

Sozialbilanz 2025



Was uns leitet – Unser Handeln im
Zeichen unserer Werte



Verband der
Seniorenwohnheime
Associazione
Residenze per Anziani



Inhalt

1.	Wer wir sind.....	3
1.1	Der Verband.....	3
1.2	Die Mitglieder.....	4
1.3	Die Organe.....	6
	Generalversammlung	6
	Verbandsausschuss.....	7
	Die Präsidentin.....	7
	Die Rechnungsprüfer	8
	Das Schiedsgericht.....	8
1.4	Verbandsbüro	8
2.	Unsere Vision	11
3.	Unser Menschenbild	11
4.	Unsere Identität, unsere Mission.....	12
5.	Unsere Werte	12
6.	Unser Handeln im Zeichen unserer Werte	15
6.1	Handlungsfeld 01 – Interessenvertretung	15
	Wirksame politische Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit.....	15
	Mitgestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen	18
	Interessenvertretung bei Kollektivvertragsverhandlungen.....	18
	Kooperative Zusammenarbeit mit politischen & technisch-normativen Entscheidungsträgern	21
	Abbau unnötiger Bürokratie	21
6.2	Handlungsfeld 02 – Arbeitssicherung & -entwicklung	22
	Rahmenbedingungen, die Pflegeberufe stärken	22
	Qualifikation und berufliche Entwicklung.....	23



Zukunftsorientierte Berufsbilder	25
Fachkräftesicherung	30
Wertschätzung und Sichtbarkeit	30
6.3 Handlungsfeld 03 – Finanzierung	31
Nachhaltige und verlässliche Finanzierungsgrundlagen	32
Gleichgewicht zwischen Investitionen und Tätigkeitsfinanzierung	33
Anpassung von Investitionen und Tätigkeitsprofilen.....	33
Förderfähigkeit von Innovation und Strukturwandel.....	33
6.4 Handlungsfeld 04 – Innovation & Entwicklung	34
Digitale Transformation im Pflegealltag.....	34
Markt- und Trendbeobachtung	36
Zusammenarbeit mit der Forschung und in- und ausländischen Expert:innen.....	37
6.5 Handlungsfeld 05 – Qualitätsentwicklung.....	40
Verlässliche Qualitätssicherung.....	40
Qualität durch Bildung	42
Qualitätsentwicklung mit System	42
Lernende Organisationen	43
Qualitätsoptimierung mit Beteiligung.....	45
Information und Beratung für die Mitgliedseinrichtungen.....	46



1. Wer wir sind

Seit 1987 setzt sich der Verband der Seniorenwohnheime Südtirols (VdS) als verlässlicher Partner mit Professionalität, Stärke und Zusammenhalt für die Seniorenwohnheime im Land ein.

1.1 Der Verband

Als ein gemeinnütziger Verband ohne Gewinnabsicht 1987 gegründet und seit 2004 als juristische Person des Privatrechts im Sinne des Art. 1 des DPR Nr. 361/2000 anerkannt und in das Landesverzeichnis der juristischen Personen eingetragen, umfassen die statuarischen Zielsetzungen und Aufgaben Folgendes:

- die gemeinsamen Interessen der Mitglieder gegenüber den Behörden und der Politik zu vertreten;
- Dienstleistungen im Interesse der Mitglieder zu erbringen;
- die Aus- und Weiterbildung des Personals der Mitglieder zu fördern;
- Öffentlichkeitsarbeit für die Belange der stationären Seniorenbetreuung zu betreiben;
- die Probleme der Seniorenbetreuung in den Seniorenwohnheimen wissenschaftlich zu vertiefen und Lösungsansätze aufzuzeigen;
- die Kooperation zwischen den verschiedenen Formen der Seniorenbetreuung zu fördern;
- die Prinzipien und Methoden der Verwaltung und Führung der Einrichtungen für Senioren zu vereinheitlichen;
- die Information und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern zu unterstützen und zu fördern.





In der 2024 begonnenen Leitbildarbeit haben wir die für uns geltende Vision, Mission und die grundlegenden Werte neu definiert. Das Ergebnis bildet eine starke Corporate Identity, die Orientierung gibt, Identität schafft und zusammenfasst, wie wir uns selbst verstehen und wie wir nach innen und außen wahrgenommen werden möchten.

In der Broschüre „Was uns leitet – Miteinander für ein Alter in Würde“ ist das Leitbild als strategisches Fundament für ein einheitliches und glaubwürdiges Auftreten als Verband Anfang 2026 veröffentlicht worden.

Sichtbar wird unsere Identität durch ein einheitliches modernes Design. 2025 wurde unser Erscheinungsbild erneuert und somit unser Auftreten in einem neuen **Corporate Design** deutlich gemacht.

Wenn Design, Kommunikation und Verhalten zusammenpassen, unterstreichen wir unsere Authentizität. Das einheitliche Erscheinungsbild gewährt Wiedererkennung und visuelle Konsistenz, es zeigt sich in einem neuen Logo, neuen Farben, Schriftarten, Layoutprinzipien usw. Im Zuge dessen haben wir auch unsere Dokumente angepasst – allen voran die Sozialbilanz, die im neuen Stil und unter Berücksichtigung unseres Leitbildes verfasst wurde. Das Ergebnis liegt hier vor.

Auch unser Internetauftritt wird dem neuen Design angepasst. 2025 begann die Vorarbeit dazu. Ziel ist es, eine neue, moderne, nützliche und starke Website zu erhalten.

1.2 Die Mitglieder

Die Mitglieder sind die Träger der Seniorenwohnheime. Einzelne Träger können auch mehrere Strukturen führen bzw. verwalten.



2025					
Natur des Trägers	Rechtsform des Trägers	Anzahl Träger	Anzahl Strukturen	Betten	Mitarbeitende (VZÄ)
Öffentlich	ÖBPB	30	37	2043	1982
	ÖBPB St. Nikolaus/Meran	1	1	24	23
	Konsortiumbetriebe	6	10	496	503
	Sozialbetrieb Bozen	1	4	416	386
	Bezirksgemeinschaft	4	7	317	330
	Gemeinde	1	1	21	20
Insgesamt		43	60	3.317	3.244
Privat	Stiftung	5	7	493	506
	Sozialgenossenschaft	4	5	292	235
	Verein	2	2	138	125
	Religiöse Körperschaft	1	5	329	268
	Private Klinik	1	1	59	49
	Insgesamt		13	20	1.311
Alle Mitglieder		56	80	4.628	4.427

Bereits im Januar bieten wir unseren Mitgliedern die Möglichkeit zu einer Zusammenkunft und laden sie zu einem Neujahrstreffen ein: Dieses fand am 22. Januar 2025 im Hotel Sheraton in Bozen statt. Im Zuge dieses Treffens wurde mit externer Unterstützung ein Stimmungsbild zur zukünftigen Verbandsarbeit eingeholt und insbesondere auf folgende Fragestellungen eingegangen:

- Die stationäre Seniorenbetreuung der Zukunft! Wofür wollen wir stehen und was sind unsere Werte?
- Für welche Handlungsfelder sollen wir uns besonders engagieren?

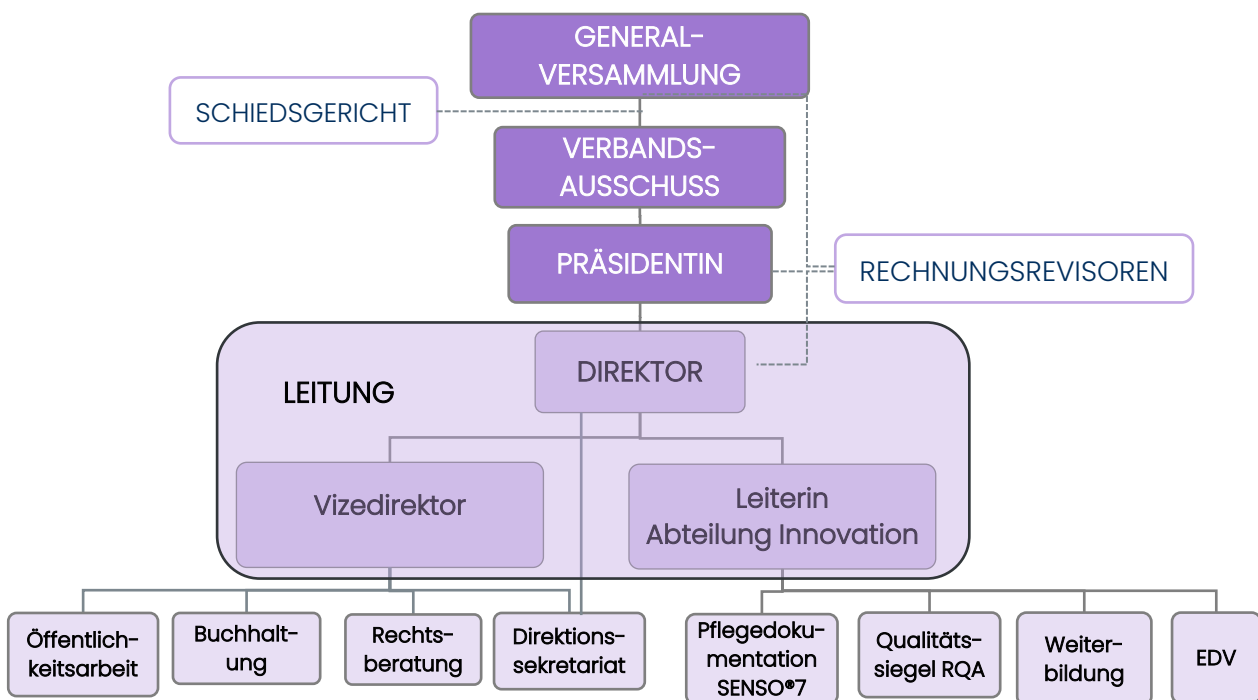
Die Inputs dieses Treffens flossen dann in die Leitbildentwicklung ein, auf der auch die neue Sozialbilanz basiert.

Auch in der zweiten Jahreshälfte findet immer ein Treffen aller Mitglieder statt, der Infotag mit Tagessatzgestaltung, den wir gemeinsam mit dem Amt für Senioren am 5. November 2025 veranstaltet haben. Im Zentrum dieser Veranstaltung steht die Finanzierung der Mitglieder durch den Tagessatz, die wir als Verband jährlich mit dem Land verhandeln. Das Treffen nutzen wir auch immer wieder dazu, wichtige aktuelle Informationen an die Mitglieder weiterzugeben: dieses Mal waren es u.a. unsere neuen Weiterbildungsangebote



für Angehörige der Heimbewohner:innen und die Ausdehnung der Weiterbildungen hinsichtlich Arbeitssicherheit.

1.3 Die Organe



Generalversammlung

Die Generalversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Die wichtigsten Zuständigkeiten der Generalversammlung sind:

- a) die Wahl der Verbandsorgane;
- b) die Genehmigung des Haushaltsvoranschlags und der Abschlussrechnung;
- c) die Genehmigung des Tätigkeitsberichts über das abgelaufene Jahr und des Arbeitsprogramms für das Folgejahr.

Im Jahr 2025 fand die ordentliche Generalversammlung am 16. April statt.



Verbandsausschuss

Der amtierende Verbandsausschuss wurde bei der Generalversammlung am 21. April 2021 gewählt und bleibt fünf Jahre (also bis April 2026) im Amt. Er besteht aus 9 Mitgliedern.

Im Verbandsausschuss müssen folgende Kategorien vertreten sein:

- jeder der drei Bezirke, und zwar (1) Vinschgau/Burggrafenamt, (2) Wipptal/Eisacktal/Pustertal und (3) Bozen/Überetsch-Unterland/Salten-Schlern;
- sowohl die öffentlich- als auch privatrechtlich geführten Mitgliedsheime;
- sowohl große (60 Betten und mehr) als auch kleine (59 Betten und weniger) Mitglieder;
- beide Sprachgruppen;
- beide Geschlechter.

