



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

Bezirksaltenpflegeheim Schladming
Sozialhilfeverband Liezen

13.09.2019

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 Bezirksaltenpflegeheim Schladming hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das Bezirksaltenpflegeheim Schladming liegt in der Nähe des Ortszentrums von Schladming in einer ruhigen Wohngegend umgeben von Einfamilienhäusern und zwei Kindergärten. Eröffnet wurde das Haus im Jahr 1971. Im Jahr 2003 entstand nach einem Zu- und Umbau das derzeit bestehende Gebäude. Derzeit sind 61 Bewohnerinnen und Bewohner in 31 Einzelzimmern und 16 Doppelzimmern im Haus beheimatet.

Über eine großzügige Stiege oder mithilfe eines vom Gehweg erreichbaren Aufzuges kommt man in den hellen freundlichen Eingangsbereich im Erdgeschoß. Das Haus gliedert sich in einen Wohnbereich im Erdgeschoß und einen Wohnbereich im Obergeschoß, die sich über Alt- und Neubau erstrecken. Die Zimmer im Altbau wurden im Zuge der letzten Renovierungsarbeiten 2003 an den heutigen Standard angepasst. Die Bewohnerinnen und Bewohner können die Zimmer mit persönlichen Gegenständen und Kleinmöbeln gestalten, jedes Zimmer hat einen Balkon. Die Gemeinschaftsräumlichkeiten in den Wohnbereichen sind wie die Zimmer hell und wohnlich ausgestattet und laden zum Verweilen ein. Die Küchen in den Wohnbereichen nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Anrichten der Speisen, welche aus der Küche geliefert werden sowie zum Zubereiten von einfachen Speisen gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Die Gänge bieten Bewegungsmöglichkeit ebenso wie ein kleiner Garten bzw. eine Terrasse. Jeder Wohnbereich hat ein Pflegebad.

Im Keller des Hauses sind ein Fitnessraum, die Kapelle sowie ein Raum für Frisör und Fußpflege eingerichtet. Die hauseigene Wäscherei ist wie die Küche ebenfalls im Keller zu finden. Treppenhaus und Aufzug sind barrierefrei erreichbar und gut gekennzeichnet.

Im Erdgeschoß befinden sich die Büros der Einrichtungsleiterin und des Hausleiters, ein Pausenraum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein großer Veranstaltungsraum, der für eine Vielzahl von Veranstaltungen genutzt wird.

Das Ortszentrum befindet sich nur wenige Gehminuten entfernt, Bewohnerinnen und Bewohner können es mit oder ohne Unterstützung gut erreichen.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Bewohnerinnen, Bewohner, Angehörige, Ehrenamtliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die familiäre Atmosphäre im Haus, das gute Miteinander und den wertschätzenden Umgang. Ziel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirkspflegeheim Schladming ist es, dass Bewohnerinnen und Bewohner möglichst lange ihre Ressourcen und Fähigkeiten erhalten und selbst ihren Alltag meistern. Im Haus können die Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen gut ausgestatteten

Fitnessraum nutzen und in jedem Wohnbereich stehen Infrarotstühle und Moto-Med Trainingsgeräte zur Verfügung.

Der Sozialhilfeverband Liezen ist Träger des Hauses und unterstützt und fördert das Haus in seiner Weiterentwicklung und in seinem Qualitätsmanagement.

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

Im Bezirksaltenpflegeheim Schladming kennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Geschichten, Vorlieben und Bedürfnisse der 59 Bewohnerinnen und Bewohner und berücksichtigen das im alltäglichen Tun. In der Zeit des Einzugs und danach halten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Informationen schriftlich im Biografieblatt und im elektronischen Dokumentationssystem fest. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten nach dem Pflegemodell von Nancy Roper, das als Hauptziel des Menschen definiert, sich selbst zu verwirklichen und in jeder Lebensaktivität die größtmögliche Unabhängigkeit zu erlangen bzw. zu erhalten.

Die Führungskräfte im Haus laden die Bewohnerinnen und Bewohner ein bis zweimal im Jahr zu einer Bewohnerinnen- und Bewohnerbesprechung ein. Hier können sie Wünsche und Anliegen einzubringen bzw. ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit ihrem Leben im Haus ausdrücken.

