



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

SeneCura Pflegezentrum Villach
SeneCura AIS Pflegeheim GmbH

25.10.2019

Inhalt

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

1. Zertifizierungsergebnis

Das SeneCura Pflegezentrum Villach hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das Haus liegt an der nördlichen Stadteinfahrt von Villach und verfügt über 90 Plätze. Neben der Langzeitpflege bietet das SeneCura Pflegezentrum auch Kurzzeit- und Übergangspflege an. Die Nähe zur Stadt bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern den Vorteil die Annehmlichkeiten der Stadt auf kurzem Weg nutzen zu können. Durch die ebenerdige Bauweise befinden sich alle Räumlichkeiten auf einer Etage, das fördert das Gemeinschaftsgefühl bei Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Holz- und Glaselemente unterstützen die wohnliche Atmosphäre. Die Bewohnerinnen und Bewohner nutzen das Angebot, die barrierefreien Zimmer mit persönlichen Möbeln und Accessoires individuell zu gestalten.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Das SeneCura Pflegezentrum Villach ist ein ebenerdiger Bau mit Innenhof, bei dem jedes Zimmer über eine eigene Terrasse und einen anschließenden Zugang zum Garten verfügt.

Die Mitarbeiterin der Seniorinnen- und Seniorenbetreuung bietet eine Vielzahl an Aktivitäten an und gestaltet so abwechslungsreiche Tage für und mit den Bewohnerinnen und Bewohnern.

Durch regelmäßige interne Qualitätskontrollen gewährleisten die Verantwortlichen ein hohes Qualitätsniveau im SeneCura Pflegezentrum Villach.

Für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht ein eigenes Ausbildungsprogramm der Unternehmenszentrale zur Verfügung.

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 SeneCura Pflegezentrum Villach sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemüht, den Bewohnerinnen und Bewohnern das Leben so gemütlich wie möglich zu gestalten. Jede neue Bewohnerin bzw. jeder neue Bewohner kann das Zimmer individuell gestalten, auch in den Doppelzimmern ist eine klare Zuordnung des "eigenen Bereiches" durch die Aufstellung der Möbel möglich. Bei Ausflügen und der Aktion "Jahreswunsch" besuchen die Bewohnerinnen und Bewohner Orte, die sie mit schönen Erinnerungen verbinden bzw. die sie schon immer einmal besuchen wollten.

Das Animationsprogramm gestaltet die Mitarbeiterin der Seniorinnen- und Seniorenbetreuung mit viel Herz, eine Tiertherapeutin kommt regelmäßig ins Haus. So sind kleine Häschen ebenso zu Besuch wie ein Pony oder weitere Tiere, die den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner bereichern.

- Autonomie

Die Akzeptanz der Autonomie jeder bzw. jedes Einzelnen ist im Leitbild des Trägers verankert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SeneCura Pflegezentrums Villach bemühen sich, diesem Leitbild zu entsprechen. Täglich können die Bewohnerinnen und Bewohner zwischen zwei Menüs wählen. Falls ihnen keines der beiden angebotenen Menüs zusagt, organisiert das Pflegepersonal einen Lieferservice für die individuellen Essenswünsche. Viele Ausflüge organisiert die Mitarbeiterin der Seniorinnen- und Seniorenbetreuung im Jahreskreis, zum Beispiel Ausflüge zum Weihnachtsmarkt, Bauernmarkt, oder in die Buschenschank. Sie befragt und motiviert die Bewohnerinnen und Bewohner zur Teilnahme.

- Ortsveränderung

Für einen Ortswechsel außer Haus z.B. ins Krankenhaus oder in eine Ordination nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Checkliste, um sicherzustellen dass alle notwendigen Vorbereitungen für einen Transfer erfolgen. Auch informieren sie die Angehörigen und stellen die Begleitung der Bewohnerin bzw. des Bewohners sicher. Bei aktuellen gesundheitlichen Problemen informiert die Pflegeperson die Angehörigen umgehend.

