

Geschäftsbericht 2023/2024
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

.

10

Interviews

.

12

Highlights
2023/2024

.

16

IT / Digitalisierung

18

Personalentwicklung

.

20

Leitbild 2.0

.

21

Nachhaltigkeit

.

22

Das Jahr der
Standardisierung

.

24

2023 – Das Jahr
der Transformation

26

Krankenhäuser
und Rehakliniken

.

36

Altenhilfe
und Hospiz

.

42

Kinder-, Jugend- und
Eingliederungshilfe

.

48

Der cts-Verbund
in Zahlen

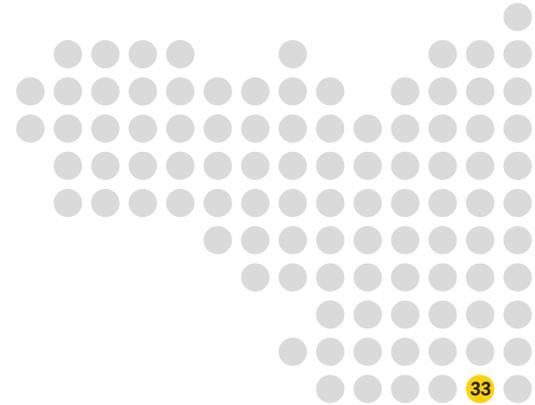
.

50

Struktur
des Verbundes

4 EINRICHTUNGEN UND STANDORTE

STAND: AUGUST 2024



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

Vopeliustraße 1
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-schoenberg.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

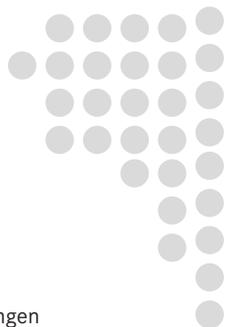
Rheinstraße 2 · 66113 Saarbrücken

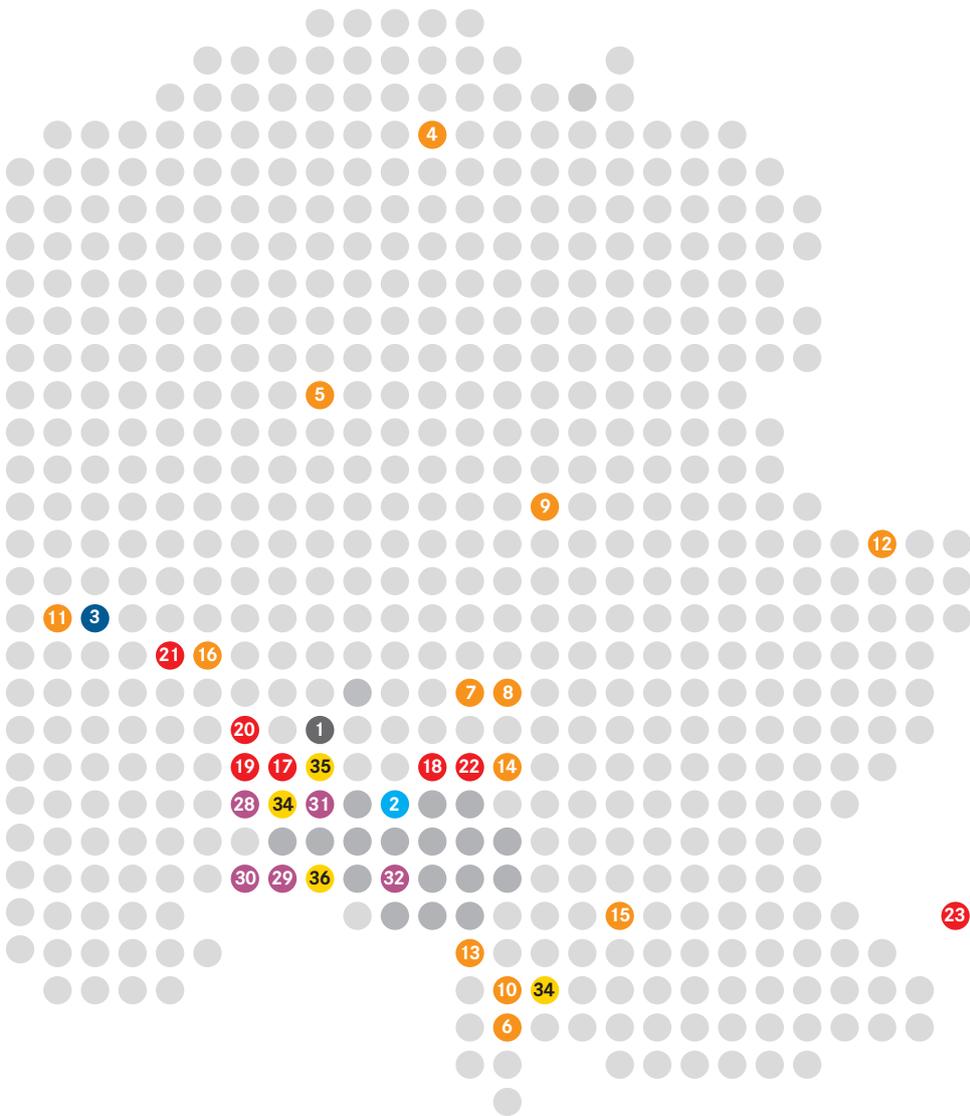
21 Medizinisches Versorgungszentrum am CaritasKlinikum Saarbrücken St. Theresia

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**
 Sankt-Rochus-Allee 1-11
 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**
 Merziger Straße 82 · 66763 Dillingen
www.haus-christophorus.de
 🏫 127 Plätze

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

35 **Caritas Jugendhilfe Margaretenstift**
 Am Schöental 15
 66113 Saarbrücken
www.margaretenstift.de
 🏫 261 Plätze

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

24

23

25

26

27

Heinz Palzer
Geschäftsführer des
cts-Verbundes



Alexander Funk
Vorsitzender der
cts-Geschäftsführung



WAS UNS WICHTIG IST.

„Wie sieht es eigentlich mit den Werten in Ihrem Unternehmen aus?“ – Dass diese Frage in einem Vorstellungsgespräch gestellt wird, ist mittlerweile keine Seltenheit mehr. Dass ein Unternehmen nicht nur auf dem Papier für bestimmte Werte steht, sondern diese auch tatsächlich lebt, wird bei der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wichtiger.

„Unsere Stärke wächst aus unserem Miteinander.“ Dieser Satz aus dem Leitbild der cts wird gelebt und trägt, das hat sich schon in vielen verschiedenen Situationen gezeigt. Sei es in Krisenzeiten wie bei Corona – oder auch bei schönen Anlässen wie dem Firmenlauf: dieses Jahr sind 558 Mitarbeitende aus allen Einrichtungen der cts gemeinsam gelaufen. Was für eine großartige Zahl!

Junge Mitarbeitende – und nicht nur die – brauchen ein Gefühl der Verbundenheit und einen „Purpose“, eine Bestimmung, einen Sinn in ihrer Arbeit, 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.

Umso wichtiger war und ist es in diesem Zusammenhang, das Leitbild der cts nach über 20 Jahren auf den Prüfstand zu stellen: Ist das, was darin steht, überhaupt noch aktuell? Finden sich darin die Themen, die uns heute bewegen? Fehlt etwas? Kann etwas wegfallen?

Das Ergebnis dieses Prozesses ist eindeutig: Diese Bestimmung, der wir alle folgen, ist zeitlos und wertig. Sie verbindet uns alle. Dennoch gab es Fragen, Wünsche, Diskussionsbedarf – und am Ende der vier Workshops einen aktualisierten Text fürs Leitbild der cts.

Nun geht es darum, sicherzustellen, dass dieser Text nicht einfach in der Schublade landet, sondern dass er seinen Weg in den Alltag der cts-Einrichtungen findet, dort Thema ist und wirklich gelebt wird. Wenn wir das schaffen, werden wir auch weiterhin ein attraktiver Dienstgeber für Mitarbeitende jeden Alters bleiben – und das ist die zentrale Herausforderung, der wir uns nur gemeinsam stellen können – als Gemeinschaft, als #wirsindcts.

Das Thema „Wertschätzung“ ist nicht nur im Leitbild der cts ein zentrales Thema. Im Hinblick darauf ist am 4. Dezember die erste rein digitale, anonymisierte Umfrage unter den Mitarbeitenden der cts gestartet. Ziel war es, Einblicke zu bekommen, wie diese ihr Arbeitsumfeld empfinden und wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit und den Arbeitsbedingungen sind. In einer Laufzeit von rund zwei Monaten haben insgesamt über 1.000 Mitarbeitende an der Umfrage teilgenommen – für die erste Runde ein gutes Ergebnis.

Wir sind sehr daran interessiert, ein gutes und angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen und so die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Um Erkenntnisse über Stärken und Schwachstellen im Unternehmen aufzudecken und Veränderungspotentiale zu identifizieren, war diese Umfrage ein sehr gutes Instrument und wir danken den Mitarbeitenden sehr für ihre Rückmeldungen auf diesem Weg – ebenso wie der eGMAV für ihre wertvollen Impulse in diesem Zusammenhang.

Die Rückmeldungen zeigen eine durchschnittlich gute Arbeitszufriedenheit und auch eine Zufriedenheit mit der Stimmung innerhalb der Teams – allerdings auch deutliche Hinweise auf körperliche und psychische Belastungen, besonders in den Krankenhäusern und Rehakliniken, der Altenhilfe und der Service GmbH.

Optimierungsbedarf gibt es hier unter anderem im Hinblick auf die Dienstplangestaltung. Mit diesem Thema hatten sich im Sommer 2023 bereits MAVen und Führungskräfte in einer so genannten „Tandemschulung“ befasst und erste neue Modelle getestet. Sicher werden erfolgreiche Modelle den Weg in den Arbeitsalltag der cts-Einrichtungen finden – und auch finden müssen, um dauerhaft als Dienstgeber attraktiv bleiben zu können.

Große Hoffnungen setzen die Mitarbeitenden der cts in das Thema Digitalisierung – darin sehen sie eine große Chance zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Dass der Status Quo noch viel Potenzial hat, lässt sich aus den Ergebnissen allerdings ebenfalls ablesen.

So ist es nur konsequent, dass sich die diesjährige Leitungstagung der Führungskräfte der cts im Mai mit der digitalen Transformation im Gesundheits- und Sozialwesen befasste. Durch den Einsatz digitaler Lösungen verändern sich die Prozesse und Strukturen in der gesamten Gesundheits- und Sozialwirtschaft, wodurch neue Wege in der Versorgung ermöglicht werden, aber auch neue Herausforderungen entstehen. Thema der Tagung waren digitale Lösungen und Anwendungsfälle, die auch in den Einrichtungen der cts sinnvoll umgesetzt werden können – und zum Teil bereits werden – ebenso wie ethische Aspekte. Das gemeinsame Fazit: Nicht jede Digitalisierung ist eine sinnvolle digitale Transformation und nicht jede Transformation muss digital gestaltet werden. Digitale Transformation ist ein gestaltbarer und offener Prozess und braucht Ressourcen und Strukturen, Kompetenzen und Willen. Die Relevanz von Werten und Normen auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene bedingt immer wieder eine Reflexion auf ethischer Ebene.

Verbesserungen wünschen sich die Mitarbeitenden des cts-Verbundes auch im Hinblick auf den Informationsfluss innerhalb des Unternehmens. Hier haben bereits erste Gespräche zwischen der Geschäftsführung und der Stabstelle Unternehmenskommunikation stattgefunden, um die Interne Kommunikation weiter zu verbessern. Dieser Auftrag beschränkt sich allerdings nicht nur auf die Trägerzentrale, sondern ist auch eine Aufgabe für alle Führungskräfte innerhalb der Einrichtungen der cts – hier gilt es, das Augenmerk verstärkt darauf zu richten, die Mitarbeitenden konsequent zu informieren: Gelingende interne Kommunikation ist ein zentrales Mittel der Personalbindung.

Die Tragfähigkeit von Werten zeigt sich in ihrer Umsetzung im Alltag – ganz besonders in schwierigen Zeiten. An Herausforderungen mangelt es in der Gesundheits- und Sozialbranche derzeit wahrlich nicht: Die finanzielle Lage ist in allen Bereichen angespannt, in denen die cts tätig ist – ganz besonders bei den Krankenhäusern. „Wir bewegen uns im Spannungsfeld zwischen caritativem Auftrag und wirtschaftlichen Zwängen. Das erfordert von uns die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in allem Handeln: ökonomisch effizient, sozial gerecht und ökologisch tragfähig.“ Hier gilt es derzeit, die Balance zu finden und zu halten und so miteinander unseren Beitrag zu leisten „zur Gestaltung der Zukunft der cts in einer lebenswerten Gesellschaft“.

#wirsindcts



Alexander Funk
Geschäftsführer
des cts-Verbundes



Heinz Palzer
Geschäftsführer
des cts-Verbundes

„WAS WIR KÖNNEN, WOHER WIR KOMMEN UND WOHIN WIR WOLLEN“

10

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



Fotos: Fotoagentur Becker und Bredel

Im Zuge der Überarbeitung des cts-Leitbilds haben sich auch die Gremien der cts intensiv mit dem Text auseinandergesetzt – was haben Sie persönlich daraus mitgenommen?

