



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

SeneCura Sozialzentrum Stainz
SeneCura Sozialzentrum Stainz GmbH

28.06.2019

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 SeneCura Sozialzentrum Stainz hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das SeneCura Sozialzentrum Stainz liegt im Ortskern der Marktgemeinde Stainz. Das 2009 errichtete Pflegeheim wurde 2013 vom Träger SeneCura Kliniken- und Heimbetriebs GesmbH übernommen. Es bietet 83 pflegebedürftigen Menschen in 41 Ein- und 21 Zweipersonenzimmern Platz zum Wohnen und Leben.

Der kurze Weg zum Hauptplatz ermöglicht es den Bewohnerinnen und Bewohnern, aktiv am Gemeindeleben teilzuhaben und die Angebote vor Ort zu nützen (z.B. Kaffeehäuser, Geschäfte).

Der helle Eingangsbereich erschließt das gesamte Haus und bildet dessen Mittelpunkt. Die Gemeinschaftsräumlichkeiten dienen nicht nur dem persönlichen Austausch, sondern werden auch für Aktivitäten genutzt. Der Speisesaal im Erdgeschoss grenzt direkt an die Küche. Dadurch ist direkter Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Im Erdgeschoss befindet sich ein rund um die Uhr geöffneter Andachtsraum.

Der Garten des SeneCura Sozialzentrum Stainz lädt zu Spaziergängen, zum Verweilen oder zum Genießen der Kaffeejause ein. Blumen-, Gemüse- und Kräuterhochbeete ermöglichen ein barrierefreies Gärtnern.

Die Mitarbeiterin der Seniorinnen- und Seniorenanimation gestaltet den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner entsprechend deren Ressourcen und Möglichkeiten abwechslungsreich. Dazu zählen Veranstaltungen und Gruppenaktivitäten, wie z.B. „Candle Light Dinner“, Maifest, Gymnastik, Gedächtnistraining oder kleinere Ausflüge in der Umgebung.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Im SeneCura Sozialzentrum Stainz ist der Empfangsbereich im Erdgeschoss Drehscheibe für Zusammenkunft und Kommunikation. Hier treffen sich Bewohnerinnen und Bewohner, Besucherinnen und Besucher, Angehörige sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Bereich wird auch für Gruppenaktivitäten und größere Veranstaltungen genutzt. Monatlich steht ein Nachmittag mit Livemusik am Programm. Die musikalische Bandbreite der beliebten Veranstaltung reicht von Volksmusik bis zu Schlagern. Dabei wird gesungen, mitgespielt und getanzt.

Im Foyer befindet sich auch eine großzügige Küchenzeile. Für Bewohnerinnen und Bewohner, Besucherinnen und Besucher sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen hier jederzeit Getränke zur Entnahme bereit. Ein an der Wand befestigter Bildschirm zeigt Fotos der letzten Veranstaltungen. Zudem gibt es in diesem Bereich Informationstafeln und eine Bildergalerie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im gepflegten Garten befinden sich ein handgeschnitzter kleiner Maibaum, ein Meerschweinengehege, mit Gemüse und Blumen bepflanzte, rollstuhlgerechte Hochbeete und beschattete Sitzmöglichkeiten.

Für Bewohnerinnen und Bewohner besteht die Möglichkeit, in anderen Häusern der SeneCura-Gruppe Urlaub zu machen.

4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder

4.1. Qualitätsfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Die Selbstbestimmung der Bewohnerinnen und Bewohner ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SeneCura Sozialzentrum Stainz ein großes Anliegen. Im Heimvertrag, in den Leitsätzen sowie im Pflegekonzept sind die entsprechenden Maßnahmen dafür beschrieben. Die Wünsche der Bewohnerinnen und Bewohner nach Individualität und Selbstbestimmung sind im Pflegeprozess berücksichtigt. Durch eine individuelle und bedürfnisorientierte Betreuung und Pflege sowie die Anwendung von gelinderen Maßnahmen versuchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freiheitsbeschränkende Maßnahmen möglichst zu vermeiden. Jährliche Pflegevisiten, anonyme Bewohnerinnen- und Bewohnerbefragungen, Angehörigenbefragungen und die Umsetzung des im Haus betriebenen Beschwerdemanagements ermöglichen es, die Wirkung von gesetzten Maßnahmen zu evaluieren.