Im Jahr 2025 war der Verbandsausschuss wie folgt zusammengesetzt:

- Präsidentin: Martina Ladurner
- Vizepräsidentin: Beatrix Kaserer
- Mitglied: Liliana Di Fede
- Mitglied: Franz Kompatscher
- Mitglied: Jürgen Pircher
- Mitglied: Ulrich Seitz
- Mitglied: Herbert Watschinger
- Mitglied: Bernhard Leimegger

Im Jahr 2025 traf sich der Verbandsausschuss zu insgesamt acht Sitzungen und zu einer Klausurtagung.

Die Präsidentin

Die Präsidentin ist die gesetzliche Vertreterin des Verbandes. Sie vertritt diesen nach innen und außen sowie vor Gericht. Im Falle ihrer Verhinderung wird sie durch die Vizepräsidentin in all ihren Funktionen und Aufgaben vertreten.



Die Präsidentin ist für die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich. Sie ist befugt, zu allen Themen, welche den VdS direkt oder indirekt betreffen, Stellung zu beziehen.

Die Präsidentin hielt 2025 in der Regel jeden Mittwoch am Verbandssitz Sprechstunde. Am selben Tag fand jeweils ein Koordinierungstreffen mit dem Direktor statt. Im Laufe des Jahres 2025 nahm die Präsidentin eine Vielzahl an institutionellen Aufgaben wahr, über welche sie im Verbandsausschuss regelmäßig berichtet hat.

Die Rechnungsprüfer

Den Rechnungsprüfern obliegt die Überprüfung der wirtschaftlichen und finanziellen Gebarung sowie der Jahresabschlussrechnung. Die amtierenden Rechnungsprüfer Dr. Peter Winkler und Dr. Hansjörg Bergmeister wurden bei der Generalversammlung vom 21.04.2021 gewählt und bleiben fünf Jahre (also bis April 2026) im Amt.

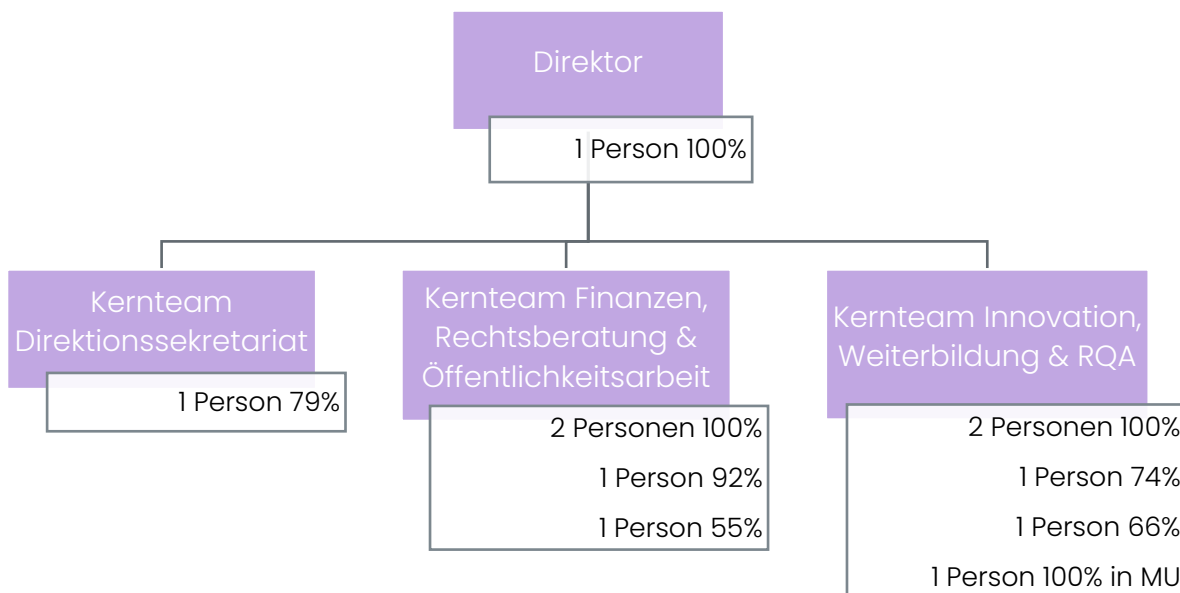
Das Schiedsgericht

Das Schiedsgericht ist für die Entscheidung aller Streitfälle zuständig, die sich aus dem Mitgliedschaftsverhältnis ergeben und die u.a. bei der Auslegung der Verbandsstatuten entstehen können. Die amtierenden Schiedsrichter, Franz Angerer, Norbert Bertignoll und Walter Gummerer wurden bei der Generalversammlung vom 21.04.2021 gewählt und bleiben fünf Jahre (also bis April 2026) im Amt.

Im Jahr 2025 fand keine Sitzung des Schiedsgerichts statt.

1.4 Verbandsbüro

Das vom Direktor geleitete Verbandsbüro setzt die Vorgaben der Generalversammlung und des Verbandsausschusses um. Der Direktor führt die Aufgabenstellungen und Verbandsgeschäfte im Einvernehmen mit der Präsidentin und dem Verbandsausschuss durch. Ihm obliegen die operative Führung und Leitung des Verbandes, wobei er sich an die Beschlüsse und Vorgaben der Verbandsorgane hält. Alle ausgeführten Dienstleistungen und Tätigkeiten sind auf die Notwendigkeiten der Mitglieder ausgerichtet.

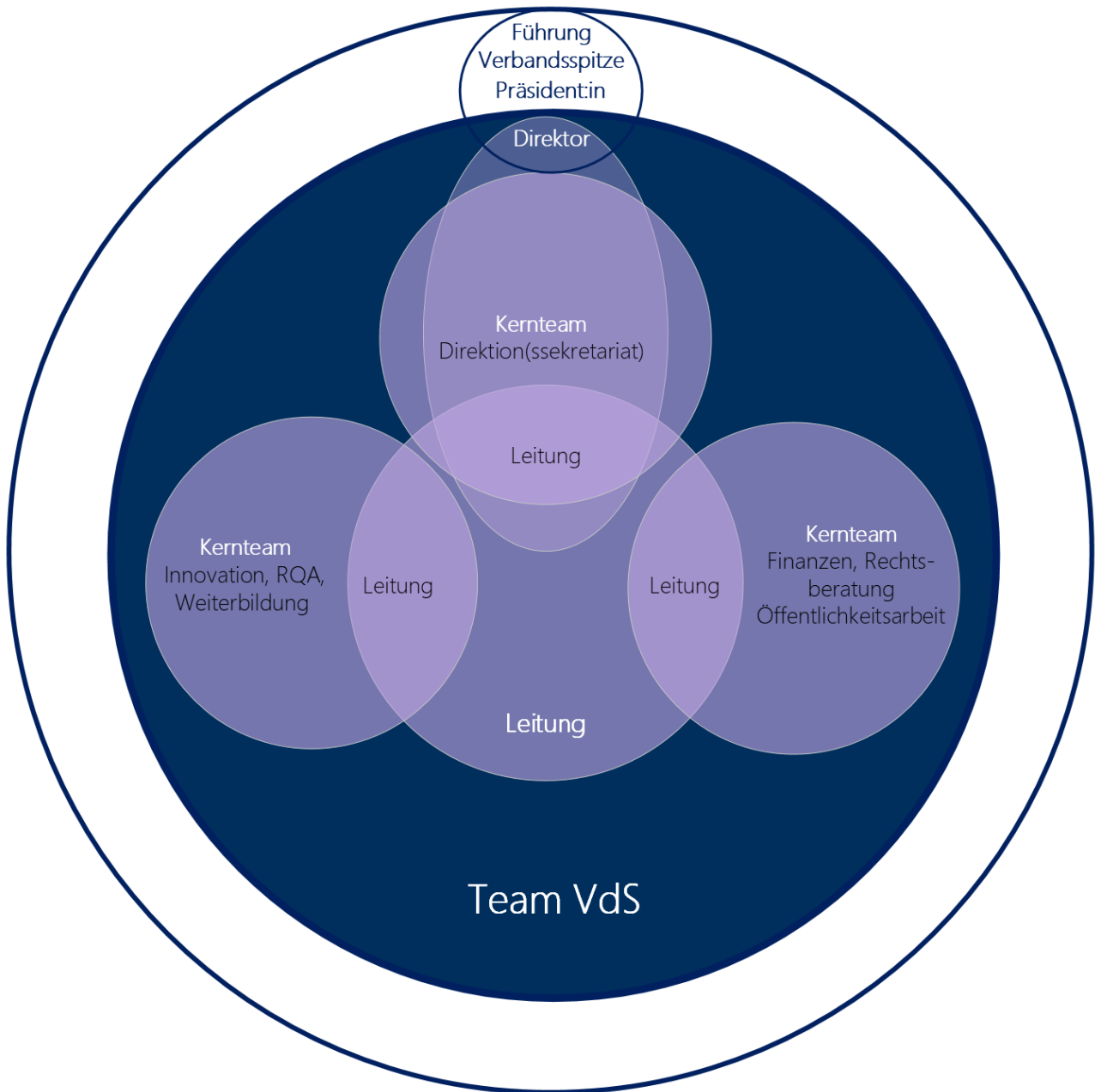


Mit 2023 erfolgte eine interne Reorganisation des Verbandsbüros und eine Anpassung des entsprechenden Organigramms, das wie folgt aufgebaut ist: es gibt drei Kernteams, denen jeweils eine Leitung zugeteilt ist. Die Kernteams treffen sich in der Regel monatlich zu Besprechungen, die Leitung trifft sich wöchentlich. Die Teamsitzungen, an denen alle Mitarbeitenden teilnehmen, finden im Allgemeinen ebenfalls monatlich statt.

Die Reorganisation trägt der stetigen Weiterentwicklung und den wachsenden Herausforderungen des Verbands der Seniorenwohnheime Rechnung. Zudem ist das Organigramm so gestaltet, dass die Mitglieder jedes Kernteams je nach Thematik auch in den anderen Kernteams mitarbeiten können. Die kreisförmige Gestaltung unterscheidet sich bewusst von üblichen hierarchisch dargestellten Organigrammen: hiermit soll die flache Hierarchie versinnbildlicht werden.

In den Jahren 2024 und 2025 wurde diese interne Reorganisation gefestigt und stabilisiert und nach innen wie nach außen sichtbar gemacht. Angestrebtes Ziel war und ist es nach wie vor Wissen, Entscheidungen und Verantwortung auf mehrere Personen zu verteilen, welches eindeutig erreicht werden konnte.

In diesem Sinne haben auch die Leitungspersonen der Kernteams eigenständige Bereiche und vertreten in verschiedenen Gremien den Verband nach außen.

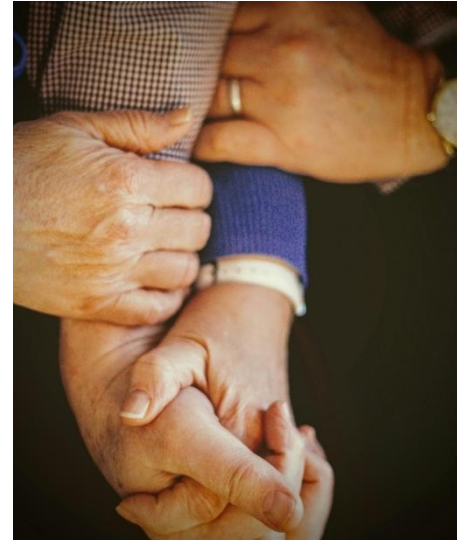




2. Unsere Vision

Mensch sein, mit Würde & Respekt.

Wir setzen uns für die Seniorenbetreuung in Südtirol ein – dafür, dass die Rahmenbedingungen geschaffen werden für Seniorenwohnheime als lebenswerte Wohn- und Begegnungsräume: Orte, die ein autonomes Leben, Mitbestimmung und Pflege im Sinne eines würdevollen Lebens ermöglichen. Orte, an denen der Mensch im Mittelpunkt steht – heute und in Zukunft.



3. Unser Menschenbild



Als Verband vertreten wir ein Menschenbild, das Würde, Beziehung und Selbstbestimmung in den Mittelpunkt stellt.

