



**ZERTIFIZIERUNGSBERICHT  
ZUSAMMENFASSUNG**

**Kolpinghaus "Gemeinsam-leben" Wien-Leopoldstadt  
Kolping Altenpflege Wien-Leopoldstadt GmbH**

**04.10.2019**

## Inhalt

---

<b>1. Zertifizierungsergebnis .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Allgemeine Informationen .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Besondere Merkmale des Hauses .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder .....</b>	<b>4</b>
4.1. Qualitätsfelder .....	4
4.2. Ergebnisfelder .....	8
<b>5. Praxisbeispiele .....</b>	<b>10</b>

## **1. Zertifizierungsergebnis**

---

Das Kolpinghaus "Gemeinsam-leben" Wien-Leopoldstadt hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

## **2. Allgemeine Informationen**

---

Das Kolpinghaus „Gemeinsam-leben“ Wien-Leopoldstadt liegt im 2. Wiener Gemeindebezirk. Mit einer guten Verkehrsanbindung an zwei U-Bahnlinien liegt es in der Nähe zum Wiener Prater und zur Donau.

Sowohl ein Supermarkt als auch eine Kirche sind fußläufig in wenigen Minuten erreichbar. Das vom Träger betriebene, im Erdgeschoß des Hauses situierte Café lädt auch die Bevölkerung aus der Umgebung sowie Angehörige zum Verweilen am zentral gelegenen plätschernden Brunnen ein. Der Zugang ist barrierefrei und liegt inmitten einer neu errichteten Wohnsiedlung. Eine Dachterrasse ermöglicht einen beeindruckenden Ausblick auf die umliegende Stadt.

Der Träger Kolping Österreich hat das Haus 2011 errichtet und bietet auf fünf Geschoßen 192 Bewohnerinnen und Bewohnern eine Wohnmöglichkeit. Die zehn Einzelzimmer und 91 Doppelzimmer sind auf sechs Wohnbereiche aufgeteilt, die sich in der farblichen Gestaltung unterscheiden. Große Sitzecken in jedem Wohnbereich laden zum Verweilen ein. Darüber hinaus bietet der Träger im Haus eine betreute Wohnform sowie Mutter-Kind-Wohnen an.

Die Präsenz der Kinder im Haus ist auch am liebevoll gestalteten Eingangsbereich mit einer kleinen Spielecke ersichtlich. Der große Veranstaltungsraum im Erdgeschoss wird von verschiedenen Gruppen für Feiern im Jahreskreis wie auch für Malgruppen, Sitzfußball und Geburtstagsfeiern genutzt.

Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige und Gäste, die ins Haus kommen, können sich an Aushängen über Neuigkeiten und aktuelle Veranstaltungen informieren.

## **3. Besondere Merkmale des Hauses**

---

Beim Betreten des Hauses fällt der Blick auf einen künstlerisch gestalteten Eingangsbereich mit einem großen Brunnen, der leise vor sich hinplätschert. Runde Tische mit Sesseln laden zum Essen und Trinken im von der Küche betriebenen Café ein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lebensqualität bieten den Bewohnerinnen und Bewohnern eine abwechslungsreiche Tagesgestaltung. Vormittags und nachmittags finden Gruppenaktivitäten wie Yoga, Sitzturnen, Malen oder Gedächtnistraining statt. Auch für Einzelgespräche stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf zur Verfügung. Damit die vielen Angebote umgesetzt werden können, greifen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lebensqualität auf ein engagiertes Team an Ehrenamtlichen zurück. Die Leiterin der Abteilung Lebensqualität ist auch für die Koordination der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Zwei engagierte Mitarbeiter-

innen kümmern sich beispielsweise um den Bücherwagen, damit alle interessierten Bewohnerinnen und Bewohner die Möglichkeit einer mobilen Bücherei in Anspruch nehmen können.

Sehr flexibel sowie bewohnerinnen- und bewohnerorientiert agiert das Küchenteam. Bewohnerinnen und Bewohner können in den Wohnbereichen aus drei verschiedenen Menüs auswählen. Wer im Speisesaal seine Mittagsmahlzeit einnimmt, hat hier die Möglichkeit, zusätzlich zu den angebotenen Menüs einen Tagesteller auszuwählen. Ein Salatbuffet rundet das Angebot ab, das auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vergünstigt zur Verfügung steht. Ein mit den Bewohnerinnen und Bewohnern liebevoll gestaltetes Kräuterhochbeet auf der Terrasse liefert saisonale Kräuter für die Küche.

