



ZERTIFIZIERUNGSBERICHT
Zusammenfassung

SeneCura Sozialzentrum Stegersbach
PflegeheimbetriebsgmbH

23.10.2018

Inhalt

1. Zertifizierungsergebnis	3
2. Allgemeine Informationen	3
3. Besondere Merkmale des Hauses	4
4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder	5
4.1. Qualitätsfelder	5
4.2. Ergebnisfelder	9
5. Praxisbeispiele	11

1. Zertifizierungsergebnis

Das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

2. Allgemeine Informationen

Das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach liegt im Bezirk Güssing am Rande des Zentrums der Marktgemeinde Stegersbach. Es ist ebenerdig und barrierefrei gebaut, verfügt über einen großen, gesicherten Garten und grenzt an eine Sportstätte sowie an einen Teich.

Betritt man das Haus durch den Haupteingang, befindet man sich in der großen Aula, die auch als Speise- und Veranstaltungsaal genutzt wird. Die helle Aula ist stets der Jahreszeit entsprechend dekoriert. Der Innenhof des Hauses ist von einem Teil der Wohneinheiten über die Terrasse erreichbar. Der andere Teil der Wohneinheiten hat einen Terrassenzugang in den Gartenbereich.

Das 2006 eröffnete Haus bietet insgesamt 36 Wohnplätze. Das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach hat zwei Wohnbereiche mit jeweils vierzehn Ein-Personen- und zwei Zwei-Personenzimmern. Jeder Wohnbereich hat einen eigenen Aufenthaltsraum, der z. B. für die Einnahme des Frühstücks, gemeinsames Fernsehen und kleinere Einzel- oder Gruppenaktivitäten genutzt werden kann. Die vorhandenen Sitzgelegenheiten nutzen die Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörige und Besucherinnen und Besucher gerne für Gespräche oder als Rückzugsort.

Die Wohneinheiten der Bewohnerinnen und Bewohner sind mit warmen Wandfarben ausgestaltet und möbliert. Persönliche Gegenstände für die individuelle Gestaltung der Wohnbereiche können mitgebracht werden. Die Wohneinheiten verfügen über ein Badezimmer und einen barrierefreien Zugang zum Garten bzw. zum Innenhof. Bei Bedarf können die Bewohnerinnen und Bewohner im Zimmer einen Internetzugang nutzen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren sich in Pflege und Betreuung am Konzept der fördernden Prozesspflege nach Monika Krohwinkel. Dieses stellt die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Bewohnerinnen und Bewohner in den Mittelpunkt. Die Bewohnerinnen und Bewohner leben ihren gewohnten Tagesrhythmus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten ein abwechslungsreiches Animationsprogramm, Feste und Veranstaltungen im Jahreskreis. Spezielle Aktionen wie Candle Light Dinner, Erfüllung des Jahreswunsches oder der Urlaubstausch ergänzen das Angebot gemäß der „Näher am Menschen“-Philosophie des Senecura-Hauses.

Wöchentlich besuchen Hausärztinnen und Hausärzte aus der Umgebung die Bewohnerinnen und Bewohner. Sie leisten zusammen mit externen Therapeutinnen und Therapeuten auch einen Beitrag für ein schmerzfreies Pflegeheim.

Das SeneCura Sozialzentrum nutzt die im Haus angesiedelte Küche, die von der SV Group betrieben wird. Hier werden die Speisen täglich frisch für die Bewohnerinnen und Bewohner zubereitet. Der Reinigungsbereich, die Versorgung der Wäsche der

Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Garten und die Haustechnik liegen in der Verantwortung einer SeneCura Tochtergesellschaft.

Der Qualitätsgedanke bildet sich in der SeneCura Unternehmensphilosophie „Näher am Menschen“, im Leitbild und im Pflegekonzept ab. Definierte Kernprozesse im Organisationshandbuch, Standards und Richtlinien sowie das gelebte Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® fördern qualitätsorientiertes Arbeiten. 2008 unternahm das Haus die erste E-Qalin® Selbstbewertung. Es war eine der ersten stationären Pflegeeinrichtungen, die mit dem Nationalen Qualitätszertifikat (NQZ) ausgezeichnet wurden.

