



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

Haus der Generationen Götzis
Sozialdienste Götzis GmbH

07.02.2019

Inhalt

1. Zertifizierungsergebnis	3
2. Allgemeine Informationen	3
3. Besondere Merkmale des Hauses	3
4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder	4
4.1. Qualitätsfelder	4
4.2. Ergebnisfelder	8

1. Zertifizierungsergebnis

Das Haus der Generationen Götzis hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das „Haus der Generationen“ liegt neben der Kirche und der Volksschule, direkt im Zentrum der Marktgemeinde Götzis. Sämtliche Dienstleistungsangebote und Einkaufsmöglichkeiten der Gemeinde stehen in unmittelbarer Nähe zur Verfügung. Die zentrale Lage im Ort fördert die sozialen Kontakte der Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihre Teilnahme am Ortsleben.

Das Haus besteht aus einem Altbau (Haus Kapf) und einem hellen, mit vielen Glasflächen gestalteten Neubau (Haus Zwurms). Beide Bauten verfügen über einen zentralen offenen Bereich, der für Mahlzeiten und Aktivitäten genutzt wird und den Austausch zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern fördert.

Das Haus der Generationen bietet 69 Bewohnerinnen und Bewohnern ein Zuhause. Neben der stationären Pflege und Betreuung bietet die Sozialdienste Götzis GmbH im Haus der Generationen auch eine Tagesbetreuung und eine Beratungsstelle für Gesundheit, Pflege und Koordination an. Im Haus sind zudem eine Wohngemeinschaft mit zwölf Einzelzimmern und 15 betreute Wohnungen für Menschen mit geringem Pflegebedarf untergebracht.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Die erfolgreiche Verankerung des Hauses in der Gemeinde zeigt sich auch darin, dass viele Ehrenamtliche im Haus tätig sind. Fahrdienste im Rahmen der Tagesbetreuung können ausschließlich durch Ehrenamtliche abgedeckt werden. Die lokale Ehrenamtsinitiative „Zämma leaba“, die für die Bevölkerung der Gemeinde die unterschiedlichsten Leistungen koordiniert, übernimmt im Haus der Generationen etwa auch Gartenarbeiten.

Das Selbstverständnis, dass im Haus der Generationen die Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf im Vordergrund steht und nicht die Heimperspektive, zeigt sich auch darin, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer individuellen Kleidung arbeiten.

Die Orientierung an den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner hat einen hohen Stellenwert. Dafür stellt der Geschäftsführer zusätzliche Personalressourcen zur Verfügung, die über den Vorgaben des Landes liegen.

4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder

4.1. Qualitätsfelder

Das Zertifizierungsteam hat die folgenden 15 Qualitätsfelder einer detaillierten Bewertung unterzogen.

Fokus BEWOHNER/INNEN

– Autonomie

Die im Haus der Generationen Götzis angewandten Pflegekonzepte unterstützen die Selbständigkeit und Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner. Diese sind in Entscheidungsprozesse rund um pflegerische Maßnahmen eingebunden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten die Privatsphäre der Bewohnerinnen und Bewohner. Es stehen ausschließlich Einzelzimmer zu Verfügung. Als zusätzliche Rückzugsmöglichkeit nutzen die Bewohnerinnen und Bewohner Nischen und in den Wohnbereichen aufgestellte, gemütliche Sofas. Zahlreiche Aktivitäten, wie Gedächtnistraining, Bewegungs- und Singrunden tragen zur Abwechslung im Alltag bei und fördern Aktivität je nach Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Mobilität der Bewohnerinnen und Bewohner zu erhalten, ist ein wichtiges Ziel im Haus der Generationen Götzis. Dies fördern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. dreimal täglich mit Gruppen- und Einzelaktivierungen und mit individuell eingeplanten Bewegungsübungen.