- Kommunikation

Alle Personen im Haus pflegen einen freundlichen und wertschätzenden Umgang. Bewohnerinnen und Bewohner bekommen Informationen direkt und zielgerichtet. Angehörige, Bewohnerinnen und Bewohner erhalten jederzeit Auskunft über Fragen und Anliegen, die sie betreffen. Einrichtungsleiterin sowie Hausleiter stellen zukünftigen Bewohnerinnen, Bewohnern und Angehörigen bereits vor dem Einzug alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen Verbesserungsvorschläge oder Wünsche von Bewohnerinnen, Bewohnern und Angehörigen auf und versuchen diese im Haus umzusetzen. Die Mitarbeiterinnen der Aktivierung verfügen über Kenntnisse in der Einzelvalidation bzw. Gruppenvalidation und setzen diese entsprechend in den Einzelaktivierungen bzw. bei den Gruppenaktivitäten ein.

- Tagesstruktur und Heimleben

Bewohnerinnen und Bewohner können ihren Tagesablauf weitgehend selbst bestimmen. Angehörige können das Mittagessen gegen Entrichtung eines Unkostenbeitrages gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern einnehmen. Die Mitarbeiterinnen der

Aktivierung nehmen Ideen der Bewohnerinnen und Bewohner auf und setzen sie in ihren Angeboten der Einzelaktivierung und Gruppen-aktivitäten um. Jahreszeitliche Feste, Geburtstagsessen, Ausflüge, Besuche von Schülerinnen und Schülern sowie Vereinen und Gruppen aus dem Ort sorgen für Abwechslung im Haus. Wöchentlich abwechselnd besteht für die Bewohnerinnen und Bewohner die Möglichkeit, im Haus einen katholischen oder evangelischen Gottesdienst zu besuchen. Friseurin und Fußpflegerin kommen wöchentlich ins Haus. Ein besonderes Angebot ist die Möglichkeit der Massage für die Bewohnerinnen und Bewohner, die zwei Mitarbeiterinnen gegen einen geringen Kostenbeitrag durchführen.

- Pflege- und Betreuungsprozess

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege und Betreuung dokumentieren in der elektronischen Pflege- und Betreuungsdokumentation SanoCon. Anhand von Biografie und Anamnese erstellen die Diplomierten Pflegefachkräfte mittels Pflegediagnosen Ziele und Maßnahmen. Die Mitarbeiterinnen der Aktivierung dokumentieren die Einzelaktivierungen und Gruppenaktivitäten je Bewohnerin und Bewohner im selben System. In den Berichten halten sie Besonderheiten fest.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es ein Anliegen, dass Bewohnerinnen und Bewohner möglichst lange mobil und selbstständig sind. Sie setzen daher die Ziele der Selbstpflegefähigkeit und Selbstbestimmtheit aus dem Pflegemodell von Nancy Roper um. Zweimal im Jahr erfolgt eine Überprüfung des Pflege- und Betreuungsprozesses durch die zuständige Behörde des Landes Steiermark.

- Medizinische und Therapeutische Betreuung

Insgesamt besuchen fünf Hausärztinnen und Hausärzte das Bezirksaltenpflegeheim Schladming. Die Pflegekräfte im Haus arbeiten mit dem Klinikum in Schladming, mit Fachärztinnen und Fachärzten sowie dem mobilen Palliativ- und Hospizteam bei Bedarf eng zusammen. Physiotherapeutinnen und -therapeuten kommen nach Verordnung ins Haus. Die Führungskräfte setzen sich das Ziel, die Pflegekompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu stärken, dass Krankenhausaufenthalte vermieden werden können.

- Sterbebegleitung und Abschied

Den Leitsatz für den Umgang mit dem Tod und dem Sterben hat die Einrichtungsleiterin im Eingangsbereich auf die Wand schreiben lassen: "Man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar" (Ein Zitat von Antoine de Saint-Exupéry). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen Beziehung mit den Bewohnerinnen und Bewohnern leben, in schwierigen Lebensphasen begleiten und mit einer passenden Schmerztherapie Leid lindern.