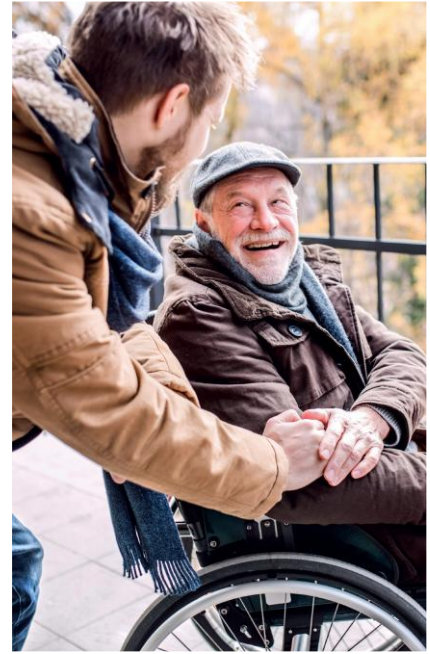
Wir setzen uns dafür ein, dass die Arbeit in den Seniorenwohnheimen am Menschen durch Menschen mit Professionalität, Innovation und Empathie Hand in Hand geht.



4. Unsere Identität, unsere Mission

Wir sind ein kompetenter Partner.

Wir vertreten, vernetzen und stärken die Seniorenwohnheime in Südtirol. Als Interessenvertretung fördern wir qualitätsvolle Rahmenbedingungen für die stationäre Betreuung, damit Menschen gut betreut, sicher begleitet und würdevoll leben können.



5. Unsere Werte

Wir vertreten, vernetzen und stärken die Seniorenwohnheime in Südtirol. Als Interessenvertretung fördern wir qualitätsvolle Rahmenbedingungen für die stationäre Betreuung, damit Menschen gut betreut, sicher begleitet und würdevoll leben können.

Wir teilen die Werte unserer Mitglieder & setzen uns dafür ein.

- **Menschlichkeit & Empathie**
Nähe, Menschlichkeit, Wärme und Freundlichkeit, Mitgefühl
- **Würde & Respekt**
Menschenwürde, Respekt, Toleranz, Zurücknahme, Gleichberechtigung
- **Selbstbestimmung & Autonomie**
Selbst- und Mitbestimmung, Freiheit, autonomes Leben



- **Professionalität & Qualität**
Kompetenz, Klarheit, Transparenz, Ordnung, professionelle Hilfe, Professionalität, Qualität
- **Vertrauen & Wertschätzung**
Vertrauen, Wertschätzung, Verlässlichkeit, Aufmerksamkeit, Anerkennung, gemeinschaftliche Verantwortung

Diese Werte prägen die Zusammenarbeit im Verband

Verantwortung / Verantwortung übernehmen

- Verantwortung für rechtliche, organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen
- Verantwortung für die Interessenvertretung und für das öffentliche Bewusstsein

Vertrauen / vertrauensvolle Haltung

- Vertrauen zwischen den Ausschussmitgliedern als Basis für ehrliche Diskussion sowie klare und überlegte Entscheidungen
- Vertrauen als gemeinsame Haltung in der Zusammenarbeit mit allen Akteuren

Kompetenz & Professionalität

- Fachlich fundierte Argumentation und verlässliche Expertise
- professionelles Auftreten nach innen & außen

Offenheit & Transparenz

- Klare und offene Kommunikation
- verständliche Entscheidungsprozesse und nachvollziehbare Beschlüsse



Achtsamkeit & Respekt

- Achtsamkeit im Umgang miteinander und im Zuhören
- Respekt und Raum für unterschiedliche Meinungen und Positionen

Solidarität & Zusammenhalt

- Handeln als starkes und solidarisches Gremium, das die Mitglieder verbindet
- Zusammenhalt nach innen und geschlossener Auftritt nach außen





6. Unser Handeln im Zeichen unserer Werte

6.1 Handlungsfeld 01 – Interessenvertretung

Die Qualität der stationären Seniorenbetreuung hängt maßgeblich von den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ab. Als starke Stimme der Seniorenwohnheime setzen wir uns dafür ein, dass die Anliegen unserer Mitglieder in der Gesetzgebung, Finanzierung und öffentlichen Wahrnehmung wirksam vertreten werden.

Die Vertretung der Interessen der Mitgliedsheime ist laut Statut eine unserer Kernaufgaben. Sie wird gleichzeitig auf mehreren Ebenen durchgeführt: durch verschiedene Treffen mit Entscheidungsträgern und Systempartnern, Verhandlungen zu den Kollektivverträgen und der Mitarbeit bei externen Arbeitsgruppen:

Wirksame politische Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit

Wir vertreten die Belange unserer Mitglieder aktiv gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit – auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

Im Jahr 2025 haben folgende Treffen mit Behörden und Systempartnern stattgefunden:

- 3 Treffen mit dem Landeshauptmann
- 8 Treffen mit Landesrätin Soziales
- 3 Treffen mit Landesrat Gesundheit
- 2 Treffen mit Landesrat Bildung
- 3 Treffen mit den Verantwortlichen des Südtiroler Sanitätsbetriebes
- Die Treffen mit Ressortdirektoren, Abteilungsdirektoren und Amtsdirektoren finden periodisch (in der Regel monatlich) und zusätzlich nach Bedarf statt.
- 6 Treffen mit dem Südtiroler Gemeindenverband
- 3 Treffen mit Bezirksgemeinschaften
- 2 Treffen mit dem Südtiroler Seniorenbund



- 4 Treffen mit der Plattform Land
- 4 Treffen mit dem Landesbeirat für Soziales
- Task Force Soziales – Sanität
- 4 Treffen mit dem Landesbeirat für Senioren
- 3 Treffen mit dem Südtiroler Bauernbund – Soziale Sicherung

Damit die Interessen unserer Mitglieder nicht nur auf politischer Ebene, sondern allgemein in unserer Gesellschaft wahrgenommen werden, setzen wir auf eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Der Grundgedanke der Kommunikation nach außen ist es, das Image der Seniorenbetreuung in Südtirol durch fokussierte Medienarbeit zu stärken. Dabei ist es gerade in den letzten Jahren wichtig geworden, die Seniorenwohnheime als Partner im Netz der Seniorenbetreuung zu zeigen.

Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Wir als Sprachrohr für die Mitgliedsheime nach innen und außen
- Die Heime darin zu unterstützen, ihre Tätigkeiten sowie Dienste für die Welt der Medien sichtbar zu machen
- Stärkung der Verhandlungsposition gegenüber der öffentlichen Verwaltung und der Politik, indem das Image verstärkt und die Aktualität der Themen unterstrichen werden
- Auf Fragen der Medien Antworten geben
- Die Wichtigkeit einer vernetzten Seniorenarbeit unterstreichen, um Partnerschaften zu festigen
- Das Thema „Alt“ und „alt werden“ alltagstauglich machen und als Teil des Gesellschaftssystems erkennen
- Die Wichtigkeit und die Stärken der Pflegeberufe hervorheben und sichtbar machen
- Realistische, authentische Bilder vermitteln, um das Image der Seniorenwohnheime zu stärken

Zur Erreichung der Ziele setzen wir verschiedene Instrumente ein. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 15 Pressemitteilungen an Südtiroler Medien versendet und auf unserer Website veröffentlicht, vier davon in Zusammenarbeit mit Partnern.



Der öffentliche Bereich der VdS-Webseite dient dabei als zentrales Kommunikationsinstrument: Neben allgemeinen Informationen werden im News-Bereich laufend Aktionen und Neuigkeiten mit Fotos veröffentlicht. Zudem können Mitgliedsheime dort ihre Jobangebote einstellen. Seit Herbst 2025 ist der Verband außerdem erstmals auch auf Facebook und Instagram präsent.

Ergänzend zur Pressearbeit setzen wir auf gezielte Veranstaltungen und Aktionen, um die Wahrnehmung in Politik und Öffentlichkeit weiter zu stärken.

Seniorenmeisterschaft

Einmal jährlich findet die Seniorenmeisterschaft in Kooperation mit einem Partnerheim in einem anderen Ort in Südtirol statt. Am Freitag, 6 Juni 2025 fand sie in ihrer elften Ausgabe in Terlan statt. Rund 220 Senior:innen aus 40 Heimen traten in den zwei verschiedenen Disziplinen „Parcours mit Hindernissen“ und „Kegeln“ gegeneinander an. Organisiert wurde die Veranstaltung in Zusammenarbeit mit dem Verein der Ergotherapeuten, Logopäden und Physiotherapeuten in den Seniorenwohnheimen (VELPA) und dem Seniorenwohnheim Pilsenhof in Terlan.

Tag der Senioren, Tag der Begegnung - 1. Oktober

Der internationale Tag der Senioren am 1. Oktober wird seit vielen Jahre von den Seniorenwohnheimen als Tag der Begegnung gefeiert und es werden großartige Initiativen, Feste und Begegnungsmomente organisiert. Der VdS hat die Aktionen als gebündeltes Programm der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt und mit einer Pressemitteilung versendet.

Vergabe Schaly Pichler Seniorenpreis

Am Tag des Ehrenamtes am 05.12.2025 wurde zum zweiten Mal der „Schaly Pichler Seniorenpreis - eine Auszeichnung für ehrenamtliche Verdienste und Initiativen in den Südtiroler Seniorenwohnheimen - gestiftet vom Verein Licht für Senioren“, vom Verband der Seniorenwohnheime (VdS) verliehen. Die Auszeichnung, dotiert mit 5.000 Euro, ging an den Verein „Volontariat – Freiwilligenhilfe Pustertal EO“. Das Engagement der Freiwilligenhilfe Pustertal zeichnet sich seit Jahrzehnten durch starke Präsenz in den Seniorenwohnheimen Pustertals aus.

Freiwilligenmesse:

Der VdS war mit einem Stand auf der Freiwilligenmesse vertreten.



Teilnahme an Lange Nacht der Kirchen

Zum zweiten Mal konnten die Seniorenwohnheime mit der Öffnung ihrer Kapellen an der langen Nacht der Kirchen teilnehmen

Mitgestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen

Wir bringen unsere Expertise gezielt in Gesetzgebungsprozesse ein und setzen uns für praxistaugliche, entlastende Regelungen ein, die unsere Mitglieder stärken.

Die Koordinierungstreffen der Abteilung Soziales (Abteilung 24) der Autonomen Provinz Bozen mit den Systempartnern stellen einen Austausch zwischen den zentralen Akteuren des sozialpflegerischen Systems dar, darunter die Landesverwaltung, die territorialen Sozialdienste sowie die Träger der Seniorenwohnheime.

In Bezug auf den Bereich der älteren Menschen dienen diese Treffen der Abstimmung von organisatorischen und normativen Vorgaben, der Planung des Angebots sowie der Überwachung der Dienstleistungsqualität.

Zudem bieten sie Raum zur Behandlung operativer Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Personal und der Entwicklung der Pflege.

Interessenvertretung bei Kollektivvertragsverhandlungen

Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder bei normativen und wirtschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen und binden unsere Mitglieder im Entscheidungsfindungsprozess mit ein.