Der jährlich stattfindende Urlaubsaustausch zwischen den verschiedenen Häusern des Trägers bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern die Chance, ein anderes Bundesland besuchen zu können. Das gastgebende Haus organisiert für die „Urlauberinnen und Urlauber“ ein abwechslungsreiches Programm mit Ausflügen in die Umgebung und sorgt dafür, dass sich die Gäste wie im Urlaub fühlen können. Der Urlaubsaustausch ist eine besondere Form, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner zu steigern.

- Sterbebegleitung und Abschied

Das hausinterne Palliativteam (Bestens Begleitet Team) festigt durch seine Tätigkeiten den palliativen Gedanken im Haus und vermittelt diese Grundhaltung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Träger SeneCura hat das Projekt "Bestens Begleitet" gestartet. Teil dieses Projektes ist es, mit einem PC Programm verschiedene gesundheitliche Daten der Bewohnerin bzw. des Bewohners zu sammeln und daraus die Pflegeplanung und erforderlichen Maßnahmen abzuleiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Palliativteams verstehen sich als Bindeglied zwischen Angehörigen sowie Bewohnerin

bzw. Bewohner. Die notwendige Gesprächszeit mit den Angehörigen kann sich das Palliativteam nehmen, dazu hat es die volle Unterstützung des gesamten Pflorgeteams. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Palliativteams kommen auch in der Freizeit zu alleinstehenden Bewohnerinnen und Bewohnern in der Sterbephase, um sie zu begleiten. Für Verstorbene werden ein Gedenktisch im Foyer sowie eine Laterne im Aufenthaltsraum aufgestellt. Vor der Zimmertüre der bzw. des Verstorbenen steht eine kleine Laterne und an der Tür ist eine schwarze Schleife angebracht. Die Decke für die bzw. den Verstorbenen zeigt das typische kärntnerische „Pleamle“ und wurde vom Palliativteam genäht. Der Name der bzw. des Verstorbenen wird auf Efeu angebracht und bei der Gedenkfeier im November werden diese Namen im Gedenken verbrannt.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Anreiz und Motivation

Die freie Dienstplangestaltung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Den Dienstplan eigenständig erstellen zu können ist eine Besonderheit des SeneCura Pflegezentrum Villach, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen. In der täglichen Arbeit ist eine freie Arbeitseinteilung möglich, dies wirkt sich positiv auf die Qualität der Pflege und Betreuung aus. Zusätzliche Sozialleistungen und Bonuszahlungen bei besonderen Leistungen sind ein weiterer Anreiz.

Das Kompetenzmanagement, ein Teil des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Entwicklungsgesprächs, fördert die Motivation und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Weiterbildung nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne das Angebot der Bildungskarenz. Auf eine wertschätzende Gesprächskultur legen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte großen Wert. Sie ist im gesamten Haus spürbar.

- Einsatz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Führungskräfte wissen um die Stärken und Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele Dinge können aufgrund der Hausgröße mündlich geregelt werden. Sowohl die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche als auch die Befragung von Fit2Work vermitteln den Führungskräften ein aussagekräftiges Bild der aktuellen Belastungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie deren Stärken und Potentiale. Das ist eine gute Grundlage, den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu optimieren.

Bei sogenannten Mini-Trainings erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrer Führungskraft eine Schulung für die Dauer von fünf bis zehn Minuten zu ausgewählten Themen bzw. Richtlinien. Die Schulungen finden oft im Anschluss an die Dienstübergabe statt. Das hat den Vorteil, dass mit wenig Aufwand, dafür aber regelmäßig, das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht wird.

- Arbeitszeit

Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem hohen Maße in die Dienstplanerstellung mit ein. Das fördert deren Zufriedenheit beträchtlich. Die Abstimmung der Zeitmodelle auf die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner hat einen positiven Einfluss auf deren Lebensqualität. Die Rückmeldungen von Mitarbeiter-

innen und Mitarbeitern sowie Bewohnerinnen und Bewohnern nutzen die Führungskräfte, um die Planung weiter zu verbessern.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Im SeneCura Pflegezentrum Villach sind mehrere Instrumente für die Qualitätsarbeit im Einsatz. Neben E-Qalin® gibt es interne und externe Audits nach Vorgabe des Trägers sowie die Pflegevisite. Für die Weiterentwicklung der Qualität setzt der Träger zusätzlich Schwerpunkte wie Schmerztherapie und Diabetesbetreuung. Zielsetzung dieser Maßnahmen ist es, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner auf verschiedenen Ebenen positiv zu beeinflussen. Mittels Befragungen evaluiert der Träger die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner.

