



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

NÖ Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au
Land Niederösterreich

17.01.2020

Inhalt

1. Zertifizierungsergebnis	3
2. Allgemeine Informationen	3
3. Besondere Merkmale des Hauses	3
4. Qualitätsfelder	4
4.1. Ergebnisfelder	8
5. Praxisbeispiele	10

1. Zertifizierungsergebnis

Das NÖ Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au liegt in der Niederösterreichischen Marktgemeinde St. Peter in der Au zwischen Steyr und Amstetten. Die Gemeinde im Mostviertel zählt rund 5.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Das im Zentrum gelegene, zweigeschossige Haus ähnelt einem Mostviertler Vierkanthof. Das Gebäude besticht durch den ansprechenden Innenhof sowie durch einen großen Garten mit vielen Bäumen und schönen Gehwegen. Zahlreiche Sitzmöglichkeiten laden zum Verweilen ein. In der Umgebung des Hauses gibt es einen Nahversorger, eine Bank und Restaurants, die zu Fuß gut erreichbar sind.

Die ärztliche Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner erfolgt durch eine eigene Heimärztin sowie Hausärztinnen und -ärzte und Fachärztinnen und Fachärzte aus der Region. Das Haus bietet 110 Bewohnerinnen und Bewohnern in Doppel- und Einzelzimmern ein Zuhause. Für das Zertifizierungsteam war eine freundliche, entspannte und familiäre Atmosphäre wahrnehmbar. Die Managerin Ehrenamt und Alltagsbegleitung des Hauses sorgt mit ihrem Team für Abwechslung. Sie bietet unterschiedliche Aktivitäten bzw. Beschäftigungsangebote und unterstützt bei Festen und Ausflügen.

Das Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au arbeitet mit dem Qualitätsmanagementsystem E-Qalin®. Die dritte Selbstbewertung erfolgte 2017. Die erste NQZ Fremdbewertung wurde im Jahr 2013 durchgeführt, die erste Rezertifizierung im Jahr 2017. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten nach den Pflegekonzepten von Nancy Roper in Anlehnung an Monika Krohwinkel und die validierende Pflege nach Naomi Feil. Zusätzlich werden zahlreiche Instrumente der Qualitätssicherung wie Pflegevisiten oder Qualitätszirkel eingesetzt.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Schon beim Eintritt in das Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au sind Herzlichkeit und Kreativität der hier arbeitenden Menschen zu spüren. Der Umgangston zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften, Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörigen ist ausgesprochen freundlich und wertschätzend.

Das Team der Managerin Ehrenamt und Alltagsbegleitung ist gut im Haus integriert. Es bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern Aktivitäten, wie Spaziergänge, Gesangs- oder Bastelrunden, die diese gerne annehmen. Ausflüge schätzen die Bewohnerinnen und Bewohner als willkommene Abwechslung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bemüht, spezielle Herzenswünsche der Bewohnerinnen und Bewohner, wie z.B. Ausflüge, Besuch von Veranstaltungen usw., zu erfüllen. Auch das Expertinnen- und

Expertenteam für Wundmanagement, Schmerz, Hospiz- und Palliativversorgung, Notfallmanagement ist im Haus gut integriert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses bei Bedarf in Anspruch nehmen. Das Haus ist gut in den Ort integriert, Feste und Veranstaltungen werden auch zahlreich von externen Gästen besucht. Das im Eingangsbereich befindliche Kaffeehaus ist ein beliebter Treffpunkt für Bewohnerinnen, Bewohner, Angehörige sowie Besucherinnen und Besucher aus der Umgebung.

Im Haus wird ein hoher Qualitätsanspruch gelebt, der bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spürbar ist. Allen Beteiligten ist es ein Anliegen, die Qualität zum Wohle der Bewohnerinnen und Bewohner stetig weiterzuentwickeln.

4. Qualitätsfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Orientierung auf Biographie und Lebensstil

Grundlage der Pflege und Betreuung sind das innovative Rahmenkonzeptes des Landes Niederösterreich und das Pflegeleitbild des Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au. Dementsprechend orientieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege und Betreuung an der Biografie und den Gewohnheiten der Bewohnerinnen und Bewohner. Dazu erhebt das Pflege- und Betreuungsteam vor und nach dem Einzug der Bewohnerin bzw. des Bewohners so viele biografische Informationen wie möglich. Durch diese Informationen ist es möglich, eine individuelle, auf die jeweiligen Gewohnheiten und Bedürfnisse ausgerichtete Pflege und Betreuung sicherzustellen. Über das elektronische Dokumentationssystem und die täglichen Team- und Pflegegespräche stellen alle Beteiligten einen einheitlichen Wissenstand über die individuellen Tagesabläufe sicher. Die Führungskräfte der Pflege überprüfen regelmäßig im Rahmen der Pflegevisiten die individuelle Ausrichtung der Pflege- und Betreuungsmaßnahmen. Die Koordinatorin für das Ehrenamt und die Alltagsbegleitung sorgt dafür, dass sich auch das Beschäftigungsangebot und die Veranstaltungen an der Biografie der Bewohnerinnen und Bewohner orientieren.

- Autonomie

Durch das Wissen um die individuellen Bedürfnisse kann das Personal die Bewohnerinnen und Bewohner in ihrer Individualität und Einzigartigkeit, unabhängig von ihrer Erkrankung, anerkennen und fördern. Das Pflege- und Betreuungsteam ist bestrebt, allen Bewohnerinnen und Bewohnern einen weitestgehend selbstbestimmten Alltag zu ermöglichen. So können sie beispielsweise ihren Wohnraum selbst gestalten und nach ihren Wünschen einrichten. Sie entscheiden selbst, ob sie zu einer Veranstaltung gehen oder an einem Angebot der Alltagsbegleitung teilnehmen möchten. Das gesamte Team ist bemüht, die Aufmerksamkeit auf die Autonomie zu richten und die damit verbundenen Prozesse regelmäßig zu evaluieren und zu verbessern.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

Für die medizinische Betreuung im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au sind eine angestellte Heimärztin bzw. die umliegenden Hausärztinnen und Hausärzte verantwortlich. Diese führen wöchentlich und bei Bedarf Visiten durch. Die Erstvisiten beim Einzug einer Bewohnerin bzw. eines Bewohners finden innerhalb von 48 Stunden statt. Fachärztinnen und Fachärzte können die Bewohnerinnen und Bewohner bei Bedarf ebenfalls konsultieren. Eine angestellte Physiotherapeutin betreut die Bewohnerinnen und Bewohner nach Verordnung der Ärztinnen und Ärzte. Für die Bereitstellung der verordneten Medikamente sorgt die Apotheke mit der von ihr automatisierten Verblisterung. Pflegefachkräfte mit speziellen Ausbildungen wie z.B. Wundmanagement, Schmerz, Palliativ, Notfall stehen dem gesamten Team beratend zur Verfügung. Diese Expertinnen organisieren auch fach einschlägige Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Sterbebegleitung und Abschied

Die Begleitung von Sterbenden hat im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au einen hohen Stellenwert. Dafür haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen eine spezielle Ausbildung absolviert (Hospiz und Palliative Care in Pflegeheimen – HPCPH). Zusätzlich ist ein Qualitätszirkel installiert, der alle Abläufe und Situationen in der Begleitung von Sterbenden evaluiert und verbessert. Damit in der letzten Lebensphase eine gute Begleitung möglich ist, dokumentieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die diesbezüglichen individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner. Im Bedarfsfall wird auch das mobile Hospiz- oder Palliativteam herangezogen. Angebote zur Trauerbegleitung sind der neu gestaltete Verabschiedungsraum, der jährliche Gedenkgottesdienst, ein Kondolenzschreiben und das Gedenkbuch.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Führung und Partizipation

Eine Leitlinie des Landes Niederösterreich bildet die Grundlage für die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Führungsinstrumente sind beispielsweise das Organigramm, Stellenbeschreibungen und jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Der wechselseitige Informationsfluss zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ist durch ein umfangreiches Informations- und Kommunikationssystem (Besprechungsmatrix) gesichert. Ideen und Anregungen können auch über die Ideen Box eingebracht werden. Die Führungskräfte sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt und unmittelbar erreichbar. Durch die Teilnahme an Arbeitsgruppen oder Qualitätszirkeln können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestimmten Themen einbringen.