– Kommunikation

Die Kommunikation der Bewohnerinnen und Bewohner untereinander schenken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hohe Aufmerksamkeit. Sie begleiten neue Bewohnerinnen und Bewohner dabei, gut im Haus anzukommen und Kontakte zu anderen im Haus lebenden Menschen zu knüpfen. Zudem führen sie zahlreiche Veranstaltungs- und Aktivierungsangebote durch. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen sich unabhängig von Profession und Einsatzgebiet als Kommunikationspartnerinnen und -partner für die Bewohnerinnen und Bewohner. Diese Kommunikationskompetenz stellt auch sicher, dass auf die individuellen Kommunikationsmöglichkeiten der Bewohnerin bzw. des Bewohners bestmöglich eingegangen wird.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen Angehörige als wichtige Partnerinnen und Partner in der Kommunikation. Sie binden diese daher aktiv in Informationsprozesse ein.

– Pflege- und Betreuungsprozess

Die Betreuung im Haus der Generationen Götzis orientiert sich an autonomie- und ressourcenfördernden Konzepten. Schon beim Heimeinzug sammeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege Informationen, Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner. Auf dieser Basis werden individuelle Betreuungsmaßnahmen geplant. Das Aktivangebot des Hauses wird von den Bewohnerinnen und Bewohner gerne genutzt. Konzepte wie Kinästhetik, Aromapflege und Palliative Care setzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell in der Betreuung ein. Alle Informationen zu Betreuungskonzepten sind schriftlich in Leitlinien festgehalten und den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern bekannt. Die Führung des Hauses achtet auf Umsetzung und Weiterentwicklung der Betreuungsphilosophie im Haus der Generationen Götzis.

– Ortsveränderung

Die häufigsten örtlichen Veränderungen ergeben sich aufgrund erforderlicher Krankenhausaufenthalte. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es wichtig, dass die Bewohnerin bzw. der Bewohner dabei von einer vertrauten Person begleitet wird. Sofern Angehörigen eine Begleitung nicht möglich ist, fahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst mit, oder sie organisieren eine ehrenamtliche Mitarbeiterin bzw. einen ehrenamtlichen Mitarbeiter als Begleitperson.

Wenn eine Bewohnerin bzw. ein Bewohner wieder in das ursprüngliche Zuhause zurück will, fördern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Veränderungswunsch und versuchen, eine passende Lösung zu finden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die erforderlichen Abläufe Richtlinien zur Orientierung zur Verfügung. Die elektronische Dokumentation stellt eine umfassende Informationsweitergabe für alle Beteiligten sicher.

– Sterbebegleitung und Abschied

Im Haus der Generationen Götzis ist Palliative Care ein wichtiger Teil der Betreuung und Pflege. Achtung des Lebens und Würde im Sterben werden im Haus als Kernaufgaben der Pflegenden gesehen.

Im Vorfeld erheben diese daher die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner für die letzte Lebensphase. Angehörige werden in dieser für sie schwierigen Situation unterstützt. Sie können auch nachts bei ihren Familienmitgliedern bleiben. Das Hospizteam begleitet, wenn gewünscht, die sterbenden Menschen in ihren letzten Stunden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs gestalten die Verabschiedung der Verstorbenen in ihren Zimmern individuell. In den Gottesdiensten und Jahresgedenkefeiern mit anschließender Agape wird der Verstorbenen gedacht.

Fokus MITARBEITER/INNEN

– Führung und Partizipation

Die Führungskräfte des Hauses verfolgen das Ziel, Kompetenz und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Diese haben vielfältige Möglichkeiten für den Austausch mit den Führungskräften und sind in Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt. So holen die Verantwortlichen beispielsweise Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Auch bei der Erstellung der Dienstpläne wirken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit. In Teambesprechungen bereiten die Führungskräfte Themen für gemeinsame Entscheidungen auf. Neben direkten Gesprächen mit Führungskräften können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der regelmäßig stattfindenden Zufriedenheitsbefragung sowie im Rahmen der E-Qalin® Selbstbewertungen Rückmeldungen geben.

– Zusammenarbeit

Das gemeinsame Tun ist im Leitbild verankert und genießt im Haus der Generationen Götzis einen hohen Stellenwert. Die Führungskräfte fördern die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. durch Teamsitzungen in den Wohnbereichen. Unterstützt wird auch die wohnbereichsübergreifende Zusammenarbeit. Zudem werden regelmäßig gemeinsame Aktivitäten veranstaltet, wie z.B. ein Skitag. Auszubildende sind im Haus willkommen und Teil der Teams. Dies gilt auch für Zivildienstler sowie für Praktikantinnen und Praktikanten. Das Ehrenamt hat in der Gemeinde einen hohen Stellenwert und ist gut im Haus etabliert.