## **4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder**

---

### **4.1. Qualitätsfelder**

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

#### **Fokus BEWOHNER/INNEN**

- Orientierung auf Biografie und Lebensstil

Die Wohnbereichsleitungen erfragen Erstinformationen nach Möglichkeit schon beim Vorabbesuch zuhause oder im Krankenhaus und vermerken diesen im Biografiebogen. Diese Informationen berücksichtigen die Verantwortlichen nachfolgend in der Pflegeplanung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lebensqualität unterstützen die Bewohnerinnen und Bewohner, ihren Alltag mit vielen Aktivitäten zu gestalten.

- Autonomie

Im Alltag motivieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bewohnerinnen und Bewohner darin, Entscheidungen selbst zu treffen, beispielsweise bei der Gestaltung des Tagesablaufes und den individuellen Essens- und Ruhezeiten. Die Wahrung der Privat- und Intimsphäre ist aufgrund der zahlreichen Doppelzimmer ein Thema, mit dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder konfrontiert werden. Zum einen versuchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vorhänge, vor allem in Pflegesituationen, eine Privatsphäre zu schaffen, zum anderen bemühen sie sich in herausfordernden Situationen, beispielsweise in Sterbephasen, individuelle Lösungen zu finden, um den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner gerecht zu werden.

- Kommunikation

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich mit den Kommunikationsfähigkeiten der Bewohnerinnen und Bewohner, wenn möglich schon im Vorfeld des Einzuges, auseinander und versuchen, die individuellen Ressourcen der Bewohnerinnen und Bewohner im Alltag zu berücksichtigen. In der direkten Kommunikation wenden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbale und nonverbale Kommunikationsformen, beispielsweise Bildkärtchen mit Symbolen, an. Für Bewohnerinnen und Bewohner, die

nicht verbal kommunizieren, bieten sie Schreibtafeln, Schreibblöcke oder Bild-kärtchen an, um die Ausdrucksmöglichkeit zu stärken. Dabei unterstützen sie Kolleginnen und Kollegen der Fachbereiche Ergotherapie und Logopädie. Weitere Möglichkeiten der nonverbalen Kommunikation bieten die basale Kommunikation und das Konzept der Validation.

Für Menschen mit eingeschränktem Hörvermögen gibt es im Veranstaltungssaal, im Speisesaal und in der Kapelle eine induktive Höranlage. Für Bewohnerinnen und Bewohner mit nicht-deutscher Muttersprache können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer vielfältigen kulturellen Hintergründe Übersetzungsmöglichkeiten bzw. eine Kommunikation in der Muttersprache anbieten.

- Tagesstruktur und Heimleben

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lebensqualität bieten im Rahmen der Einzugsbegleitung und auch im Alltag verschiedene Aktivitäten der Tagesgestaltung an. Von Montag bis Freitag finden vormittags und nachmittags verschiedene Aktivitäten wie Singen, Gedächtnistraining, Sitzturnen laut Veranstaltungskalender statt. Bewohnerinnen und Bewohner nehmen je nach Interesse an den angebotenen Veranstaltungen teil.

Eine Tiertherapeutin kommt regelmäßig mit ihrem Hund zu Besuch. Das Kaffeehaus und der Mittagstisch sind gut frequentiert und auch für Gäste von außen attraktiv. Angehörige sitzen gemütlich bei Speis und Trank zusammen und lauschen dem Plätschern des wunderbar gestalteten Brunnens im Eingangsbereich.

- Sterbebegleitung und Abschied

Das Palliativteam, dem auch Ärztinnen und Ärzte sowie der Seelsorger angehören, unterstützt Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige professionell in der letzten Lebensphase. Für unterschiedliche Religionen organisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die jeweils gewünschte Begleitung. Ein Symbol an der Tür zeigt den Mitarbeitenden an, dass sich jemand in der letzten Phase ihres bzw. seines Lebens befindet. Zusätzlich steht ein mobiles Hospizteam zur Verfügung, um Menschen im Sterbeprozess zu begleiten.

## **Fokus MITARBEITER/INNEN**

- Führung und Partizipation

Die Führungskräfte leben einen kollegialen Führungsstil. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in allen Bereichen mit ihren direkten Führungskräften jederzeit persönlich oder per Mail ihre Anliegen besprechen. In regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen besprechen die Verantwortlichen aktuelle Sachthemen, aber auch Probleme und Wünsche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- Zusammenarbeit

Im Haus arbeiten Menschen mit unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Hintergründen. Alle Berufsgruppen messen der Zusammenarbeit untereinander einen hohen Stellenwert bei, vor allem die interkulturelle Zusammenarbeit verstehen sie dabei als wichtigen Faktor für ein gelingendes Miteinander. Als wichtige Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit sehen die Führungskräfte eine gemeinsame Sprache, daher fördern sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit nichtdeutscher Muttersprache durch Sprachkurse.