- Zusammenarbeit

Die gute und professionelle Zusammenarbeit aller Bereiche und Berufsgruppen ist im Haus St. Peter an der Au spürbar. Diese Zusammenarbeit fördern bereichsübergreifende Besprechungen, schriftliche Tages- und Wocheninformationen, die Möglichkeit zur freiwilligen Job Rotation, die interdisziplinären Qualitätszirkel sowie Feste und Veranstaltungen. Die speziell ausgebildeten Expertinnen, die alle Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter bei Bedarf konsultieren können, tragen ebenso zu einer guten Zusammenarbeit bei. Regelmäßige Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern unter anderem Rückschlüsse auf die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit.

- Arbeitszeit

Die Gestaltung des Dienstplanes erfolgt auf Grundlage von gesetzlichen Vorgaben, definierten Tagespräsenzen und Betriebsvereinbarungen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Lesezugriff auf den elektronischen Dienstplan. So können die Dienstplanverantwortlichen bereits in der Planungsphase auf diverse Änderungswünsche eingehen. Nach Möglichkeit stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter fünf nach eigenen Wünschen wählbare freie Tage pro Monat zur Verfügung. Die Führungskräfte nehmen auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rücksicht, z.B. Dienstbeginn erst um acht Uhr oder Dienst nur an bestimmten Tagen. Durch die freiwillige Möglichkeit der Jobrotation fällt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch leichter, bei kurzfristigen Ausfällen in einem anderen Wohnbereich auszuweichen. Rückmeldungen zur Arbeitszeitgestaltung erhalten die Führungskräfte aus den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen, über die Ideen Box und aus regelmäßig durchgeführten Befragungen. Die Führungskräfte und das Team erarbeiten auf Basis dieser Rückmeldungen Verbesserungsvorschläge, z.B. Qualitätszirkel Arbeitsabläufe, gestaffelte Dienstbeginnzeiten, zusätzliches Personal für die „Stube“.

Fokus FÜHRUNG

- Organisation

Der Organisationsaufbau ist in einem Organigramm abgebildet. Stellenbeschreibungen sind für alle Stellen verfügbar; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten diese bei Dienstantritt. Ein Beschwerdemanagementsystem ist implementiert. Die meisten Beschwerden lösen die Verantwortlichen unmittelbar zufriedenstellend. Alle Prozessbeschreibungen und Dokumente sind im Organisationshandbuch erfasst. Das Handbuch ist auf einem Laufwerk abgelegt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich. Änderungen geben die Bereichsleiterinnen und -leiter an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Prozesse evaluieren die Verantwortlichen im Rahmen des E-Qalin®-Selbstbewertungsprozesses, in Besprechungen und durch Befragungen.

- Finanzressourcen

Die Direktorin steuert durch die Budgetierung, monatliche Hochrechnungen und Balanced Scorecard die finanzielle Situation des Pflege- und Betreuungszentrums St. Peter in der Au. Die regelmäßige Überprüfung der Pflegegeldeinstufungen und des Personalbedarfs sowie monatliche Gespräche mit den Budgetverantwortlichen sind Maßnahmen im Rahmen der Steuerung.

- Personalmanagement

Vakante Stellen im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au schreibt das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung aus. Bewerberinnen und Bewerber, die den Anforderungen entsprechen, erhalten eine Einladung zum Erstgespräch mit der Direktorin und der zuständigen Bereichsleitung. Nach einem Kennenlerntag im jeweiligen Bereich trifft die Direktorin nach Rücksprache mit dem Team die Entscheidung über die Einstellung. Bei der Einführung erhält jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter

eine Willkommensmappe mit den wichtigsten Informationen. Eine Mentorin bzw. ein Mentor begleiten die neue Mitarbeiterin bzw. den neuen Mitarbeiter in der ersten Zeit. Maßnahmen zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung und Entwicklung sind das strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch, Jobrotation und die Erweiterung des Aufgabenbereiches, z.B. Mitarbeit in Qualitätszirkeln, Expertentum, Kennenlernen von Managementaufgaben. Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses führt die jeweilige Bereichsleitung ein Austrittsgespräch.