Monika Bachmann:

Ich bin sehr froh und stolz, selbst an der Überarbeitung des cts-Leitbilds mitgearbeitet zu haben. Dieser Prozess hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, gemeinsam an der Formulierung unserer Grundsätze und Werte zu arbeiten. Der intensive Austausch und die konstruktiven Diskussionen im Workshop haben nicht nur das Leitbild selbst bereichert, sondern auch unser Verständnis und unsere Verbundenheit untereinander gestärkt. Das Ergebnis spiegelt nicht nur eine klare und überzeugende Vision für die Zukunft der cts wider, sondern auch die Vielfalt und Tiefe der Perspektiven aller Beteiligten. Optisch und inhaltlich ist die Umsetzung hervorragend gelungen, und ich bin überzeugt, dass dieses neue Leitbild eine starke Orientierung und Motivation für uns alle bietet.

Peter Edlinger:

Ich persönlich fand es beispielhaft und toll, dass sich so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus fast allen Bereichen des cts Konzerns intensiv mit den Themen und damit auch mit der Zukunft der cts auseinandergesetzt haben. Auch den Kolleginnen und Kollegen der Gremien, die sich ebenfalls eingebracht haben und dabei auch den Blickwinkel von außen vergrößern konnten, danke ich bei der Gelegenheit wie natürlich auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement – aber auch für Ideen, die sie in den Prozess zweifelsohne einbringen konnten und auch eingebracht haben. Es zeigt mir einmal

mehr, dass wir auf dem Weg zu mehr Offenheit, Transparenz und Geschlossenheit zusammenrücken, um uns auf die Kernpunkte unseres Handelns zu fokussieren; denn diese Kernpunkte machen den Unterschied zu anderen Trägern aus. Wir sind aber nur glaubwürdig, wenn wir diese christlich karitative Arbeit leben beziehungsweise uns damit auch identifizieren.

Wir befinden uns in Zeiten der intensiven Transformation – ist die cts in Ihren Augen für diesen Wandel gewappnet? Welche Rolle spielen dabei die Werte des Unternehmens?

Monika Bachmann:

Ja, ich bin der festen Überzeugung, dass die cts für den Wandel gut gerüstet ist. In einer Zeit, in der Veränderung die einzige Konstante zu sein scheint, bieten uns unsere Unternehmenswerte eine stabile Grundlage und Orientierung. Werte wie Gemeinsamkeit, Nächstenliebe, Vielfalt und Verantwortungsbewusstsein sind nicht nur Worte auf Papier, sondern gelebte Realität in unserem Arbeitsalltag. Diese Werte prägen unser Handeln und unsere Entscheidungen und schaffen ein starkes Fundament, auf dem wir Veränderungen erfolgreich meistern können. Sie sind zudem ein entscheidender Faktor bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender. Menschen, die sich mit unseren Werten identifizieren, fühlen sich von der cts angezogen und sind bereit, gemeinsam mit uns die Herausforderungen der Zukunft anzugehen. Indem wir unsere Werte authentisch leben, sichern wir nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Peter Edlinger:

Die intensive Transformation ist ja bereits seit Jahren im Gange, ob aktiv angestoßen oder passiv getrieben durch die sich ständig ändernden Entwicklungen im Gesundheits-, Altenhilfe- oder Jugendbereich. Deshalb sind es keine neuen Themen, die unsere tägliche Agenda bestimmen – das Durchhalten ist nun die Devise bei Themen wie der Digitalisierung. Wir haben gerade in letzter Zeit hier große Fortschritte sehen können, aber wir haben noch einen Weg vor uns.

Wir wollen und müssen diesen Wandel bestreiten, und ich sage voller Überzeugung: Wir sind für den Wandel gut gerüstet und bereit, wenn wir alle miteinander arbeiten und uns auf unsere Arbeit konzentrieren, denn „Wir sehen Not und handeln“.

Natürlich benötigen wir auch verlässliche politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen von Bund und Land und es schmerzt schon, wenn Wettbewerber im Gesundheitswesen beispielsweise weiterhin jährlich behilferechtlich hoch problematische Zuschüsse erhalten, um damit gegen den Trend ihre Wettbewerbsfähigkeit gegenüber freien oder konfessionellen Trägern auszubauen. Das ist nicht in Ordnung, wir werden das weiter thematisieren müssen.

Wir können nur hoffen, dass der derzeit in Arbeit befindliche Landeskrankenhausplan auch unsere erfolgreiche Arbeit der vergangenen Jahre und Jahrzehnte würdigt und von der im Kern nicht schlechten „Lauterbach'schen Reform“ auch für uns als konfessionelle Träger noch was „übrig bleibt“. Viel Zeit bleibt nicht, was wir brauchen ist eine schnelle Planungssicherheit mit den versprochenen und längst fälligen Finanzhilfen.

Die zentralen Herausforderungen für Unternehmen in der Sozial- und Gesundheitsbranche sind weiterhin Personalmangel, Digitalisierung und Wirtschaftlichkeit. Der ökonomische Druck ist besonders für die Krankenhäuser weiter gestiegen. Wie stellt sich die cts diesen Herausforderungen?

Monika Bachmann:

In der Tat stehen wir vor großen Herausforderungen, die ein strategisches und nachhaltiges Handeln erfordern. Wirtschaftliches Denken ist in der heutigen Zeit unerlässlich, besonders wenn wir uns im Spannungsfeld zwischen unserem caritativen Auftrag und den wirtschaftlichen Zwängen bewegen. Unsere Antwort auf diese Herausforderungen ist ein ganzheitlicher Ansatz.

Erstens legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Personalstrategie. Dies bedeutet, dass wir nicht nur aktiv neues Personal rekrutieren, sondern auch intensiv daran arbeiten, unseren bestehenden Mitarbeitenden ein attraktives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten. Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsprogramme sowie Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden langfristig bei uns bleiben und sich weiterentwickeln können.

Zweitens investieren wir in die Digitalisierung unserer Prozesse. Dies hilft uns, effizienter zu arbeiten und gleichzeitig die Qualität unserer Dienstleistungen zu verbessern. Die Digitalisierung eröffnet uns neue Möglichkeiten, um den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden zu erleichtern und die Patientenerfahrung zu verbessern.

Drittens müssen wir wirtschaftlich denken und handeln. Dies bedeutet, dass wir stets nach Wegen suchen, um unsere Ressourcen effizient zu nutzen und Kosten zu senken, ohne dabei unsere hohen Qualitätsstandards zu beeinträchtigen. Der Fokus auf Wirtschaftlichkeit geht Hand in Hand mit unserem Bestreben nach Nachhaltigkeit und langfristiger Stabilität.

Durch diese Maßnahmen sind wir gut aufgestellt, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Sozial- und Gesundheitsbranche erfolgreich zu begegnen.

Peter Edlinger:

Gerade das Thema Personal bringt uns in vielen Bereichen an die Grenze des wirtschaftlich Machbaren. Lamentieren nützt allerdings nichts, der von vielen unterschätzte demographische Wandel ist in vollem Gange und längst noch nicht abgeschlossen. Dennoch ist es unser aller Aufgabe und Pflicht, uns diesen Herausforderungen zu stellen. In allen Bereichen muss über Strategien diskutiert werden, wie man durch Veränderungen von jahrelang gelebten Strukturen sinnvolle Veränderungen zum Wohle aller erreichen kann.

Die Bürokratie in fast allen Bereichen nimmt überhand und reduziert oftmals die Möglichkeit, unsere tolle und von uns selbst geliebte und geschätzte Arbeit an und für unsere Patientinnen und Patienten wie gewohnt und unseren eigenen Ansprüchen gerecht werdend durchzuführen. Digitalisierung ist diesbezüglich einmal mehr nicht nur ein Zauberwort, sondern überlebenswichtig. Wir sind nun gefordert, die Leitplanken für die Zukunft in diesen schwierigen Zeiten wie diesen abstecken zu wollen – und zu müssen.

Was wünschen Sie der cts für die kommenden fünf Jahre?

Monika Bachmann:

Für die kommenden fünf Jahre – und darüber hinaus – wünsche ich der cts eine weiterhin erfolgreiche und positive Entwicklung. Möge die cts in der Lage sein, ihre Visionen und Ziele zu verwirklichen und dabei stets ihre Kernwerte zu bewahren und zu leben. Ich wünsche uns allen, dass wir in einem Umfeld arbeiten können, das von Respekt, Wertschätzung und Zusammenarbeit geprägt ist.

Es ist weiter mein Wunsch, dass die cts auch in Zukunft ein Vorreiter in der Sozial- und Gesundheitsbranche bleibt, durch innovative Ansätze und eine starke Gemeinschaft. Möge es uns ge-

lingen, neue Talente zu gewinnen und unsere bestehenden Mitarbeitenden zu halten, indem wir ihnen ein inspirierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld bieten.

Ich hoffe, dass wir die Chancen der Digitalisierung und des technologischen Fortschritts nutzen, um unsere Prozesse zu optimieren und unsere Dienstleistungen weiter zu verbessern. Und vor allem wünsche ich uns, dass wir trotz aller Herausforderungen, die die Zukunft bringen mag, unsere karitativen Werte und unseren humanitären Auftrag niemals aus den Augen verlieren. Eine gute und stabile Zukunft, in der wir gemeinsam wachsen und gedeihen können – das ist mein Wunsch für die cts.

Peter Edlinger:

Der cts bzw. uns allen, die wir Verantwortung in diesem Konzern tragen, wünsche ich für die nächsten Jahre, dass der begonnene und bislang sehr erfolgreiche Transformationsprozess von allen unterstützt und fortgeführt wird, dass wir die Bereitschaft und auch Freude an diesem Veränderungsprozess haben, weil er uns hilft, Dinge neu zu denken und unsere gemeinsame Zukunft zu sichern. Ich bin sehr zuversichtlich, dass uns das gelingen wird.

Ich wünsche mir auch, dass die Politik zu ihrem Wort steht und die Krankenhäuser und alle unsere Einrichtungen im cts Konzern tatkräftig, zielgenau und vor allem zeitnah nicht nur finanziell unterstützt. Dabei hoffe ich, dass die Politik uns keine Kompromisse abringen wird, die für uns nicht akzeptabel sind, nur weil sie selbst keine Entscheidungen treffen will.

Abschließend wünsche ich der cts, dass sie sich auch weiterhin auf ihre Stärken und ihre Wurzeln besinnt und selbstbewusst diese Herausforderungen angeht. Diesen Wunsch habe ich bereits 2022 geäußert und ich glaube sagen zu können, dass das neue Leitbild der cts zeigt, dass wir genau diesen Weg beschreiten und insbesondere auch selbstbewusster auftreten, **weil wir wissen, was wir können, weil wir wissen, woher wir kommen und weil wir wissen, wohin wir wollen.**

JULI

10 Jahre Neubau Bous

Das Caritas SeniorenHaus Bous feierte im Juli das 10-jährige Bestehen des Neubaus.

Mit einem Festgottesdienst in der Kapelle, toller Musik vom Männergesangsverein Concordia Bous und einem bunten Programm mit Spiel und Spaß war die Feier ein großer Erfolg.



AUGUST

Erstmalig generalistische Pflegeexamina im Vinzentius-Krankenhaus Landau

Die 16 Auszubildenden des Kurses 20-23 der generalistischen Pflegeausbildung im Vinzentius-Krankenhaus haben ihr Pflegeexamen bestanden und bekamen im August ihre Zeugnisse und Berufsurkunden überreicht.

Highlights 2023



SEPTEMBER

10. Bouser Hospizwochen

Die Bouser Hospizwochen waren auch in diesem Jahr wieder ein voller Erfolg. Unter dem Motto „Hospiz lässt mich noch mal ...“ galt es, neue Einblicke in die Hospizarbeit zu gewähren. Die Bouser Hospizwochen wurden erstmals im Jahr 2014 vom Förderverein des St. Barbara Hospizes ins Leben gerufen und feierten somit in diesem Jahr ihr zehntes Jubiläum.

OKTOBER

Start Weekend-Kids

Am 1. Oktober ist das Projekt „Weekend-Kids“ als ein besonderes Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeitenden der cts gestartet. Das Angebot, einschließlich Verpflegung, steht den Mitarbeitenden der cts am Wochenende kostenfrei zur Verfügung und kann auch außerhalb der Dienstzeiten genutzt werden.

13

NOVEMBER

Haus am See verabschiedete die langjährige Hausleiterin Steffi Gebel und begrüßte Nachfolgerin Bärbel Nickels

Steffi Gebel gab im November ihre Tätigkeit als Hausleiterin des Caritas SeniorenZentrums Haus am See nach 19 Jahren an ihre Nachfolgerin Bärbel Nickels ab. Steffi Gebel ist es zu verdanken, dass Haus am See Modellprojekt für palliative Versorgung und schließlich palliatives Zentrum wurde und auch der Neubau mit seinem Konzept „Gemeinsam alt werden in Neunkirchen / Nahe – Innovative Weiterentwicklung pflegerischer und sozialraumorientierter Versorgungs- und Wohnkonzepte“ entstammt ihrem Kopf.