Der Verbandsausschuss beauftragt je nach Kollektivvertrag eine eigene Verhandlungsdelegation bestehend aus Präsidentin, Direktor, Vizedirektor und Mitarbeitende, die an folgenden Verhandlungstischen mitarbeiten:



Verhandlungstisch	Ergebnis
Bereichsübergreifender Kollektivvertrag (BÜKV) Bedienstete	<p>Wir haben an 14 Treffen teilgenommen (davon 8 Verhandlungstreffen und 6 Treffen der öffentlichen Delegation). Folgende 2 Verträge wurden 2025 unterzeichnet.</p> <p>BÜKV Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024 vom 24.07.2025 – mit folgenden Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einmalzahlung für den Dreijahreszeitraum 2022-2024• Erhöhung Beitrag Sanipro• Abonnement Südtirol Pass <p>BÜKV für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 vom 28.10.2025</p> <ul style="list-style-type: none">• Strukturelle Erhöhung der Sonderergänzungszulage ab 01.01.2025• Auftragsprämien und deren Häufbarkeit mit Zulagen• Elternzeit – Inanspruchnahme und Vorankündigung• Abänderung Freistellung aus Erziehungsgründen
Bereichsabkommen BAK – Bedienstete	<p>Wir haben an 11 Verhandlungstreffen und an 17 Abstimmungstreffen (v.a. mit dem Verhandlungspartner SGV) teilgenommen. In der Folge konnten wir ein Bereichsabkommen und eine Protokollerklärung unterzeichnen:</p> <p>Bereichsabkommen vom 09.09.2025– mit folgenden Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none">• 36-Stunden-Woche (statt 38h) für die Berufsbilder der Begleitung, Betreuung und Pflege• Zusatzdienste bzw. Zusatzarbeit• Vergütung für Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit zum Erwerb von Weiterbildungspunkten (ECM)• Erhöhung der Überstundenentlohnung für Berufsbilder der Begleitung, Betreuung und Pflege sowie der Hauswirtschaft• Erhöhung der Entlohnung für Bereitschaftsdienste• Neuregelung der Zulagen für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst sowie der Aufgabenzulagen
Bereichsabkommen (BAK) – Führungskräfte	<p>Nach der Unterzeichnung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für Führungskräfte und der Schaffung des rechtlichen Rahmens auf regionaler Ebene (Änderung Regionalgesetz) hinsichtlich Qualifikation der Direktoren der Seniorenwohnheime als Führungskräfte schlossen wir die Verhandlungen auch auf der Ebene des Bereichsabkommens der Führungskräfte am 11.03.2025 ab:</p>



	<p>Bereichsabkommen vom 11.03.2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• wirtschaftliche Einstufung der Direktoren• Anwendung der Arbeitszeitregelungen des BÜKV-Führungskräfte (40 Stunden)• - Wirksamkeit für die Direktoren der Seniorenwohnheime – rückwirkend ab 01.08.2023.
Bereichsabkommen (BAK) Bedienstete Sanität	<p>Wir waren als „stiller Beobachter“ dabei – mit dem Ziel, die weiteren normativen und wirtschaftlichen Entwicklungen der Bereichsverträge möglichst parallel zu gestalten. Dies entsprach auch der Forderung der Landesregierung, um Ungleichheiten zwischen den Bereichen in Zukunft weitgehend zu vermeiden.</p>
Kollektivvertrag der privat geführten Seniorenwohn- und Pflegeheime	<p>Wir haben an insgesamt 7 Verhandlungstreffen mit den Sozialpartnern teilgenommen sowie an 5 Abstimmungstreffen mit den Vertretern der Arbeitgeberseite (Raiffeisenverband Südtirol und Vertreter der Seniorenwohnheime). Wir haben die Verhandlungen mit drei Vereinbarungsprotokollen abgeschlossen:</p> <p>Vereinbarungsprotokoll vom 11.02.2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vorschuss Einmalzahlung für den Dreijahreszeitraum 2022–2024• Einstufung Berufsbild Direktor• Zulage erster Mitarbeiter <p>Vereinbarungsprotokoll vom 22.10.2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einmalzahlung für den Dreijahreszeitraum 2022–2024 (Saldo)• Erhöhung Beitrag SaniPro• Abonnement Südtirol Pass• 36h-Woche und Zusatzdienste für Personal der Begleitung, Betreuung und Pflege• Erhöhte Überstundenentlohnung für Pflege und Hauswirtschaft• Weiterbildung (ECM/ECS) außerhalb der normalen Arbeitszeit• Vergütung für Bereitschaftsdienste, Neufestlegung Turnuszulagen• Erhöhung der Aufgabenzulage für Mitarbeitende der Pflege• Normative Anpassung Probezeit• Anpassung der Bestimmungen zu Gewerkschaftsversammlung und gewerkschaftliche Freistellungen <p>Vereinbarungsprotokoll vom 05.11.2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strukturelle Erhöhung der Sonderergänzungszulage ab 01.01.2025



Kooperative Zusammenarbeit mit politischen & technisch-normativen Entscheidungsträgern

Wir pflegen den kontinuierlichen Dialog mit politischen und technischen Akteuren und bauen Brücken zwischen den Partnern.

In externen Arbeitsgruppen und Gremien, welche vorwiegend von anderen Körperschaften ins Leben gerufen wurden, arbeiten wir mit und vertreten dabei die Interessen der Seniorenwohnheime. Im Jahr 2025 beteiligten wir uns an den Tätigkeiten und Sitzungen der folgenden Arbeitsgruppen:

- Genehmigung und Akkreditierung – Personalparameter – Besondere Betreuungsformen (von uns koordinierte AG)
- Fachgruppe Personal (von uns koordinierte AG)
- „Organo consultivo regionale in materia di APSP“
- Personalleiter der Bezirksgemeinschaften
- Sachwalterschaft Koordinierungstisch
- EDV-Programm Warteliste und Raster
- Überarbeitung des Beschlusses zur ärztlichen Betreuung in den Seniorenwohnheimen
- Mitarbeit bei der Erstellung des Beschlusses für Demenzzentren in Südtirol mit dem Amt für Senioren und Sozialsprengel

Abbau unnötiger Bürokratie

Wir zeigen bürokratische Hürden auf und setzen uns im Interesse unserer Mitglieder ein, diese zu vereinfachen, abzubauen bzw. zu reduzieren.

Wir haben die Initiative des Landes „Südtirol gestaltet Verwaltung mit“ aktiv unterstützt und die entsprechende Mitteilung an unsere Mitglieder weitergeleitet. 23 Vorschläge sind zum Makrobereich Familie, Soziales und Gemeinschaft eingegangen.



6.2 Handlungsfeld 02 – Mitarbeitersicherung & -entwicklung

Menschen gestalten Pflege – deshalb ist die Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Mitarbeitende die zentrale Grundlage für eine zukunftsfähige stationäre Seniorenbetreuung. Unsere Arbeitswelt ist attraktiv, wertschätzend und sinnstiftend – für neue Fachkräfte ebenso wie für erfahrene Kolleginnen und Kollegen.

Rahmenbedingungen, die Pflegeberufe stärken

Wir engagieren uns für verlässliche, faire, zeitgemäße und realistische Personalschlüssel sowie angemessene Kollektivverträge.

Eine ausreichende Personalausstattung ist eine zentrale Voraussetzung für eine fachgerechte pflegerische Versorgung und diese wird zunehmend schwer umsetzbar in ganz Europa. Anfang des Jahres 2025 setzten wir uns deshalb über das internationale Netzwerk der Führungskräfte (EAN/EDE) mit verschiedenen Ländern und Regionen Europas in Verbindung, um die Rahmenbedingungen wie Personalbemessung zu erfassen. Mehrere Gespräche wurden geführt, Berechnungen und Vergleiche der Personalstandards wurden gemacht. Allerdings stellte sich in den Analysen heraus, dass zwischen den Ländern ein konkreter Vergleich äußerst schwierig ist, da die Berufsbilder, die Qualifikationen und die Grundlage für die Berechnung der Mindestvorgaben des Personals – sofern es überhaupt welche gibt – stark variieren. Auch wenn ein direkter internationaler Vergleich nur eingeschränkt möglich ist, wird dennoch deutlich, wie entscheidend klare und attraktive Rahmenbedingungen für die Sicherung der Pflegequalität sind. Vor diesem Hintergrund kommt insbesondere den Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene eine zentrale Bedeutung zu, da hier konkrete Verbesserungen für die Mitarbeitenden umgesetzt werden können.

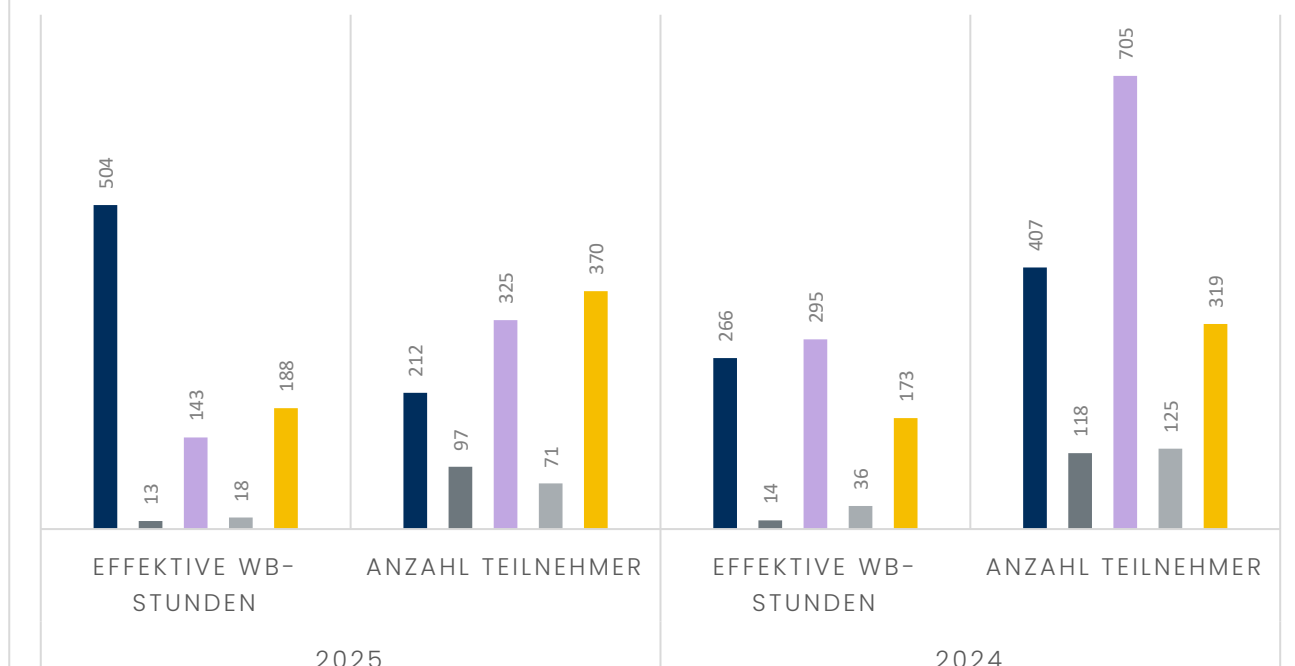
In den Kollektivvertragsverhandlungen (vor allem Punkt 01 – Interessenvertretung) vertreten wir zwar die Arbeitgeberseite, allerdings sind wir uns bewusst, dass die Mitarbeitenden in unseren Seniorenwohnheimen die tragenden Säulen sind. Wir sorgen für gute Bedingungen, mit dem Ziel den Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten. Einer der wichtigsten Punkte 2025 war die Gleichsetzung der Mitarbeitenden im Betreuungs- und Pflegebereich der Seniorenwohnheime mit den Mitarbeitenden in den Krankenhäusern, um somit eine Stundenreduzierung zu erreichen. Dafür waren wir auch in der Arbeitsgruppe von BAK-Sanität



WB-Bereich	2025		
	WB-Stunden	Anzahl Teilnehmende	Maßnahmen
A. Bereich Führung, Organisationsentwicklung, strategische Planung	504	212	12
B. Bereich Verwaltung	12,5	97	4
C. Bereich Betreuung und Pflege	142,5	325	19
D. Bereich Hauswirtschaft	18	71	4
E. Bereichsübergreifende Themen inkl. Sprachkurse	188	370	24
Summe	865	1.075	63

STUNDEN UND TEILNEHMENDE NACH BEREICHEN

- A. Bereich Führung, Organisationsentwicklung, strategische Planung
- B. Bereich Verwaltung
- C. Bereich Betreuung und Pflege
- D. Bereich Hauswirtschaft
- E. Bereichsübergreifende Themen inkl. Sprachkurse





Wir sind als Provider (Weiterbildungsanbieter) im CME-System der Provinz Bozen eingetragen. Dabei fungieren die Mitgliedsheime als sogenannte Unterprovider des VdS und sind berechtigt, Weiterbildungen selbst zu akkreditieren. Für die Mitgliedsheime hat dies den Vorteil der Kostenersparnis (CME-Provider sind verpflichtet eine jährliche Gebühr zu entrichten) sowie jenen einer erheblichen Minimierung des bürokratischen Aufwandes.

