



Rückblick Senioren-Park carpe diem Meißen 2025



Vorwort

Der Rückblick des Senioren-Park carpe diem Meißen & Radebeul wird jeweils bis zum 15.02. für das vergangene Jahr von der Einrichtungsleitung erstellt. Das ist der vierzehnte Rückblick und beinhaltet folgende Punkte:

1. Allgemeine Darstellung der Entwicklung im Jahr 2025
2. Ergebnisse interner und externer Prüfungen
 - 2.1. internes Qualitätsaudit
 - 2.2. Heimaufsicht
 - 2.3. Veterinäramt
 - 2.4. Gesundheitsamt
 - 2.5. MDK bzw. PKV
 - 2.6. Kundenzufriedenheit
 - 2.7. Mitarbeiterzufriedenheit
3. Bericht zur Arbeit im Qualitätszirkel
4. Projekte im laufenden Jahr
5. Qualitative Ziele für das Folgejahr

1. Allgemeine Darstellung der Entwicklung im Jahr 2025

Im Verlauf des letzten Jahres konnten wir Erfolge feiern und mussten Niederlagen hinnehmen. Besonders in Erinnerung sind 3 Wasserschäden im Mutterhaus mit erheblichen Aufwand an Aufräum-, Renovierungs- und Logistikarbeiten. Unser Haus steht im 24. Jahr, Technik wird alt und muss ersetzt werden.

Die Auslastung der stationären Pflege konnten wir in der ersten Jahreshälfte auf die von den Pflegekassen geforderten mindestens 96% bringen. Auf Grund der geschilderten Wasserschäden und vermehrte Sterbefälle zum Jahresende sank die Auslastung zum Jahresende deutlich.

In der Tagespflege Meißen Ossietzkystraße erreichte das Team eine Auslastung von 100%, die Tagespflege Meißen Lutherplatz 2 schwankte im Jahresverlauf wobei das Jahresende eine nicht zufriedenstellende Auslastung brachte. In Radebeul kämpfen wir seit Sommer um eine Auslastung von über 2/3 der Platzkapazität. Das Betreutes Wohnen war im Jahresverlauf zu 100% ausgelastet.

Im Bereich der stationären Pflege setzen wir die Pflege nach Touren um. Noch nutzen wir Stecktafeln zur Planung des Mitarbeiterereinsatzes. An den Stecktafeln wird geplant, welche Bewohner durch welche Mitarbeitenden versorgt werden und welche Nebentätigkeiten durch wem zu erfüllen sind.

Besonders Erwähnenswert sind unsere Anstrengungen die personale Basis zu sichern. Dazu gehen wir viele Wege. Der wichtigste ist, dass wir gute Arbeitsplätze anbieten, respektvoll miteinander umgehen und eine wettbewerbsfähige Vergütung haben. Das bedeutet Arbeit an jedem Tag und die Gestaltung von Höhepunkten. Das Mitarbeiterfest im Mai, der Gesundheitstag im Juni und der durch die AOK PLUS unterstützte Firmenwandertag im September waren gelungene Höhepunkte und sind immer wieder in Gesprächen präsent. Daraus ergab sich eine Mitarbeitende Sportgruppe die sich regelmäßig traf und Übungen für Rücken, Schulter und Hals übte und zusammen Spaß hat. In Kooperation mit der TTK und der Trivention GmbH aus Hamburg haben wir die in 2024 gestarteten teambildende Maßnahmen fortgesetzt. Unterstützt durch die IKK führten wir eine Mitarbeiterbefragung durch.

2025 konnten wir zwei nichtdeutsche Mitarbeiter/Innen zur Anerkennung ihrer Fachkraftqualifikation führen. Über das beschleunigte Visumverfahren für Pflegefachkräfte sind 3 nichtdeutsche Pflegekräfte deren Anerkennung wir anstreben und zwei weitere Azubi aus Vietnam nach Deutschland eingereist und haben Job/ Anerkennung bzw. Ausbildung gestartet.