- Tagesstruktur und Heimleben

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen die SeneCura-Philosophie "Näher am Menschen" auch in der Tagesstruktur. Neben einem umfangreichen Animationsangebot führen sie auch Einzelaktivitäten mit den Bewohnerinnen und Bewohnern durch. Zusätzlich finden Feste und Veranstaltungen im Jahreskreis statt. Auf Wunsch können die Bewohnerinnen und Bewohner im Haus eine Psychologin aufsuchen. Fitnesstrainer, Friseurin und Fußpflegerin kommen wöchentlich ins Haus. Zusätzliche Angebote, wie Candle-Light-Dinner, Urlaubsaustausch und die Erfüllung von Jahreswünschen, runden das Angebot ab.

- Pflege- und Betreuungsprozess

Die Pflege- und Betreuungsplanung erfolgt im SeneCura Sozialzentrum Stainz ressourcenorientiert. Er ist an den individuellen Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner gemäß dem Pflegemodell „Krohwinkel“ ausgerichtet. Der Pflege- und Betreuungsprozess ist im Pflegekonzept sowie in den Leitsätzen beschrieben. Ab dem Zeitpunkt des Einzugs von Bewohnerinnen und Bewohnern achten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine individuelle und bedürfnisorientierte Datenerhebung. Sie binden

Angehörige und Vertrauenspersonen in diesen Prozess ein. Die erhaltenen Informationen erfassen sie im elektronischen Dokumentationssystem. Diese dienen als Grundlage für Betreuung und Pflege. Biografische Gespräche liefern Informationen zu persönlichen Anliegen, Gewohnheiten, Vorlieben und Hobbys, die in die Pflegeplanung integriert und regelmäßig evaluiert werden. Expertisen in den Fachbereichen Wund-, Hygiene-, Ernährungs- und Schmerzmanagement sollen für die Bewohnerinnen und Bewohner eine bestmögliche Pflege gewährleisten.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

Bereits vor dem Einzug ins Haus führen Hausleiterin und Pflegedienstleiterin erste Gespräche mit der künftigen Bewohnerin bzw. dem künftigen Bewohner, den Angehörigen oder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Entlassungsmanagements des jeweiligen Krankenhauses. Die Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses haben freie Arztwahl. Die diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen organisieren bei Bedarf fachärztliche Termine, Krankenhauskontrollen sowie Termine bei Physiotherapeutinnen und -therapeuten sowie bei der Psychologin. Jährlich findet eine anonyme Befragung der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Angehörigen statt, die Informationen zur Zufriedenheit auch zur Zusammenarbeit mit Ärztinnen und Ärzten liefert.

- Sterbebegleitung und Abschied

Im SeneCura Sozialzentrum Stainz legen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wert auf eine menschenwürdige Sterbebegleitung. Beim Einzug besprechen sie mit den Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. deren Angehörigen bereits das Thema Sterbebegleitung. Sie erfragen Wünsche und Vorstellungen. Das Haus arbeitet mit dem mobilen Palliative-Care-Team des örtlichen Krankenhauses sowie den Hausärztinnen und Hausärzten zusammen. Das SeneCura Sozialzentrum Stainz organisiert auf Wunsch auch das Sakrament der Krankensalbung und Gedenkgottesdienste.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Anreiz und Motivation

Im Fokus der Führungskräfte steht die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So können diese z.B. die Arbeitseinteilung nach den eigenen Wünschen und Bedürfnissen - in Einklang mit den institutionellen Rahmenbedingungen - gestalten. Zahlreiche Angebote, wie z.B. bezahlte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit (z.B. Pain Nurse, Aromapflege, Basale Stimulation), die Berücksichtigung von Urlaubswünschen und freiwillige Sozialleistungen (vergünstigtes Frühstück, Mittag- und Abendessen, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeier) sollen die Motivation sichern bzw. fördern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den Führungskräften im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklungsgespräch, in Einzelgesprächen sowie in Teambesprechungen Lob und Anerkennung.