Weiterbildungen der Mitgliedsheime	2025
Akkreditierte Weiterbildungsmaßnahmen	112
Akkreditierte Weiterbildungsmaßnahmen - vorgesehen (eine Weiterbildungsmaßnahme kann aus mehreren Auflagen bestehen)	174
Effektiv abgehaltene Auflagen	160

Seit 2025 bieten wir erstmals auch Weiterbildungen und Informationsabende für Angehörige unter dem Motto „An Ihrer Seite. Informiert. Unterstützt. Verbunden.“ an. Mit diesem Format schaffen wir einen geschützten Raum, in dem Angehörige praxisnahe Informationen erhalten, Fragen stellen und sich austauschen können.

Die angebotenen Themen reichen von Sachwalterschaft über den Umgang mit Menschen mit Demenz bis hin zu Palliative Care.

Wir sind 2025 mit zwei Abenden gestartet – und wurden in unserer Initiative bestärkt: Die Veranstaltungen wurden von den Angehörigen unserer Heimbewohnerinnen und Heimbewohner sehr gut angenommen. Dieses positive Echo motiviert uns, das Angebot weiter auszubauen und auch künftig zielgerichtete Unterstützung anzubieten.

Zukunftsorientierte Berufsbilder

Wir setzen uns für die Etablierung neuer Berufsbilder ein und fördern entsprechende Qualifizierungswege.

Der Verband der Seniorenwohnheime setzt sich kontinuierlich für die Entwicklung und Etablierung zukunftsorientierter Berufsbilder im Sozial- und Pflegebereich ein. Ziel ist es,



neue Zugänge zum Berufsfeld zu schaffen, Qualifizierungswege zu erweitern und den steigenden Anforderungen in der Betreuung nachhaltig gerecht zu werden.

Ein zentraler Schwerpunkt lag im Berichtszeitraum auf der Umsetzung und Weiterentwicklung dualer Ausbildungsmodelle in Zusammenarbeit mit dem Bildungshaus Lichtenburg der Stiftung St. Elisabeth. Diese Ausbildungswege wurden 2025 erfolgreich für Mitarbeitende in den Seniorenwohnheimen angeboten und umgesetzt. Begleitend dazu arbeiteten eine eigene Arbeitsgruppe sowie eine Monitoringgruppe kontinuierlich an der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Bereits im Jahr 2022 wurde in Kooperation mit dem Bildungshaus Lichtenburg der Vorbereitungskurs „Pflegehelfer in Ausbildung“ in deutscher und italienischer Sprache konzipiert und eingeführt. Dieses Angebot ergänzt bestehende Ausbildungswege und richtet sich insbesondere an Personen, die einen niederschweligen Einstieg in den Pflegebereich suchen. Zur weiteren Ausgestaltung des Lehrgangs fanden im Zeitraum 2024/2025 mehrere Abstimmungstreffen mit dem Ressort Bildung, dem Ressort Soziales sowie der Pflegedirektion des Sanitätsbetriebes statt, insbesondere zur Festlegung einheitlicher Prüfungsmodalitäten.

Die Ergebnisse dieser Qualifizierungsmaßnahmen zeigen sich deutlich in den erfolgreichen Abschlusszahlen:

Parallel dazu wurden weitere Ausbildungsangebote vorbereitet und umgesetzt:

- Organisation eines zusätzlichen Lehrgangs „Pflegehelfer in Ausbildung“ in deutscher Sprache im Grandhotel Toblach
- Vorbereitung je eines weiteren Standorts in Laas und in Brixen für den Ausbildungsstart Pflegehelfer in Ausbildung im Oktober 2025.
- Start von insgesamt zwei neuen Lehrgängen (deutsch und italienisch) im Oktober 2025 im Bildungshaus Lichtenburg in Nals



Einschreibungen zum Lehrgang „Pflegehelfer in Ausbildung“	2025	2024
Teilnehmende Nals Lichtenburg- deutsche Sprache	19	19
Teilnehmende Nals Lichtenburg - italienische Sprache	25	22
Teilnehmende Brixen Cusanus Akademie - deutsche Sprache	19	-
Teilnehmende Toblach Grand Hotel - deutsche Sprache	16	18
Teilnehmende Laas SWH Laas - deutsche Sprache	25	-
Teilnehmende insgesamt	104	59

Absolvent:innen Lehrgang „Pflegehelfer in Ausbildung“	2025	2024
Absolvent:innen Nals Lichtenburg - deutsche Sprache	11	18
Absolvent:innen Nals Lichtenburg - italienische Sprache	18	20
Absolvent:innen Toblach Grand Hotel - deutsche Sprache	16	17
Absolvent:innen insgesamt	45	55

Im Jänner 2025 fand die feierliche Diplomübergabe für die Pflegehelfer im Bildungshaus Lichtenburg statt.

Im Mai 2024 startete analog zum Projekt Pflegehelfer in Ausbildung der Vorbereitungskurs „Sozialbetreuer in Ausbildung“ in deutscher Sprache. Auch diese Ausbildung erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Bildungshaus Lichtenburg. Dabei wurden 21 Teilnehmende zu Sozialbetreuer:innen ausgebildet. Der Kurs fand in der Volkshochschule Brixen statt.

Absolvent:innen Lehrgang „Sozialbetreuer in Ausbildung“	2025
Teilnehmende Lichtenburg Volkshochschule Brixen in deutscher Sprache	21

Im Dezember 2025 fand die feierliche Diplomübergabe für Sozialbetreuer:innen im Bildungshaus Lichtenburg statt.



Mit diesen Maßnahmen leistet der Verband einen konkreten Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Attraktivitätssteigerung sozialer Berufe und zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen.

Weiters sind wir daran interessiert, zukunftsorientierte Berufsbilder zu entwickeln.

Soziale Hilfskraft

Wir engagieren uns gezielt für die Entwicklung des neuen Berufsbildes der „Sozialen Hilfskraft“, um den steigenden Anforderungen in der Betreuung älterer Menschen wirksam zu begegnen. Angesichts sich wandelnder Betreuungsmodelle wird insbesondere ein niederschwelliger Zugang zu sozialen Berufen als wichtige Maßnahme gesehen, um zusätzliche Zielgruppen für den Pflege- und Betreuungsbereich zu gewinnen.

Zur fachlichen Ausarbeitung des Berufsbildes wurden vier Arbeitsgruppentreffen organisiert, an denen Vertreter:innen des Ressorts Soziales, des Amtes für Senioren und Sozialsprengel, der Landesfachschulen für Sozialberufe, der Sozialgenossenschaft „Mit Bäuerinnen lernen – wachsen – leben“, des Landesverbandes für Sozialberufe, der Bezirksgemeinschaften Burggrafenamt und Salten-Schlern, sowie wir als VdS teilnahmen. Im Mittelpunkt stand dabei die gemeinsame Analyse des Bedarfs im Territorium sowie die Entwicklung eines tragfähigen und praxisorientierten Berufsprofils.

Im Dialog mit der öffentlichen Delegation für die Kollektivvertragsverhandlungen im Sozialbereich wurde die Bedeutung eines zusätzlichen Berufsprofils unterstrichen.

Auf dieser Grundlage wurden Aufgaben und Kompetenzen klar definiert. Das Berufsbild versteht sich als unterstützende Funktion innerhalb des Sozial- und Gesundheitsdienstes mit Schwerpunkt auf sozialen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten. Dazu gehören insbesondere die Begleitung und Betreuung von Personen, die Unterstützung im Alltag sowie die Mitwirkung bei der Sicherstellung von Hygiene und Ordnung im Wohn- und Arbeitsumfeld. Die Tätigkeit erfolgt stets unter Anleitung von Fachpersonal und in enger Abstimmung im Team. Eigenständige pflegerische Tätigkeiten sind nicht vorgesehen, eine unterstützende Mitwirkung im pflegerischen Bereich kann jedoch erfolgen.

Einsatzmöglichkeiten bestehen in unterschiedlichen Bereichen, darunter stationäre und teilstationäre Einrichtungen, ambulante Dienste sowie weitere soziale Organisationen. Zu den zentralen Aufgaben zählen unter anderem die Beziehungsgestaltung mit betreuten



Personen und deren Angehörigen, hauswirtschaftliche Unterstützung, Mitwirkung bei Freizeitaktivitäten, Begleitdienste sowie einfache Dokumentation.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der klaren Abgrenzung zu bestehenden Berufsprofilen, um Zuständigkeiten eindeutig zu definieren und eine effiziente Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team sicherzustellen.

Wir werden uns im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen aktiv für die Einführung dieses Berufsbildes einsetzen.

Strategische Weiterentwicklung der Pflegequalifikationen – Assistente Infermiere

Im Berichtszeitraum wurden zentrale Weichen für die zukünftige Ausrichtung der Pflegeberufe gestellt. Mit dem neuen Staat-Regionen-Abkommen ergeben sich strukturelle Veränderungen, die sowohl die Qualifikationsprofile als auch die Personalentwicklung in den Einrichtungen nachhaltig beeinflussen werden.

Mit der Etablierung des neuen Berufsbildes „Assistente Infermiere“ wird eine neue Qualifikationsebene geschaffen, die mittelfristig eine stärkere Differenzierung der Aufgabenbereiche und eine effizientere Nutzung von Fachkompetenzen ermöglicht. Die Ausbildung zum „Assistente Infermiere“ wird an den Landesfachschulen für Sozialberufe durchgeführt werden.

Gleichzeitig fehlen derzeit noch wesentliche Rahmenbedingungen – insbesondere hinsichtlich Ausbildungsumfang, Zugangsvoraussetzungen und funktionaler Einstufung, die für eine verlässliche Planung entscheidend sind. Eine zeitnahe Klärung dieser Aspekte ist daher von hoher strategischer Bedeutung.

Insgesamt erfordern die anstehenden Veränderungen eine frühzeitige und aktive Steuerung auf Ebene der Einrichtungen. Ziel ist es, die neuen Qualifikationsmodelle nicht nur umzusetzen, sondern sie gezielt zur Sicherung der Pflegequalität, zur Fachkräfteentwicklung und zur langfristigen Stabilisierung der Versorgungsstrukturen zu nutzen.



Fachkräftesicherung

Wir setzen uns für Rahmenbedingungen ein, die das volle Potenzial des einheimischen Arbeitskräftemarktes zur Entfaltung bringen, wir unterstützen landesgrenzenübergreifende Recruitingprogramme und machen auf die Notwendigkeit von leistbarem Wohnraum für Mitarbeitende aufmerksam.

Wir haben uns mit dem zuständigen Ressort und dem zuständigen Amt mit Unterstützung eines Experten aus einem Mitgliedsheim getroffen und unsere Vorstellungen deponiert. Ziel ist es, auf der Grundlage der Recruitingstelle des Sabes auch eine entsprechende Stelle für das Soziale einzurichten.

Wertschätzung und Sichtbarkeit

Wir arbeiten darauf hin, dass Pflege gesellschaftlich anerkannt und öffentlich sichtbar wird – durch Kampagnen, Projekte, Netzwerke und Positionierungen.

Neben der aktiven Pressearbeit werden von uns als Verband Veranstaltungen und Aktionen organisiert, um in der Öffentlichkeit verstärkt wahrgenommen zu werden. (Siehe dazu auch Handlungsfeld Interessensvertretung).

Speziell für die Arbeitssicherung wurde im Jahr 2025 unser Social-Media-Auftritt auf Facebook und Instagram ins Leben gerufen.

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Sparkasse, dem Südtiroler Jugendring und dem KVV – Wohnen im Alter konnte auch im Jahr 2025 das Projekt „Sommer einmal anders“ wieder durchgeführt werden. Im Zuge des Praktikums erhalten die Praktikanten einen Einblick in die Welt der Betreuung älterer Personen, sind begleitend und unterstützend tätig, geben Hilfestellungen, schenken Aufmerksamkeit und Zeit. Es ist dies eine gute Möglichkeit, junge Menschen für Pflegeberufe 22 zu gewinnen und somit dem zukünftigen Fachkräftemangel der stationären Seniorenbetreuung entgegenzuwirken.