In die Zusammenarbeit sind auch Praktikantinnen und Praktikanten, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Zivildienstler eingebunden. Ihnen stehen Mentorinnen und Mentoren in den Wohnbereichen zur Verfügung, die eine gute Einarbeitung, Begleitung und Anleitung in der Praxis sicherstellen.

- Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten einzelner Bereiche richten sich nach den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner wie auch den Bedürfnissen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel bei schulpflichtigen Kindern. Die Diensterteilung ist familienfreundlich gestaltet, ein Tausch ist problemlos möglich. Teilzeitbeschäftigung, eine Reduzierung der Arbeitszeit oder individuelle Vereinbarungen, z.B Dienste nur an bestimmten Tagen, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Pflegedienstleiter vereinbaren.

## **Fokus FÜHRUNG**

- Unternehmenspolitik

Die Werterhaltung des Hauses basiert auf den Prinzipien Personalität, Subsidiarität und Solidarität und geht auf die Person Adolph Kolping zurück. Zentrales Element dabei ist die Übernahme von Verantwortung für den jeweiligen Aufgabenbereich. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen die Werterhaltung und das Menschenbild zum einen im Rahmen eines Informationsnachmittages kennen, zum anderen durch die direkte Führungskraft im Alltag.

Die Strategie des Unternehmens ist in einen jährlichen Strategieprozess eingebettet, über den die Führungskräfte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren. Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige erhalten wichtige Informationen über das Unternehmen durch die viermal jährlich erscheinende Hauszeitung.

- Qualität

Der Grundgedanke des Hauses, laufend an der Qualität in der Betreuung und Pflege zu arbeiten, zeigt sich zum einen im Einsatz evidenzbasierter Pflegestandards und Qualitätskriterien, zum anderen am Einsatz des Qualitätsmanagementmodells E-Qalin®. Die definierten Qualitätskriterien finden sich in Richtlinien und Leitlinien sowie Prozessbeschreibungen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handlungsleitend sind.

Regelmäßige Pflegedokumentationsvisiten und Kennzahlen aus der Pflegestatistik, wie beispielsweise die Anzahl der Dekubiti oder der Stürze, sind für die Verantwortlichen wichtige Parameter zur Beurteilung der Qualität.

Sowohl Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörige als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit befragt.

- Personalmanagement

Die Führungskräfte orientieren sich bei der Suche und dem Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Personalplanung. Bei kurzfristigen Fehlzeiten unterstützen sich die Wohnbereiche wechselseitig durch einen wohngruppenübergreifenden Personalaustausch. Bei längerfristigen Personalausfällen beauftragt der Geschäftsführer

Arbeitskräfteüberlassungsfirmen mit der Bereitstellung von Personal, die dann auch wenn sie möchten, übernommen werden.

- Mitarbeiter/innenführung

Die Personalführung orientiert sich am Leitbild des Hauses, grundsätzliche Offenheit und Respekt gegenüber allen Kulturen ist der Leitgedanke bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Führungskräfte fördern innerbetriebliche Solidarität und verstehen diese als Basis für den gemeinsamen Erfolg. Sie nutzen regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche sowie jährliche Befragungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Instrumente der Personalführung. Ideen, Anregungen und Kritik bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei der direkten Führungskraft ein.

### **Fokus UMFELD**

- Partner/innen und Behörden

Geschäftsführer und Pflegedienstleiter sowie deren Stellvertretungen pflegen persönliche Kontakte zu regionalen und überregionalen Lieferanten bzw. Partnerinnen und Partnern. Mit Behörden nehmen sie anlassbezogen regelmäßig Kontakt auf. Die Kommunikation mit Bezirksvertretungen erfolgt bei runden Geburtstagen von Bewohnerinnen und Bewohnern.

Im regelmäßigen persönlichen Austausch mit den öffentlichen Stellen und anderen Partnerinnen bzw. Partnern reflektieren die Verantwortlichen die Zufriedenheit mit der Kommunikation und der Zusammenarbeit.

### **Fokus LERNENDE ORGANISATION**

- Verbesserungsmanagement

Um kontinuierlich an der Verbesserung zu arbeiten, finden einerseits Selbstbewertungen im Rahmen des Qualitätsmanagementmodells E-Qalin® statt, andererseits ist ein Beschwerdemanagement installiert, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bewohnerinnen- und Bewohnerservice betreuen. Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige können Vorschläge, Wünsche oder Beschwerden an jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter richten. Diese nehmen die Anregungen auf, dokumentieren sie und leiten sie an das Bewohnerinnen- und Bewohnerservice weiter. Im jährlich stattfindenden Bewohnerinnen- und Bewohnerbeirat besprechen die Führungskräfte mit der Bewohnerinnen- und Bewohnervertretung offene Themen bzw. Anregungen sowie Beschwerden. Regelmäßige Befragungen der Bewohnerinnen und Bewohner, der Angehörigen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern wichtige Rückmeldungen.