Fotos: cts

DEZEMBER

Digitales Nachsorgeprogramm für die Sankt Rochus Kliniken

Um 2024 den Patientinnen und Patienten ein digitales Nachsorgeprogramm über eine Therapie-App zu ermöglichen, haben Christine Kling und das Team der Therapeutinnen und Therapeuten der Sankt Rochus Kliniken eine Therapie-App mit selbstgedrehten Übungs- und Schulungsvideos, Audio- und PDF-Dateien befüllt. Die Teilnehmenden können so jederzeit und von überall aus auf die Materialien zugreifen und mit dem Therapieteam über die App in Kontakt treten.



JANUAR

14

Angela Rentschler wird Nachfolgerin von Dagmar Scherer in der cts Jugendhilfe

Zum 1. Januar ist Angela Rentschler in die Geschäftsführung der cts Jugendhilfe gGmbH und der cts Schwestern vom Heiligen Geist Jugendhilfe GmbH eingetreten. Sie übernimmt die Nachfolge von Frau Dagmar Scherer, die ab März, nach 28 Jahren bei der cts, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gegangen ist.



FEBRUAR

Reinigungsroboter für die Seniorenhäuser

Im Februar hat die cts Service GmbH einen weiteren wichtigen Schritt in der Entwicklung unseres Unternehmens gemacht. Im Caritas Seniorenhaus Hasborn hat der Kick-Off für die Testphase von vier Reinigungsrobotern stattgefunden. Begonnen wurde mit einem Produkt der Firma ICE Robotics, dem COBI 18.

Highlights 2024

MÄRZ

Erste Photovoltaikanlage im cts-Verbund

Auf dem Dach des Zentrums für Einkauf und Logistik (ZEL) der cts wurde die erste Photovoltaikanlage im cts-Verbund installiert. Im März fand dazu die Vertragsunterzeichnung statt. Frank Oran, Geschäftsführer der cts-Service GmbH und des ZEL, betonte die Wichtigkeit dieses Schrittes: „Mit der Installation der Photovoltaikanlage auf dem Dach des ZEL läuten wir eine neue Ära ein, die geprägt ist von Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Autarkie und Innovation.“



APRIL

50 Jahre, ein Neubau, ein Abschied und ein Willkommen

Gleich vier Feste in einem feierte die Caritas Kita Rastpfuhl im April: das 50-jährige Bestehen und die Einweihung des Neubaus. Und dann verabschiedete sich die langjährige Leiterin des Hauses Agnes Johann nach 32 Dienstjahren in den Ruhestand und hieß ihre Nachfolgerin Carina Meusel an ihrer neuen Wirkungsstätte willkommen.



15



MAI

Heinz Palzer bleibt weiterhin Geschäftsführer der cts

Gesellschafterversammlung und Aufsichtsrat der Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts) verlängern den Vertrag mit Geschäftsführer Heinz Palzer um weitere fünf Jahre. Das teilen die Vorsitzenden der beiden Gremien Monika Bachmann und Peter Edlinger mit. „Herr Palzer ist seit 2019 Teil der Holding-Geschäftsführung und nimmt dieses Amt gemeinsam mit dem Vorsitzenden Alexander Funk wahr. Wir sind sehr froh über seine Bereitschaft, dieses verantwortungsvolle Amt weiterhin zu übernehmen. Dies ist ein Zeichen von Stabilität und Kontinuität in diesen herausfordernden Zeiten.“

Fotos: cts

JUNI

Das Team der cts belegt beim Saarbrücker Firmenlauf den 1. Platz

Am 13. Juni kamen 8.000 Mitarbeitende aus 400 Unternehmen beim diesjährigen Firmenlauf in Saarbrücken zusammen. Mit insgesamt 557 Läuferinnen und Läufern ging das Team der Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken (cts) an den Start und gewann als Unternehmen mit den meisten Anmeldungen den Siegerpokal. Doch damit nicht genug – auch das Team der cts-Auszubildenden konnte mit 129 Personen den Pokal für das größte Azubi-Team mit nach Hause nehmen.



16 DEUTSCHLANDWEIT VORREITER IN SACHEN IT-SICHERHEIT

Wie ein Security Operation Center hilft, die IT-Netzwerke der cts sicherer zu machen

Text: Renate Iffland

Eigentlich sah die Mail sah ganz offiziell aus – genauso wie der Link darin, auf den Susanna B. dann geklickt hatte. Dass dieser Klick ihr Unternehmen für fast drei Monate lahmlegen würde, ahnte sie in diesem Moment nicht. Hacker hatten über den Link eine Schadsoftware eingeschleust, die sich blitzschnell im zentralen System ausbreitete und dazu führte, dass sich kein einziger Nutzer mehr an seinem Endgerät anmelden konnte – nichts ging mehr. Kein Rechner, kein Laptop ließ sich mehr starten, kein Firmenhandy mehr benutzen. Und obwohl die Hacker keine sensiblen Daten gestohlen hatten und auch keinen Erpressungsversuch starteten, war der wirtschaftliche Schaden immens.

Um eine solche fiktive – aber durchaus wahrscheinliche – Fallbeschreibung in den Netzwerken der cts zu verhindern, arbeitet die cts-IT seit Sommer 2023 mit einem Security Operation Center (kurz: SOC) zusammen. Mit Hilfe einer intelligenten Software überwachen die Mitarbeitenden des Unternehmens Conscia aus Ettlingen die Systeme und System-Logs der cts rund um die Uhr. Wer loggt sich wann ein? Startet eine Person suspekten Anhänge? Ungewöhnliche Vorgänge lösen einen Alarm aus, der dann von einem sogenannten SOC-Analysten überprüft und bewertet wird.

So überwacht das SOC die Bereiche „Netzwerk“ und „Endgeräte“. Und nur, um mal eine Größenordnung zu haben: In den Einrichtungen der cts sind insgesamt rund 4.000 Unternehmens-Endgeräte im Einsatz. Außerdem übernimmt das SOC das Schwachstellenmanagement für die Medizingeräte in den Kliniken des cts-Verbundes. „Das ist eine Besonderheit“, erklärt der Leiter der cts-IT, Jochen Schneider, „da gibt es besondere Anforderungen, weil es um sensible Systeme geht – dafür gibt es eine eigene Software.“

Yilmaz Tasdemir, verantwortlich für das Business IT-Alignment, schildert beispielhaft einen Ablauf: „Nehmen wir mal an, eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der cts arbeitet mit ihrem bzw. seinem Notebook in Freiburg und öffnet einen unsicheren Anhang. Dann löst die intelligente Software einen Alarm aus. Dieser wird an den diensthabenden SOC-Analysten gemeldet und der checkt den Alarm. Er kann im Zweifelsfall den Rechner sehr schnell isolieren und aus dem Netzwerk herausnehmen, so dass sich eine Schadsoftware im Zweifelsfall gar nicht weiter ausbreiten kann.“

Das SOC arbeitet 24/7 und ist auch nachts besetzt – eine Rufbereitschaft gibt es ebenfalls. Im Notfall unterstützen die Analysten auch vor Ort – mit Analysen, Empfehlungen oder Hilfeleistungen zur Reparatur. „Das Ziel ist aber eigentlich, den schädlichen Prozess so früh wie möglich zu stoppen oder die Systeme zu trennen und abzuschalten – und dann zu entscheiden, wann und wie sie wieder eingeschaltet werden können.“

„Man kann sich das vorstellen wie eine große Leitstelle mit vielen Bildschirmen“, beschreibt Jochen Schneider das SOC. „Die Informationen, die die Software sammelt, laufen in ein zentrales System ein und werden dort von den Fachleuten bewertet. Für uns ist das ein großer Gewinn in Sachen IT-Sicherheit und bringt uns deutliche Entlastung. Das ist etwas, was wir selbst nicht betreiben können, uns aber leisten müssen.“ Die Kosten liegen bei rund einer Million Euro für eine Laufzeit von drei Jahren – etwas mehr als die Hälfte der Kosten bekommt die cts über Fördermittel aus dem Krankenhauszukunftsgesetz zurückerstattet.

Mit diesem Engagement gehört die cts laut Jochen Schneider im Bereich Gesundheit und Soziales deutschlandweit zu den Vorreitern: „Wir sind sehr froh, dass wir gemeinsam mit Conscia so schnell vorangekommen sind. Experten in IT-Sicherheit sind momentan sehr gefragt – und wir waren hier so schnell, dass wir Referenzkunde werden sollen und unsere Expertise anderen Häusern zur Verfügung stellen können. Wir sind einer der ersten Gesundheits- und Sozialkonzerne, die ein SOC produktiv einsetzen.“ Besonderes Lob hat Jochen Schneider an dieser Stelle für die Mitarbeitenden der IT-Abteilung: „Wir haben das System mit internationalen Experten auf Englisch eingeführt – da hat unser Team wirklich exzellente Arbeit geleistet.“

Text: Matthias Hofmann und Jochen Schneider

Die im Oktober 2022 gegründete Stabsstelle Projektmanagement & Digitale Transformation besteht seit Februar 2024 aus mittlerweile fünf Personen. Neben den beiden Leitungen Jürgen Pechtl und Matthias Hofmann gehören dem Team Ursula Herz, Patricia Jochem-Reinhardt und Oliver Henn an.

Einführung eines methodischen Projektmanagements

Mittlerweile wurde im cts-Verbund ein einheitliches methodisches Projektmanagement als Arbeitsgrundlage in der Projektarbeit eingeführt – mit circa 50 geschulten Projektleitungen aus den einzelnen Fachbereichen, einheitlichen Formularen, Softwaretools und Workflows von der Projektidee bis zur Projektumsetzung.

Transparenz in den Projekten

Auch die Konsolidierung verschiedener Projektlisten im Verbund zu einer übersichtlichen Projektliste mit den über 150 Projekten wurde vorgenommen und sorgt für Transparenz innerhalb der cts. Über die Softwarelösung MS Project werden darüber hinaus die Projekte auf der Zeitachse übersichtlich dargestellt und seitens der Projektleitungen monatlich Statusberichte erstellt, in denen über den aktuellen Projektstand sowie ggf. vorliegende Entscheidungsbedarfe bzw. kritische Punkte berichtet wird, was für zusätzliche Transparenz sorgt. Dazu tragen auch regelmäßig stattfindende Projektleitungsausschüsse in den einzelnen Bereichen sowie ein übergeordneter Projektleitungsausschuss bei.

Neben dem Projekt- und Programmmanagement übernehmen die Mitglieder der Stabsstelle Projektmanagement und Digitale Transformation auch selbst Projektleitungen und unterstützen Projektteams sowie -leitungen bei Projekten.

2022 - 2025 Schaffen der Basisinfrastruktur und digitalen Ausstattung

Beispielprojekte:

- Projekt Bereitstellung WLAN Basisinfrastruktur Altenhilfe (23-0016)
- Projekt WLAN und Hotspot Service JH/Kita (23-0013)
- Projekt Bereitstellung WLAN Reha-Einrichtungen (23-0085-01)
- Projekt Mobile Endgeräte Altenhilfe (23-0067) ...

2023 - 2026 Grunddigitalisierung der Leistungs- und Verwaltungsbereiche

Beispielprojekte:

- Projekt Einführung Personalmanagementsystem P&I Loga (21-0071)
- Diverse KHZG Projekte Krankenhäuser / Reha
- Projekt Neuordnung Controlling-Architektur / Einführung Data Warehouse (23-0011) ...

ab 2026 Digitale Workflow-Steuerung und Zukunftstechnologien

- Weitere Optimierung der Geschäftsprozesse
- Etablierung von digitalen Workflows
- Nutzung von Zukunftstechnologien der Robotik, Sensorik und Künstlichen Intelligenz

Schaffung von digitaler Basisinfrastruktur und Informationssicherheit

In vielen Projekten wird aktuell die Grundlage für die weitere Digitalisierung mit einer flächendeckenden leistungsstarken Infrastruktur in allen Unternehmensbereichen geschaffen. Parallel zur Etablierung der Basisinfrastruktur erfolgt der Ausbau des Informationssicherheitsmanagementsystems auf Basis der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben.

Umsetzung des Krankenhauszukunftsgesetzes

Ein weiterer Schwerpunkt stellt die Umsetzung des Krankenhauszukunftsgesetzes (KHZG) in unseren Krankenhäusern dar. Damit schreitet die Digitalisierung weiter voran. Verbundweit sind wir bei der Umsetzung im Zeitplan und haben bereits erste Module abgeschlossen. Der Rollout auf die Stationen nimmt aufgrund des Schulungsbedarfs und der Begleitung in den ersten Wochen enorme Zeitressourcen bei den Mitarbeitenden in Anspruch, da die Einführung neuer digitaler Module parallel zum Tagesgeschäft erfolgt.

Dies stellt aktuell noch eine zusätzliche Belastung und mehr Dokumentationsaufwand dar, im laufenden Jahr erwarten wir jedoch bereits erste positive Effekte für unsere Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit. Neben der Einführung neuer digitaler Lösungen stellt auch die stetige Optimierung der Prozesse in allen Unternehmensbereichen eine unerlässliche Aufgabe dar, die für den Erfolg der Digitalisierung im cts-Verbund von enormer Bedeutung ist.