Angehörige können die letzte Lebensphase im Zimmer der Bewohnerin bzw. des Bewohners verbringen und ihr Familienmitglied im Sterbeprozess begleiten. Im Verabschiedungsraum des Hauses können Angehörige nach dem Tod Abschied vom verstorbenen Familienmitglied nehmen. Im „Gedenkeckerl“ in jedem Wohnbereich liegt ein Erinnerungsbuch mit Namen und evtl. Fotos der Verstorbenen des Hauses auf. Einmal im Jahr lädt die Einrichtungsleiterin Angehörige, Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Gedenkgottesdienst ein. Symbole der Wertschätzung und Teil der Abschiedskultur sind die im Eingangsbereich von der Decke hängenden Weidenkugeln, die an jede im letzten Jahr verstorbene Bewohnerin und jeden verstorbenen Bewohner erinnern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus arbeiten

bei Bedarf mit dem Mobilen Hospizteam und dem Mobilen Palliativteam der Region zusammen. Die Pflegekräfte sind bemüht, den Wunsch von Bewohnerinnen und Bewohnern zu erfüllen, im Haus in ihrer gewohnten Umgebung versterben zu können.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Zusammenarbeit

Im Bezirksaltenpflegeheim Schladming herrscht ein harmonisches Gemeinschaftsgefüge, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Berufsgruppen wertschätzen und unterstützen. Stellenbeschreibungen definieren die Aufgaben der Berufsgruppen. Das jährliche Kulturgespräch bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Zufriedenheit oder/und Unzufriedenheit in einem geschützten Rahmen darzustellen und entsprechend Wünsche oder Verbesserungsvorschläge zu formulieren. Die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen, Ehrenamtlichen sowie Schülerinnen und Schülern läuft im Alltag gut aufeinander abgestimmt und routiniert ab. Im Dokument „Besprechungen BAPH“ haben die Führungskräfte die Regelkommunikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt. Alle für die Zusammenarbeit relevanten Dokumente finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet.

- Einsatz der Mitarbeiterinnen

Die Aufgaben im Tagesablauf klären die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst bei der Dienstübergabe am Morgen. Für Bewohnerinnen, Bewohner und Angehörige ist jede bzw. jeder im Haus Ansprechperson. Die Führungskräfte des Hauses ermöglichen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Potentiale einzubringen und zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Z.B. arbeitet eine Mitarbeiterin aus der Hauswirtschaft einen Teil ihrer Arbeitszeit in der Küche und steht in der restlichen Zeit den Bewohnerinnen und Bewohnern als Fußpflegerin zur Verfügung. Zwei Mitarbeiterinnen aus der Hauswirtschaft bieten nach absolvierter Massageausbildung Massagen gegen einen geringen Kostenbeitrag für die Bewohnerinnen und Bewohner an.

Bei Personalengpässen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pflege nicht kompensiert werden können, setzt die Einrichtungsleiterin Leasingpersonal ein. Die Führungskräfte im Haus ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wiedereingliederungsteilzeit, Elternteilzeit und Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen, dass die Führungskräfte ihre Wünsche und Bedürfnisse bei der Dienstplangestaltung und Urlaubsplanung berücksichtigen.

- Arbeitsplatzgestaltung

Die Führungskräfte des Hauses achten auf Arbeitsbedingungen, die die körperlichen und psychischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geringhalten und das Miteinander im Haus stärken. Dazu gehören Offenheit für Verbesserungsvorschläge, Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von Arbeitsgruppen und eine gut strukturierte Informationsweitergabe. In den letzten drei Jahren nahm das Haus am Projekt fit2work (Erhalten der Arbeitsfähigkeit) teil und erhob die psychischen und emotionalen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Befragung. Verbesserungsvorschläge daraus griff die Einrichtungsleiterin auf, wie zum Beispiel eine hausinterne Schulung zum Thema „Demenzkrankungen“ oder die Einführung der Funktion einer Gesundheitsbeauftragten im Haus. Die Gesundheitsförderung für