2. Ergebnisse interner und externer Prüfungen

2.1. internes Qualitätsaudit

Die für uns zuständige Mitarbeiterin des ZQM hat uns 1x vor Ort betreut. Über Telefon und Mail ist sie für uns schnell und gut erreichbar. Die Vorbereitungen und Durchführung der Datenerhebung i.R. iQS zu den vorgegebenen Stichtagen haben wir mit ihrer Hilfe erfolgreich durchgeführt. Monatlich bekommen wir vom ZQM bestimmte pflegerrelevante Kennzahlen und eine detaillierte Sturzauswertung. Diese Daten nutzen wir um Mängel, Schwachstellen aber auch sichere Bereiche zu identifizieren, zu bearbeiten oder auch nur zu sichern.

2.2. Heimaufsicht

In den letzten Jahren konnten wir die früher gesetzlich bzw. aktuell vertraglich vorgeschriebene Fachkraftquote von 50% in der stationären Pflege nicht einhalten. Zwischenzeitlich wurde die gesetzlichen Grundlagen in Sachsen geändert und die Personalbemessung (und auch die Vergütung) wird uns durch die Pflegekassen diktiert. Noch im Dezember 2024 haben wir die Kassen aufgefordert mit uns eine neue Entgeltvereinbarung und Personalbemessung zu vereinbaren. Die Vereinbarung kam im September 2025 rückwirkend zum 01.06.25. Aufsichtsbehörde für die Einhaltung des Sächs. WTG und der oben genannten Vorgaben ist die Heimaufsicht. Am 12.06. führte diese eine Begehung im Bereich der stationären Pflege durch. Die Begehung fand in einer Atmosphäre des Misstrauens und Vorbehalte statt. Als Ergebnis wurde letztendlich festgestellt, dass an einen Tag die Erfassung der Temperatur des Medikamentenkühlschranks nicht dokumentiert war. Weiterhin stand die Tür zu einem Lager offen. Aus diesen Grund wurden im Anschluss viele Türen mit Drehknäufen ausgestattet. Um das Beschwerdemanagement zu verbessern wurden an alle Angehörigen „Aktionspapiere“ ausgegeben. Das soll den Rücklauf auf nicht digitalen Weg ermöglichen. Kritisiert wurden unsere Betäubungsmitteltresore. Die hatten wir als Konsequenz der vorletzten Begehung der Heimaufsicht für viel Geld angeschafft.

Stolz sind wir darauf, dass wir im Moment die personalen Anforderungen der Heimaufsicht und Kostenträger übererfüllen. Im Moment haben wir mehr Pflegefach- und Fachkräfte im Einsatz, als es uns die Pflegesatzvereinbarung abfordert.

2.3 Veterinäramt

Am 26.03.25 wurde die Tagespflege Lutherplatz 2, am 09.05.25 die Tagespflege Radebeul und am 31.07.2025 die Küche des Seniors- Parks durch das Amt geprüft. Bemängelt wurden zum Teil Wartungsfugen aus Silikon, deren Erneuerung geplant war. Im Weiteren gab es keine Beanstandungen. Wir führen unsere Einrichtungen entsprechend den zu recht hohen Hygieneansprüchen der Behörde.

2.4 Gesundheitsamt

Am 23.10.25 wurde die stationäre Pflege des Seniors- Parks geprüft. Die festgestellten Mängel bewegen sich in der Bandbreite das durch Mitarbeitende nicht genutzte Angebot des Arbeitgebers des Waschens der Arbeitskleidung, Kennzeichnung des Anbruchs von Desinfektionsmitteln, Alterung von Wartungsfugen, Alterung von Oberflächen. Es gab keine Mängel die akut Gesund- und Sicherheit beeinträchtigt hätten.