Harmonisierung der cts-Systemlandschaft

Neben Digitalisierungsprojekten in allen Einrichtungen gibt es auch einige trägerweite Großprojekte, die zu einer Harmonisierung der Systemlandschaft und einem Abbau von „Insellösungen“ beitragen. So laufen parallel Projekte zur Neuordnung der Controlling-Architektur, zur Einführung bzw. Optimierung eines einheitlichen Personalmanagementsystems sowie ein Projekt zur Einführung einer verbundweiten Mitarbeitenden-App.

Text: Manuel Brückner

Stabsstelle Personalentwicklung im Fokus

Die Stabsstelle ist für die ganzheitliche Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im cts-Verbund zuständig. Das Team fungiert als Dienstleister für die Einrichtungen und Geschäftsbereiche. Dieser Dienstleistungsgedanke ist das oberste Gebot und fließt bei allem in die tägliche Arbeit ein. Dabei wird kontinuierlich an effizienten Lösungen für Wünsche, Anmerkungen und Fragestellungen gearbeitet, stets das große Ganze im Blick behaltend: den cts-Verbund in den kommenden Jahren weiterhin als einen zukunftsfähigen Dienstgeber sowohl intern als auch extern nachhaltig zu repräsentieren.

Die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird besonders großgeschrieben. Entsprechend umfasst das Angebot in allen Bereichen regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem aktuellsten Wissensstand. Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit haben, sich individuell weiterentwickeln und entfalten zu können und dadurch die Qualität der Dienstleistungen stetig zu verbessern.“ Ein Beispiel zur Erreichung dieser Ziele ist die verbundweite Einführung der Personalentwicklungsgespräche. Diese Gespräche sind ein wertvolles Instrument, um die beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erkennen. Durch den wertschätzenden Austausch auf Augenhöhe zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden wird eine Vertrauensbasis geschaffen.

Als Wertschätzung für die Arbeit steht ein vielfältiges Angebot an Benefits zur Verfügung, welches stetig weiterentwickelt wird. Neben attraktiven tariflichen Vergütungen profitieren Mitarbeitende von vielen verschie-

denen Zusatzleistungen wie der Altersvorsorge, Sonderzahlungen und exklusiven Rabatten durch die Corporate Benefits. Außerdem haben sie die Möglichkeit, durch das Deutschlandticket oder das Fahrradleasing weitere bezuschusste Angebote in Anspruch zu nehmen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Als Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der cts nicht nur das Wohl ihrer Patientinnen und Patienten, Bewohner und Bewohnerinnen, Klientinnen und Klienten am Herzen, sondern natürlich auch das der Mitarbeitenden. Dazu dient unter anderem das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das Ziel vom BEM ist die Wiederherstellung und Förderung der Arbeitsfähigkeit, wenn Mitarbeitende eine längere Zeit krankheitsbedingt ausgefallen sind. BEM soll außerdem einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Das Netzwerk aus BEM-Beauftragten befasst sich mit der Entwicklung eines einheitlichen Konzeptes für den gesamten cts-Verbund.

KoRa-Servicestelle: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Beim Thema Personalbindung spielt auch die Servicestelle KoRa eine zentrale Rolle. Seit 2021 ist sie erste Anlaufstelle für Mitarbeitende des cts-Verbundes bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Ziel ist es, den Mitarbeitenden eine Anlaufstelle zu bieten, in der sie aufgefangen werden und gemeinsam der jeweils passende Weg aus einer oftmals schwierigen sowie emotionalen Situation gefunden wird. In Form einer Servicestelle wird so ein schnel-

ler Zugang zu Hilfs- und Unterstützungsangeboten rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geboten. Als Lotse und Navigationshilfe begleitet die KoRa die Mitarbeitenden in schwierigen persönlichen Situationen und bietet Rückhalt. Neben offenen Sprechstunden finden außerdem regelmäßige Vorträge zu den Themen Familie, Pflege und Beruf statt, in der die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich auch untereinander auszutauschen.

Personalgewinnung

Neben der Personalbindung und -entwicklung ist die Personalakquise ein zentraler Bereich der Stabsstelle. Gemeinsam kümmert sich das Team um das Recruiting, also die Suche und die Vermittlung von qualifiziertem Personal für den cts-Verbund. Dazu zählen neben der Erstellung und Schaltung von Stellenanzeigen auch zum Beispiel die Planung und Organisation der Teilnahme an regionalen Job- und Ausbildungsmessen, um die cts als attraktive Ausbildungsstätte und Arbeitgeber zu präsentieren und neue Auszubildende und Mitarbeitende zu gewinnen.

Von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung wird mit dem Ziel beraten und koordiniert, qualifiziertes und passendes Personal für vakante Stellen zu finden und dieses erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren.

Seit 2023 finden außerdem wöchentliche Meetings für Personalmarketing mit der Abteilung der cts Unternehmenskommunikation statt. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Kommunikation und Personalentwicklung ist zentral für eine erfolgreiche Akquise – in den wöchentlichen Sitzungen werden so

die Expertise beider Fachbereiche zusammengebracht und neue Wege und Kanäle des Personalmarketings identifiziert, eruiert und mit Blick auf die individuellen Bedarfe der Geschäftsbereiche die Inhalte erarbeitet.

Internationale Fachkräfte

Bei der Personalakquise ist in den vergangenen Jahren auch das Recruiting ausländischer Fachkräfte – besonders im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens – immer stärker in den Fokus gerückt. Vom Anwerben bis zur Integration ist auch hier das Ziel, langfristig einen einheitlichen Prozess zu erarbeiten, um der Thematik der Anwerbung und Integration ausländischer Fachkräfte in ihrer Komplexität Struktur zu verleihen. Hierzu gehören die Akquise und Prüfung neuer Kooperationen, die Abwicklung behördlicher Anforderungen, die Koordination von Sprach- und Fachfortbildungen und den damit verbundenen Sprachprüfungen, die Organisation des Ankommens, der Netzwerkausbau mit Partnern und Integrationsmaßnahmen. Zusammen mit dem Diözesan-Caritasverband Trier wurde ein Projektbüro ins Leben gerufen und mit dem Auftrag betraut, die Anwerbung und Ausbildung ausländischer Pflegefachkräfte aller katholischen Krankenhausträger und der katholischen Pflegeeinrichtungen und Sozialstationen im Saarland zu evaluieren und Synergieeffekte herauszuheben.

P&I

Nach der Einführung von P&I Loga für die Lohn- und Gehaltsabrechnung zum Januar 2024 wird in diesem Jahr auch P&I Bewerber 3 für das Bewerbungsmanagement eingeführt. Ziel der Zusammenarbeit mit P&I LogaHR ist es, HR-Prozesse durch die mitein-

ander vernetzten Module sicher, nahtlos und digital abzuwickeln. Das Tool soll zudem den Bewerbungsprozess und den Informationsaustausch zwischen allen am Bewerbungsprozess beteiligten Personen und Parteien optimieren. Davon profitieren nicht nur die HR-Teams sowie die Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte – auch neue Talente können so schneller und effizienter gewonnen werden. Ebenfalls in 2024 beginnen die Teilprojekte zur digitalen Abbildung einer Personalentwicklung und des BEM.

Ausblick

Weitere wichtige Themen der nächsten Zeit sind die Etablierung einer strategisch ausgerichteten und zielgruppenspezifischen Personalentwicklung, ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, die Erarbeitung eines On- und Offboarding, die verbundweite Etablierung eines Kontakthalteprogramms sowie eines Prämienprogramms für die Werbung neuer Mitarbeitender u. a.

„*Unsere Mitarbeitenden sind unverzichtbar, denn nur durch sie können wir unser Fortbestehen als cts sichern und weiterhin unserem Auftrag – Mit Menschen für Menschen – nachgehen.*“

20 DAS LEITBILD 2.0

Wir sind cts – was heißt das jetzt?

Text: Dr. Waltraud Kraft

Die cts ist ein modernes, multikulturelles Unternehmen in der christlichen Tradition der Caritas. Es erbringt Dienstleistungen für Menschen, die in Not, krank oder hilfebedürftig sind, die in bestimmten Phasen ihres Lebens Unterstützung benötigen.

Unsere Mitarbeitenden

Die cts ist ständig gewachsen. Heute sind unter dem Dach der cts 34 Einrichtungen mit rund 6.000 Mitarbeitenden aus vielen Ländern und Kulturen versammelt. Die cts geht mit der Zeit. Deshalb wurde es auch Zeit, das Leitbild aus dem Jahr 2000 zu aktualisieren.

Der Prozess des Leitbildes 2.0

Anfang 2023 haben Stephan Manstein und Dr. Waltraud Kraft von der Geschäftsführung den Auftrag zur Überarbeitung des bestehenden Leitbildes erhalten. Gemeinsam mit einer Projektgruppe und der Projektbegleitung durch Professor Andreas Heller, der schon an der Leitbildgestaltung vor über 20 Jahren beteiligt war, begannen die Überlegungen zur Umsetzung. Zielsetzung war es, das Leitbild 2.0 mit einer größtmöglichen Mitarbeitendenbeteiligung zu erarbeiten.

Auftakt des Leitbildprozesses war die Leitungstagung im Mai 2023 in Baden-Baden. 60 Führungskräfte befassten sich eineinhalb Tage mit den Fragen zu Auftrag, Arbeit und Miteinander in der cts. Zwei Workshoptage mit Mitarbeitenden aus allen Bereichen in Saarbrücken und Landau folgten im Oktober. Im Februar des Jahres diskutierten Mitglieder aus den unterschiedlichen Gremien der cts über die Weiterentwicklung des Leitbildes 2.0. Nach der Auswertung der Workshopergebnisse wurde ein Text ausformuliert und den Teilnehmenden der Veranstaltungen zur Resonanz zugeschickt.

Die Stimmung im Unternehmen

Beeindruckend war die Begeisterung, mit der sich die Teilnehmenden beteiligt haben. Die Bedeutung des Leitbildes für unsere Unternehmenskultur ist unstrittig. Ein Workshopteilnehmer drückte dies wie folgt aus: „Wenn ich das Leitbild lese, bin ich stolz, für dieses Unternehmen arbeiten zu dürfen“. Aber auch die Notwendigkeit der Aktualisierung wurde betont: „Das Leitbild muss sich ändern, da sich auch die Gesellschaft geändert hat“. Zu der Frage, wie das Leitbild in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen wahrgenommen wird, gab es auch kritische Rückmeldungen: „Es ist da, wird aber nicht aktiv gelebt“; „Das Leitbild wird meist dann erwähnt, wenn es darum geht, auf Fehlverhalten hinzuweisen“; „Vielen Mitarbeitenden sind die Inhalte des Leitbildes nicht bekannt“.

Christlichkeit als Leitmotiv

Sehr kontrovers diskutiert wurde der Satz aus dem bestehenden Leitbild: „Wir orientieren uns an Jesus Christus und seiner Botschaft“. Hier wurde einerseits die Frage gestellt, ob das „christliche Profil“ noch zeitgemäß sei in einer multireligiösen und säkularen Gesellschaft, andererseits die Forderung erhoben, das christliche Profil noch stärker in den Vordergrund zu rücken. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit diesen kontroversen Positionen haben wir uns auf folgenden Leitgedanken festgelegt: „Wir stehen in der Tradition christlich-karitativer Arbeit. Wir orientieren uns an dem, was Jesus Christus gelebt hat: Wir sehen Not und handeln.“

Gemeinsam wurden mit den Teilnehmenden in den Workshops wichtige und fundierte Grundsteine für die Überarbeitung des Leitbildes gelegt. In einem weiteren Schritt geht es darum, das Leitbild in den Einrichtungen der cts zu verankern. Dazu wird es in 2024 einen umfassenden Implementierungsprozess geben.