- Intergeneratives und interdisziplinäres Lernen

Der Stellenwert der interdisziplinären Zusammenarbeit zeigt sich strukturell darin, dass wöchentlich eine interdisziplinäre Besprechung stattfindet, an der die Wohnbereichsleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Psychologie, der Abteilung Lebensqualität und des Bewohnerinnen- und Bewohnerservice, Therapeutinnen und Therapeuten und optional die Allgemeinmedizinerin, teilnehmen. In diesen Besprechungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unterschiedlichen Berufsgruppen Informationen aber auch Erfahrungen austauschen und so voneinander lernen. Eine Möglichkeit des



Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen bieten auch interne Fortbildungen zu fachspezifischen Themen wie z.B. generationsübergreifendes Arbeiten.

Intergeneratives Lernen fördern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lebensqualität durch geplante, aber auch informelle Begegnungen mit Bewohnerinnen und Bewohnern aus dem Mutter-Kind-Bereich. Zudem unterstützt die Architektur des Hauses Begegnungsmöglichkeiten zwischen Jung und Alt, da Gemeinschaftsräume mit dem Mutter-Kind-Bereich genutzt werden. Auch bei gemeinsamen Veranstaltungen oder Aktivitäten kommen Menschen unterschiedlicher Generationen miteinander in Kontakt.

## 4.2. Ergebnissfelder

Das Zertifizierungsteam hat die folgenden 10 Ergebnissfelder einer detaillierten Bewertung unterzogen.

### Fokus BEWOHNER/INNEN

#### - Orientierung auf Biographie und Lebensstil

In kaum einer anderen Lebensaktivität hat eine individuelle Pflege und Betreuung mehr Bedeutung als in jener der Nahrungsaufnahme. Bewohnerinnen und Bewohner messen dem Essen und Trinken eine besondere Bedeutung bei und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Küche bemühen sich ein vielfältiges und ansprechendes Angebot zur Verfügung zu stellen. Mangelernährung und Dehydration gelten als Risikobereiche in der Betreuung pflegebedürftiger Menschen. Die verantwortlichen Pflegekräfte erheben daher monatlich den Ernährungszustand der Bewohnerinnen und Bewohner mit Hilfe des geriatrischen Bodymassindex und bilden den Anteil der mangelernährten Bewohnerinnen und Bewohner in einer Kennzahl ab. In Zusammenarbeit mit der Ärztin, der Diätologin sowie den Vertreterinnen und Vertretern der Küche erarbeiten sie Maßnahmen. Dabei berücksichtigen sie auch die Vorlieben und früheren Gewohnheiten der Bewohnerinnen und Bewohner.

#### - Pflege- und Betreuungsprozess

Für die Führungskräfte ist die Durchführung der Pflegevisiten ein wichtiger Ansatzpunkt, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner im Fokus zu haben. Auch ziehen sie aus den Pflegevisiten Rückschlüsse auf die Pflegequalität. So erkennen sie Mängel in der Dokumentation und können daraufhin durch Schulungsmaßnahmen den Wissensstand der verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen. Die Führungskräfte können aber auch auf inhaltlicher Ebene steuern, indem sie die Pflegeplanung bzw. Pflegeziele adaptieren. In einer Kennzahl erfassen sie den Anteil der durchgeführten Pflegevisiten.

#### - Sterbebegleitung und Abschied

Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es ein Anliegen, allen Bewohnerinnen und Bewohnern ein würdevolles Sterben zuhause zu ermöglichen. Dazu gehört neben einer professionellen Trauer- und Sterbebegleitung auch die Aufrechterhaltung einer größtmöglichen Privatsphäre und Individualität, in der ein würdevolles Abschiednehmen möglich ist. In einer Kennzahl erfasst der Pflegedienstleiter den Anteil der im Haus verstorbenen Bewohnerinnen und Bewohner.



## Fokus MITARBEITER/INNEN

### - Zusammenarbeit

Die Führungskräfte möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen. Aus den Ergebnissen der regelmäßigen Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz ziehen die Führungskräfte Rückschlüsse auf das Arbeitsklima im Team, das persönliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Führungskultur im Haus. Sie generieren aus der Befragung eine Kennzahl zum wahrgenommenen Sozialklima im Kolpinghaus „Gemeinsam-leben“ Wien-Leopoldstadt und leiten bei Bedarf Maßnahmen ab.