- Einsatz von Mitarbeiter/innen

Die Führungskräfte setzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert an deren individuellen Kompetenzen und Ressourcen ein. Die erforderlichen Kompetenzen sind in Stellenbeschreibungen definiert. Die Führungskräfte sorgen durch Kontrollen der Dienstpläne dafür, dass Über- und Mehrleistungsstunden vermieden werden.

Mitarbeitende mit Interessen für bestimmte Schwerpunkte können nach Rücksprache und mit Zustimmung der Führungskraft entsprechende Fort- und Weiterbildungen besuchen.

- Arbeitsplatzgestaltung

Das SeneCura Sozialzentrum Stainz bemüht sich darum, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen gefahrlosen Arbeitsplatz haben und ein positives Arbeitsklima erleben. Ein Arbeitsmediziner unterstützt sie bei der Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit. Diverse Hilfsmittel (z.B. Rutschbrett) stehen im Arbeitsalltag zur Verfügung. Es gibt zudem einen Sozial- und Ruheraum. Eine externe Sicherheitsfachkraft führt regelmäßige Unterweisungen und Arbeitsplatzevaluierungen durch.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Die SeneCura Unternehmensgruppe verfügt über ein zentralisiertes Qualitätsmanagement mit einer eigenen Stabsstelle. Zur Qualitätssicherung finden vierteljährlich interne Audits sowie jährlich ein technisches Audit statt. Ein wesentliches Qualitätsinstrument ist die Pflegevisite. Darüber hinaus erfolgt ein monatliches Kennzahlenreporting an den Träger. Im Haus wurde 2017 das Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® eingeführt. Die Führungskräfte nehmen die aus der Selbstbewertung resultierenden Verbesserungsvorschläge in einen Maßnahmenplan auf und setzen diese im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses um.

- Finanzressourcen

Im SeneCura Sozialzentrum Stainz sind die Finanzressourcen für effiziente Planung, ökonomische Steuerung und Budgetierung von großer Bedeutung. Dabei spielt die Auslastung eine zentrale Rolle. Die Hausleiterin erstellt das Budget in Abstimmung mit der Pflegedienstleiterin und der Regionaldirektorin. Anschließend wird es durch die Controllingabteilung überprüft und vom Träger freigegeben. Hausleiterin und Pflegedienstleiterin informieren in Dienstbesprechungen über geplante Anschaffungen und finanzielle Fragen.

- Facility Management

Der Träger verfügt über eine zentrale Stabsstelle Facility Management. Zusätzlich ist im SeneCura Sozialzentrum Stainz ein Haustechniker für Instandhaltungen und Wartungen verantwortlich. Größere Investitionen und Reparaturen bespricht die Hausleiterin mit der Geschäftsführung, der Regionaldirektorin und der Stabsstelle Facility Management. Arbeitsmediziner und Sicherheitstechniker koordinieren gemeinsam mit dem Haustechniker Überprüfungen von wartungspflichtigen Geräten und unterweisen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sicheren Umgang mit allen Geräten.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen Angehörige als wichtige Ressource. Daher beziehen sie die Angehörigen bereits ab dem Erstkontakt in den Betreuungs- und Pflegeprozess (z.B. in die Pflegeplanung) oder die Alltagsgestaltung im Haus mit ein. Auch er-

halten sie regelmäßig Einladungen zu Veranstaltungen im Haus. Besucherinnen und Besucher sowie Angehörige sind im Haus jederzeit herzlich willkommen. Für Interessierte sind Hausbesichtigungen nach Absprache möglich. Die Führungskräfte sind für Fragen und Auskünfte telefonisch und/oder persönlich erreichbar. Angehörige erhalten Einladungen zu den zahlreich stattfindenden Veranstaltungen im Haus, wie z.B. Feste und regelmäßige Angehörigenabende. Angehörige können in einer jährlich stattfindenden anonymen Befragung Pflege und Betreuung ihrer im Haus lebenden Angehörigen bewerten.