- Prozessmanagement

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SeneCura Pflegezentrums Villach verwenden zur Durchführung der Prozesse die vorhandenen Unterlagen wie Pflegedokumentation, Tagesablaufbeschreibungen und das Organisationshandbuch. Der Träger gibt Projekte vor, die die Führungskräfte im Haus umsetzen. Neben E-Qalin® nutzen die Führungskräfte interne und externe Audits zur Evaluierung. Auch die Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen diesem Zweck.

- Personalmanagement

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue zu suchen ist das zentrale Thema im SeneCura Pflegezentrum Villach. Entsprechend hoch ist daher auch die Unterstützung durch den Träger. Der Anspruch, einer der besten Arbeitgeber zu sein, zeigt sich z.B. im professionellen Auftritt im Internet und der zielgruppenorientierten Anwerbung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mentorinnen und Mentoren begleiten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Phase der Einarbeitung. Der Einsatz von Leasingkräften wird durch den Personaltausch zwischen den Einrichtungen der SeneCura vermieden. Die Personalbesetzung passen die Führungskräfte regelmäßig an den vorgegebenen Personalschlüssel der Kärntner Landesregierung an.

- Mitarbeiter/innenführung

Die Führungskräfte orientieren sich an der Aussage im Leitbild "Näher am Menschen" und pflegen einen wertschätzenden Umgang und eine offene Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine möglichst sofortige Lösung von Konflikten ist Merkmal der offenen Fehlerkultur. Über Unstimmigkeiten im Team sprechen die Beteiligten offen. Der Leitsatz der Führungskräfte des Hauses „Allein geht gar nichts, es soll ein Miteinander sein“ ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Der wertschätzende Umgang mit Angehörigen ist im SeneCura Pflegezentrum Villach eine Selbstverständlichkeit. Angehörigenabende mit verschiedenen Schwerpunkten, zum Beispiel Diabetes im Alter, organisiert die Hausleiterin im halbjährlichen Rhythmus. Zu

allen Veranstaltungen sind auch immer Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinde eingeladen. Angehörige fühlen sich von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertgeschätzt und in wichtigen Angelegenheiten ihrer Verwandten gut informiert.

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Bewohnerinnen und Bewohner geben eine schriftliche Zustimmung zur Veröffentlichung ihrer Fotos im Haus und in den ortsinternen Medien. Eine Verletzung der Datenschutzgrundverordnung möchte die SeneCura Zentrale sofort gemeldet bekommen, nach dem Motto, es kann immer etwas passieren, wir müssen es nur wissen, damit wir helfen können.

Es gibt regelmäßige Netzwerktreffen zwischen den Führungskräften des SeneCura Pflegezentrums Villach und dem Entlassungsmanagement des Landesklinikum Villach. Auch die Fachgruppenteams des Hauses sowie die Diabetesambulanz halten regelmäßige Austauschtreffen ab. Zu Veranstaltungen für Ärztinnen und Ärzte sind alle niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte der Umgebung eingeladen. Das SeneCura Pflegezentrum Villach bemüht sich immer wieder, Aktivitäten in Richtung Kundenverblüffung, also etwas, mit dem niemand gerechnet hätte, zu veranstalten. Die Medien berichten gerne über die Besuche der Vizebürgermeisterin von Villach und Aktivitäten zur Aktion „Jahreswünsche“ sowie über die vielseitigen Veranstaltungen des Hauses.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Verbesserungsmanagement

Das SeneCura Pflegezentrum Villach setzt regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Das Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® ist implementiert. Die entsprechende Selbstbewertung führt das Haus im vorgesehenen Drei-Jahres-Rhythmus durch.