2.5. MDS bzw. PKV

2025 wurden alle 5 Pflegebereiche durch den MDS bzw. PKV geprüft. Die einzelnen Ergebnisse finden Sie auf unserer Homepage. 5x wurde uns im Anschluss bestätigt:

„Auf Grund des Prüfberichtes vom...kommen die Pflegekassen zu dem positiven Ergebnis, dass Sie Ihre gesetzlichen und vertraglichen Pflichten nach dem SGB XI erfüllen und eine leistungsfähige pflegerische Versorgung in Ihrer Einrichtung gewährleisten.“

Weiterhin erreichen wir bei den meisten Prüfkriterien der stationären Pflege einen Stand, der besser als der Landesdurchschnitt ist. Die Quote konnten wir 2025 sogar verbessern. Nur beim Thema Druckgeschwüre sind unsere Ergebnisse unter dem Landesdurchschnitt. Das ist weiterhin die Baustelle im Bereich der stationären Pflege. Ein Gedanke dazu sei mir an dieser Stelle

gestattet: Vielleicht liegt es auch daran, dass wir genau dokumentieren und nichts unter den Tisch kehren?

2.6. Kundenzufriedenheit

Im Rahmen des täglichen Austausches mit unseren Kunden, deren Angehörigen und rechtlichen Vertretern bekommen wir ein aktuelles Feedback für unsere Arbeit und deren Ergebnisse. Im Rahmen des Beschwerdemanagements erfassen wir kontinuierlich Anregungen, Hinweise und Beschwerden und leiten daraus Schwerpunkte für unsere Arbeit ab.

In den einzelnen Bereichen führten wir Kundenzufriedenheitsbefragungen durch. Im Bereich der stationären Pflege nutzten 51 Kunden/Innen die Chance uns Feedback zu geben. Gegenüber dem Heimbeirat und im „Parkgeflüster“ informierten wir über die Ergebnisse ebenso wie in einem Informationsabend am 22.01.25. Das dann dort erhaltene Feedback als Reaktion auf unseren Vortrag war wie ein warmer Regen für unsere Seelen. Die Befragungen im Ambulanten Dienst und den Tagespflegen gaben uns ein überaus positives Feedback.

Seit geraumer Zeit bieten wir die App myo an um die Kommunikation zwischen Bewohnern, Angehörigen und uns zu verstätigen. Vor allem unsere Mitarbeiterinnen der Betreuung nutzen die Möglichkeit um An- und Zugehörigen immer wieder über das Leben im Haus zu informieren. Etliche Herzchen kommen da zurück. Auch eine Bestätigung und Anerkennung für unsere Arbeit. Darüber freuen wir uns!

All die, die myo nutzen haben die aktuellen Informationen schnell und nachvollziehbar vor Ort.

In den regelmäßigen Zusammenkünften mit dem Heimbeirat geht es überwiegend um Qualitätsfragen. Hier bekommen wir regelmäßig umfangreiches Feedback für unsere Arbeit durch die Mitglieder des Beirates.

Die Umsetzung der Tariftreuregelung ging einher mit einer deutlichen Anhebung der Pflegesätze. Zu diesem Thema gab es viele Gespräche. Die Mehrheit der Bewohner/Innen und Angehörigen hatten Verständnis für die Erhöhung.

Verstärkt sprechen wir unsere Kunden/Innen und ihre Angehörigen an uns auf Google zu bewerten. Die Bewertungen auf Google geben nicht das wieder, was uns zufriedene Kunden/Innen und ihre Angehörigen mündlich mitteilen. Ist es noch nicht die Onlinegeneration die mit uns im Kontakt ist?

2.7. Mitarbeiterzufriedenheit

Die Herausforderungen des Jahres 2025 konnten wir lösen, weil Mitarbeitende sich über das erwartbare hinaus engagiert haben, Zeit und Energie einsetzten. Probleme müssen geklärt, unterschiedliche Meinungen ausgefochten und ausgehalten werden. Wenn Kompromisse gefunden sind, müssen die Beteiligten abgeben, im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht Entscheidungen umgesetzt werden, die nicht alle als Gewinner vom Feld gehen lassen. Dieser Prozess kann nur gelingen, wenn ein grundlegender Respekt vor dem/ der Anderen in seiner Einzigkeit besteht. Leitungsaufgabe ist es als Vorbild zu wirken und ein differenziertes Bild der Kollegen/Innen mit ihren Sonnen- und Schattenseiten zu haben.

