



**NATIONALES**  
**QUALITÄT**ZERTIFIKAT  
FÜR ALTEN- UND PFLEGEHEIME IN ÖSTERREICH

**ZERTIFIZIERUNGSBERICHT**  
**Zusammenfassung**

**Haus St. Josef (Gmunden)**  
**Stiftung Liebenau Österreich**

**20.06.2017**

## 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>
<b>Anlage: Bericht zur Strukturqualität .....</b>	<b>11</b>

## **1. Zertifizierungsergebnis**

---

Das Haus St. Josef Gmunden hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

## **2. Allgemeine Informationen**

---

Das Haus St. Josef liegt in der historischen Altstadt von Gmunden in der Nähe der Pfarrkirche. Es verfügt über einen einladenden Platz vor dem Haus mit Sitzgelegenheiten sowie einen idyllischen Garten mit Teich und Terrassen. Zentraler Treffpunkt des Hauses ist das Kaffeehaus im Erdgeschoss. Auf drei Etagen sind insgesamt sechs Hausgemeinschaften untergebracht. An den Adressen Antoniusweg, Seepromenade, Josefsweg, Marienweg, Nepomukweg und Traunsteinblick wohnten zum Zeitpunkt der Zertifizierung 94 Bewohnerinnen und Bewohner. Im dritten Stock des Gebäudes bietet das Haus St. Josef zudem Wohnungen mit Betreuung. Diese sind über einen eigenen Eingang erreichbar.

Jede Hausgemeinschaft besitzt einen großen Gemeinschaftsraum, eine Küche mit Kochinsel sowie einen Hauswirtschaftsraum. Alle Hausgemeinschaften verfügen zudem über einen großen Balkon und ein Badezimmer mit Wanne. Alle Zimmer der Bewohnerinnen und Bewohner sind mit Bad und Toilette ausgestattet. Für gemeinsame Aktivitäten können Bewohnerinnen, Bewohner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Kunstwerkstatt und eine Zirbenstube im Haus nutzen. Das Haus St. Josef bietet in seinen Hausgemeinschaften auch Kurzzeitpflege an. Angehörigen und Gästen, die übernachten wollen, stellt das Haus Zimmer im Untergeschoss zur Verfügung.

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

---

Das Hausgemeinschaftskonzept von St. Josef orientiert sich an den Grundsätzen „So viel Eigenständigkeit wie möglich, so viel Hilfe wie nötig“ und „Es wird etwas MIT und nicht FÜR die Bewohnerin/den Bewohner gemacht“. In der Praxis bedeutet dies, dass die Bewohnerinnen und Bewohner jeder Hausgemeinschaft gemeinsam mit den „Alltagsmanagerinnen“ die Mahlzeiten selbst zubereiten, die persönliche Wäsche versorgen und den Tag gestalten. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laden nachmittags zu Aktivitäten wie Singen, Kreatives Gestalten, Lesungen, Gedächtnistraining und Bewegung ein. Das ökumenische Seelsorgeteam organisiert Andachten, Wortgottesdienste und Gottesdienste in der Kapelle von St. Josef. Die Hauszeitung „der JOSEF“ erscheint monatlich und informiert über Veranstaltungen, Festtage, Geburtstage, neue Bewohnerinnen und Bewohner sowie Verabschiedungen. Das Leitungsteam legt großen Wert auf direkten, täglichen Kontakt mit Bewohnerinnen, Bewohnern, Angehörigen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – so wird gemeinsam gegessen, gefeiert, „gestritten“, gelacht und getrauert. Interdisziplinäre Zusammenarbeit genießt im Haus St. Josef ebenfalls hohen Stellenwert.

## 4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder

---

### 4.1. Qualitätsfelder

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

#### Fokus BEWOHNER/INNEN

- Orientierung auf Biographie und Lebensstil

Das Leitbild der Stiftung Liebenau („In unserer Mitte - der Mensch“), das Pflegemodell der Mäeutik („erlebensorientierte Pflege“) und das Pflegemodell nach Monika Krohwinkel („fördernde Pflege“) prägen die Pflege im Haus St. Josef (s.u. „Pflege und Betreuungsprozess“) und fördern die Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Biographie und Lebensstil der Bewohnerinnen und Bewohner.