Der Träger befragt regelmäßig Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige zu ihrer Zufriedenheit. Die Ergebnisse der Befragungen nutzen die Führungskräfte des Hauses zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen. Die Geschäftsführung bzw. Führungskräfte haben ein umfassendes Reporting-System implementiert, in welchem sie Kennzahlen zu unterschiedlichen Themen wie Auslastung, Ausgaben, Pflegeplanung etc. abfragt und auswertet.

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Das SeneCura Pflegezentrum Villach versucht als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viele zusätzliche Angebote zur Weiterentwicklung zu bieten.

Eine lernende Organisation zu sein ist den Führungskräften wichtig. Die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu sichern und die Qualität der Pflege und Betreuung zu halten bzw. zu steigern hält den guten Ruf des Unternehmens aufrecht. Das umfangreiche Schulungskonzept des Trägers fördert die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen gerne Angebote zur Spezialisierung wie Schmerzmanagement oder Wundmanagement wahr.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen das jährlich stattfindende Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Entwicklungsgespräch. Sie erhalten Feedback von ihrer Führungskraft, können Fortbildungswünsche deponieren und ein Feedback an die Führungskraft geben.

4.2. Ergebnisfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Medikamentöse Freiheitsbeschränkungen beeinflussen die Lebensqualität erheblich. In einer Kennzahl erfasst der Pflegedienstleiter, bei wie vielen Bewohnerinnen und Bewohnern aktuell medikamentöse Freiheitsbeschränkungen vorliegen, und setzt diese in Relation zu allen Bewohnerinnen und Bewohnern, die zu diesem Zeitpunkt im Haus wohnen. Die Entwicklung der Kennzahl steuert er durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Einsatz gelinderer Mittel.

- Kommunikation

Zur Kontrolle der Pflegequalität ist die Pflegevisite ein unerlässliches Instrument. Durch die strukturierte Kontrolle der Pflegeplanungen und der gesetzten Maßnahmen sowie der Durchführung und der Zufriedenheit der Bewohnerin bzw. des Bewohners mit dieser Maßnahme können die Verantwortlichen die Qualität kontrollieren und steuern. Durch die Ergebnisse der Pflegevisiten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerin bzw. des Bewohners eingehen. Der Pflegedienstleiter erfasst daher in einer Kennzahl jenen Anteil an Bewohnerinnen und Bewohnern, bei denen im Betrachtungszeitraum eine große Pflegevisite durchgeführt wurde.

- Tagesstruktur und Heimleben

Durch das Angebot eines abwechslungsreichen Tagesprogrammes und verschiedenste Veranstaltungen kann die Einsamkeit für Bewohnerinnen und Bewohner vermieden werden. Im SeneCura Pflegezentrum Villach ist die Mitarbeiterin der Seniorinnen- und Seniorenbetreuung für die Veranstaltungen und Aktivitäten verantwortlich. In einer Kennzahl erfassen die Hausleiterin und der Pflegedienstleiter, wie viele Aktivitäten pro Jahr im Rahmen der Pflege und Seniorinnen- und Seniorenbetreuung durchgeführt werden. Die Kennzahl erfasst alle Veranstaltungen, Gruppenaktivitäten und Programme, die innerhalb und außerhalb des Hauses stattfinden.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Führung und Partizipation

Die Führungskräfte nehmen sich einmal im Jahr bewusst Zeit, um ein ausführliches Gespräch mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zu führen. In diesem Gespräch reflektieren die Gesprächspartnerinnen und -partner ihre Zusammenarbeit. Die daraus entstehenden Vereinbarungen zur persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sorgen auch für die Steigerung der Zufriedenheit jeder bzw. jedes Einzelnen. Zur Kontrolle der Durchführung erfasst die Hausleiterin in einer Kennzahl den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen ein Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Entwicklungsgespräch geführt wurde.

- Anreiz und Motivation

Die Krankenstandstage verstehen die Führungskräfte als einen Gradmesser für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine steigende Anzahl an Krankenstandstagen kann u.a. als Indikator einer sinkenden Motivation gesehen werden. Langfristige und verstärkt auftretende Krankenstände beeinflussen die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner, da vertraute Gesichter fehlen und für sie fremde Personen in den Wohnbereichen sind.