6.3 Handlungsfeld 03 – Finanzierung

Eine zukunftsfähige stationäre Seniorenbetreuung braucht stabile finanzielle Grundlagen. Nur mit verlässlicher Finanzierung, strategischer Investitionsplanung und der Förderung innovativer Entwicklungen können Pflegeeinrichtungen ihre Aufgaben heute und morgen verantwortungsvoll erfüllen.

Wir sind auch in diesem Jahr für unsere Mitglieder in Verhandlungen mit der Landesregierung bezüglich Einheitsbetrag getreten mit dem Ergebnis, dass der Einheitsbetrag des Jahres 2024 (91,63 €) auf 97,95 € erhöht wurde.

Die Pauschalbeträge für die Gesundheitsberufe in den Seniorenwohnheimen (Mitarbeitende der Krankenpflege und Reha) wurden im Schnitt um 17% erhöht.

Die Ersetzung fehlender Mitarbeitender des Berufsbildes Krankenpfleger durch Sozialbetreuer im Ausmaß von 25% und die Erhöhung des entsprechenden Pauschalbetrages um durchschnittlich 12% waren zudem eine wichtige Errungenschaft (von 52.924,00 € auf 59.431,43 €).

Für die Berufsbilder in Ausbildung haben wir die Finanzierung der drei dualen Ausbildungslehrgänge für Pflegehelfer und des Lehrganges für Sozialbetreuer (im Gesamtausmaß von 800.000 €) und der Mitarbeitenden, die über dem Personalschlüssel eingestellt und ausgebildet wurden (2 Mio. €), gesichert.

Bei der Finanzierung für den Ankauf von medizinischen Geräten gab es ebenso ein positives Ergebnis: Hier konnte eine Finanzierung im Ausmaß von 1,3 Mio. € erzielt werden.

Die erzielten Ergebnisse zeigen deutlich, wie entscheidend eine solide und verlässliche Finanzierung nicht nur für die Einrichtungen selbst, sondern für das gesamte System der Seniorenbetreuung ist. Genauso wichtig ist dabei eine verantwortungsvolle und transparente finanzielle Führung auf Verbandsebene. Vor diesem Hintergrund geben wir im Folgenden einen Überblick über die finanzielle Situation des Verbandes.

Im Monat März 2026 haben die Rechnungsrevisoren Dr. Peter Winkler und Dr. Hansjörg Bergmeister die Kontrolle der Jahresabschlussrechnung vorgenommen. Dabei haben sie festgestellt, dass die Verwaltung des VdS, wie es aus den durchgeführten Stichproben



hervorgeht, als ordnungsgemäß zu bezeichnen ist und somit der Verbandsausschuss von der Generalversammlung entlastet werden kann. Der Jahresabschluss 2025 weist einen Überschuss von 28.939,77 € auf und wird der Generalversammlung zur Genehmigung vorgeschlagen.

Zusammenfassung Abschluss Vds 2025	
Einnahmen	1.427.018,38 €
Ausgaben	1.398.078,61 €
Überschuss	28.939,77 €

Nachhaltige und verlässliche Finanzierungsgrundlagen

Wir setzen uns für stabile und auskömmliche Rahmenbedingungen ein, die eine qualitativ hochwertige Versorgung langfristig sichern – auch in Zeiten demografischen Wandels und steigender Anforderungen.

Im Sinne des Art. 23-bis des Landesgesetzes Nr. 13/1991 sind wir delegiert, den Mutterschaftsfond für Seniorenwohnheime öffentlichen Rechts zu verwalten. Dieser Fond wurde eingerichtet, um die außerordentlichen Personalkosten bedingt durch Ausfälle aus Mutterschaftsgründen zu finanzieren.

Der Mutterschaftsfond wurde mit eigenem Einnahmen- und Ausgabenkapitel im Haushalt und eigenem zweckgebundenen Bankkonto eingerichtet. Er wird von einer Kontrollkommission, bestehend aus einem Vertreter der Autonomen Provinz Bozen, welcher den Vorsitz führt, aus zwei Vertretern des Südtiroler Gemeindeverbandes und zwei Vertretern des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols, verwaltet. Diese Kommission tritt zwei Mal im Jahr zusammen, so auch 2025.

Abschluss Mutterschaftsfonds 2025	
Ermittelte Kosten 2025	3.449.833,60 €
Autonome Provinz Bozen 75 %	2.587.375,20 €
Seniorenwohnheime 25 %	862.458,40 €



Gleichgewicht zwischen Investitionen und Tätigkeitsfinanzierung

Wir treten dafür ein, dass Fördermodelle sowohl laufende Tätigkeiten als auch Investitionen in Infrastruktur, Digitalisierung und Personalentwicklung ausgewogen abbilden.

Wir haben uns bei der Landesregierung dafür eingesetzt, dass die Beiträge für Neubau und Sanierung von Seniorenwohnheimen angepasst wurden und in der Folge der zugelassene Betrag von 180.000 € auf 325.000 € erhöht wird.

Anpassung von Investitionen und Tätigkeitsprofilen

Wir unterstützen unsere Mitglieder dabei, Investitionen strategisch zu planen und Tätigkeitsfelder flexibel an neue Anforderungen – etwa durch Digitalisierung, Fachkräftemangel oder alternative Versorgungsformen – anzupassen.

Im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Amt für Senioren setzen wir hierzu verschiedene Projekte wie z.B. das Kurzzeitpflege-Programm (Webseite) um.

Förderfähigkeit von Innovation und Strukturwandel

Wir wirken darauf hin, dass neue Versorgungsmodelle, digitale Lösungen und innovative Projekte angemessen finanziell unterstützt werden – auch über klassische Investitionsförderung hinaus.

Für Projekte zu den Themen Aktives Altern, Prävention Gewalt und Missbrauch im Alter sowie die Überarbeitung des Gesellschaftsspiels „Die gute alte Zeit“ haben wir heuer die Vorarbeit geleistet. Die Umsetzung ist für die Folgejahre 2026–2027 geplant.



6.4 Handlungsfeld 04 - Innovation & Entwicklung

Digitalisierung, technologische Entwicklungen und neue Wohn- und Betreuungskonzepte eröffnen große Chancen für die stationäre Seniorenbetreuung. Innovationen sollen den Alltag erleichtern, Lebensqualität fördern und neue Wege der Versorgung ermöglichen – immer im Interesse der betreuten Menschen.

Digitale Transformation im Pflegealltag

Wir fördern den Zugang zu digitalen Lösungen und KI-gestützten Anwendungen, die Pflege und Betreuung verbessern, und setzen uns für die digitale Ausstattung und Schulung der Einrichtungen ein.

SENSO® digitale Pflegedokumentation

Mit der flächendeckenden Einführung von SENSO®7 (Abschluss 2023) wurde in allen Seniorenwohnheimen Südtirols eine einheitliche, digitale Pflegedokumentation etabliert. Dies schafft die Grundlage für mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Qualität in der Pflege.

Im Jahr 2025 lag der Fokus auf gezielter Weiterentwicklung und nachhaltiger Anwenderunterstützung. Durch das Supportsystem Key2Help konnte die Bearbeitung von Anfragen beschleunigt werden. Gleichzeitig stärken regelmäßige Weiterbildungen die Rolle der Key-User als Multiplikator*innen und erhöhen die Anwendungssicherheit in den Einrichtungen.

Zudem wurden zahlreiche Verbesserungsvorschläge aus den Seniorenwohnheimen, die während des Migrationsprozesses eingebracht wurden, analysiert und umgesetzt. Dazu zählen unter anderem:

- Anpassungen von Dokumentationsmasken an die Praxisanforderungen
 - Anamnese wurde in verschiedenen Bereichen (AEDL) überarbeitet.
- Verbesserungen in der Benutzerführung und Prozesslogik
 - Schmerzmanagement – Allgemeine Schmerzbeschreibung
 - Ernährungsmanagement – innerhalb März 2026 in allen SWH zur Verfügung



Durch diese kontinuierlichen Weiterentwicklungen sowie die gezielte Schulung und Unterstützung der Anwender:innen konnte die Qualität der Pflegedokumentation weiter gesteigert und die Akzeptanz des Systems nachhaltig gestärkt werden

Schulungen SENSO®7 /Support Key2help	2025	2024
Präsenz Schulungen Lichtenburg Nals	8	8
Online Schulungen für Ärzte	2	2
Key2help (Tickets) SENSO®7	201	230
Support in Form von E-Mail-Anfragen zu SENSO®7	139	180

Im Hinblick auf die zukünftige Weiterentwicklung der Pflegedokumentationssoftware SENSO®7 haben wir dazu angeregt, das System um ein Sprachergänzungsmodul sowie um eine Touch-Version für den Einsatz auf Smartphones und Tablets zu erweitern. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Dokumentation noch benutzerfreundlicher und effizienter zu gestalten sowie den Pflegealltag weiter zu erleichtern. In diesem Zusammenhang fand ein Abstimmungstreffen mit dem zuständigen Amt für Senioren und Sozialsprengel, Vertreter:innen von SIAG sowie der Landesabteilung 9 statt. Die vorgeschlagenen Erweiterungen werden derzeit von den zuständigen Stellen geprüft.

Projekt Medikamentenverblisterung

Die demografische und gesellschaftliche Entwicklung führt zu einem steigenden Bedarf an differenzierten Betreuungsformen sowie an intensiver Pflege für ältere Menschen. Viele Bewohnerinnen und Bewohner in den Seniorenwohnheimen sind multimorbid und nehmen eine Vielzahl an Medikamenten ein, wodurch auch das Risiko für arzneimittelbezogene Probleme zunimmt.

Insbesondere das händische Stellen und Vorbereiten von Medikamenten durch das Krankenpflegepersonal stellt einen zeitaufwändigen und potenziell fehleranfälligen Prozess dar. Vor diesem Hintergrund bietet die maschinelle, automatisierte Medikamentenverblisterung in spezialisierten Zentren – beispielsweise in Apotheken – eine vielversprechende Möglichkeit, die Bewohnersicherheit zu erhöhen. Ziel ist es, Medikationsfehler zu reduzieren, insbesondere im Teilprozess der Vorbereitung, sowie



Risiken im Zusammenhang mit Polypharmazie und unangemessener Medikation zu minimieren.

Im Jahr 2022 haben wir dazu ein entsprechendes Pilotprojekt in vier Seniorenwohnheimen erfolgreich gestartet und dieses im Jahr 2023 weiter ausgebaut. Inzwischen arbeiten zehn Seniorenwohnheime mit einer privaten Apotheke zusammen und setzen die automatisierte Medikamentenverblisterung im Regelbetrieb ein.

Parallel dazu wurde im Jahr 2025 ein weiteres Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb initiiert, an dem zwei zusätzliche Seniorenwohnheime beteiligt sind. Dieses Projekt wird aktuell fortgeführt und läuft bis ins Jahr 2026 weiter. Das Pilotprojekt testet dabei ergänzend eine weitere Form der Medikamentenverblisterung, um unterschiedliche organisatorische und technische Ansätze zu vergleichen und deren Eignung für den breiten Einsatz zu evaluieren.

Durch die Einführung der Medikamentenverblisterung wird nicht nur die Sicherheit der Bewohnerinnen und Bewohner verbessert, sondern auch das Pflegepersonal entlastet und mehr Zeit für die direkte Betreuung geschaffen. Gleichzeitig stellt das Projekt einen wichtigen Schritt in Richtung Qualitätssicherung und Professionalisierung der Medikamentenversorgung in den Seniorenwohnheimen dar.

Markt- und Trendbeobachtung

Wir analysieren kontinuierlich gesellschaftliche, technologische und demografische Entwicklungen und zeigen relevante Trends auf.

2024 haben wir uns mit dem Thema Künstlicher Intelligenz in der Pflege und im Seniorenwohnheim auseinandergesetzt. 2025 wurden die Ergebnisse in einer kurzen Studie zusammengefasst. Die Recherchen haben gezeigt, dass es bereits drei etablierte KI-Technologien im Bereich der Pflege gibt: die sprachgesteuerte Pflegedokumentation, die intelligente Pflegeplanung und die KI-basierte Dienstplanung. Die Zukunft der Pflege ist digital, wobei die KI enorme Chancen mit sich bringt; es gilt die Balance zwischen technologischer Innovation und menschlicher Zuwendung zu halten.