Im Rahmen der Dienstberatungen lt. Besprechungsmatrix, der durchzuführenden Mitarbeitergespräche i.R. der Mitarbeitervisiten, der Probezeit- und Personalbeurteilungsgespräche erfolgt ein steter Informations- und Meinungsaustausch.

Informationen sind das Blut im Kreislauf einer Organisation. Gibt es hier Engstellen oder Verschlüsse, führt das zu Funktionsausfällen.

Für das Team der Bereichsleitungen haben wir 2023 eine Fortbildungsreihe zum Thema Kommunikation mit der Kommunikationstrainerin Frau Susanne Schubert aus Dresden gestartet. 2025 setzen wir das mit drei Terminen fort. Möglichkeiten und Stolpersteine in der Kommunikation sind unsere Themen. Tastend haben wir uns dem Thema angenähert. Es geht auch um eigene Anteile, eigene Stärken und Schwächen.

Parallel bekamen wir durch die Techniker Krankenkasse die Möglichkeit über 18.000,00 € für Personalentwicklungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Trivention GmbH aus Hamburg einzusetzen. In verschiedenen Teams wurden verschiedene Schwerpunkte mit dem Kommunikationspsychologen Manuel Seiffart bearbeitet.

Im Bereich der GBS mbH wurde 2025 die Brutto- Bezüge um mehr als 8 % gesteigert, im Bereich der Senioren- Park carpe diem GmbH incl. Januar 2026 um fast 17,5 %. Niemand kann jetzt behaupten, dass die Pflegeberufe unterbezahlt werden. Es gibt keine Auszubildendengruppe in Deutschland, die eine höhere Ausbildungsvergütung bekommen als die Azubi Pflegefachmenschen. Alle sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden des Senioren- Park Meißen erhielten im Dezember eine Prämie von einem halben Monat Brutto.

Wir streben an, dass mit allen Mitarbeitenden 1x im Jahr ein Personalbeurteilungsgespräch geführt wird. Schwerpunkte sind die Arbeit des zurückliegenden Zeitraumes, Erfolge und Misserfolge bzw. unerledigtes. Es geht um die Aufgaben der kommenden Zeit, um Sorgen und Wünsche im Beziehungsgefüge. Die Gespräche bedürfen einiges an Vorbereitung, das Gespräch kann auch für Führungskräfte unangenehm sein, da auch Mitarbeitende Erwartungen ansprechen und Kritik formulieren. Im März führten wir eine Dienstberatung für alle im letzten Zeit Jahr eingestellten Mitarbeitenden durch und eine allgemeine Betriebsversammlung.

3. Bericht zu der Arbeit in den Qualitätszirkeln

Im Berichtsjahr führten wir

- 2x den Qualitätszirkel „Wunde“,
- 2x den Qualitätszirkel „Ernährung“,
- 2x den Qualitätszirkel für Praxisanleiter und Ausbildungshelfer durch.

In den Qualitätszirkeln standen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Speise- und Getränkeversorgung im Mittelpunkt.

4. Projekte im laufenden Jahr

Fortlaufend wollen wir eine menschlich warme und fachlich kompetente Betreuung und Pflege anbieten, die unsere Kunden und deren soziales Umfeld zufriedenstellt. Ein guter Ruf in der Öffentlichkeit, eine positive Mund zu Mund Propaganda garantiert die kontinuierliche Auslastung unserer Angebote. 2026 soll es uns weiter gelingen, auf der Basis einer guten und im Alltag erlebbaren Qualität wirtschaftlich erfolgreich zu arbeiten.

Im Bereich der stationären Pflege wollen wir die Belegung stabil auf über 97% halten. Eine Voraussetzung ist es ausreichend und gutes Personal dafür zu haben. Die Integration neuer Pflege- und Pflegefachkräfte sowie hauswirtschaftlicher Mitarbeiter/Innen wird 2026 weiter ein Schwerpunkt bleiben. Inbegriffen ist die Begleitung der Verfahren für die Anerkennung ausländischer Pflegefachkraftabschlüsse. Derzeit begleiten wir 2 Mitarbeiter/Innen bei der Anerkennung. Auf die Einreise zwei weiterer Fachkräfte aus Syrien warten wir im Moment.

