamten cts-Verbund

7



Wohnplätze für
Alleinerziehende

39.542

Fachleistungs-
stunden bei den
Ambulanten Hilfen



720

Mitarbeitende
in Kinder-,
Jugend- und
Eingliederungshilfe
der cts



2 X

**Haus der kleinen
Forscher:**

Caritas Kita
Thomas Morus

Caritas Kita Rastpfuhl

412

Kindertages-
stättenplätze
im cts-Verbund



1 X

**Bilinguale Erziehung
im cts-Verbund:**

Caritas Kita Rastpfuhl

95

Plätze für unter
3-Jährige



21,9%

Jugendamts-
übernahme
Elternbeiträge



DER CTS-VERBUND IN ZAHLEN

Verbundbilanz in Millionen Euro

	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
Aktivseite								
A. Anlagevermögen								
I. Sachanlagen	293,5		286,2		290,2		284,6	
II. Finanzanlagen	35,0	328,5	36,9	323,1	0,4	290,6	7,4	292,0
B. Umlaufvermögen								
I. Vorräte	10,9		9,7		9,9		7,9	
II. Forderungen u. sonstige Vermögensgegenstände	68,9		66,6		58,4		56,9	
III. Wertpapiere	4,4		4,4		4,6		6,0	
IV. Flüssige Mittel	59,8	144,0	46,2	126,9	61,1	134,0	39,9	110,7
		472,5		450,0		424,6		402,7
Passivseite								
A. Eigenkapital		306,2		300,8		299,6		286,7
B. Langfristige Verbindlichkeiten		91,7		58,5		48,4		48,4
C. Sonstige Verbindlichkeiten		74,6		90,7		76,6		67,6
		472,5		450,0		424,6		402,7

Die endgültige Feststellung des Jahresabschlusses erfolgt in den Gremiensitzungen im September 2023

Kapazitäten

	2022	2021	2020	2019	
Krankenhäuser	946	988	988	984	Betten
Rehaeinrichtungen	829	829	829	829	Plätze
Hospiz	10	10	10	10	Plätze
Altenhilfeeinrichtungen	1.042	1.054	1.081	1.081	Plätze
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	626	641	659	697	Plätze
Kindertagesstätten	507	500	500	485	Plätze
Schulen	330	345	345	345	Plätze
Betreutes Wohnen	174	170	170	170	Plätze
Gesamt	4.464	4.537	4.582	4.601	Betten/Plätze

Leistungsdaten	2022	2021	2020	2019	
Krankenhäuser	38.227	40.519	42.263	48.124	Fälle
	29.296	29.500	31.477	42.588	DRG-Bewertungsrelationen
Rehaeinrichtungen	248.566	225.963	249.916	276.950	Pflegetage
Hospiz	3.386	2.968	3.178	3.535	Pflegetage
Altenhilfeeinrichtungen	339.247	333.657	343.104	361.403	Pflegetage
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	226.716	238.912	233.683	240.908	Betreuungstage
Kindertagesstätten	486	469	452	452	durchsch. betreute Kinder

Umsätze	2022	2021	2020	2019	
Krankenhäuser	210,4	207,8	206,0	191,9	Mio. Euro
Rehaeinrichtungen	57,7	53,9	48,8	51,7	Mio. Euro
Hospiz	1,5	1,3	1,0	1,0	Mio. Euro
Altenhilfeeinrichtungen	55,2	55,0	51,6	51,0	Mio. Euro
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	44,4	43,8	42,3	42,3	Mio. Euro
Gesamt	369,2	361,8	349,7	337,9	Mio. Euro

Investitionen	2022	2021	2020	2019	
Krankenhäuser	17,0	19,6	13,5	16,5	Mio. Euro
Rehaeinrichtungen	3,9	6,0	2,1	3,0	Mio. Euro
Hospiz	0,1	0,1	0,1	0,0	Mio. Euro
Altenhilfeeinrichtungen	3,3	3,1	0,3	2,1	Mio. Euro
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	1,9	1,6	1,0	3,7	Mio. Euro
Sonstige Einrichtungen	0,8	2,8	3,7	2,7	Mio. Euro
Gesamt	27,0	33,2	20,7	28,0	Mio. Euro