Text: Vera Zimmer, Michael Backes

Nachhaltigkeit ist Chefsache. Damit möchte die cts ihrer Verantwortung als Großkonzern gegenüber der Gesellschaft gerecht werden. Ein Unternehmen kann nur so nachhaltig sein, wie die Führungspersonen es vorleben und ermöglichen. Die cts hat hier ein Zeichen gesetzt und die Stabsstelle für Nachhaltigkeit intern integriert, die in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gestaltet. Dabei wird keine der drei Nachhaltigkeitssäulen (sozial, ökologisch, ökonomisch) vernachlässigt oder bevorzugt behandelt, da diese drei für eine nachhaltige Unternehmensstruktur gleichermaßen wichtig sind. Aber auch die Motivation der Mitarbeitenden muss vorhanden sein, um langfristige nachhaltige Änderungen im gesamten Unternehmen durchführen zu können.

cts Nachhaltigkeitsziele

Die Nachhaltigkeitsziele der cts beinhalten die Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden sowie deren individuelle Förderung und Forderung. Ebenso wichtig sind für die cts die Sicherheit und Zufriedenheit der ihr anvertrauten Menschen, denn das ist es, was die cts jeden Tag erreichen möchte. Mit Präventionsmaßnahmen und Veranstaltungen zu verschiedenen Thematiken schafft die cts einen bewussteren Umgang miteinander, aber auch mit der Umwelt. Die Betrachtung der ökologischen Nachhaltigkeitsziele zeigt, dass drei Themen besonders wichtig sind: Zunächst einmal die Reduktion der CO₂-Bilanz durch die Integration von energieeffizienteren Technologien, nachhaltigen Baustandards (beispielsweise der geplante Neubau am CaritasKlinikum Saarbrücken) und Ausbau von erneuerbaren Energien (beispielsweise die Photovoltaikanlage auf dem Dach des Zentrums für Einkauf und Logistik). Dann ist die Vermeidung von Abfall gerade im Klinikbereich ein komplexes Thema, aber auch sehr wichtiger Angriffspunkt mit viel Änderungspotential. Allerdings nicht nur dort, sondern auch im Büroalltag, in der Altenhilfe und der Jugendhilfe bietet die Abfallvermeidung ein Verbesserungspotential, welches die cts zukünftig aufgreifen und nutzen möchte. Grundwasser ist eine wertvolle Ressource und Lebensraum. Aus diesem Grund gilt es auch hier, einen verantwortungsbewussten Umgang im allgemeinen Wasserverbrauch zu haben. Durch die Etablierung eines Wassermanagementsystems und Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs möchte die cts auch hier ihrer Verantwortung gerecht werden.

cts Nachhaltigkeitsorganisation

Die cts hat im Juni 2024 die Stelle einer Nachhaltigkeitsbeauftragten in der Trägerzentrale in Saarbrücken geschaffen. Diese übernimmt die Aufgaben des bisherigen „Green-Teams“ und setzt den Fokus auf die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategien für alle Einrichtungen der cts. Um gute Kommunikationswege zu ermöglichen, wird es in jeder Einrichtung eine Ansprechperson geben. Zur Umsetzung von größeren Projekten werden Nachhaltigkeitsteams in den Einrichtungen oder Bereichen entstehen. Zu den Aufgabenbereichen der Nachhaltigkeitsbeauftragten gehören zusätzlich die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes sowie die Planung und Durchführung von Projekten, die in Verbindung mit Nachhaltigkeit stehen. Der Fokus liegt dabei darauf, die oben beschriebenen Ziele erfolgreich und effizient zu erreichen. Um das zu gewährleisten, startet die cts 2024 mit dem Messen und Monitoring von Kennzahlen im ökologischen Bereich. Nach der Datenaufnahme wird eine Analyse dieser Daten erfolgen, auf deren Grundlage Maßnahmen ausgearbeitet werden, um den Ist-Zustand zu verbessern. Nach dem Umsetzen der Maßnahme wird durch das erneute Aufnehmen der Kennzahlen der Erfolg kontrolliert und kann transparent dargelegt werden.

22 DAS JAHR DER STANDARDISIERUNG FÜR EINKAUF UND LOGISTIK

Text: Frank Oran

In 2023 wurde im cts Zentrum für Einkauf und Logistik das Tempo beim Thema „Standardisierung“ erhöht. Dabei ging es insbesondere um die Standards bei Prozessen und Produkten. Das Ziel war und ist es, durch das Schaffen von Standards die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen, die Prozesse zu beschleunigen und damit auch den Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen die Arbeit zu erleichtern. Die Themen wurden entsprechend einrichtungsspezifisch für die Altenhilfe, das Krankenhaus und die Jugendhilfe sowie übergeordnet für alle betrachtet.

Als Beispiel für diese übergeordnete Prozessverbesserung lässt sich die Einführung einer neuen Tankkarte nennen. Neben besseren Konditionen beim Tanken wurde durch eine zentrale Kontrolle der Tankrechnungen der gesamte Verwaltungsaufwand auf ein Minimum reduziert. Dezentrale Kontroll- und Buchungsvorgänge konnten abgeschafft werden.

Im Bereich der Altenhilfe wurden durch die Schaffung einer standardisierten Produktliste viele Produkte vereinheitlicht. Dadurch haben wir die Komplexität reduziert und durch Mengenbündelung Skaleneffekte erzielt. Durch kleinere Hauslisten konnten wir für jede Einrichtung trotzdem die Individualität erhalten.

Im Krankenhaus, wo die wirtschaftlichen Herausforderungen größer und komplexer sind, sind die Verantwortlichen und die Mitarbeitenden ständig dabei, Produkte und Prozesse zu überprüfen. Hier gab es in diesem Jahr zusammen mit Beratungsunternehmen und unserer Einkaufsgemeinschaft umfangreiche Produktuntersuchungen. Dies vor allem mit dem Ziel, gleichartige Artikel zusammenzulegen, um auch hier eine größere Wirtschaftlichkeit und die Reduktion der Komplexität zu erhöhen. Bei diesen Projekten sind die Mitarbeitenden des ZEL (Zentrum für Einkauf und Lo-

gistik) sehr stark auf die Unterstützung der ärztlichen und pflegerischen Bereiche angewiesen, da diese von den sinnvollen Veränderungen direkt betroffen sind.

Insgesamt lässt sich für all diese notwendigen Veränderungsprozesse feststellen, dass hier schon sicht- und spürbare Erfolge erreicht wurden, welche vor allem auf der Basis einer überzeugenden Kommunikation mit- und untereinander erzielt werden konnten. Diesen Weg werden wir auch gemeinsam weitergehen, denn das übergeordnete gemeinsame Ziel vereint alle Beteiligten.







Die Collage zeigt die Schulungen/Produktschulungen durch Dr. Schnell in den Einrichtungen. Die Bilder wurden von uns gemacht.

DAS JAHR DER TRANSFORMATION FÜR DIE CTS SERVICE GMBH

Text: Frank Oran

Das Jahr 2023 brachte für die cts Service GmbH und ihre Mitarbeitenden einige Veränderungen. Wir haben begonnen, Strukturen zu schaffen, die Kommunikation zu verbessern, Wissen zu transportieren und die Qualität als Ziel zu definieren.

Mit der Erstellung des ersten Teils eines Service-Handbuchs haben die Kolleginnen und Kollegen in Unterhaltsreinigung und Hauswirtschaft erstmals ein Kompendium erhalten, das ihnen einen Großteil ihrer Fragen zur Arbeitsorganisation beantworten kann. Zusammen mit dem Service-Handbuch haben wir auch erstmals verbindliche Raumbücher für die einzelnen Seniorenhäuser geschaffen. Diese sind aufgrund von Leistungswerten, Flächenangaben und Reinigungsintervallen die Grundlage für den Einsatz der benötigten Reinigungskräfte. In den komplexer darzustellenden Krankenhäusern St. Theresia und St. Josef konnten wir dies im Verlauf des Jahres ebenfalls weitestgehend fertigstellen. Durch die Neugestaltung der Organisationsstruktur wurde eine bessere Führung von einzelnen Einrichtungen erzielt.

Die Kommunikation wurde entsprechend der Aussagen unseres Leitbildes verbessert. Beim ersten Service-Meeting mit Hauswirtschaftsleitungen und Objektleitungen wurden klare Kommunikationsregeln aufgestellt. So haben wir vereinbart, dass wir zukünftig direkt, respektvoll und wertschätzend, vertrauensvoll, offen und ehrlich sowie verbindlich miteinander kommunizieren. Die Verbesserung der Kommunikation und den damit verbundenen Vertrauensaufbau haben wir auch dadurch vorangetrieben, dass Geschäftsführung und operative Leitungen regelmäßig vor Ort präsent sind, da regelmäßige Jour fixes eingeführt wurden.

Wertschätzende Kommunikation und die Umsetzung unseres Leitbildes in der Führung waren auch die Schwerpunkte unseres ersten Führungsworkshops für die Leitungen. Dieses Format haben wir in einen halbjährlichen Rhythmus etabliert, um den Führungskräften Werkzeuge für gute Führung an die Hand zu geben. Weiterhin haben wir für alle Kolleginnen und Kollegen einen Jahresschulungsplan etabliert, in dem wir auch fachliche Schulungen als Pflichtveranstaltungen festgeschrieben haben. Interne und externe Referenten sollen sicherstellen, dass das Wissen über die gute und ordnungsgemäße Ausführung unserer Dienstleistungen bei den Kolleginnen und Kollegen ankommt.

All diese vorgenannten Veränderungen haben in der Konsequenz ein wesentliches Ziel: die Erzielung und Erhaltung einer guten Lebensqualität für alle Beteiligten in unseren Häusern. Das Thema Qualität begleitet uns ständig und ist weiterhin als ein sehr wichtiges übergeordnetes Ziel definiert.





KRANKENHÄUSER UND REHAKLINIKEN

Kliniken vor großen Herausforderungen

Die Krankenhausreform wird die Krankenhäuser, welche diese Reform erleben, vor große Herausforderungen stellen. Dies wird gravierende Folgen für die Patientenversorgung und die damit verbundenen Investitionen haben. Noch nie war die Lage der Krankenhäuser so dramatisch wie heute.

CARITASKLINIKUM SAARBRÜCKEN

Text: Margret Reiter, Gerd Koslowski, Sascha Kropp

Wie ist die wirtschaftliche Situation / Wo liegen die Herausforderungen?

Das CaritasKlinikum Saarbrücken sieht sich, wie alle Kliniken in Deutschland, mit vier wesentlichen Herausforderungen konfrontiert: Zum einen soll der durch die Corona-Pandemie bedingte Leistungsrückgang wieder aufgeholt werden. Der Wegfall der finanziellen Unterstützung zur Milderung der Auswirkungen der Pandemie in 2023 hat den wirtschaftlichen Druck erheblich erhöht. Die hohe Inflation im Zuge der Kriegshandlungen in der Ukraine haben erhebliche Preissteigerungen in allen Bereichen zur Folge, die in 2023 nur zum Teil ausgeglichen wurden und in 2024 werden die Hilfsmittel erheblich reduziert. Zum Dritten sorgt die politische Diskussion um eine Gesundheitsreform (u. a. das Krankenhausversorgungsstärkungsgesetz), die offensichtlich nicht gut zwischen Bund und Ländern und kaum mit den Verbänden der Gesundheitsbranche abgestimmt ist, für große Verunsicherung. Das wenig abgestimmte Vorgehen der Bundesebene führt zu einem nicht gesteuerten Bereinigungsprozess mit Klinikinsolvenzen. Inzwischen erwarten nach Umfragen der Deutschen Krankenhausgesellschaft bis zu 80 Prozent der Kliniken für 2024 ein Defizit. Vielen Kliniken, insbesondere freigemeinnützigen und privaten Kliniken geht zunehmend die Liquidität aus, da sie nicht auf Bürgschaften der öffentlichen Hand oder gar Kreditlinien der öffentlichen Kassen zurückgreifen können. Dies verstärkt die Unsicherheit im Gesundheitssystem und erschwert damit zunehmend die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. So wird der Fachkräftemangel weiter verstärkt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Tätigkeit von Klinikumsleitung und cts Geschäftsführung ist, die baulichen Voraussetzungen zu schaffen, um die medizinischen Angebote des Standortes St. Josef nach St. Theresia zu verlagern. Das überarbeitete bauliche Konzept sieht neben der Konzentration des Leistungsangebots auf den Standort St. Theresia auch eine Modernisierung einzelner Bereiche vor. Die zuständigen Behörden auf Landes- und Bundesebene haben dazu ihre Zustimmung mitgeteilt. Der Finanzierungsanteil der öffentlichen Hand an den Baukosten bleibt jedoch deutlich unter dem, was das Krankenhausfinanzierungsgesetz, wonach die Länder für die Finanzierung von Baumaßnahmen zuständig sind, vorsieht. So bleibt zu klären, wie in wirtschaftlich extrem schwierigen Zeiten eine Finanzierungslücke von knapp 50 Mio. € geschlossen werden kann.

Eine weitere Herausforderung liegt im Bereich Pflege darin, die Attraktivität des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der zukünftigen Generationen anzupassen. Dies betrifft neben der Digitalisierung, den Entwicklungsmöglichkeiten und dem Berufsbild die Entwicklung moderner Arbeitszeitmodelle, in denen sich die heutigen Pflegenden ausreichend wiederfinden können. Gleichzeitig ist dabei auch die wirtschaftliche Machbarkeit zu beachten.

Medizinstrategie und Highlights des vergangenen Jahres

Entgegen des bundesweiten Trends ist die **Geburtenrate** im CaritasKlinikum nicht rückläufig, sondern sogar leicht steigend. 2023 konnten insgesamt 1700 Geburten verzeich-

net werden, eine Steigerung von 2,91 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit ist das CaritasKlinikum seit Jahren die beliebteste Geburtsklinik im gesamten Saarland. Die anhaltend positive Entwicklung zeigt, dass uns die werdenden Eltern ihr Vertrauen schenken und sich bei uns sicher und geborgen fühlen.