Nach der Übernahme der SeneCura Gruppe durch den französischen Konzern ORPEA im Jahr 2015 erfolgten im Bereich Betreuung und Pflege Umstrukturierungen entsprechend den Vorgaben des neuen Trägers. Dieser implementierte ein zentrales Qualitätsmanagement. Interne und externe Qualitäts-Audits sowie Qualitäts-Kontrollen sichern die Betreuungs- und Pflegequalität im Unternehmen.

An- und Zugehörige sind im Haus jederzeit herzlich willkommen. Die Haus- und Pflegedienstleiterin hat stets eine offene Tür und offene Ohren für Anliegen der Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren An- und Zugehörige. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten ein buntes und abwechslungsreiches Animationsprogramm u.a. mit Gedächtnistraining, Singen, Musizieren und Seelsorge an. Kooperationen mit Vereinen, Schulen und Kindergärten sorgen für die Einbindung der Bewohnerinnen und Bewohner in das gesellschaftliche Leben der Marktgemeinde Stegersbach.

3. Besondere Merkmale des Hauses

Die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und der Zusammenhalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnet das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach aus. Der lösungsorientierte Führungsstil der Haus- und Pflegedienstleiterin trägt gemeinsam mit den Mitarbeitenden zur Sicherung des Qualitätsniveaus bei.

Das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach ist ein kleines, freundlich gestaltetes Haus. Seine familiäre Atmosphäre ist für Besucherinnen und Besucher spür- und erlebbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner wahr und gehen respektvoll mit deren individuellen Vorstellungen und Lebensgewohnheiten um.

Die Qualität der kulinarischen Verköstigung durch die im Haus angesiedelte Küche der SV Group ist hoch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kochen täglich regional frisch. Das zusätzliche Angebot von sechs Hauptspeisen zum regulären Speiseangebot trägt viel zur Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner bei.

Das Animations- und Freizeitprogramm, welches zum größten Teil ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten, bringt für die Bewohnerinnen und Bewohner Abwechslung und Lebendigkeit in den Alltag. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen An- und Zugehörige wertschätzend in den Alltag im Haus ein.

Das SeneCura Projekt „Bestens Begleitet“ befasst sich mit Hospiz- und Palliative Care und wurde zum Zeitpunkt der Zertifizierung gerade implementiert.

4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder

4.1. Qualitätsfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Autonomie

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Haus- und Pflegedienstleiterin sind bemüht, Bedürfnisse und individuellen Wünsche der Bewohnerinnen und Bewohner zu erfüllen sowie ihre Lebensgewohnheiten zu respektieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren sich an der Unternehmensphilosophie, dem Leitsatz „Näher am Menschen“ sowie dem Pflegekonzept nach Monika Krohwinkel, welches sich an den Fähigkeiten und Ressourcen der Bewohnerinnen und Bewohner orientiert.

- Kommunikation

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen eine wertschätzende und freundliche Kommunikation mit Bewohnerinnen und Bewohnern sowie An- und Zugehörigen. Die Haus- und Pflegedienstleiterin nimmt sich für persönliche Gespräche, Anregungen, Wünsche und Beschwerden Zeit. Sie ist um individuelle Lösungen bemüht, die alle Beteiligten miteinbeziehen. Der Träger bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßige Kommunikationsschulungen an (z.B. Validation).

- Tagesstruktur und Heimleben

In der Gestaltung des Alltags achten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Abwechslung, auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und auf das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner. Die An- und Zugehörigen sind in den Alltag integriert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen sie als wichtige Partnerinnen und Partner im Pflege- und Betreuungsprozess. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen mit ihren Angeboten, wie z.B. Singen, Turnen, Gedächtnistraining, Kartenspielen, Musik und Unterhaltung Lebensfreude in den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner.

- Pflege- und Betreuungsprozess

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betreuung und Pflege sind bemüht, den Pflege- und Betreuungsprozess ressourcenorientiert und an den individuellen Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner orientiert umzusetzen. Der Haus- und Pflegedienstleiterin sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen unternehmensübergreifend aktuelle Betreuungs- und Pflegestandards sowie pflegewissenschaftliche Erkenntnisse insbesondere zum Themenfeld Demenz zur Verfügung. Änderungen in der Pflegeplanung und im Pflegeprozess bespricht das Team gemeinsam und kommuniziert diese verständlich an betroffene Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige bzw. Erwachsenenschutzvertreterinnen und -vertreter.