Die Führungskräfte erfassen in einer Kennzahl die Krankenstandstage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr im Verhältnis zu den gesamten Arbeitstagen. Eine monatliche Analyse und die Feststellung eines Trends dienen der Hausleiterin und dem Pflegedienstleiter als Steuerungsinstrument während des Jahres.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Ein eigener SeneCura-Standard, welcher die vom Träger geforderten Qualitätskriterien beschreibt, ist Teil des Qualitätsmanagements des Hauses. In internen Audits erhebt die Regionaldirektorin zweimal jährlich die Erfüllung dieser Qualitätskriterien. Mit einer Kennzahl erfasst die Hausleiterin die durchschnittliche Zielerreichung dieser Audits. Die Audit-Ergebnisse analysieren die Hausleiterin und der Pflegedienstleiter gemeinsam mit der Regionaldirektorin und leiten Verbesserungsmaßnahmen ab.

- Finanzressourcen

Die Auslastung ist der wichtigste Faktor, der die Einnahmen in einem Alten- und Pflegeheim beeinflusst. Die Führungskräfte verstehen sie als Gradmesser für Qualität und Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Hausleiterin erhebt den Auslastungsgrad täglich und meldet diese Kennzahl via Internet-Portal direkt an den Träger.

- Personalmanagement

Die Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten ist ein wichtiger Aufgabenbereich der Personalführung. Das wirkt sich auch auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner aus. Ziel der Führungskräfte ist es daher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Ende des Jahres ihren gesamten Urlaub konsumiert haben bzw. maximal fünf Urlaubstage in das nächste Jahr übertragen. In einer Kennzahl erfasst die Hausleiterin die Resturlaubstage in Prozent zum Stichtag 31.12.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner zu erfragen ist essentiell, um einen Hinweis auf ihre Lebensqualität zu erhalten. Die Befragung der Bewohnerinnen, Bewohner bzw. Angehörigen findet jährlich orientiert an den Vorgaben des Trägers statt. Dabei wird die Zufriedenheit mit verschiedenen Themen erfragt: Empfang und Eindruck, Atmosphäre und Wohlfühlen, Kommunikation und Information, Pflegepersonal, Begleitung, Betreuung

und Pflege, Essen und Trinken und vieles mehr. Das Befragungsergebnis der beiden Befragungen ist als prozentueller Durchschnittswert in einer Kennzahl abgebildet.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Verbesserungsmanagement

Die Führungskräfte pflegen einen aktiven und unmittelbaren Umgang mit Beschwerden. So legen Pflegedienstleiter und Hausleiterin bei Beschwerden sofort nach Einlangen den Handlungsbedarf fest und besprechen im Team die erforderlichen Maßnahmen. Bei den Teambesprechungen werden diese evaluiert und weitere Vorgangsweisen besprochen. Die Führungskräfte des Hauses suchen umgehend Lösungsmöglichkeiten und bieten diese den Bewohnerinnen und Bewohnern und den Angehörigen an. Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige können ihre Beschwerden in das Rückmeldebuch eintragen. In einer Kennzahl erfasst die Hausleiterin die jährlich dokumentierten Beschwerden im Rückmeldebuch.

5. Praxisbeispiele

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

Minischulungen: Der Träger hat sogenannte „Mini-Trainings“ eingeführt. Dabei erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrer Führungskraft eine Schulung für die Dauer von fünf bis zehn Minuten zu ausgewählten Themen bzw. Richtlinien. Die Themen sind in einem Themenkatalog für das gesamte Jahr geplant. Sie finden oft im Anschluss an die Dienstübergabe statt. Diese Schulungen versieht die Führungskraft mit einem bestimmten Kürzel im Dienstplan, somit ist nachvollziehbar, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die jeweilige Mini-Schulung absolviert haben. Die Führungskraft führt die Schulungen solange durch, bis alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich die Schulungen erhalten haben. Vorteil dieses Formats ist, dass mit wenig Aufwand regelmäßig Wissen vermittelt wird und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zusätzlich ins Haus kommen müssen.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Regina Maria Berger, MBA	
Ing. Franz Holzer	

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

Datum Freigabe des Berichts:	06.02.2020
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des SeneCura Pflegezentrum Villach 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.