### - Anreiz und Motivation

Das Personalcontrolling erfasst monatlich die durchschnittlichen Krankenstandstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich in einer Kennzahl und stellt sie den Führungskräften des Hauses zur Verfügung. Diese führen bei Bedarf Gesundheitsfördergespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und leiten daraus Maßnahmen ab, um einen kontinuierlichen Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege und Betreuung zu fördern bzw. sicherzustellen.

## Fokus FÜHRUNG

### - Unternehmenspolitik

Zur Sicherung des Unternehmens berücksichtigt der Geschäftsführer den Auslastungsgrad als wichtige Messgröße der Wirtschaftlichkeit in der Unternehmenssteuerung. Auf Basis der monatlichen Auslastungsstatistik analysiert der Geschäftsführer die Entwicklung und leitet bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ein.

### - Qualität

Beschwerden liefern Anregungen zur Verbesserung des Dienstleistungsangebotes. In einer Kennzahl erfasst das Qualitätsmanagement jene Beschwerden, die beim Bewohnerinnen- und Bewohnerservice eingehen und die einen unmittelbaren Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner haben. Die Kennzahl beschreibt die Anzahl der Beschwerden im Verhältnis zu allen Bewohnerinnen und Bewohnern.

### - Personalmanagement

Die Personalkosten in einem Alten- und Pflegeheim machen einen Großteil der Gesamtkosten aus. In einer Kennzahl erfasst der Geschäftsführer die Personalkosten im Verhältnis zu den vergebenen Plätzen und erhält damit Aufschluss über die Wirtschaftlichkeit des Hauses.

## Fokus UMFELD

### - Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Aufgrund des generellen Personalmangels im Bereich der Pflege legen die Führungskräfte einen besonderen Fokus auf die Gewinnung von Personal. Dabei wollen sie nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern durch ausreichend und vor allem gut

ausgebildetes Personal einen Beitrag zur Qualität in der Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner leisten. Der Geschäftsführer nutzt die Kennzahl „Anzahl der Stellenbewerbungen pro vakanter Stelle in der Pflege“ als Indikator dafür, ob das Haus für Pflegekräfte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

## Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Gut gelungene multikulturelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit ist den Führungskräften im Hause ein großes Anliegen. Diskriminierung jeglicher Art unterbinden sie entschieden. Im Rahmen einer jährlich stattfindenden Befragung hinterfragen sie, ob und wie sehr sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Beeinträchtigung gleichbehandelt fühlen und bilden das Ergebnis in einer Kennzahl ab. Die Kennzahl ist für sie auch Gradmesser dafür, ob die Führungskräfte dem Anspruch der transkulturellen, generationsüber-greifenden und gendergerechten Führung gerecht werden.

## 5. Praxisbeispiele

---

Die folgenden Beispiele zeigen auf, wie theoretisches Wissen und Konzepte in der Praxis umgesetzt werden.

**Bücherwagen:** zwei ehrenamtliche Mitarbeiterinnen fahren mit einer mobilen Bibliothek, dem Bücherwagen, zu einer vereinbarten und festgelegten Zeit in die Wohnbereiche und bieten damit Bewohnerinnen und Bewohnern die Möglichkeit, Bücher auszuborgen. Das Angebot nehmen vor allem Bewohnerinnen und Bewohner, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, gerne an. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen kennen die Lesewünsche und erfüllen diese bestmöglich.

**Gemeinsames Frühstück:** Einmal monatlich frühstücken Bewohnerinnen und Bewohner gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgiebig. Dies erfolgt abwechselnd in jedem Wohnbereich. Das Küchenteam liefert zu diesem Anlass nicht alltägliche Speisen wie beispielsweise Rührei. Die Stimmung beschreiben die beteiligten Personen als ausgelassen und fröhlich.

<b>Unterschrift der Zertifizierer/innen</b>	<b>Elektronische Signatur</b>
Mag. <sup>a</sup> Eva Bakalli	
Mag.(FH) Stefan Marchewa	

<b>Freigabe durch die NQZ-Zertifizierungseinrichtung</b>	<b>Elektronische Signatur</b>
Mag. Johannes Wallner	
Mag. <sup>a</sup> Andrea Freisler-Traub	

<b>Datum Freigabe des Berichts:</b>	06.12.2019
-------------------------------------	------------

### **Anlage: Bericht zur Strukturqualität**

Die Beschreibung des Kolpinghaus "Gemeinsam-leben" Wien-Leopoldstadt 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.