Bewohnerinnen, Bewohner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat im Haus einen hohen Stellenwert. So gibt es in den Wohnbereichen Moto-Med Trainingsgeräte, Infrarotstühle und einen mit verschiedensten Trainingsgeräten gut ausgestatteten Fitnessraum sowie Massageangebote gegen einen geringen Kostenbeitrag, die Bewohnerinnen, Bewohnern aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Der Sozialhilfverband Liezen hat sich im Qualitätsmanagement für die Selbstbewertung nach E-Qalin® entschieden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirksaltenpflegeheim Schladming haben diese bereits zweimal durchgeführt. In den kontinuierlichen Verbesserungsprozess nimmt die Einrichtungsleiterin neben den Vorschlägen aus der E-Qalin® Selbstbewertung auch Anregungen aus den Arbeitsgruppen der Projekte zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit auf und evaluiert den Verbesserungsprozess jährlich im Qualitätsteam. Das Haus profitiert von der Zusammenarbeit und den gemeinsamen Zielen und Arbeitsgruppen zur Qualitätsarbeit im Sozialhilfverband Liezen, dessen Verantwortliche neue Impulse in die Einrichtungen bringen und gemeinsame Projekte fördern und koordinieren.

- Prozessmanagement

Prozessbeschreibungen sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet bzw. in einer Mappe im Wohnbereich verfügbar. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die persönliche und direkte Kommunikation mit den Führungskräften über die täglichen Prozesse informiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich sicher in den Prozessen und kennen ihre Ansprechpartnerinnen und -partner, wenn Unsicherheiten bzw. Unklarheiten auftauchen.

- Personalmanagement

Die Führungskräfte fördern die Attraktivität des Arbeitsplatzes durch eine offene und direkte Kommunikation und geben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückhalt und Stütze. Das Einschulungsprogramm, ein regelmäßiger Austausch, das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterkulturgespräch und sowie Fortbildungsmöglichkeiten tragen dazu bei, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus weiter entwickeln können. Die Personalfluktuation im Haus ist gering bis verschwindend. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen Maßnahmen wie Wiedereingliederungsteilzeit und Elternteilzeit in Anspruch. Eine Ausbildung zur Pflegeassistenz konnte in Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungsinstitut und dem Arbeitsmarktservice im Haus stattfinden.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Die Angehörigen der Bewohnerinnen und Bewohner können jederzeit Kontakt zu Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufnehmen, um Wünsche oder Anregungen zu äußern. Gemeinsam ist es möglich, Lösungen für Probleme zu finden und umzusetzen. Angehörige sind im Haus willkommen und können an den Mahlzeiten mit den Bewohnerinnen und Bewohnern gegen einen Kostenbeitrag jederzeit teilnehmen. Zu

Festen und Veranstaltungen sind Angehörige jederzeit eingeladen. Zweimal im Jahr lädt die Einrichtungsleiterin die Angehörigen zu einem Angehörigentreffen.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Verbesserungsmanagement

Die Führungskräfte im Haus setzen Verbesserungsvorschläge aus dem E-Qalin® Selbstbewertungsprozess im Rahmen ihrer Möglichkeiten um und nutzen dazu neben den eigenen Ressourcen auch die Kompetenzen aus dem Sozialhilfeverband Liezen. So gelingt es ihnen durch die Teilnahme an Projekten im Verband neue Impulse im Haus zu setzen und ein anregendes Leben für die Bewohnerinnen und Bewohner im Haus zu sichern. Für die Evaluierung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist die Einrichtungsleiterin zuständig. Mindestens zweimal im Jahr trifft sich das Qualitätsteam bestehend aus Einrichtungsleiterin, Hausleiter, Wohnbereichsleiterin, Küchenleiterin, Gesundheitsbeauftragte, Mitarbeiterinnen der Aktivierung zur Überprüfung von Fortschritt und Weiterentwicklung im Haus. Für Anregungen und Wünsche steht allen Menschen im Haus je ein Briefkasten im Erd- und Obergeschoß zur Verfügung

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Grundlage für die Fortbildungsplanung. Die Fort- und Weiterbildungsplanung für das folgende Jahr bespricht die ARGE der Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter des Sozialhilfeverbandes Liezen und erstellt das verbandsübergreifende Programm. Neben den in der Langzeitpflege üblichen Fortbildungen wie "Demenz in der Pflege" gibt es auch jährliche Fortbildungsschwerpunkte, zum Beispiel "Gewalt in der Pflege". Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben ihr neu erworbenes Wissen an die Kolleginnen und Kollegen in Teamgesprächen weiter. Die Einrichtungsleiterin erfasst die besuchten Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen und misst den Erfolg ihrer Fortbildungsplanung mit einer Kennzahl.