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit hat der Träger die Stabstelle Marketing implementiert. Die Geschäftsführung und die Regionaldirektorin entscheiden gemeinsam mit den Verantwortlichen der Stabsstelle Marketing über den Öffentlichkeitsauftritt des SeneCura Sozialzentrum Stainz. Die Hausleiterin übermittelt laufend Informationen sowie Presstexte mit Bildern und Inhalten von Veranstaltungen im Haus zur weiteren Bearbeitung und Veröffentlichung an die Stabstelle Marketing. Diese betreut auch die Home-page. Vierteljährlich wird das "SeneCura Inform" an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche sowie Partnerinnen und Partner des Hauses geschickt. Relevante hausinterne Informationen für Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige sind auf den Informationstafeln im Haus zu finden. Für das Vorgehen im Krisenfall gibt es ein Krisenhandbuch.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Bei der Erstellung des Fortbildungsplanes stehen die Schwerpunkte des Unternehmens und des Hauses im Fokus. Die Fortbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Führungskräfte im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklungsgespräche erheben, fließen ebenfalls in die Planung mit ein. Für die Organisation bzw. Dokumentation steht eine eigens für das Haus programmierte Fortbildungsdatenbank zur Verfügung. Die Hausleiterin erstellt das jährliche Fortbildungsbudget.

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten im Rahmen ihrer Einschulung umfassende Informationen zur Unternehmensphilosophie und zu relevanten Schwerpunkten (z.B. Schmerz- und Wundmanagement, Hygiene). Ihnen stehen eine Mentorin bzw. ein Mentor zur Seite. Fachspezifisches Wissen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in Form von Minitrainings bzw. Minischulungen weitergegeben. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Fort- und Weiterbildungen für ausgewählte Fachbereiche (z.B. Wundmanagement, Hygienekontaktperson, Pain Nurse) zu absolvieren. Die Führungskräfte führen im Rahmen der dreimonatigen Einarbeitungsphase mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Erstgespräch, ein Zwischengespräch und ein Abschlussgespräch. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter erhält eine „Willkommensmappe“ mit Einschulungsunterlagen und Informationen zum Haus.

4.2. Ergebnisfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Orientierung auf Biografie und Lebensstil

Die Erfüllung der „Jahreswünsche“ ist ein wesentlicher Bestandteil der SeneCura-Philosophie „Näher am Menschen“. Die biografische Arbeit ist Bestandteil der Betreuung und Pflege im Haus. Die Kennzahl „Anzahl der Jahreswünsche“ gibt Auskunft über die innerhalb eines Jahres realisierten Jahreswünsche der Bewohnerinnen und Bewohner im Haus. Das Eingehen auf individuelle Wünsche soll die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner fördern.

- Autonomie

Im SeneCura Sozialzentrum Stainz sollen nach Möglichkeit keine Freiheitsbe- bzw. Freiheitseinschränkungen vorgenommen werden. Dadurch möchten die Verantwortlichen die Selbstbestimmung und Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner erhalten bzw. fördern. Dies hat wesentlichen Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Die geringe Anzahl von angewandten freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im Haus dokumentiert, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege Autonomie und Selbstbestimmung erfolgreich fördern.

- Medizinische und therapeutische Betreuung

Das SeneCura Sozialzentrum Stainz legt großen Wert auf eine gute Zusammenarbeit mit den Ärztinnen und Ärzten. Die Kennzahl „Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Ärzten“ wird einmal jährlich mittels Bewohnerinnen- und Bewohnerbefragung erhoben. Sie dokumentiert sowohl die Zufriedenheit mit den Ärztinnen und Ärzten als auch mit z.B. Krankenhaus und Rettungsdiensten. Im Fokus der Befragung stehen vor allem die Sicherung eines kontinuierlichen und transparenten internen Informationsflusses sowie eines bestmöglichen Betreuungs- und Pflegeprozesses der Bewohnerinnen und Bewohner.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Führung und Partizipation