– Anreiz und Motivation

Die Führungskräfte des Hauses sehen eine hohe Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtigen Erfolgsfaktor. Freiwillige Leistungen sind nur ein Beitrag zur Motivation. Ein anderer wichtiger Beitrag besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. So werden beispielsweise Angebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt, gemeinsame Feiern organisiert, Fort- und Weiterbildungen ermöglicht, aber auch besondere Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entlohnung berücksichtigt.

Fokus FÜHRUNG

– Unternehmenspolitik

Das Leitbild des Hauses ist die Grundlage für das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Den Führungskräften sind wirtschaftliches Handeln und ein effizienter Ressourceneinsatz wichtig. Sie verstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als großes Potential für das Haus und achten auf die Arbeitsplatzqualität. Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen fördert die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt regelmäßig Zufriedenheitsbefragungen von Bewohnerinnen und Bewohnern, Angehörigen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

– Qualität

Qualitätsmanagement hat im Haus der Generationen einen hohen Stellenwert. Das zeigt sich etwa am Einsatz des Qualitätsmanagementmodells E-Qalin®. Zudem gibt es eine eigene Stelle für Qualitätsmanagement. Die Qualitätsmanagerin arbeitet eng mit den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Die Führungskräfte des Hauses definieren den Qualitätsanspruch. Sie orientieren sich dabei an der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben, an aktuellen Erkenntnissen der Wissenschaft und an bewährten Modellen aus der Praxis. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zum hauseigenen Intranet, in dem sämtliche Richtlinien und Vorgaben übersichtlich verfügbar sind. Das ist die Basis dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Qualitätsvorgaben handeln. Rückmeldungen holen die Führungskräfte regelmäßig in Form schriftlicher Befragungen der Bewohnerinnen und Bewohner, der Angehörigen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Die Ergebnisse sind wichtige Grundlage für laufende Verbesserungen.

– Organisation

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen zu den wichtigsten Abläufen im Haus der Generationen Götzis Handlungsrichtlinien zu Verfügung. Die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner steht an oberster Stelle. Alle Abläufe orientieren sich daran. Der Geschäftsführer achtet darauf, die kleinen Wohneinheiten und überschaubaren Teams beizubehalten. Die Orientierung an den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner zeigt sich auch an der Gestaltung der Dienstzeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Tagesabläufe. Dies umfasst auch unterstützende Dienste wie die Reinigung.

– Personalmanagement

Die Führungskräfte versuchen, den Bedarf an qualifiziertem Personal langfristig sicherzustellen, indem sie Kontakte zu Ausbildungsstätten fördern, Praktikumsplätze bereitstellen und an Rekrutierungsprojekten (Imagekampagnen) teilnehmen. Die Führungskräfte achten auch auf das Entwicklungspotential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich zu den Führungspositionen gibt es im Haus Fachverantwortliche. Sie bündeln gemeinsam mit den Arbeitsgruppen das Wissen, das im Arbeitsalltag strukturiert zum Wohle der Bewohnerinnen und Bewohner eingesetzt wird. Die praktische Begleitung und Ausbildung hat im Haus einen hohen Stellenwert. Die Verantwortlichen verstehen Auszubildende als potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

– Mitarbeiter/innenführung

Ein Grundsatz der Führungskräfte lautet, die Kompetenz und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dementsprechend übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für einzelne Fachthemen (z.B. Palliative Care). Sie stellen die Weitergabe ihres Wissens und ihrer Erfahrung im Team sicher. Die Führungskräfte sind geschult, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Weitergabe des Wissens zu begleiten. Im Rahmen von jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Fördergesprächen erhebt bzw. evaluiert die jeweilige Führungskraft die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fokus UMFELD

– Angehörige und Besucher/innen

Die Angehörigenarbeit hat im Haus Götzis einen hohen Stellenwert. Angehörige sind als Informationsquellen sehr wichtig für die Betreuung und Pflege der Bewohnerinnen und Bewohner. Sie sind in den Betreuungs- und Pflegealltag eingebunden und auch bei Veranstaltungen gern gesehen. Angehörige sind im Haus jederzeit willkommen, es gibt keine fixen Besuchszeiten. Dies unterstreicht die familiäre Situation im Haus der Generationen.