4.2. Ergebnisfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Die Kennzahl „Freiheitsbeschränkende Maßnahmen“ drückt in dreifacher Form aus, wie groß der Anteil der Tage mit einschränkende Maßnahmen auf Wunsch der Bewohnerinnen und Bewohner, abhängig ob meldepflichtig oder nicht, der Anteil der Tage ohne meldepflichtige Einschränkungen und der Anteil der Tage ohne beschränkende meldepflichtige Maßnahmen an den gesamten Anwesenheitstagen ist.

Die Führungskräfte nutzen die Kennzahl als Gradmesser für die Auseinandersetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Themen Freiheit, Gewalt, Sicherheit und Selbstbestimmtheit. Der Prozess der Auseinandersetzung und die Suche nach passenden

Maßnahmen für jede Bewohnerin und jeden Bewohner spiegeln sich in der Kennzahl wider. Sie dokumentiert die Bestrebungen und Bemühungen aller Beteiligten, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner zu sichern.

- Tagesstruktur und Heimleben

Die Kennzahl „Betreuungsquote“ bildet die Anzahl der tatsächlich geleisteten Betreuungszeit in Relation zur Vorgabe des Landes Steiermark ab. Aus der Landesvorgabe ergibt sich eine Mindestanzahl von 6 Betreuungsstunden je Bewohnerin bzw. Bewohner pro Woche. Die Einrichtungsleiterin ermittelt, unterstützt vom Controlling des Sozialhilfeverband Liezen, die tatsächliche Betreuungsleistungszeit aus dem Aktivitätenplan plus der notwendigen Zeit für Vor- und Nachbereitung der jeweiligen Aktivität. Zusätzlich werden noch die ehrenamtlich geleisteten Stunden errechnet bzw. geschätzt. Die Soll-Werte für die Häuser des Sozialhilfeverbandes Liezen legt die ARGE der Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter für das Jahr fest. Daraus ergibt sich die Mindestpersonalpräsenz im Bereich der Seniorinnen- und Seniorenbetreuung bzw. Aktivierung, von der die Bewohnerinnen und Bewohner profitieren.

- Ortsveränderungen

Krankenhausaufenthalte sind für Bewohnerinnen und Bewohner meist eine große Belastung. Im Haus gibt es das Bestreben, diese möglichst zu vermeiden und Bewohnerinnen und Bewohner, soweit vertretbar, im Haus entsprechend medizinisch zu behandeln. In der Kennzahl „Krankenhausquote“ ermittelt die Einrichtungsleiterin die Krankenhaustage und auch sonstigen Abwesenheitstage (das sind Tage, an denen der Tagsatz nicht vermindert und/oder das Pflegegeld nicht eingestellt wird) und setzt diese in Relation zu den Anwesenheitstagen abzüglich der sonstigen Abwesenheiten wie Urlaub oder Kuraufenthalte. Die Kennzahl gibt Aufschluss über die Wirksamkeit gesetzter pflegerischer, medizinischer und therapeutischer Maßnahmen.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Einsatz der Mitarbeiter/innen

Die Kennzahl „Altersstruktur Pflege und pflegenaher Bereiche“ bildet den Medianwert der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, die direkt in der Pflege oder in pflegenahen Bereichen wie Aktivierung, Heimhilfe oder Therapie tätig sind. Die Daten stammen aus der Personalstatistik des Sozialhilfeverbandes Liezen. Die Ergebnisse der Kennzahl haben Einfluss auf die Fortbildungs- und Nachfolgeplanung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in Pension gehen, muss die Einrichtungsleiterin mit Bewerberinnen und Bewerbern der notwendigen Berufsgruppen bzw. mit einem im Haus erforderlichen Expertinnen- und Expertenwissen nachbesetzen. Bewohnerinnen und Bewohner nehmen Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr, eine Kontinuität in der Betreuung sorgt dafür, dass Bewohnerinnen und Bewohner sich sicher fühlen können.