Gute Nachrichten auch aus dem **Onkologischen Zentrum**: Im Herbst fand eine erfolgreiche Rezertifizierung statt. Das Onkologische Zentrum des CaritasKlinikums Saarbrücken ist das einzige von der Deutschen Krebsgesellschaft zertifizierte nicht-universitäre Onkologische Zentrum im Saarland. Erstmals wurde es 2007 als übergeordnetes Onkologisches Zentrum ausgezeichnet und umfasst inzwischen sieben zertifizierte Organzentren. Es zeichnet sich durch hohe Qualität sowie interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit aus.

Das zertifizierte Brustkrebszentrum beteiligt sich als eines der ersten Zentren in Deutschland an der neuen bundesweiten SURVIVE-Studie, die darauf abzielt, die gängige Nachsorgepraxis bei Brustkrebs zu überprüfen, um so die Überlebensrate zu steigern.

Im Mai 2024 ist die erste saarlandweite ambulante spezialfachärztliche Versorgung (ASV) für Patientinnen und Patienten mit Kopf- oder Halstumoren am CaritasKlinikum Saarbrücken gestartet. In dem ASV-Team arbeiten Ärztinnen und Ärzte verschiedener Fachrichtungen aus dem Krankenhaus mit niedergelassenen Praxen und externen Partnern interdisziplinär zusammen, um so die bestmögliche Versorgung bei der hochkomplexen Behandlung dieser Tumore sicherzustellen. Wenn nötig,

können auch nichtärztliche Berufsgruppen und soziale Dienste hinzugezogen werden.

Im zertifizierten Gynäkologischen Krebszentrum werden jedes Jahr rund 300 Patientinnen mit Eierstockkrebs behandelt. Das erfahrene Team gewährleistet die beste individuelle und persönliche Behandlung und Betreuung. In den letzten Jahren sind im Therapiemanagement des Eierstockkrebses große Fortschritte erreicht worden. Seit 2022 ist das Gynäkologische Krebszentrum zudem Kooperationspartner im Deutschen Konsortium familiärer Brust- und Eierstockkrebs.

In der Klinik für **Hals-Nasen-Ohrenheilkunde** wurden 2023 insgesamt 30 Cochlea-Implantate eingesetzt. Das Cochlea-Implantat ist das erste Implantat, das ein menschliches Sinnesorgan komplett ersetzen kann. Damit kann Patientinnen und Patienten mit einer hochgradigen Schwerhörigkeit oder Taubheit auf einem oder sogar beiden Ohren geholfen werden.

Seit Jahren stetig steigende Fallzahlen im Bereich der Endoprothetik meldet die **Klinik für Orthopädie und Spezielle Orthopädische Chirurgie** am Standort St. Josef Dudweiler. Schwerpunkt des endoprothetischen Zentrums ist die Behandlung von Hüftgelenken sowie Knie, Schulter, oberes Sprunggelenk und Ellenbogengelenken. Mit den modernsten Methoden wird für jede Patientin und jeden Patienten eine ganzheitliche und individuell auf die einzelnen Bedürfnisse zugeschnittene Lösung gefunden, die eine rasche Mobilisierung und Schmerzreduktion ermöglicht. Die hohe Patientenzufriedenheit spiegelt die gute Teamarbeit wieder.

In der **Klinik für Kardiologie** wurden zwei neue Verfahren erfolgreich angewendet. Mit einer innovativen Technik konnten im August bei einer angeborenen Venenerkrankung – dem „May-Thurner-Syndrom“ – Blutgerinnsel aus der Beckenvene entfernt werden. Zur Entfernung der Gerinnsel kam ein so genannter ClotTriever zum Einsatz. Das Besondere an der Methode ist, dass neben frischen Thrombosen auch ältere Thrombenanteile entfernt werden können. Als einziger Kardiologe im Saarland beherrscht Oberarzt Dr. Nitin Sood zudem eine spezielle Technik, um chronisch verschlossene Herzkranzgefäße (CTO) wieder zu öffnen.

Seit Beginn des Jahres 2024 gibt es im CaritasKlinikum Saarbrücken einen eigenen **Pflegebeirat**. Dieser berät und unterstützt die Pflegedirektion in Fragen der strategischen pflegerischen Ausrichtung und ist somit maßgeblich an der Weiterentwicklung des Versorgungskonzeptes an beiden Standorten beteiligt.

Im Bereich der Pflege wurde ein umfangreiches Ausfallkonzept erstellt, welches eine deutliche Verbesserung in der Planungssicherheit für die Pflegekräfte bietet, sowie eine stabilere Bettenplanung ermöglicht.

Gibt es bauliche Veränderungen/Planungen?

Zum 1. November 2023 wurde die Kapazität der Psychosomatischen Tagesklinik im CaritasKlinikum Saarbrücken St. Josef Dudweiler von 12 auf 24 Betten Betreuungsplätze verdoppelt. Diese Erweiterung markiert einen bedeutenden Meilenstein in der Versorgung psychosomatisch

erkrankter Patientinnen und Patienten im Saarland. Das hochqualifizierte interdisziplinäre Team der Klinik für Psychosomatik ist darauf spezialisiert, eine ganzheitliche und maßgeschneiderte Behandlung zu gewährleisten, um den individuellen Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten gerecht zu werden.

Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung:

Das CaritasKlinikum geht mit dem Ausbau der digitalen Patientendokumentation seit Jahren einen wichtigen Schritt in Richtung Patientensicherheit und Verbesserung der Pflegedokumentation. Mit der mobilen Visite werden sämtliche Patientendaten, Vitalwerte und Medikationsverordnungen digital erfasst und stehen allen an der Behandlung Beteiligten zu jedem Zeitpunkt auf allen Endgeräten zur Verfügung. Bis Ende 2024 sollen 80 Prozent der Stationen angebunden sein.

Das Projekt „Orbis Medikation“ startete im ersten Halbjahr 2022 mit einer Pilotstation. „Orbis Medikation“ unterstützt und kontrolliert die ärztliche Verordnung und die Verabreichung der Medikamente durch das Pflegepersonal auf Unverträglichkeiten oder Risiken. Das Projekt wird mit der digitalen Patientendokumentation weiter ausgerollt.

Bis Mitte 2025 ist die Anbindung sämtlicher Narkose- und Beatmungsgeräte im OP geplant, damit ein weiterer Bereich des Klinikums digital unterstützt wird.

VINZENTIVS KRANKENHAUS LANDAU

Text: Iona Fleischer-Klisch

Das Vinzentius-Krankenhaus Landau hat erstmalig einen negativen Wirtschaftsplan für das Jahr 2023 aufgestellt. Durch zusätzliche Energiehilfen haben wir den Jahresfehlbetrag deutlich nach unten korrigieren können. Für das Jahr 2024 wurde ebenfalls ein negativer Wirtschaftsplan aufgestellt. Bis jetzt sind keine zusätzlichen Hilfen durch die Landesregierung vorgesehen. Das Defizit setzt sich zusammen aus nicht refinanzierten Inflationskosten und Tarifsteigerungen. Ferner sind die Leistungen zwar gegenüber dem Vorjahr gestiegen, aber nicht in der Höhe wie im Wirtschaftsplan 2024 geplant. Deshalb wird das Jahresdefizit deutlich höher ausfallen als im Jahr 2023. Es besteht jedoch die Chance einen Jahresfehlbetrag im operativen Ergebnis zu vermeiden.

Die Krankenhausreform wird die Krankenhäuser, welche diese Reform erleben, vor große Herausforderungen stellen. Dies wird gravierende Folgen für die Patientenversorgung und die damit verbundenen Investitionen haben. Noch nie war die Lage der Krankenhäuser so dramatisch wie heute.

Rheinland-Pfalz hat zahlreiche Potenziale, um die Gesundheitsversorgung auch in Zukunft auf einem qualitativ hohen Niveau bereitzustellen. Deshalb werden die Themen Ambulantisierung, Zentralisierung, Schwerpunktbildung und Kooperationen das Vinzentius-Krankenhaus weiter beschäftigen.

In der Inneren Medizin II Kardiologie wird der Leistungsbereich Schlaganfall weiter ausgebaut und zum 1. Oktober 2024 die Kooperation mit der Uniklinik Heidelberg beginnen.

Die Genehmigung zur Personalüberlassung wurde erteilt um die ärztliche neurologische Vertretung an den Wochenenden und Feiertagen sicherzustellen.

Im Bereich der Jugend- und Kindermedizin für den Leistungsbereich Kinderkardiologie wird eine ambulante Sprechstunde im Vinzentius-Krankenhaus eingerichtet und ebenfalls in Kooperation mit der Kinderkardiologie der Uni Heidelberg angeboten.

Eine weitere Herausforderung stellt sich bei der Neuordnung der Notfallversorgung im stationären Bereich dar. Zur erweiterten Notfallversorgungsstufe (Stufe 2) werden in diesem Jahr 24 Stunden/7 Tage in der Woche eine MRT-Bereitschaft und drei weitere Beobachtungsbetten in der ZNA eingerichtet. Ebenfalls werden drei Betten in der Ambulanz der Kinderklinik noch in diesem Jahr aufgestellt. Wir werden jetzt die entscheidenden Weichen stellen, die strategischen Entscheidungen auf den Weg bringen, um nicht in einigen Monaten von politischen Entscheidungen überrascht zu werden. Insbesondere verfolgen wir die Strategie eines integrierten Notfallzentrums. Ein fehlendes integriertes Notfallzentrum in der ZNA wird weitreichende und langfristig negative Folgen für unsere gesamte Klinik haben.

Mitte August 2024 wird der zweite Bauabschnitt OP, Aufwachraum und der erste Bauabschnitt Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte (AEMP) in Betrieb gehen. Dadurch stehen den Operierenden mehr OP-Kapazitäten zur Verfügung. In der Gynäkologie konnte das Endometriose-Zentrum unter der Federführung von Frau Prof. Dr. Hornung

zum ersten Mal erfolgreich zertifiziert werden. Wir freuen uns auf die weitere sehr gute Zusammenarbeit.

In der Kardiologie konnten die vakanten Stellen zum 1. September 2024 und zum 1. Januar 2025 nachbesetzt werden, so dass die Potentiale in der Kardiologie ab 2025 weiter ausgebaut werden können.

Für die Gastroenterologie konnte nach langer Suche ein potentieller Kandidat für die vakante Sektionsleiterstelle gewonnen werden. Dieser wird seinen Dienst zum 1. Januar 2025 antreten. Dies wird sich positiv auf die Fachweiterbildung Chirurgie auswirken, denn hierdurch wird auch ein Anstieg der Fälle in der Viszeralchirurgie erwartet.

Die Planungen für die baulichen Veränderungen wurden auch im Jahr 2024 weiter fortgesetzt. Hier wurden inzwischen 2,2 Mio. Euro aus Eigenmitteln für Bauprojekte vorfinanziert. Darunter fallen die Erneuerung der Strom- und Notstromversorgung für alle Gebäudeteile auf dem Dach der Kinderklinik und die Dampfversorgung für die AEMP und Küche sowie das Projekt Hubschrauberlandefläche. Die Haushaltsunterlage Bau wurde zu den genannten Projekten eingereicht. Ferner wurde eine Machbarkeitsstudie für ein neues Bettenhaus und für die Neupositionierung der Zentralen Notaufnahme mit einem neuen Zugangskonzept für das EG im Haupthaus A und B erstellt. Zurzeit erwarten wir die Freigabe des idealisierten Raum- und Funktionsbereiches durch das Ministerium.

Die Machbarkeitsstudie für die Verlagerung der Nardini-Pflegeschule mit Schaffung von Wohnraum auf das erworbene Grundstück in der

Weißburger Straße 2d ist abgeschlossen. Eine Bauvoranfrage wurde eingereicht.

Mit dem Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) wird mit Bundesmitteln die Digitalisierung der Krankenhäuser erheblich vorangetrieben. 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 Schwachstellenmanagementsysteme.

Eine Konsequenz der Einführung neuer Systeme und Portale ist die Steigerung der jährlichen Wartungskosten um 500.000 €. Für das Vinzentius-Krankenhaus Landau ist das kein unerheblicher Faktor. Zusätzlich sind bei ständig steigendem Datendurchsatz weitere Investitionen in die IT-Infrastruktur erforderlich. Nicht zuletzt sind die Sicherheitssysteme kostenintensiv.

Von August 2023 bis Ende 2024 wird das ganze Krankenhaus digitalisiert. Aktuell erfolgt noch die etwas komplexere Umsetzung auf der Intensivstation, bei der zahlreiche Daten der Medizin- und Monitortechnik integriert werden.

Die Digitalisierung erlaubt im Gegensatz zur Papierakte gleichzeitige ortsunabhängige Zugriffe, wie digitale Kurvenvisiten oder Zugriffe auf aktuelle Patientendaten durch den Hintergrunddienst. Dadurch kann schnell und gezielt den Ärzten vor Ort Hilfe angeboten werden. Einen weiteren Vorteil sieht das Vinzentius-Krankenhaus Landau darin, dass die Doku-

mentation und das Management von Medikamenten strukturierter werden. Potentielle Wechselwirkungen werden angezeigt, Anordnungen sind lesbar. Auch dadurch sinkt die Fehleranfälligkeit erheblich. Informationen stehen an verschiedenen Stellen in Echtzeit zur Verfügung.