- Facility Management

Die Instandhaltung des Gebäudes, die Überprüfung, Beschaffung und Schulungen in Zusammenhang mit technischen Geräten und die Sicherheit am Arbeitsplatz sind die Aufgaben des Haustechnikers im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au. Er überwacht und führt die entsprechenden Schulungen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Ein Fokus der Verantwortlichen liegt auch auf der wirtschaftlichen und nachhaltigen Betriebsführung. So erfolgt beispielsweise derzeit eine Umstellung auf LED-Beleuchtung.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Angehörige sowie Besucherinnen und Besucher sind im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au jederzeit willkommen. Der Informationsfluss erfolgt direkt über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch die Direktorin ist für Angehörige auf Anfrage erreichbar. Ein Angehörigennachmittag mit einem bestimmten Thema, z.B. Freiheitsbeschränkende Maßnahmen, Demenz usw. findet einmal jährlich statt. Zu Veranstaltungen und Feiern sind Gäste immer herzlich eingeladen. Auch das hauseigene Cafe wird gerne besucht. Das Team der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Haus gut integriert. Rückmeldungen erhält die Einrichtung unter anderem durch regelmäßige Angehörigenbefragungen.

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Veranstaltungen und Projekte des Hauses tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv mit, die dadurch wichtige Werbeträger sind. Zu den Veranstaltungen sind auch Vertreterinnen und Vertreter des öffentlichen Lebens eingeladen, dadurch wird eine enge Bindung an das Gemeindeleben erreicht. Aktuelle Informationen stehen über die Homepage, Zeitungsartikeln und teilweise über Soziale Medien zur Verfügung. Evaluiert wird die Öffentlichkeitsarbeit durch die Zusammenstellung von Presseartikeln und Rückmeldungen von Angehörigen. Für die Kommunikation im Krisenfall ist ein Prozess definiert, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Fortbildungswünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erheben die Führungskräfte im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Fortbildungen in der Arbeitszeit absolvieren. Die Kosten übernimmt die Einrichtung. Zur Sicherstellung des Wissenstransfers berichten Mitarbeiter-

innen und Mitarbeiter nach einer absolvierten Fortbildung dem gesamten Team von den Inhalten. Zusätzlich steht eine schriftliche Zusammenfassung auf einem EDV-Laufwerk (Wissenslandkarte) zur Verfügung. Speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das Expertentum. Diese Expertinnen und Experten z.B. für Wundmanagement, Schmerz, Palliative Care teilen auf Anfrage ihr Fachwissen und organisieren Schulungen für das Team.

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Eine Mentorin bzw. ein Mentor begleitet neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu drei Wochen. Alle Aus- und Fortbildungen sowie besondere Fertigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind in der Wissenslandkarte dokumentiert. Eine Vernetzung und ein Wissensaustausch finden auch in den Qualitätszirkeln und im Rahmen des Expertentums statt.

4.1. Ergebnisfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au achten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf, so wenig wie möglich freiheitsbeschränkende Maßnahmen anzuwenden. Sie wollen dadurch eine hohe Lebensqualität und Selbstbestimmung der Bewohnerinnen und Bewohner gewährleisten. Deshalb erfassen die Managerinnen Betreuung und Pflege in einer Kennzahl alle gelinderen Maßnahmen zur Verhinderung von Verletzungen in Relation zur Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner und reflektieren diese monatlich.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

In einer Kennzahl erfassen die Führungskräfte der Pflege die Anzahl der entstandenen Dekubiti in Relation zur Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner mit Gefährdungsgrad. Durch präventive Maßnahmen kann ein Druckgeschwür verhindert werden. Die Pflegeführungskräfte analysieren monatlich die Ursachen für die Entstehung von Druckgeschwüren und leiten in Rücksprache mit der Wundmanagerin entsprechende Maßnahmen ab. Die Erhebung erfolgt in der Pflegedokumentationssoftware und wird in eine Risikoerfassung aufgenommen.

- Sterbebegleitung und Abschied

Damit Bewohnerinnen und Bewohner in der Sterbephase gut begleitet werden können, braucht es gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter erfassen daher in einer Kennzahl den Prozentsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausbildungen in Hospiz- und Palliativbegleitung absolviert haben. Ziel ist es, dass mindestens 80% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entsprechende Ausbildung nachweisen können.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Kommunikation und Information

Im Rahmen der zweimal jährlich online durchgeführten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Befragung erheben die Führungskräfte u.a. die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Information und Kommunikation. Die Kennzahl „Zufriedenheitsgrad mit der internen Kommunikation“ bildet die Rückmeldungen aller Fragen zu diesem Themenblock in einem Durchschnittswert ab. Die Kennzahl erhebt der Träger in allen Pflege- und Betreuungszentren und führt einen trägerweiten Vergleich durch. Die Führungskräfte erläutern nach den Befragungen die Entwicklung der Kennzahl und eventuell notwendige Maßnahmen.