Das Konzept der Hausgemeinschaften unterstützt die Menschen dabei, ihre Lebensgewohnheiten weiter zu pflegen. Es fördert das Gefühl, zu Hause zu sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheben Vorlieben, Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner und bemühen sich um deren Umsetzung im Alltag. Dies gilt etwa für Wach- und Ruhezeiten, den Sitzplatz im Gemeinschaftsraum, individuelle Speisenwünsche, Zimmergestaltung oder die Teilnahme an Aktivitäten und Veranstaltungen.

- Autonomie

Das Betreuungs- und Pflegeverständnis sowie die kleinräumige Struktur des Hauses regen die Bewohnerinnen und Bewohner an, weiterhin ihren Alltag zu planen und für Umgebung und Tagesablauf Verantwortung zu übernehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich, die Selbständigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner zu erhalten, indem sie deren Mobilität fördern und sie in Haushaltstätigkeiten einbinden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich dafür ein, dass jede Bewohnerin und jeder Bewohner innerhalb der Hausgemeinschaft ihre bzw. seine Eigenständigkeit erhalten kann. Die Bewohnerinnen und Bewohner können das Haus jederzeit verlassen, wobei sie stets um Information über die geplante Dauer der Abwesenheit ersucht werden.

Bereits bei der Information Interessierter über das Haus sind Möglichkeiten zur selbständigen Lebensgestaltung ein wichtiges Thema.

- Tagesstruktur und Heimleben

Der Tag im Haus St. Josef beginnt mit unterschiedlichen Aufstehzeiten. Die Bewohnerinnen und Bewohner können ihr Frühstück – je nach persönlichem Wunsch – auch im Nachtgewand im Zimmer zu sich nehmen. Am Vormittag stehen individuelle Wege und Aktivitäten (z.B. Zeitung lesen, Post holen), das Kochen des gemeinsamen Mittagessens oder das Versorgen der Wäsche am Programm. Beim Mittagessen, das die meisten Bewohnerinnen und Bewohner gemeinsam im großen Wohnraum einnehmen, wird das weitere Tagesprogramm erörtert. Viele Bewohnerinnen und Bewohner ziehen

sich zu einem Mittagsschlaf zurück. Der Nachmittag beginnt mit der Kaffeejause. Ihr Abendessen können die Bewohnerinnen und Bewohner ab 17.00 Uhr einnehmen.

Mehrmals pro Woche bieten ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsame Aktivitäten an. Weitere Abwechslung eröffnen die Besuche von Schulgruppen oder Vereinen im Haus. Alltagsmanagerinnen und Pflegekräfte begleiten die Bewohnerinnen und Bewohner durch den Tag und unterstützen sie dort, wo dies notwendig ist. Friseurin und Fußpflege kommen wöchentlich ins Haus. Ebenfalls einmal pro Woche organisiert das Seelsorgeteam einen Wortgottesdienst, einen Gottesdienst oder eine Andacht im Haus.

- Pflege und Betreuungsprozess

Der Pflege- und Betreuungsprozess im Haus St. Josef basiert auf dem Pflegemodell der Mäeutik und dem Pflegemodell nach Monika Krohwinkel. Anhand dieser bewährten Konzepte und der Anwendung entsprechender Instrumente (z.B. mäeutischer Beobachtungsbogen) erstellen die Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger die detaillierte Pflege- und Betreuungsplanung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Pflege- und Betreuungsdokumentation erfasst. Der Pflegedienstleiter überprüft Aktualität, Planung und Durchführung der Maßnahmen in den täglichen Dienstübergaben, in den Teambesprechungen, in Form von Stichproben und durch persönliche Präsenz in der Hausgemeinschaft.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

Gemeinsam mit Ärztinnen und Ärzten, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Facharztpraxen und Krankenhäusern arbeiten die Pflegekräfte im Haus St. Josef daran, dass Beweglichkeit, Selbständigkeit, Schmerzfreiheit und Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner erhalten bleiben. Diese behalten meistens ihre bisherigen Hausärztinnen und Hausärzte und damit ihre vertrauten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die ärztliche Versorgung. Die Pflegedienstleitung achtet besonders auf Anzahl und Zusammensetzung der angeordneten Medikamente.

- Sterbebegleitung und Abschied

Die wertschätzende Begleitung bis zum Lebensende und ein würdevolles Sterben unter Berücksichtigung der christlichen Werte sind dem Haus St. Josef ein großes Anliegen. Den Bewohnerinnen und Bewohnern soll - wunschgemäß - ein Sterben im Haus ermöglicht werden. Vor diesem Hintergrund planen die Pflegepersonen gemeinsam mit Bewohnerinnen, Bewohnern, Angehörigen, Ärztinnen und Ärzten die Vorgehensweise hinsichtlich Ernährung, Flüssigkeit, Medikamenten, Reanimation, Krankenhaustransfer, religiöser Bedürfnisse und Bestattungswunsch. Eine allfällige Vorsorgevollmacht bzw. Patientenverfügung wird selbstverständlich berücksichtigt. Die gemeinsame Vorbereitung ist in einem „Palliativblatt“ dokumentiert.