Für die Personalgewinnung sind die Digitalisierung und die Ausstattung mit modernen Medizingeräten ein erheblicher Vorteil, weil der zukünftige Arbeitsplatz modern und innovativ gestaltet ist. Das wird inzwischen von den Bewerbern erwartet.



CTS REHAVERBUND

Text: Christian Busche, Alexander Oeschger

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 nur zum Teil, diese Kostensteigerungen durch Pflegesatzvereinbarungen in entsprechender Höhe zu kompensieren. In dieser aktuell äußerst schwierigen Situation ist die Devise „Schadensbegrenzung“. Erfreulicherweise zeigt sich die Nachfragesituation im gesamten RehaVerbund stabil. Die größte Herausforderung besteht aktuell darin, die für die Leistungsfähigkeit notwendigen Fachkräfte zu akquirieren.

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, etwa durch die Entwicklung von Nischenprodukten und innovativer Behandlungskonzepte in den Schnittmengen der Abteilungen. Eine Unbekannte stellt derzeit noch die Auswirkung der anstehenden Kran-

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

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

Gemeinsam mit dem Vinzentius-Krankenhaus Landau entwickelt der cts RehaVerbund gerade ein CI-Konzept für die Wahlleistung Unterkunft im cts Verbund. Auf Grundlage eines in den Sankt Rochus Kliniken bis Sommer 2024 entwickelten Musterzimmers wird anschließend ein einheitliches bauliches, Service-, Verpflegungs- und Entertainmentkonzept umgesetzt.

An dreien der vier Standorte des Rehaverbundes wurden auf Grundlage der seitens der DRV definierten Strukturanforderungen medizinische Behandlungskonzepte für die Behandlung von Post-Covid-Patienten entwickelt und zwischenzeitlich erfolgreich implementiert.

Außerdem haben wir mit den vorbereitenden Maßnahmen begonnen, um ab 2024 das Präventionsprogramm RV Fit der Deutschen Rentenversicherung in unserer cts Klinik Stöckenhöhe anbieten zu können. Die organisatorischen Rahmenbedingungen in der Klinik werden geschaffen um voraussichtlich in Q4/2024 die ersten Präventanden in der Einrichtung begrüßen zu können.

Und in den Sankt Rochus Kliniken wurde mit vorbildlichem Teamwork das digitale Nachsorgeprogramm für die DRV implementiert und wird im Q2/2024 ausgerollt.

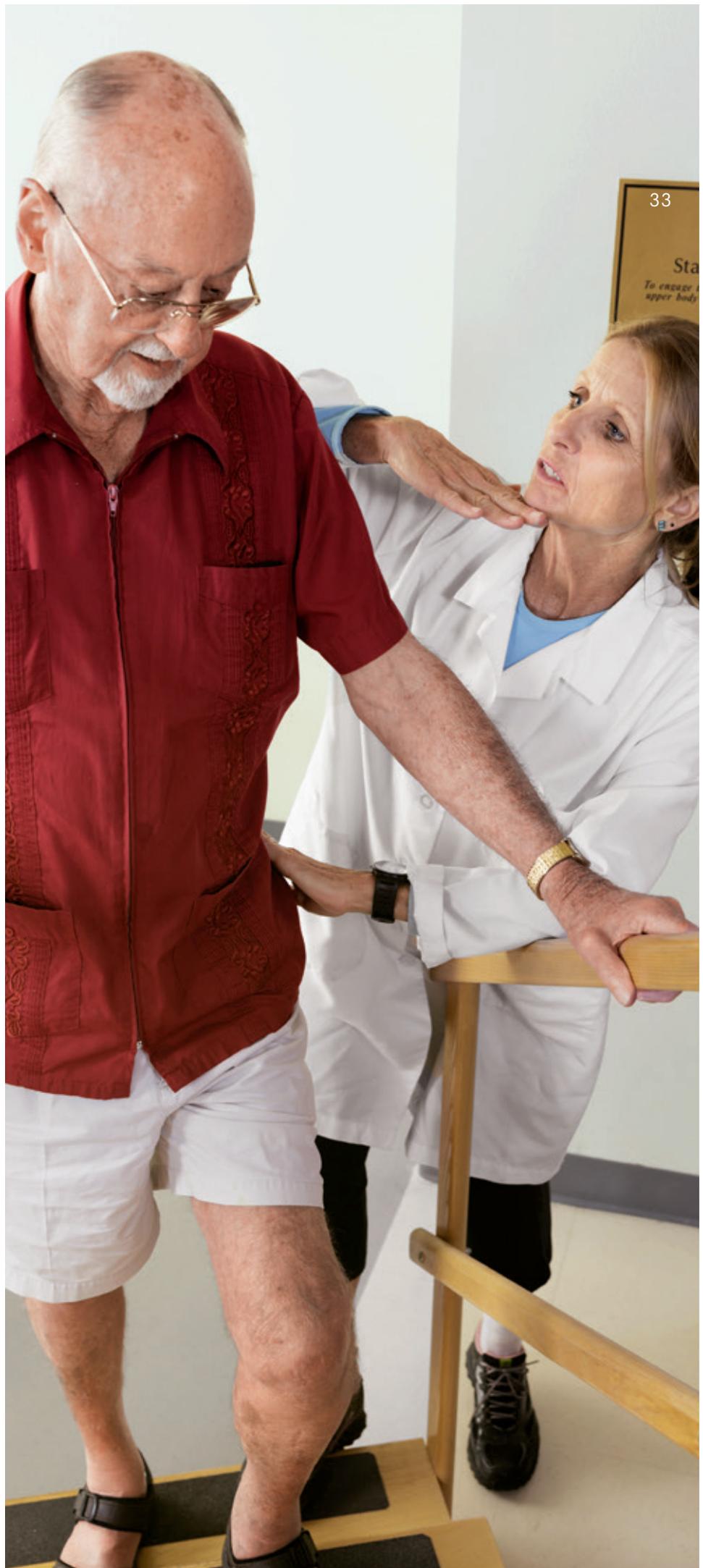
Gibt es bauliche Veränderungen / Planungen?

In Bad Liebenzell konnte die Sanierung des Terrassenhauses weitestgehend abgeschlossen werden. 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 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden passenden Zustand. Die Rückmeldungen unserer Patientinnen und Patienten bestärken uns darin, dass die getroffenen Maßnahmen wirkungsvoll und zukunftsweisend waren.

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.

Im Bereich der Frühreha Phase B werden mit Hilfe der KHZG-Förderung die strukturierte elektronische Erfassung von Pflege- und Behandlungsleistungen (Patientendatenmanagementsystem, mobile Visite, digitale Spracherkennungslösung, Umsetzung von IT-Sicherheitsmaßnahmen) etabliert. Die Auswahl des IT-Anbieters zur Implementierung dieses Projektes wird im Jahr 2024 erfolgen.



34 ZAHLEN UND FAKTEN

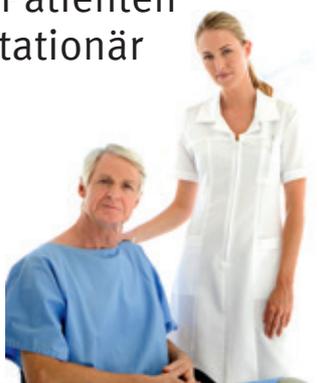


50.193

Patientinnen und Patienten stationär

649

Patientinnen und Patienten teilstationär



91.593

ambulante Kontakte

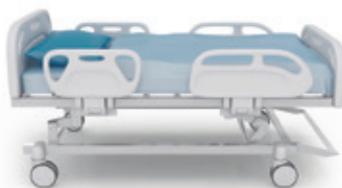
1.748

Betten stationär



27

Betten teilstationär



18

Betten der Kurzzeitpflege

2.698

Geburten



4.166

Kurzzeitpflege in Tagen





22.768

Operationen

72

Ehrenamtliche



866

Pflegekräfte
in Vollzeit

2.409

Vollkräfte



3.669

Mitarbeitende
und Azubis



1.397

davon: Pflegekräfte



ALTENHILFE UND HOSPIZ

Gemeinsam die Zukunft für Altenhilfe und Hospiz gestalten

Bei allen neuen Überlegungen werden wir als cts weiterhin an unseren gewohnt hohen Standards und Qualitätsmerkmalen festhalten.

Strategietagung der cts Altenhilfe

Text: Michael Groß, Fotos: iStock

Sind unsere Konzepte noch zeitgemäß? Brauchen wir attraktivere und modernere Angebote für pflegebedürftige Menschen in unseren Altenhilfeeinrichtungen? Wie begegnen wir dem steigenden Fachkräftemangel? Diese und weitere Fragen haben sich die Geschäftsführer der cts Altenhilfe Michael Groß und Alexander Funk, eine Einrichtungsleitung und eine Pflegedienstleitung aus zwei Altenhilfeeinrichtungen Anfang April in einer großen Altenhilfe-Strategietagung im CFK-Freizeitzentrum Spiesen-Elversberg gestellt. Mit dabei waren außerdem Herr Hermann-Josef Scharf, Mitglied des cts Aufsichtsrates, sowie zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Stabstellen der cts Trägerzentrale.

Die Tagung war ein wichtiger Auftakt zur Entwicklung einer multiprofessionellen Vision für den Geschäftsbereich der cts Altenhilfe.

„In den vergangenen Jahren hat sich der Blickwinkel des gesamten Geschäftsfeldes Altenhilfe hinsichtlich der baulichen und betreuenden Standards sukzessive erweitert. Hinzu kommen die zunehmend hohen Anforderungen an die Qualitätssicherung für unsere Bewohnerinnen und Bewohner – und gerade heute müssen wir unseren Blick auch verstärkt auf die Mitarbeitenden der Pflege richten“, erklärt Michael Groß. „Der Fachkräftemangel in der Pflege ist eine große Herausforderung, auf die wir mit neuen Ideen, Konzepten und Maßnahmen reagieren müssen.“

**Die Vision:
Ein neues Gesamtkonzept**

In einem offenen Austausch wurden vielseitige Problemstellungen und mögliche Lösungsansätze diskutiert – besonders unter der Berücksichtigung von ökonomischen, politischen, soziologischen Aspekten und den Gesichtspunkten Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

So soll beispielsweise die ambulante Versorgung stärker in den Fokus rücken und die pflegende Gesellschaft stärker eingebunden werden: „Wir benötigen mehr ambulante bzw. teilstationäre Angebote, die zum einen weniger personalintensiv sind und zum anderen die pflegende Gesellschaft aktiv mit einbinden. Die größten Pflegeversorger sind pflegende Angehörige sowie unterstützend ambulante Pflegedienste. Folglich sind wir bestrebt, uns mit dem Konzept des Gesamtversorgungsvertrages auseinanderzusetzen

und Möglichkeiten der Umsetzung zu finden: das Angebot des barrierefreien Wohnens für Senioren, dazu ein ambulantes Pflege- bzw. Betreuungskonzept, eine Tagespflege sowie eine mögliche Nachtpflege“, erläutert Groß. „Darüber hinaus sollten wir im Bereich der stationären Versorgung, was immer unser Kerngeschäft bleiben wird, auch die junge Pflege, also für pflegebedürftige Menschen zwischen 20 und 60 Jahren, stärker berücksichtigen und dort attraktive Angebote schaffen.“

Gemeinsam die Zukunft der Altenhilfe gestalten

„Bei all den neuen Überlegungen werden wir als cts weiterhin an unseren gewohnt hohen Standards und Qualitätsmerkmalen festhalten. Denn die vollstationäre Pflege wird es auch zukünftig an 365 Tagen im Jahr, an 7 Tagen in der Woche und 24 Stunden am Tag geben“, resümiert Groß. „Es war unglaublich wichtig, dass wir uns alle gemeinsam Zeit genommen und in einem offenen Austausch Gedanken, Überlegungen und verschiedene Perspektiven eingebracht haben. Gemeinsam möchten wir die Altenhilfe für die Zukunft sichern, attraktiv gestalten sowie zeitgemäße Angebote schaffen. Mit der Strategietagung haben wir einen spannenden Prozessauftakt geschaffen.“



40 ZAHLEN UND FAKTEN



953

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



68

ehrenamtlich engagierte
Menschen in unseren
Einrichtungen



40

Kurzzeitpflegeplätze



174

Plätze im Betreuten
Wohnen



26

Tagespflegeplätze

654

Anzahl der
Mitarbeiter/-innen
in der cts-Altenhilfe



60,9 %

Quote demenziell
erkrankter Menschen in
unseren Einrichtungen



8

SeniorenHäuser in
Hausgemeinschaften

Haus am See
eröffnet 2024

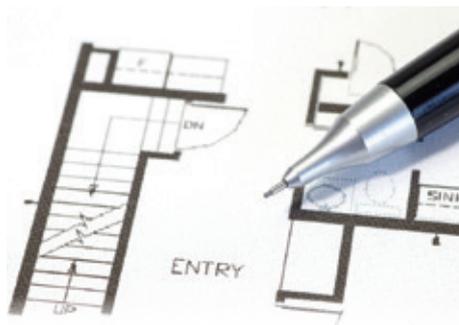


1

geplantes
Neubauprojekt
(ist bereits am Laufen)

13

Altenhilfe-
Einrichtungen
im cts-Verbund





KINDER-, JUGEND- UND EINGLIEDERUNGSHILFE

Aktiv im Wandel

Nur durch kontinuierliches Lernen und die flexible Anpassung unseres Denkens und Handelns ist langfristiger Erfolg möglich.