Beschäftigte (Jahresdurchschnitt)	2022	2021	2020	2019	
Krankenhäuser	2.403	2.390	2.331	2.276	Anzahl
Rehaeinrichtungen	848	846	850	847	Anzahl
Hospiz	22	28	27	24	Anzahl
Altenhilfeeinrichtungen	740	823	868	895	Anzahl
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	692	709	1.120	1.102	Anzahl
Sonstige Einrichtungen	619	608	603	627	Anzahl
Auszubildende	443	499	493	494	Anzahl
Gesamt	5.767	5.903	6.292	6.265	Anzahl

Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts)

CaritasKlinikum Saarbrücken mit den Standorten **St. Theresia** und **St. Josef Dudweiler**

Medizinisches Versorgungszentrum am CaritasKlinikum Saarbrücken

Caritas SchulZentrum Saarbrücken

Sankt Barbara Hospiz Bous/Saar

cts-Trägerzentrale

Tochtergesellschaften: jeweils 100 Prozent Beteiligung

cts Altenhilfe GmbH	cts Integra GmbH	cts Jugendhilfe GmbH
Caritas SeniorenHaus Bous Bous/Saar		Caritas Jugendhilfe Haus Christophorus Wallerfangen
Caritas SeniorenZentrum St. Barabarahöhe Kleinblittersdorf		Caritas Jugendhilfe Margaretenstift Saarbrücken
Caritas SeniorenZentrum Haus am See Neunkirchen/Nahe		Caritas Kita Thomas Morus Saarbrücken
Caritas SeniorenHaus Hasborn Tholey-Hasborn		Caritas Kita Rastpfuhl Saarbrücken
Caritas SeniorenHaus Schönenberg-Kübelberg		Caritas Kita St. Eligius Saarbrücken
Caritas SeniorenHaus Bischmisheim Saarbrücken-Bischmisheim		Caritas Kita St. Nikolaus Saarbrücken
Caritas SeniorenHaus St. Irmina Saarbrücken-Dudweiler		
Caritas SeniorenHaus Mandelbachtal Ormesheim		
Caritas SeniorenHaus St. Augustin Püttlingen		

cts-Schwestern v. Hl. Geist gGmbH: 51 Prozent Beteiligung

Zentrum für heilpädagogische Kinder, Jugend- und Familienhilfe
Theresienheim Saarbrücken

Integrative Kita im Theresienheim
Saarbrücken

Hanns-Joachim-Haus
Jugendhilfe
Kleinblittersdorf

Weitere Beteiligungen

50 Prozent

Sanitätshaus Saarbrücken
GmbH

Integrative Familienhilfe GmbH
Trier

33 Prozent

**Kath. Fachschule für
Sozialpädagogik
GmbH**
Saarbrücken

25 Prozent

St. Jakobus-Hospiz gGmbH
Saarbrücken

cts-Reha GmbH

Sankt Rochus Kliniken
Bad Schönborn-Mingolsheim

cts Rehakliniken Baden- Württemberg GmbH

cts Klinik Korbmattfelsenhof
Baden-Baden

cts Klinik Schlossberg
Bad Liebenzell

cts Klinik Stöckenhöfe
Wittnau bei Freiburg

cts Service GmbH

Vinzentius-Krankenhaus Landau GmbH

Vinzentius-Krankenhaus
Landau

Tochtergesellschaft (der cts-Sr. v. Hl. G.): 100 Prozent Beteiligung

cts-Schwestern v. Hl. Geist Altenhilfe gGmbH

SeniorenZentrum **Hanns-Joachim-Haus**
Kleinblittersdorf

SeniorenHaus **Immaculata**
Wemmetsweiler

SeniorenWohnen St. Anna
Sulzbach

Alten- und Pflegeheim **St. Anna**
Sulzbach

Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts)

Rhönweg 6 · 66113 Saarbrücken

Tel. 0681 58805-0

Fax 0681 58805-109

E-Mail: info@cts-mbh.de

Rechtsträger:

Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken (cts) mbH

Sitz der Gesellschaft: Saarbrücken

Registergericht Saarbrücken HRB 9613

Geschäftsführer:

Alexander Funk (Vorsitzender)

Heinz Palzer

Vorsitzender des Aufsichtsrates:

Peter Edlinger (stv. Vorsitzender)

Chefredaktion:

Renate Iffland, M. A.

Leiterin Unternehmenskommunikation

Gestaltung:

307 – Agentur für kreative Kommunikation, Trier

Titelbild, Foto: iStock