Angehörigenabende bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zusätzlich auszutauschen und Informationen zu erhalten. Für Familienfeiern stehen Räumlichkeiten zur Verfügung, die auch gerne genutzt werden.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Die Führungskräfte sind bemüht, das Lernen zwischen den Generationen und den Berufsgruppen zu fördern. In den Teams werden unterschiedliche Altersgruppen und Erfahrungen bewusst gemischt, um das Lernen voneinander zu unterstützen. Durch Angebote im Haus, die sich auch an Menschen ohne Unterstützungsbedarf richten, sollen Begegnungsmöglichkeiten mit den Bewohnerinnen und Bewohnern geschaffen werden. Um die unterschiedlichen Generationen zusammenzubringen, initiieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Projekte mit Jugendlichen. Mit der im Haus befindlichen Kinderbetreuungseinrichtung gibt es einen ungezwungenen und generationenübergreifenden Austausch. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Kommunikation zwischen den Generationen.

4.2. Ergebnissfelder

Das Zertifizierungsteam hat die folgenden zehn Ergebnissfelder einer detaillierten Bewertung unterzogen.

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Freiheitsein- bzw. -beschränkungen sind ein massiver Eingriff in die Autonomie und Selbstbestimmung von Bewohnerinnen und Bewohnern. Die Pflegenden agieren sensibel und fachlich begründet bei der Anordnung von Freiheitsein- bzw. -beschränkungen. Unter welchen Umständen und nach welchen Abläufen entsprechende Maßnahmen vorgenommen werden dürfen, ist im Heimaufenthaltsgesetz und in einer Leitlinie des Hauses genau geregelt. In der Kennzahl „Anzahl der Mängel im Ablauf der Meldungen/ allen Meldungen“ wird jährlich die Anzahl fehlerhafter Meldungen im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Meldungen von Freiheitsein- bzw. -beschränkung erhoben. Pflegedienstleiterin, Wohnbereichsleitungen, Qualitätsmanagerin sowie die unabhängige Bewohnerinnen- und Bewohnervertretung analysieren die Meldungen an die Bewohnerinnen- und Bewohnervertretung auf Mängel im Ablauf und deren Ursachen.

- Heimeinzug

Dem Einzug einer Bewohnerin bzw. eines Bewohners wird im Haus der Generationen besondere Bedeutung beigemessen. Sein Verlauf hat entscheidenden Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Lebensqualität. Ziel ist es, nach dem Einzug einer Bewohnerin bzw. eines Bewohners den Pflegeaufwand gleich zu halten oder sogar zu verringern. Daher vergleicht die Pflegedienstleiterin den Pflegeaufwand bei Einzug der Bewohnerin bzw. des Bewohners mit dem Pflegeaufwand nach drei Monaten und stellt diese Entwicklung in einer Kennzahl dar. Diese erfasst den Anteil jener Bewohnerinnen und Bewohner, bei welchen der Pflegeaufwand im Betrachtungszeitraum gleich geblieben ist bzw. sich verringert hat. Diese Kennzahl trägt zur Bewusstseinsbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Bedeutung reaktivierender Begleitung bei.

- Sterbebegleitung und Abschied

Die Kennzahl gibt den prozentuellen Anteil an Bewohnerinnen und Bewohner an, die im Krankenhaus verstorben sind. Ziel der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es, dass alle Bewohnerinnen und Bewohner in ihrer vertrauten Umgebung im Haus versterben können. Einmal jährlich erheben und analysieren Pflegedienstleiterin und Qualitätsmanagerin die Kennzahl und besprechen diese mit den Palliativbeauftragten. Durch die intensive Beschäftigung mit dem Thema Sterben in vertrauter Umgebung und den gesetzten Maßnahmen, wie der Erhebung der Wünsche in der letzten Lebensphase, konnte die Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner reduziert werden, die im Krankenhaus versterben.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Einsatz der Mitarbeiter/innen

Krankenstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege können eine Auswirkung auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner haben. Die Kennzahl zeigt die durchschnittlichen Krankenstandstunden aller Pflegekräfte. Die Mitarbeiterin der Personalverrechnung erhebt die Kennzahl jährlich anhand der Dienstpläne. Gesundheitsförderungsprogramme, Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bedarfsorientierte Anpassungen der Dienstzeiten fördern den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Arbeitszeit

Eine ausreichende Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Basis für eine gute Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner wie für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Daher achtet die Pflegedienstleiterin darauf, dass der Personalstand mit den pflegerischen Anforderungen der Wohnbereiche übereinstimmt. Die Pflegedienstleiterin erfasst die Personalstunden pro Wohnbereich. Sie kann dadurch bei vorhersehbaren Bedarfen, aber auch bei kurzfristigen Änderungen, Maßnahmen setzen, um ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen.

Fokus FÜHRUNG

- Unternehmenspolitik

Dem Haus der Generationen Götzis ist ein optimales Versorgungsangebot für Menschen in der Region ein großes Anliegen. Das Case Management versucht, ein möglichst maßgeschneidertes Betreuungsangebot zu gewährleisten. Je nach Pflegestufe gibt es unterschiedliche Angebote (Tagesbetreuung, betreutes Wohnen, Wohngemeinschaft, Heim). In einer Kennzahl erfassen der Geschäftsführer und die Pflegedienstleiterin die durchschnittlichen Pflegestufen der Bewohnerinnen und Bewohner im Haus.

- Personalmanagement

Ein ausgeglichenes Stundenkontingent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege wirkt sich auf deren Arbeitszufriedenheit aus. Die Dienstplanverantwortlichen berücksichtigen bei der Erstellung der Dienstpläne daher die bestehenden Überstunden der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In einer Kennzahl sind die durchschnittlichen

Überstunden je Pflegemitarbeiterin bzw. Pflegemitarbeiter dokumentiert. Die Führungskräfte können damit analysieren, ob die Überstunden gleichmäßig auf die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter bzw. Wohnbereiche verteilt sind und ob es Abweichungen gibt. Bei größeren Abweichungen setzen die Verantwortlichen entsprechende Maßnahmen.

- Mitarbeiter/innenführung

Der Zufriedenheit mit den Führungskräften messen die Verantwortlichen einen hohen Stellenwert bei. Sie sehen darin einen wichtigen Faktor für den Verbleib der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus der Generationen Götzis und deren generelle Motivation. Motivierte und langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wiederum einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner. In der alle zwei Jahre von der Qualitätsmanagerin in Zusammenarbeit mit einem externen Institut durchgeführten Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der Anteil jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die mit ihrer Führungskraft zufrieden sind und in einer Kennzahl abgebildet.

Fokus UMFELD

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Der Geschäftsführer erhebt die Anzahl der Medienauftritte. Anhand der Kennzahl wird die mediale Präsenz des Hauses in der Öffentlichkeit dargestellt. Vor allem bei der Zielgruppe der potentiellen neuen Bewohnerinnen und Bewohner sowie bei den bereits im Haus lebenden Menschen haben Printmedien einen hohen Stellenwert. Auch in Richtung Angehörige und potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will das Haus seine Bekanntheit steigern.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung sind wichtig, um aktuelles Wissen in die Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner einfließen zu lassen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll daher ein hohes Maß an Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden.

Die Mitarbeiterin der Personalverrechnung erhebt einmal jährlich die Kennzahl „Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Pflegemitarbeiter/in“, die Qualitätsmanagerin bereitet sie auf und analysiert sie gemeinsam mit der Pflegedienstleiterin. Zur Budgetierung der Fort- und Weiterbildungskosten werden Geschäftsführer und Kaufmännischer Leiter hinzugezogen.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Susanne Bauernfeind	
Mag.(FH) Stefan Marchewa	

Freigabe durch die NQZ-Zertifizierungseinrichtung	Elektronische Signatur
Mag. Johannes Wallner	
Mag. ^a Andrea Freisler-Traub	

Datum Freigabe des Berichts:	26.03.2019
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des Haus der Generationen Götzis zur Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15 a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen samt Anlagen wurde überprüft und von der NQZ-Zertifizierungseinrichtung im Nationalen Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime in Österreich freigegeben.