Die Pflege ist und bleibt eine menschliche Aufgabe, bei der KI uns unterstützen, aber nicht ersetzen kann. Der Fokus liegt heute bei den Chancen, die die neuen technologischen



Möglichkeiten bringen und wie die Veränderungen positiv gestaltet werden können. Die Akzeptanz digitaler Systeme in der Pflege spielt dabei eine große Rolle.

Die größten Potenziale liegen in einer besseren Vernetzung und Kommunikation, einer leichteren Informationssammlung und -verarbeitung, einer besseren Arbeitsorganisation sowie in einer Verringerung körperlicher Belastungen.

Eine Herausforderung für den Einsatz neuer Technologien bilden die infrastrukturellen Voraussetzungen. Deshalb haben wir uns mehrfach mit dem Gemeindenverband ausgetauscht, um die Verfügbarkeit entsprechender infrastruktureller Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für den Einsatz dieser Systeme in den Seniorenwohnheimen zu erörtern und weiterzuentwickeln.

Sensoriksysteme und Künstliche Intelligenz (KI) gewinnen zunehmend an Bedeutung. Sie kommen jetzt schon im Bereich der Sturzprävention zum Einsatz, indem sie Bewegungsmuster von Bewohnerinnen und Bewohnern analysieren und potenzielle Risikosituationen frühzeitig erkennen. Moderne Systeme nutzen dabei unterschiedliche Sensoren, beispielsweise in Räumen oder Betten, sowie intelligente Algorithmen, um Verhaltensveränderungen zu identifizieren und das Pflegepersonal rechtzeitig zu informieren.

In mehreren Seniorenwohnheimen in Südtirol werden diese Technologien bereits erfolgreich eingesetzt. Sie tragen dazu bei, die Sicherheit der Bewohner:innen zu erhöhen, das Pflegepersonal zu entlasten und präventive Maßnahmen gezielter umzusetzen. Gleichzeitig ermöglichen sie eine kontinuierliche, unaufdringliche Beobachtung, ohne die Selbstständigkeit der Bewohner:innen einzuschränken.

Zusammenarbeit mit der Forschung und in- und ausländischen Expert:innen

Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen, Forschungsinstituten und Fachnetzwerken, um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis nutzbar zu machen.



Projekt „Advance Care Planning“

Ein Beispiel dafür ist die Zusammenarbeit mit *Claudiana Research*, die sich im Projekt „Advance Care Planning“ zeigt, welches offiziell am 01.01.2025 gestartet ist und voraussichtlich am 31.12.2026 zu Ende geht.

Der Titel der Studie lautet „Wissen, Einstellungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte in den Südtiroler Seniorenwohnheimen zum Thema *Advance Care Planning* – Eine mixed-methods-Studie.

Advance Care Planning (ACP), oder „vorausschauende Versorgungs-/Betreuungsplanung“, ist ein strukturierter Beratungsprozess, der Menschen ermöglicht, ihre Wünsche zur zukünftigen medizinischen Behandlung und Pflege am Lebensende festzulegen und zu dokumentieren, z. B. in einer Patientenverfügung. Trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen (Staatsgesetz Nr. 219/2017) und Initiativen wie der Broschüre „Patientenverfügung“ des Landesethikkomitees in Südtirol, wird dieses Angebot bislang kaum genutzt. Eine ASTAT-Umfrage 2023 zeigte, dass nur 11 % der über 75-jährigen Südtiroler:innen eine Patientenverfügung besitzen.

In Seniorenwohnheimen kann ACP dazu beitragen, Bewohner:innen ein selbstbestimmtes Leben und Sterben zu ermöglichen. Studien zeigen, dass durch vorausschauende Planung die Hospitalisierungsrate am Lebensende gesenkt und die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass Menschen im Heim versterben, anstatt in einem Krankenhaus. Dennoch gibt es Bedenken, dass vulnerable Bewohner:innen unter Druck geraten könnten. Zudem stellt ACP eine große organisatorische und kommunikative Herausforderung für Mitarbeitende und Führungskräfte in Seniorenwohnheimen dar.

Diese Studie untersucht daher das Wissen, die Einstellungen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte in den Südtiroler Seniorenwohnheimen hinsichtlich ACP.

Forschungsfragen:

1. Welches Wissen und welche Einstellungen haben die Mitarbeitenden und Führungskräfte zum Thema ACP?
2. Welche praktischen Erfahrungen wurden in den Seniorenwohnheimen mit ACP gesammelt?



3. Welche Formen der ACP existieren bereits und wie werden sie in die Betreuung integriert?
4. Welche Maßnahmen und Strategien sind notwendig, um ACP systematisch in Seniorenwohnheimen einzuführen?

Die Studie folgt einem Mixed-Methods-Ansatz und umfasst:

- Qualitative Interviews und Fokusgruppen mit ausgewählten Seniorenwohnheimen (2-4 Heime), um vertiefte Einblicke zu erhalten und praxisnahe Empfehlungen abzuleiten. Dieser Teil der Studie wurde 2025 abgewickelt.
- Quantitative Befragung aller relevanten Berufsgruppen (Pflegepersonal, Ärzt:innen, Therapeut:innen, Führungskräfte etc.) mittels Online-Fragebogen. Eine Vollerhebung aller Seniorenwohnheime in Südtirol wird angestrebt.

Die Studie soll zu einem besseren Verständnis der Herausforderungen und Chancen von ACP in Südtiroler Seniorenwohnheimen führen. Auf Basis der Ergebnisse werden konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt, die in einem Leitfaden für die praktische Umsetzung zusammengefasst werden.



6.5 Handlungsfeld 05 – Qualitätsentwicklung

Qualität ist kein Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess. In der stationären Seniorenbetreuung bedeutet Qualität nicht nur die Einhaltung von Standards, sondern vor allem durch Qualitätsentwicklung mit System und Prozessentwicklung.

Verlässliche Qualitätssicherung

Wir unterstützen unsere Mitgliedsheime dabei, gesetzliche und fachliche Standards sicher einzuhalten – durch Informationsaufbereitung, Orientierungshilfen und praxisnahe Werkzeuge.

Dabei sind wir aktiv an der Ausarbeitung von Leitlinien und Standards beteiligt, z. B. in Arbeitsgruppen zu den Themen:

Standard zum Schmerzmanagement in den Seniorenwohnheimen

Im Juni 2025 wurde der Standard zum Schmerzmanagement für die Seniorenwohnheime umfassend überarbeitet und aktualisiert. Ziel der Revision war es, aktuelle fachliche Erkenntnisse sowie praxisnahe Anforderungen in der Versorgung älterer Menschen systematisch zu berücksichtigen und die Qualität der Schmerzbehandlung weiter zu verbessern. Der überarbeitete Standard wurde allen Seniorenwohnheimen über die Software SENSO®7 zur Verfügung gestellt und bildet eine wichtige Grundlage für eine einheitliche, qualitätsgesicherte und bedarfsgerechte Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner.

Demenzleitfaden (10/2024 – 05/2025)

Der Landesgesundheitsplan 2016–2020 widmet Menschen mit Demenz besondere Aufmerksamkeit: Er erkennt die Bedeutung an, angemessene Antworten zu bieten und eine spezifische Versorgungslinie auf allen Interventionsebenen festzulegen, um so eine enge Koordination zwischen Gesundheits- und Sozialdiensten sicherzustellen und die Kontinuität der Betreuung zu gewährleisten. Zudem wird die Einführung von diagnostisch-therapeutisch-assistentiellen Versorgungswegen (PDTA) als wesentliches Ziel definiert. Damit wird Bezug genommen auf den Nationalen Demenzplan (PND), der mit einer Vereinbarung zwischen der Regierung, den Regionen und den autonomen Provinzen in der



Einheitlichen Konferenz am 30. Oktober 2014 (Amtsblatt Nr. 9 vom 13.01.2015) verabschiedet wurde. Dieser legt Strategien zur Förderung und Verbesserung der Qualität sowie der Angemessenheit von Versorgungsmaßnahmen im Bereich der Demenzen fest. Insbesondere wird die Notwendigkeit einer korrekten, integrierten Betreuung von Menschen mit Demenz hervorgehoben.

Unter der Leitung der Primarin der Geriatrie in Bozen fanden insgesamt sechs Arbeitstreffen statt, in deren Rahmen sich verschiedene Akteure intensiv austauschten. An diesen Arbeitsgruppen beteiligten sich unter anderem der Verband der Seniorenwohnheime sowie das Amt für Senioren und Sozialsprengel. Ziel dieser Treffen war es, die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Diensten weiter zu stärken, gemeinsame Standards zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Versorgung von Menschen mit Demenz zu erarbeiten.

Management von Missbräuchen (10/2024-06/2025):

Im Rahmen der Führungstage 2023 hat der Südtiroler Sanitätsbetrieb seine zentralen Unternehmenswerte vorgestellt, die von einer internen Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit externer Begleitung erarbeitet wurden. Diese Werte – darunter Patientenorientierung, Ergebnisorientierung, Vernetzung, Integrität und Vertrauen sowie Weiterentwicklung, Innovation, Respekt und Empathie – bilden die Grundlage für eine verantwortungsvolle und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung.

Vor dem Hintergrund zunehmender Gewalterfahrungen im Gesundheitswesen wurde zudem die Notwendigkeit erkannt, dem Thema Gewalt in all seinen Formen verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen. Ziel ist es, Gewalt gegenüber Patientinnen und Patienten sichtbar zu machen und durch gezielte Präventionsmaßnahmen aktiv entgegenzuwirken.

An der Ausarbeitung entsprechender Strategien waren auch wir beteiligt und haben an insgesamt zehn Arbeitstreffen teilgenommen. In enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Senioren verfolgen wir das Ziel, bis 2026 einen praxisorientierten Leitfaden zur Prävention von Gewalt und Missbrauch für die Seniorenwohnheime in Südtirol zu entwickeln.



Qualität durch Bildung

Wir setzen auf Qualität durch kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung und unterstützen unsere Mitglieder durch passende Bildungsangebote und durch die Schaffung neuer Berufsbilder und entsprechender Ausbildungswege.

Unter dem Handlungsfeld 02 – Mitarbeiterentwicklung wird unser Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden der Heime aufgezeigt.

Qualitätsentwicklung mit System

Wir fördern die Einführung und Weiterentwicklung strukturierter Qualitätsmanagementsysteme, insbesondere des RQA-Qualitätssiegels, um Pflegequalität messbar, vergleichbar und gezielt gestaltbar zu machen.

Qualitätssiegel RQA Südtirol

Das Qualitätssiegel RQA ist ein Nachweis gelebter Qualität und ein hervorragendes Instrument, um die Organisationsentwicklung im Heim zu fördern. Alle relevanten Qualitätskriterien in der Altenarbeit – kurz RQA – werden in den teilnehmenden Strukturen genauestens überprüft.

RQA	2025
Mitgliedsheime, die im Zertifizierungsprozess mit Version 5.0 stehen	18
Mitgliedsheime mit gültiger Zertifizierung	30
Durchgeführte externe Audits	7
Treffen der Expertengruppe	2
Sitzungen der Garantiekommision	1

Im Jahr 2021 begann die Weiterentwicklung der Qualitätskriterien. Die Erfahrungen aus der Pandemiezeit spielten dabei eine große Rolle und Themen wie Krisenmanagement, Netzwerkarbeit, Mitarbeiter-Recruiting und Mitarbeiterbindung wurden zu neuen Schwerpunkten. Die Weiterentwicklung ist dank des aktiven Mitwirkens der Expertengruppe möglich. 2025 wurde die Expertengruppe mit neuen Mitgliedern zusammengesetzt.