Die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber gibt Aufschluss über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Durch die längerfristige Bindung an den Arbeitsplatz können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kontinuität im Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern sichern. Dies hat auch Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Ziel der Verantwortlichen ist die kontinuierliche Steigerung der Anzahl jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens drei Jahre im SeneCura Sozialzentrum Stainz beschäftigt sind. Zahlreiche Angebote, wie z.B. Kegeln, Theaterbesuche und ein jährlich stattfindender Betriebsausflug, sollen die langfristige positive Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Haus unterstützen. Die hohe

Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die schon mehr als drei Jahre im Haus tätig sind, zeigt, dass die Bemühungen der Führungskräfte erfolgreich sind.

- Einsatz der Mitarbeiter/innen

Im SeneCura Sozialzentrum Stainz werden die Mehrstunden monatlich über das SeneCura-Dienstplanprogramm bzw. über das „Data Ware House“ abgebildet. Hausleiterin und Pflegedienstleiterin kontrollieren jeden Monat den Status der Mehrstunden. Dadurch können sie auch Rückschlüsse auf die Tagespräsenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziehen. Ziel ist, dass keine Mehrstunden anfallen, da diese Kosten erhöhen und die Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schmälern.

Fokus FÜHRUNG

- Finanzressourcen

Eine gleichbleibend hohe Auslastung sichert den Bestand des Hauses. Die Hausleiterin erhebt die Kennzahl und beschreibt die durchschnittliche Auslastung in Prozent. Sie gibt Auskunft über die Nachfrage nach Plätzen im SeneCura Sozialzentrum Stainz. Eine kontinuierliche Auslastung ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant, da dadurch keine kurzfristigen Personalanpassungen stattfinden müssen.

- Personalmanagement

Da der Urlaub der Erholung dient, sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den gesamten Jahresurlaub innerhalb eines Jahres konsumieren. Ausgeglichene und erholte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich konzentriert und motiviert der täglichen Arbeit widmen, was sich wiederum positiv auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner auswirken kann. Hausleiterin und Pflegedienstleiterin verfolgen das Ziel, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter den Jahresurlaub bis auf max. fünf Resturlaubstage konsumiert. Die Pflegedienstleiterin kontrolliert laufend die Anzahl der Resturlaubstage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei einem vermehrten Aufbau von Urlaubstagen fordert sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah auf, Urlaub zu planen und zu konsumieren.

- Mitarbeiter/innenführung

Eine geringe Fluktuation stellt Kontinuität und Stabilität in den Teams sicher. Dies kann sich positiv auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner auswirken und entspricht auch der Unternehmensphilosophie „Näher am Menschen“. Hausleiterin und Pflegedienstleiterin analysieren die Austrittsgründe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - und setzen bei Bedarf Maßnahmen. Die geringe Fluktuationsrate zeigt, dass die Bemühungen der Führungskräfte um die langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Haus bis jetzt erfolgreich waren.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Kontakte zu Angehörigen bzw. Vertrauenspersonen sind für das Haus von großer Bedeutung. Sie werden im Rahmen von diversen Veranstaltungen bzw. durch den persönlichen Kontakt gepflegt und intensiviert, damit sich die Bewohnerinnen und

Bewohner im Haus wohl fühlen. Daher befragt der Träger einmal jährlich die Angehörigen mittels Fragebogen. Erhoben wird dabei u.a. die Zufriedenheit mit der „Einhaltung von Abmachungen und Vereinbarungen“.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Basis für eine bestmögliche Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege, welche mit ihrem Fachwissen am neuesten pflegewissenschaftlichen Stand sind, haben grundsätzlich Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Hausleiterin und Pflegedienstleiterin analysieren jährlich mit einer Kennzahl die absolvierten Fort- und Weiterbildungsstunden.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Mag. ^a (FH) Bettina Hofmann	
Gerhard Spreitzer	

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

Datum Freigabe des Berichts:	30.07.2019
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des SeneCura Sozialzentrum Stainz 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.