In der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/Innen müssen wir mehr Kontinuität aufbringen. Dafür haben wir den Bereich Praxisanleitung aufgestockt. Die Praxisanleiter/Innen sollen die Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen besser bei der Hospitation von Bewerbern, bei den Praktika und Ausbildungsabschnitten der Azubi und bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/Innen unterstützen. Zum 02.02.26 haben wir die Aufgabenzuordnung nach PeBeM im Bereich stationäre Pflege umgesetzt. Die neue Struktur bedarf angepasster Prozesse. Diese werden 2026 konkretisiert und wir werden unser Hauskonzept dementsprechend evaluieren.

Die Tagespflegen haben in den vergangenen Jahren einen Teil ihrer Stammkundschaft verloren bzw. ein Teil hat die Betreuungstage auf Grund der gestiegenen Kosten reduziert. Wir werden mehr Energie in die Öffentlichkeitsarbeit stecken um auf unsere Angebote neugierig zu machen und die durchschnittliche Auslastung unserer Angebote von über 90% sicherstellen.

5. Qualitative Ziele für das Folgejahr

Der ständige Austausch mit den Mitarbeitenden beim Türschwellengespräch, in der Dienstberatung, dem Qualitätszirkel oder dem Personalgespräch ist die Grundlage für gelingende Kommunikation. Die gelungene Kommunikation entscheidet über ein gemeinsames Verständnis für Ziele, Strukturen und Prozesse und ist somit erste Grundlage für das Erreichen einer guten Qualität.

Das Leitungsteam nutzt seit 2023 ein auf uns angepasstes Kommunikationstraining mit der aus Dresden stammenden Kommunikationstrainerin Frau Ruth Susanne Schubert. Verhaltensweisen die unsere Kommunikation zu Pragmatismus und Ergebnisorientierung führen werden gestärkt und geübt.

In den letzten Jahren haben wir viel reagiert- auf neue gesetzliche Bestimmungen, Einführung der eAU, Telematik Infrastruktur, E- Rezeptes..., reagiert auf unklare Situationen, nicht abgestimmter Strukturen und Prozesse behördlicher Institutionen. Wir wollen in das Agieren kommen, auf zukünftige Ereignisse geplant und zielgerichtet reagieren. So bereiteten wir planmäßig die Umsetzung des PeBeM Projektes vor. Die Schnittstelle zwischen Küche-Hauswirtschaft und Pflege hat sich zu Gunsten der Pflege verändert. Das musste geplant, vorbereitet, probiert, geschult, umgesetzt und ab jetzt evaluiert werden. Dabei sind die Sorgen der Mitarbeitenden vor Veränderungen ernst zu nehmen aber genauso gilt es Mut zu machen, die aktuell anstehenden Veränderungen mitzugestalten. Wir müssen das richtige Maß zwischen Kontinuität und Veränderung halten.

In Radebeul haben wir uns einen Namen gemacht. Regelmäßig werden wir z.B. durch die Stadt eingeladen, wenn Veranstaltungen für pflegende Angehörige geplant werden. Unser etabliertes Angebot vor Ort, das durch die Mitarbeitenden aufgebaute Vertrauen wollen wir als Grundlage nutzen, um in der als wohlhabend geltenden Bevölkerung Kunden/Innen für unser Angebot ambulante Betreuung & Service zu gewinnen.

Durch unsere Öffentlichkeitsarbeit wollen wir uns als moderner, zugewandter und menschlicher privater Anbieter von Betreuungs- und Pflegeleistungen einen Namen machen. Unsere Mitarbeitenden sollen stolz erzählen können bei wem sie arbeiten und unsere Kunden/Innen und Angehörigen sollen sich gut und sicher aufgehoben fühlen und mit Freude im Verwandten- und Bekanntenkreis erzählen, dass sie vom carpe Diem Meissen betreut werden.

Martin Lars Weber

Meißen, den 12.02.2026