## **Fokus MITARBEITER/INNEN**

- Führung und Partizipation

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Haus St. Josef Probleme, Fragen und Vorschläge sowohl bei institutionalisierten Besprechungen als auch in informellen Gesprächen mit den Führungskräften ansprechen. Die Führungskräfte bemühen sich um eine zeitnahe Umsetzung bzw. Lösung. Die nach den Wahrnehmungen des

Zertifizierungsteams spürbar gute Zusammenarbeit in den jeweiligen Teams sowie mit den Führungskräften wirkt sich entsprechend positiv auf die Arbeit in den Hausgemeinschaften aus. Einmal im Jahr führen die Führungskräfte Mitarbeitergespräche: Dabei stehen strukturierte gegenseitige Rückmeldungen sowie die Fortbildung im Mittelpunkt.

- Zusammenarbeit

Im Haus St. Josef herrschen Transparenz und Verständnis hinsichtlich der Aufgaben der jeweils anderen Berufsgruppen (Alltagsmanagerinnen, Hauswirtschaftskraft, Fachsozialbetreuerinnen und -betreuer, Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger), was auch den teilweise übergreifenden Aufgabengebieten und kurzen Informationswegen geschuldet ist. Für die Berufsgruppen im Haus gibt es statt klassischer Stellenbeschreibungen eine „Aufgabenverteilung der Kompetenzteams in der Hausgemeinschaft“. Darin beschreiben die Führungskräfte das Zusammenwirken der Berufsgruppen in den Arbeitsprozessen (z.B. Wäsche, Alltagsgestaltung, Pflege und Betreuung). Tägliche Dienstübergaben und Teambesprechungen mit den Führungskräften sichern die Informationsweitergabe im Haus.

- Arbeitsplatzgestaltung

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für das Haus St. Josef einen hohen Stellenwert. Die Führungskräfte haben in Kooperation mit der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse ein Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet. In diesem Rahmen bietet das Haus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Yoga- und Rückenschulungskurse an und organisiert Kinästhetik-Basis- und Aufbaukurse. Im Projekt "Tuat Guat", welches die Stiftung Liebenau Österreich initiiert hat, bereiten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam auf den Businessrun Gmunden vor und nahmen daran als Gruppe teil. In persönlichen Notsituationen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Supervision in Anspruch nehmen. Die Führungskräfte achten darauf, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hilfsmittel, wie zum Beispiel Hebelifte und Transferhilfen, verwenden.

## Fokus FÜHRUNG

- Unternehmenspolitik

Die Stiftung Liebenau präsentiert sich in ihrem Leitbild als sehr wertorientiertes Unternehmen, das Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, Partnerinnen und Partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt. Qualitätsstandards sind in einer eigenen Publikation beschrieben ("Was uns leitet - Interne Standards der St. Anna - Hilfe"). Die Führungskräfte können in Absprache mit der Regionalleitung die Abläufe im Haus gestalten. Personalwesen, Finanzbuchhaltung, Controlling und EDV sind in der Liebenau Österreich gemeinnützige GmbH mit Sitz in Bregenz organisiert. Alle diesbezüglichen Entscheidungen erfolgen zentral und sind österreichweit abgestimmt.

- Qualität

Mit dem Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® evaluierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2015/2016 ihre Strukturen, Prozesse und Ergebnisse und hielten Verbesserungsmaßnahmen im kontinuierlichen Verbesserungsprozess fest. Der

Hausleiter ist für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen verantwortlich und treibt den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung voran.

- Finanzressourcen

Gemeinsam mit der Leitung „Zentrale Verwaltung“ und der Regionalleitung erstellt der Hausleiter den Budgetplan und kontrolliert dessen Einhaltung mit standardisierten Controllingberichten und eigenen Übersichten in Hinblick auf Erlöse und Aufwendungen. Der Hausleiter bemüht sich um die Volllauslastung des Hauses und plant den bedarfsgerechten Personaleinsatz. Das interne Kontrollsystem (IKS) der Liebenau Österreich gemeinnützige GmbH bietet Information und Entscheidungsgrundlagen für den Hausleiter, um einen sparsamen Einsatz von Ressourcen und Verbrauchsgütern zu gewährleisten.