DEN WANDEL GEMEINSAM GESTALTEN

„ *Im Zuge der stetig voranschreitenden Digitalisierung und sich wandelnden Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen zu einer unverzichtbaren Komponente geworden*

Den Herausforderungen im Geschäftsbereich Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe innerhalb der cts gemeinsam begegnen – das war und ist das Ziel dreier großer Konzept- und Strategietage, in deren Fokus neben der fachlich-inhaltlichen Ausrichtung auch die Digitalisierung und das Thema Personal standen.

Pädagogischer Tag der Kindertagesstätten: Digitalisierung und frühe Bildung

Die digitale Welt entwickelt sich ständig weiter. Pädagogische Fachkräfte müssen sich kontinuierlich fortbilden, um auf dem neusten Stand zu bleiben und ihre eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Durch fundierte Schulungen und besonders eigenes Ausprobieren im Bereich digitaler Bildung können sie den digitalen Wandel in der Bildung aktiv mitgestalten und Kinder optimal auf die Anforderungen der modernen Welt vorbereiten.

Anknüpfend an den pädagogischen Tag im Jahr 2023 („Digitalisierung und frühe Bildung! Aber wie?“ vom 17. November 2023) hat am 14. Juni 2024 in der Edith Stein Schule in Neunkirchen die Folgeveranstaltung stattgefunden. Ziel war, das Thema zu vertiefen und nachhal-

Text: Angela Rentschler, Fotos: iStock

tig zu implementieren. Im November 2023 gab es Workshops, in denen in erster Linie theoretische Grundlagen zum Thema vermittelt wurden, im Folgeworkshop im Juni 2024 wurde insgesamt fünf Workshops ausprobiert.

Im Workshop „Digitale Bildung in den Kindertagesstätten im cts-Verbund“ stellten sich die Teilnehmenden ganz konkret den Fragestellungen: Wie gehen wir in der heutigen Gesellschaft mit den Veränderungen und der zunehmenden Digitalisierung um, die wir in der Welt sehen? Was können wir tun, damit Kinder und Mitarbeitende während dieses Transformationsprozesses nicht auf der Strecke bleiben? Was macht gute frühkindliche Bildung und Digitalisierung aus, welche Risiken und Gelingensbedingungen müssen wir beachten und wie gelingt eine Implementierung in die Pädagogik?

Um digitale Kompetenzen effektiv an Kinder weiterzugeben, müssen Fachkräfte darüber hinaus selbst sicher im Umgang mit digitalen Technologien und Medien sein. Neben der reinen Nutzung digitaler Werkzeuge ist es außerdem wichtig, dass Fachkräfte Kindern beibringen, kritisch und verantwortungsbewusst mit digitalen Medien umzugehen.

Strategietag der Einrichtungsleitungen der Jugendhilfe: „Blick in die Zukunft“

Gemeinsam mit den Beratern von Neuro Worx Jeannette Rappin und Peter Kayser gab es Mitte Juni einen ersten Auftakt zum strategischen Arbeiten in fachlich-inhaltlicher Hinsicht. Denn: „Der Blick in die Zukunft gibt uns die Chance, sie zu gestalten“. Der Tag stand unter dem Motto: Kooperation, Synergien, Zusammenarbeit und Transparenz der Jugendhilfe stärken und erweitern. Die Ziele des Tages waren klar

formuliert: „Wir schaffen ein gemeinsames Verständnis für die IST-Situation an den einzelnen Einrichtungen der cts Jugendhilfe. Wir wachsen in der neuen personellen Konstellation als Führungsteam weiter zusammen. Wir entwickeln Schritte für ein Commitment zur Zusammenarbeit. Wir entwickeln gemeinsame Ideen zur Zukunftsgestaltung der Einrichtungen.“

Neben den Einrichtungsleitungen der Jugendhilfe-Einrichtungen der cts Marc Schmitt, Petra Münch, und Stefan Eisenbeis diskutierten seitens der Geschäftsführung auch Angela Rentschler und Heinz Palzer mit. Die Standortbestimmung der einzelnen Einrichtungen mit den jeweiligen Stärken, Herausforderungen und Entwicklungsfeldern wurden transparent dargestellt, diskutiert, Impulse ausgetauscht, Ideen festgehalten und Erfahrungen vertieft. Über ein Zukunftsbild konnten erste Schwerpunkte erkannt und definiert werden.

Klar ist, dass dieser Tag nur ein erster gelungener Auftakt für weitere intensive Strategiemeeetings sein kann. Besonders deutlich wurden die Stärken dieser Führungsrunde, die aus Offenheit, klarer Kommunikation, nicht zu scheuen, Probleme direkt anzusprechen sowie einer Portion Humor und Leichtigkeit bestehen. Die Voraussetzungen sind daher optimal, um voranzugehen und die Herausforderungen, die in der Jugendhilfe bestehen, gut meistern zu können.

Klausurtag Personalrekrutierung und Personalbindung

Den ebenfalls zukunftsentscheidenden Themen Personalrekrutierung und Personalbindung widmeten sich die Leitungskräfte der Jugendhilfeeinrichtungen und Kindertagesstätten im cts-Verbund Anfang Juli in einer Klausurtagung gemeinsam mit der Geschäftsführung und mit den zuständigen Stabstellen

Personalentwicklung und Unternehmenskommunikation der Trägerzentrale. Ziel war es, die Teilnehmenden für diese Themen und die damit verbundenen Herausforderungen zu sensibilisieren, sie fachlich und über bereits bestehende Maßnahmen zum Recruiting und zur Personalbindung zu informieren.

Wofür steht in Ihren Augen Ihr Haus als Einrichtung? Wofür steht in Ihren Augen Ihr Haus als Dienstgeberin? Was motiviert Sie, täglich zur Arbeit zu gehen? Durch die Beantwortung dieser Fragen war es möglich, für die einzelnen Häuser und gemeinsam für die Verbände Schwerpunkte herauszuarbeiten, die künftig bei der Personalakquise eingesetzt werden und helfen sollen, für jede Einrichtung passendes Personal zu finden und die Häuser bekannt zu machen.

Die Maßnahmen zur künftigen Personalrekrutierung und Personalbindung wurden gemeinsam definiert, priorisiert und geplant – eine Grundlage für die strategische Weiterarbeit an den Themen Personalrekrutierung und Personalbindung.

„Im Zuge der stetig voranschreitenden Digitalisierung und sich wandelnden Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen zu einer unverzichtbaren Komponente geworden“, sagt Geschäftsführerin Angela Rentschler. „Unser pädagogischer Tag, der Klausurtag und der Strategietag haben sich darauf fokussiert, diesen Wandel aktiv zu gestalten und Chancen zu nutzen, die sich durch die fortschreitenden Veränderungen ergeben. Ich bin überzeugt, dass nur durch kontinuierliches Lernen und die flexible Anpassung unseres Denkens und Handelns, langfristiger Erfolg möglich ist. Ich bin stolz darauf, gemeinsam mit den Mitarbeitenden Teil dieser dynamischen Entwicklung zu sein und freue mich, mit diesen Menschen die Zukunft weiter positiv gestalten zu dürfen.“

KINDER-, JUGEND- UND EINGLIEDERUNGSHILFE



403

Plätze in
Wohngruppen

32

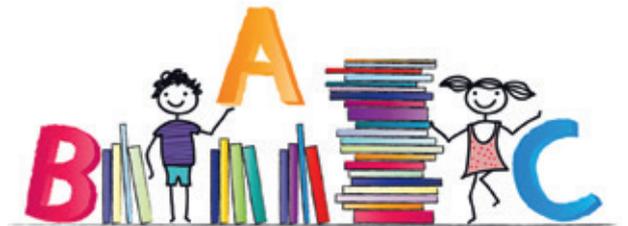
Plätze in
Tagesgruppen



56

Plätze in
professionellen
Erziehungsstellen

58



Intensivpädagogische Hilfen

8

Integrative
Familienhilfen



598

Erzieherische Hilfen im
gesamten cts-Verbund

7



Wohnplätze für
Alleinerziehende

42.195

Fachleistungs-
stunden bei den
Ambulanten Hilfen



681

Mitarbeitende
in Kinder-,
Jugend- und
Eingliederungshilfe
der cts



2 X

**Haus der kleinen
Forscher:**

Caritas Kita
Thomas Morus

Caritas Kita Rastpfuhl

507

Kindertages-
stättenplätze
im cts-Verbund



1 X

**Bilinguale Erziehung
im cts-Verbund:**

Caritas Kita Rastpfuhl

95

Plätze für unter
3-Jährige



20,6%

Jugendamts-
übernahme
Elternbeiträge



DER CTS-VERBUND IN ZAHLEN

Verbundbilanz in Millionen Euro

	31.12.2023		31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
Aktivseite								
A. Anlagevermögen								
I. Sachanlagen	311,9		286,2		291,5		278,6	
II. Finanzanlagen	0,5	312,4	0,4	299,3	0,4	291,9	0,4	279,0
B. Umlaufvermögen								
I. Vorräte	10,7		10,9		9,7		9,8	
II. Forderungen u. sonstige Vermögensgegenstände	75,8		83,7		79,6		57,4	
III. Wertpapiere	4,6		4,5		4,4		4,6	
IV. Flüssige Mittel	48,7	139,8	59,8	158,9	46,3	140,0	53,5	125,3
		452,2		458,2		431,9		404,3
Passivseite								
A. Eigenkapital		308,1		313,2		307,5		284,6
B. Langfristige Verbindlichkeiten		65,7		72,1		52,5		53,8
C. Sonstige Verbindlichkeiten		78,4		72,9		71,9		65,9
Bilanzsumme		452,2		458,2		431,9		404,3

Die endgültige Feststellung des Jahresabschlusses erfolgt in den Gremiensitzungen im September 2024

Kapazitäten	2023	2022	2021	2020	
Krankenhäuser	946	946	988	988	Betten
Rehaeinrichtungen	851	829	829	829	Plätze
Hospiz	10	10	10	10	Plätze
Altenhilfeeinrichtungen	1.042	1.042	1.054	1.081	Plätze
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	621	626	641	659	Plätze
Kindertagesstätten	507	507	500	500	Plätze
Schulen	441	330	345	345	Plätze
Betreutes Wohnen	174	174	170	170	Plätze
Gesamt	4.592	4.464	4.537	4.582	Betten/Plätze

Leistungsdaten	2023	2022	2021	2020	
Krankenhäuser	38.585	38.227	40.519	42.263	Fälle
	29.753	29.296	29.500	31.477	DRG-Bewertungsrelationen
Rehaeinrichtungen	270.822	248.566	225.963	249.916	Pflegetage
Hospiz	3.365	3.386	2.968	3.178	Pflegetage
Altenhilfeeinrichtungen	345.015	339.247	333.657	343.104	Pflegetage
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	215.775	226.716	238.912	233.683	Betreuungstage
Kindertagesstätten	489	486	469	452	durchsch. betreute Kinder

Umsätze	2023	2022	2021	2020	
Krankenhäuser	212,5	210,4	207,8	206,0	Mio. Euro
Rehaeinrichtungen	62,2	57,7	53,9	48,8	Mio. Euro
Hospiz	1,6	1,5	1,3	1,0	Mio. Euro
Altenhilfeeinrichtungen	60,1	55,2	55,0	51,6	Mio. Euro
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	49,7	44,4	43,8	42,3	Mio. Euro
Gesamt	386,1	369,2	361,8	349,7	Mio. Euro

Investitionen	2023	2022	2021	2020	
Krankenhäuser	19,8	17,0	19,6	13,5	Mio. Euro
Rehaeinrichtungen	2,1	3,9	6,0	2,1	Mio. Euro
Hospiz	0,1	0,1	0,1	0,1	Mio. Euro
Altenhilfeeinrichtungen	7,7	3,3	3,1	0,3	Mio. Euro
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	2,5	1,9	1,6	1,0	Mio. Euro
Sonstige Einrichtungen	1,1	0,8	2,8	3,7	Mio. Euro
Gesamt	33,3	27,0	33,2	20,7	Mio. Euro

Beschäftigte (Jahresdurchschnitt)	2023	2022	2021	2020	
Krankenhäuser	2.426	2.403	2.390	2.331	Anzahl
Rehaeinrichtungen	883	848	846	850	Anzahl
Hospiz	22	22	28	27	Anzahl
Altenhilfeeinrichtungen	627	740	823	868	Anzahl
Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe	683	692	709	1.120	Anzahl
Sonstige Einrichtungen	589	619	608	603	Anzahl
Auszubildende	448	443	499	493	Anzahl
Gesamt	5.678	5.767	5.903	6.292	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

Chefredaktion:

Renate Iffland, M. A.

Leiterin Unternehmenskommunikation

Gestaltung:

307 – Agentur für kreative Kommunikation, Trier

Titelbild, Foto: iStock