- Zusammenarbeit

In der zweimal jährlich online durchgeführten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Befragung erheben die Führungskräfte auch den Zufriedenheitsgrad mit der Zusammenarbeit im Team. Die Erhebung erfolgt analog zur Kennzahl der Zufriedenheit mit der Information und Kommunikation. Die Ergebnisse und die Entwicklung der Kennzahl liefern den Führungskräften auch Hinweise zur Stimmung im Team.

Fokus FÜHRUNG

- Finanzressourcen

Die finanzielle Entwicklung und im speziellen die Erträge aus den Pflege- und Betreuungsleistungen sind für die wirtschaftliche Lage eines Alten- und Pflegeheimes wesentlich. Durch die Optimierung von Prozessabläufen, z.B. rasche Vergabe von freien Plätzen und zeitnahe Erhöhung der Pflegegeldstufen, können die Erträge verbessert werden und geringfügig über den budgetierten Einnahmen liegen. Durch diese Mehreinnahmen können die Führungskräfte kurzfristig Investitionen tätigen und damit die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner positiv beeinflussen. Die Direktorin überwacht die Entwicklung der Erträge im Vergleich zum Budgetvoranschlag und bespricht diese mit den Bereichsleitungen.

- Personalmanagement

In einer Kennzahl erfassen die Führungskräfte die Krankenstandstunden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verhältnis zu den gesamten Soll-Arbeitsstunden. Zusätzlich ermitteln sie den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Krankenstand in Anspruch nehmen mussten. Durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung steuern die Verantwortlichen diese Kennzahl.

- Facilitymanagement

Die Führungskräfte im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au streben einen verantwortungsbewussten Umgang mit den Energiekosten an. Sie überwachen daher die Gesamtkosten für Strom, Wärme und Treibstoff in einer Kennzahl. Diese beschreibt den prozentuellen Anteil der Energiekosten am Sachaufwand.

Fokus UMFELD

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Zugriffe auf die Homepage des Hauses sind ein Indikator für das Interesse der Öffentlichkeit am Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au. Dadurch können potentielle Bewohnerinnen und Bewohner, Ehrenamtliche sowie Bewerberinnen und Bewerber erreicht werden. Auch Angehörige nutzen die Homepage um Einblicke in die Aktivitäten des Hauses zu bekommen. Die Direktorin erfasst die Anzahl der Zugriffe auf die Homepage in einer Kennzahl.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Diese Kennzahl erfasst alle absolvierten Fortbildungsstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Relation zur Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr. Die Steigerung der Teilnahme an Fortbildungen wirkt sich positiv auf die Pflege- und Betreuungsqualität für die Bewohnerinnen und Bewohner aus. Die Teilnahmegebühren übernimmt das Haus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Fortbildung in der Arbeitszeit absolvieren. Die Leiterin der Pflege und Betreuung überwacht darüber hinaus die Erfüllung der gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege.

5. Praxisbeispiele

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

Im Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au ist ein sogenanntes "**Expertentum**" etabliert. Damit wird das Wissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pflege genutzt, die sich in einem speziellen Fachgebiet wie z.B. Wundmanagement, Schmerz, Palliativversorgung, Notfallversorgung fortgebildet haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege können die Expertinnen anfordern. Diese bringen ihr Wissen in die individuelle Pflegesituation ein. Zusätzlich sind sie in Qualitätszirkeln zu diesen Fachthemen engagiert und entwickeln die entsprechenden Prozesse im Haus weiter. Bei Bedarf stellen die Führungskräfte den Expertinnen und Experten für ihre Aufgaben Arbeitszeit zur Verfügung. Die Expertinnen und Experten organisieren auch Inhouse-schulungen zu den jeweiligen Fachthemen.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Mag. ^a (FH) Bettina Hofmann	
Mag.(FH) Werner Simonitti, M.Ed.	

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

Datum Freigabe des Berichts:	17.02.2020
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des NÖ Pflege- und Betreuungszentrum St. Peter in der Au 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.