- Facility Management

Der Haustechniker ist für die Infrastruktur des Hauses und die gesamte Außenanlage zuständig. Wartungsarbeiten und Instandhaltungen führt er in Absprache mit dem Hausleiter durch. Meldungen für Reparaturen erfolgen hauptsächlich durch die Alltagsmanagerinnen. Die EDV-Hardware wird von der stiftungsinternen IT-Abteilung alle drei Jahre erneuert.

## Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Angehörige sind Teil des Hausgemeinschaftskonzepts. Sie bringen sich in die Hausgemeinschaften ein, indem sie regelmäßig zu Besuch kommen, Besorgungen erledigen, Bewohnerinnen und Bewohner zur Ärztin bzw. zum Arzt oder ins Krankenhaus begleiten, bei Festen und Veranstaltungen anwesend sind oder dabei aktiv mitwirken. Sie leisten wichtige Beiträge für den Weiterbestand des sozialen Netzwerkes der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Angehörigen schätzen nach den Wahrnehmungen des Zertifizierungsteams den respektvollen Umgang und die Begleitung in schwierigen Situationen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Möglichkeit, jederzeit ihre Anliegen vorbringen zu können.

## Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Liebenau Österreich gemeinnützige GmbH hat in ihren Qualitätsstandards festgehalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege und Betreuung regelmäßig zu Themen zu schulen, welche die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner fördern und verbessern. Anhand der Jahresziele für das Haus, der Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit Blick auf aktuelle Themen setzen die Führungskräfte Schwerpunkte bei Fortbildungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten in einem - von ihnen selbst geführten - Fortbildungspass einen Überblick bzw. eine Dokumentation ihrer absolvierten Fortbildungen.

## 4.2. Ergebnisfelder

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

### Fokus BEWOHNER/INNEN

- Orientierung auf Biographie und Lebensstil

Die Erhebung der individuellen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner mittels des mäeutischen Pflegemodells und deren Berücksichtigung in Pflege und Betreuung fördert die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Angehörigen. Der Pflegedienstleiter erhebt dabei die Anzahl der durchgeführten mäeutischen Besprechungen halbjährlich in Relation zu den Gesamtplätzen des Hauses. Mit der Einführung von zwei fixen Tagen in der Woche, an denen diese Besprechungen in einer der Hausgemeinschaften stattfinden, will der Pflegedienstleiter den geplanten Anteil der durchgeführten Besprechungen erreichen bzw. steigern

- Pflege- und Betreuungsprozess

Die Gewährleistung eines nach ernährungswissenschaftlichen Erkenntnissen angemessenen Körpergewichts der Bewohnerinnen und Bewohner ist Teil der Gesundheitsfürsorge und fördert deren Lebensqualität. Dazu erhebt der Pflegedienstleiter die Kennzahl „Anteil an Bewohnerinnen und Bewohnern mit unbeabsichtigtem Gewichtsverlust“.

Die regelmäßigen Gewichtskontrollen bei allen Bewohnerinnen und Bewohnern und dadurch auffallende, unbeabsichtigte Gewichtsschwankungen ermöglichen dem Pflegepersonal, gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern und deren Angehörigen rechtzeitig Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation zu setzen.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

Die Kennzahl „Anteil der durchgeführten ärztlichen Beratungsgespräche bei Bewohnerinnen und Bewohnern mit Polypharmazie (Mehrfachmedikation)“ unterstützt die Förderung der aktiven Kontaktaufnahme des Pflegepersonals mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten. Der Pflegedienstleiter ersucht die Ärztinnen und Ärzte um Prüfung des Bedarfs bzw. um alternative Behandlungen. Zur Erhebung der Kennzahl ermittelt der Pflegedienstleiter die Anzahl der Medikamente pro Bewohnerin und Bewohner und die Anzahl der durchgeführten Gespräche mit den Ärztinnen und Ärzten. Erklärtes Ziel ist es, zur Bewusstseinsbildung über die Problematik der Polypharmazie beizutragen und die Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner, die mehr als fünf Medikamente täglich einnehmen, zu reduzieren. Mögliche Wechselwirkungen (unerwünschte Arzneimittelwirkung) zwischen den Medikamenten sollen so gering wie möglich gehalten werden, um das Wohlbefinden sowie die physische und psychische Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner zu gewährleisten.