Am 31.12.2025 setzte sie sich zusammen aus:

- Herbert Watschinger, Direktor im SWH von Innichen, Mitglied seit 2012
- Julian Tizhar, PDL und QB im SWH von Terlan, Mitglied seit 2015
- Bernhard Leimegger, Präsident im SWH von St. Pauls, Mitglied seit 2021
- Rita Obkircher, Abteilungsleiterin im VdS, ehem. PDL/Krankenpflegerin, Mitglied seit 2023
- Liliana di Fede, Generaldirektorin BSB, Mitglied seit 2025
- Anni Hofer, HWL im Lorenzerhof Lana, Mitglied seit 2025
- Beatrix Kaserer, Direktorin vom Lorenzerhof in Lana wurde als langjähriges Mitglied (seit 2012) aus der Expertengruppe verabschiedet.

Diese Fachleute setzten sich intensiv mit den Qualitätskriterien auseinander, um die Zertifizierung, attraktiv und nützlich für die teilnehmenden Einrichtungen zu halten. Geleitet werden die Treffen von Jessica Pigneter, VdS-Mitarbeiterin und RQA-Koordinatorin.

Ein weiteres Organ der Zertifizierung ist die Garantiekommision, welche über die Siegelvergaben entscheidet und grundlegende methodologische sowie inhaltliche Vorgaben erteilt. Mitglieder der Garantiekommision sind: Ao.-Univ.-Prof. Dipl. PGW Dr. Daniela Deufert (UMIT – Hall in Tirol), Michela Morandini (Ressortdirektorin Sozialer Zusammenhalt, Familie, Senioren, Genossenschaften und Ehrenamt) und Oswald Mair, VdS-Direktor.

2025 beendeten 7 Seniorenwohnheime den Zertifizierungsprozess des QS RQA 5.0 und erhielten von der Garantiekommision abschließend eine positive Bewertung. Die Gültigkeit der Zertifizierung und des Siegels ist mit 3 Jahren festgelegt. Im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses regt das QM-System RQA an, die Qualitätskriterien laufend zu überprüfen – auch in der Zeit der gültigen Zertifizierung.

Lernende Organisationen

Wir setzen auf eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung – durch Austausch guter Praxis, Benchmarking und eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur.

Seniorenwohnheime, welche den Zertifizierungsprozess mit dem Qualitätssiegel RQA Südtirol durchlaufen, werden automatisch dazu geführt, konstant Entwicklungen im Heim zu



beobachten. Dies geschieht zum Beispiel durch die Ermittlung jährlicher Kennzahlen zur Überwachung und Verbesserung ihrer Organisations- und Qualitätsprozesse. Die anonymisierte Auswertung der Qualitätsindikatoren ermöglicht ein **Benchmarking** zwischen den teilnehmenden Einrichtungen unter Berücksichtigung ihrer Größe und unterstützt so die gezielte Weiterentwicklung der Organisationen. Dabei werden unterschiedliche Daten erfasst, z. B. Zahlen zur Pflege, die unmittelbar mit der Lebensqualität der Bewohner zu tun haben, aber auch Daten zu den Mitarbeitenden wie Altersstruktur, Fluktuation, Arbeitsverhältnisse usw. 2025 beteiligten sich 35 Seniorenwohnheime bei der Erhebung der Kennzahlen zum Bezugszeitraum 2024.

Ein wichtiges Instrument zur Entwicklung durch Vernetzung stellt unsere **Well-Done-Liste** dar. Diese allen Mitgliedern zugängliche Übersicht enthält gelungene Projekte, Lösungsansätze, Methoden und Ideen einzelner Heime mit Angabe eines Ansprechpartners. So kann sie als ein dynamisches, facettenreiches und interessantes Instrument genutzt werden und Raum für neue Ideen schaffen. Der Großteil der aufgelisteten „Well Dones“ wird auf Anregung der Auditoren in den RQA-Audits in der Tabelle veröffentlicht. Im Jahr 2025 wurden 6 neue „Well Dones“ in den Seniorenwohnheimen „entdeckt“ und mit dem Ziel sie bekanntzumachen in der Well-Done-Liste aufgenommen.

Wir fördern den Austausch in Peergruppen, in dem wir gezielt für bestimmte Fachpersonen Begegnungsmomente schaffen, in denen sie Erfahrungen, Herausforderungen und bewährte Lösungsansätze aus ihrem beruflichen Alltag teilen. 2025 fand jeweils ein **Impulstag** für Qualitätsbeauftragte sowie für Pflegedienstleitungen statt. Dabei entsteht ein praxisnaher Dialog, der neue Perspektiven eröffnet und zur Reflexion der eigenen Arbeitsweise anregt. Umrahmt wird dieser Impulstag von Fachvorträgen zu speziellen Themen. Durch den Austausch und den Vergleich unterschiedlicher Vorgehensweisen können gute Praktiken erkannt und Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation gewonnen werden.



Qualitätsoptimierung mit Beteiligung

Wir unterstützen in unseren Mitgliedsheimen partizipative Prozesse als Instrument der Qualitätssicherung.

Durch gezielte Beratungen und Hilfsmaterialien erhalten die Mitarbeitenden in den Heimen wertvolle Informationen, welche sie intern nutzen und weitergeben können. Dank der Unterlagen, die als Handbücher zum Pflegedokumentationssystem SENSO® oder im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems RQA ausgearbeitet werden, entstehen in den Mitgliedsheimen Arbeitsgruppen, die sich den Themen annehmen, sie aufgreifen und mit unseren Unterlagen und Beratungen daran arbeiten. Interne Schulungen durch Multiplikatoren in den Heimen unterstützen die Wissensvermittlung, die für die gesamte Organisation Wichtigkeit hat. Ein Beispiel dafür ist ein von uns in Zusammenarbeit mit dem *Freienfelder Institut* sowie der RQA-Expertengruppe ausgearbeitetes umfassendes Dokument zum Aufbau des Krisenmanagements im Seniorenwohnheim.

Fachärztliche Visiten in den Seniorenwohnheimen

Ein wichtiges Beispiel qualitätssteigernder Zusammenarbeit ist das im Sommer 2021 in gemeinsam mit dem Italienischen Roten Kreuz (Landeskomitee Südtirol) gestartete Projekt, bei dem freiwillige Fachärzte direkt in die Seniorenwohnheime kommen, um fachärztliche Visiten an den Heimbewohnern durchzuführen. Wir als Verband haben die rechtlichen Rahmenbedingungen im Vorfeld geklärt und nach und nach verschiedene bürokratische Hürden beseitigt – sowie den Kontakt zwischen dem Projektverantwortlichen Dr. Franco Perino und den anfragenden Mitgliedern hergestellt. Das Projekt ist als Ergänzung zum Gesundheitswesen zu sehen und ermöglicht den Heimbewohnern Zugang zu Facharztvisiten zu erhalten, ohne lange Anfahrtswege und ohne Unterbrechung der täglichen Routine. Zudem bringen die Fachärzte zusätzliches Know-how in die Einrichtungen und sorgen somit für eine Steigerung der Versorgungsqualität. Die fachärztlichen Visiten werden u.a. für folgende Fachbereiche angeboten: Dermatologie, Gastroenterologie, Psychogeriatric, Kardiologie und Palliativmedizin. Es werden auch EKG sowie Ultraschalluntersuchungen durchgeführt. Die Visiten erfolgen immer in enger Abstimmung mit dem zuständigen Ärzteteam. Im Jahr **2025** wurden insgesamt **1.680 Dienstleistungen** erbracht – **1.282 davon waren Visiten**.



Information und Beratung für die Mitgliedseinrichtungen

Wir unterstützen unsere Mitgliedseinrichtungen durch kontinuierliche Information, individuelle Beratung und fachlichen Austausch. Ziel ist es, Wissen zu bündeln, Orientierung zu bieten und die Qualität der Arbeit in den Seniorenwohnheimen weiterzuentwickeln. Im Laufe des Jahres organisieren wir auch je nach Bedarf themenbezogene Informationsveranstaltungen, die online oder in Präsenz stattfinden (dieses Jahr zur Erneuerung des BAK Soziales).



Unsere Beratung in Zahlen:

Unsere individuelle Beratung konzentriert sich schwerpunktmäßig auf die Bereiche Personalrecht und Kollektivverträge, Verwaltungsrecht, Datenschutz, Digitalisierung, Korruptionsvorbeugung und Transparenz.



50 Mitglieder haben den Dienst **2025** in Anspruch genommen.

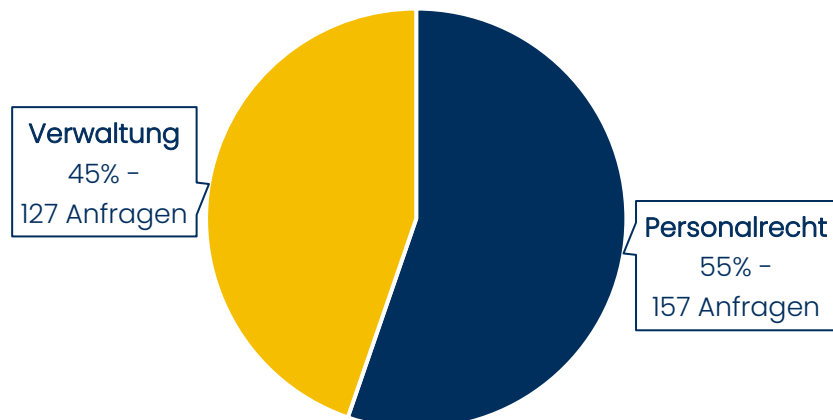
Insgesamt wurden **284 Anfragen** bearbeitet.

Dies ergibt insgesamt einen Durchschnitt von **5,7 Anfragen pro Mitglied**.

Die **höchste Anzahl** an Anfragen eines einzelnen Mitglieds lag bei **28**.

Es wurden insgesamt **78 Rundschreiben** an die Mitglieder verschickt.

Verteilung der Anfragen in Themenbereiche



Weiters bieten wir unseren Mitgliedern eine Wissensplattform in Form des geschützten Mitgliederbereichs auf der Verbandshomepage an. Dort veröffentlichen wir Mitteilungen und Rundschreiben zu relevanten Themen sowie Musterdokumente und Vorlagen, die den Mitgliedseinrichtungen als praktische Unterstützung dienen.



Ein eigener Bereich ist häufig gestellten Fragen (FAQ) gewidmet. Dort stellen wir Fragen der Mitgliedseinrichtungen und die dazugehörigen Antworten aufbereitet allen Mitgliedern zur Verfügung.

Darüber hinaus veröffentlichen wir im Mitgliederbereich auch die Ergebnisse wichtiger Fach- und Arbeitsgruppen. In diesen Gruppen bearbeiten wir gemeinsam mit Direktor:innen und Mitarbeitenden der Seniorenwohnheime sowie unter Einbeziehung relevanter Systempartner Fragestellungen von gemeinsamem Interesse und stellen die Ergebnisse anschließend allen Mitgliedern zur Verfügung.

Die Zusammenarbeit mit einem Rechtsanwalt und Fachexperten im Bereich der Korruptionsvorbeugung und Transparenz, der den Verband seit mehreren Jahren berät und unterstützt und regelmäßig Weiterbildungen als Referent gestaltet, wurde auch im Jahr 2025 fortgeführt. Den interessierten Seniorenwohnheimen bieten wir gegen eine Kostenbeteiligung ein Basispaket an Beratung an, welches die notwendigen Verpflichtungen und Maßnahmen im Bereich Korruptionsvorbeugung und Transparenz abdeckt.

Dieses Basispaket umfasst insbesondere Informationen zu relevanten Neuerungen (Rundschreiben), die Ausarbeitung und Anpassung von Formularen sowie die Zurverfügungstellung von Vorlagen, etwa für den Antikorruptionsplan, den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO), die Bescheinigung über Transparenzverpflichtungen sowie die jährlichen Berichte.

Anfragen zu den Fachbereichen Steuerrecht und Buchhaltung beantworten wir in enger Zusammenarbeit mit dem Büro Winkler & Sandrini – Wirtschaftsprüfer und Steuerberater beantwortet. Wir leiten zudem regelmäßig von Winkler & Sandrini vorbereitete Rundschreiben an die Mitglieder weiter – in denen alle wesentlichen Neuerungen und Fälligkeiten enthalten sind.

So unterstützen wir als Verband unsere Mitglieder.