- Arbeitszeit

Die Kennzahl „Fehlzeitquote“ zeigt erstens die Summe aller Abwesenheitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Relation zur Sollarbeitszeit (Ausfallsquote) und zweitens die Zeiten der Krankenstände in Relation zur Sollarbeitszeit (Krankenstandsquote). Abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bis zu einem gewissen Maß

im Team vertreten werden bzw. kann die Einrichtungsleiterin auf Leasingpflegekräfte zurückgreifen. Eine entsprechende Anwesenheitszeit von Pflege- und Betreuungspersonal im Wohnbereich ist für Bewohnerinnen und Bewohner unabdingbar, um ihren Bedarf an Pflege und Betreuung und ihre Bedürfnisse erfüllt zu bekommen.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Die Kennzahl „Erfüllungsgrad Mindestpersonalausstattung Pflege“ bildet die tatsächliche Personalbesetzung im Verhältnis zu den Vorgaben des Landes Steiermark ab. Ausreichend geschulte bzw. ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Pflegebereich unabdingbar und wichtig für die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Einrichtungsleiterin ermittelt den notwendigen Personalschlüssel anhand der Pflegestufen der Bewohnerinnen und Bewohner. Die aus der Analyse resultierenden notwendigen Maßnahmen setzt die Einrichtungsleiterin entweder hausintern oder bespricht eine notwendige Personalaufstockung mit dem Geschäftsführer des Sozialhilfverbandes Liezen. Mittel- und langfristig will die Einrichtungsleiterin durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen und durch den guten Kontakt zu den umliegenden Ausbildungseinrichtungen die Besetzung mit ausreichend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherstellen.

- Finanzressourcen

Die Kennzahl „Auslastung“ zeigt den Anteil der vergebenen Plätze in Relation zu den gesamten Plätzen. Die Auslastung eines Hauses ist relevant für die wirtschaftliche Planung im Haus. Diese betrifft das Personal, welches direkt in der Pflege und Betreuung beschäftigt ist, sowie die unterstützenden Bereiche. Würde sich der wirtschaftliche Erfolg verschlechtern, wären umfassende Maßnahmen erforderlich, die negative Auswirkungen auf Bewohnerinnen, Bewohner und Personal haben, wie z.B. Verzögerungen von Instandhaltungen und Investitionen oder Personalumstrukturierungen.

- Facility Management

Die Kennzahl „Kosten/m² Nettogrundfläche Reinigung (Personal und Material)“ bildet die Reinigungskosten im Haus im Vergleich zum Soll aus dem Budget ab. Mit der Ermittlung der Kennzahl und dem daraus resultierenden Vergleich zwischen den Häusern steuert der Sozialhilfverband Liezen die Reinigungskosten verbandsintern. Eine saubere Wohnumgebung beeinflusst die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Einrichtungsleiterin achtet auf gleichbleibende Qualität im Reinigungsbereich unter Berücksichtigung der personellen Ressourcen.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Die Kennzahl „Anzahl der geleisteten Ehrenamtsstunden/Anzahl der Ehrenamtlichen“ bildet die Zahl an Ehrenamtsstunden gemessen an allen Ehrenamtlichen, die in den Wohnbereichen mit oder für Bewohnerinnen und Bewohner durchschnittlich pro Monat tätig sind, ab. Die Zahl umfasst die Zeiten der Seelsorge, Hospizbegleitung, Begleit- und Betreuungsdienste ohne Vor- und Nachbereitungszeiten bzw. Wegzeiten, welche die

Einrichtungsleiterin errechnet. Die Tätigkeit von Ehrenamtlichen bringt neue Impulse ins Haus, sie vermehrt die Betreuungszeiten für Bewohnerinnen und Bewohner und entlastet hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Kennzahl „Bildungsintensität Pflege“ bildet die tatsächlich geleisteten Fortbildungsstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Relation zur gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung der verschiedenen Berufsgruppen ab. Kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentlich für die qualitätsorientierte Arbeit, die im Bezirksaltenpflegeheim Schladming geleistet wird. Diese Kennzahl erleichtert der Einrichtungsleiterin die Kontrolle, ob alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Fortbildungsverpflichtung nachkommen.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Mag. ^a (FH) Christine Hintermayer	
Norbert Loschko.	

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

Datum Freigabe des Berichts:	12.11.2019
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des Bezirksaltenpflegeheim Schladming 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.