## Fokus MITARBEITER/INNEN

- Einsatz der Mitarbeiter/innen

Die Kennzahl „Prozentueller Anteil der Mehrstunden und Resturlaub an den gesamten Personalkosten“ nutzt der Hausleiter, um den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Budget steuern zu können. Er setzt den Wert der Mehrstunden und Urlaubstage in Relation zu den gesamten Personalkosten. Eine hohe Anzahl an Mehrstunden und Resturlaubstagen ist ein Signal für eine hohe Auslastung des vorhandenen Personals. Auf Dauer führt dies zu einer Belastungssituation, die sich auf das Verhalten und den Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Bewohnerinnen und Bewohnern auswirken kann.

- Arbeitsplatzgestaltung

Die Kennzahl „Krankenstandsstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu Sollstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ setzt der Hausleiter ein, um Rückschlüsse auf Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ziehen. Eine hohe Anzahl an Krankenstunden wirkt sich auf die wirtschaftliche Situation des Hauses aus, da krankheitsbedingte Ausfälle durch Mehrstunden anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kompensiert werden müssen. Eine gleichmäßig gute Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner kann durch eine große Anzahl an Krankenstunden beeinträchtigt werden. Die Führungskräfte im Haus St. Josef versuchen, durch Anpassungen des Beschäftigungsausmaßes und gesundheitsfördernde Maßnahmen Krankenstunden zu verhindern.

## Fokus FÜHRUNG

- Personalmanagement

Ziel bei der Erhebung der Kennzahl „Fluktuationsrate der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Prozent“ ist es, die Fluktuationsrate so gering wie möglich zu halten und so die Kontinuität in Pflege und Betreuung sicher zu stellen. Die Betreuung durch vertraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistet einen Beitrag zur Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflusst auch die Wirtschaftlichkeit: Mit einer geringen Fluktuationsrate reduziert das Haus St. Josef die damit verbundenen Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten.

- Mitarbeiter/innenführung

In einer alle drei Jahre stattfindenden Befragung erheben die Führungskräfte die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Ergebnis wird in einer Kennzahl abgebildet, die allfälligen Handlungsbedarf deutlich macht. Erklärtes Ziel ist es, den Arbeitsplatz Haus St. Josef attraktiv zu gestalten und die Fluktuationsrate gering zu halten.

- Facility Management

Die Kennzahl „Prozentueller Anteil der Investitionen für das Gebäude an der Summe der Investitionen + Miete /Pacht“ misst die Höhe der Instandhaltungskosten im Verhältnis zu den gesamten Investitionen des Gebäudes. Ein nachhaltiger Umgang mit den Anlagen hat Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner.

## Fokus UMFELD

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Eine hohe Weiterempfehlungsrate durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll das positive Image des Hauses St. Josef in der Öffentlichkeit fördern. Diese Rate wird auf Basis der alle drei Jahre stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung der Liebenau Österreich gemeinnützige GmbH ermittelt.

Eine hohe Weiterempfehlungsrate sichert Beständigkeit beim Personal, wirkt sich positiv auf die Betreuungs- und Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner aus und macht das Haus für potentielle Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige sowie Besucherinnen und Besucher attraktiv.

## Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Förderung der Fortbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für das Haus St. Josef hohe Priorität. Ziel ist die Steigerung und Aufrechterhaltung der Betreuungs- und Pflegequalität durch gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Führungskräfte nutzen die Kennzahl „Nutzungsgrad der zu Verfügung stehenden Fortbildungsstunden aller Mitarbeiter/innen pro Jahr in %“ mit dem strategischen Ziel, eine höhere Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungsmaßnahmen zu erreichen.

## 5. Praxisbeispiele

---

Das folgende Beispiel zeigt auf, wie theoretisches Wissen und Konzepte in der Praxis umgesetzt werden.

### Erinnerungsbuch

In Zukunft soll ein Erinnerungsbuch das Biographieblatt in der Dokumentation ersetzen. Im Buch dokumentieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörigen das Leben vor dem Heimeinzug sowie das Leben im Haus. Dies erfolgt in Form von Geschichten, Erinnerungsstücken und Fotos. Angehörige erhalten das Buch als Erinnerungsstück.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Mag <sup>a</sup> (FH)Christine Hintermayer	
Karl Hauser MBA	

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

<b>Datum Freigabe des Berichts:</b>	7.8.2017
-------------------------------------	----------

### Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des Haus St. Josef Gmunden 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.