- Sterbebegleitung und Abschied

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind bemüht, Bewohnerinnen und Bewohner in ihrer letzten Lebenszeit wertschätzend und pietätvoll zu begleiten. Sie achten in dieser Zeit besonders auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Menschen. Während dieser Phase arbeitet das Betreuungs- und Pflorgeteam eng mit Hausärztinnen und Hausärzten, An- und Zugehörigen, Erwachsenenschutzvertreterinnen und -vertretern, Pain-Nurses, Hospizbeauftragten sowie religiösen Vertreterinnen und Vertretern zusammen. Ab 2019 wird das SeneCura Projekt „Bestens Begleitet“ auch im Haus Stegersbach umgesetzt.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Kommunikation und Information

Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen Wert auf einen offenen, wertschätzenden und respektvollen Umgang mit- und untereinander. Für herausfordernde Situationen im Betreuungs- und Pflegealltag mit Menschen, welche an Demenz erkrankt sind, wenden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kommunikationsmethode Validation an. Die Haus- und Pflegedienstleiterin bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laufend Schulungen zum Thema Kommunikation an. Eine Entscheidungs- und Kommunikationsmatrix regelt die Besprechungen, deren Intervalle und Verantwortlichkeiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich über das elektronische Nachrichtensystem ESF, das SeneCura Intranet sowie bei den täglichen Dienstübergaben über pflegerelevante Informationen und Beobachtungen.

- Anreiz und Motivation

Die Haus- und Pflegedienstleiterin lebt einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie ist bemüht, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu gewährleisten. Die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhebt die Haus- und Pflegedienstleiterin bei den jährlichen Entwicklungsgesprächen. Sie berücksichtigt diese innerhalb der vom Träger gesetzten Rahmenbedingungen. SeneCura bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielorientierte und transparente Motivations- und Anreizfaktoren, wie z. B. bezahlte Fort- und Weiterbildung, Betriebsausflüge, teilfinanzierte Mittagessen und kostenlose Getränke.

- Einsatz der Mitarbeiter/innen

Der Führungsstil der Haus- und Pflegedienstleiterin ist klar und strukturiert. Sie ist bemüht, das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben, zu analysieren und deren Eigeninitiative, Kreativität und Eigenverantwortung zu fördern. Der Personaleinsatz erfolgt aufgrund der landesgesetzlichen Vorgaben. Dies stellt die Haus- und Pflegedienstleiterin sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder vor herausfordernde Situationen. Flexibilität und die Bereitschaft, engagiert auf dienstrechtliche sowie betreuungs- und pflegerelevante Herausforderungen zu reagieren, zeichnen das Haus aus.

Fokus FÜHRUNG

- Qualität

Das SeneCura Sozialzentrum Stegersbach hat 2008 das Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® eingeführt. Das Haus führte bereits drei Zertifizierungen im Nationalen Qualitätszertifikat durch. Es gibt eine zentrale Stabstelle für Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung. Die Struktur, die Durchführung der Prozesse und das Controlling sind trägerweit einheitlich und durch die Vernetzung der EDV für alle Häuser verbindlich umzusetzen. Interne und externe Audits sowie Befragungen der Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern Anregungen für Verbesserungsmaßnahmen.

- Personalmanagement

Der Träger orientiert sich beim Personalbedarf an den gesetzlichen Vorgaben des Landes Burgenland. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen Stellenbeschreibungen zur Verfügung. Diese beinhalten auch Zusatzfunktionen, wie z.B. Wund- oder Hygienemanagement. Ein trägerweites Kompetenzmanagement sichert die persönliche Entwicklung jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters im Hinblick auf deren bzw. dessen Fachwissen. Praktikantinnen und Praktikanten der umliegenden Gesundheits- und Krankenpflegesschulen sowie der Schulen für Sozialbetreuung sind willkommen. Sie werden fachlich kompetent begleitet und gefördert.

- Facility Management

SeneCura legt großen Wert auf einen wirtschaftlichen Umgang mit Gebäude, Grundstück und technischer Infrastruktur. Der umweltschonende und ressourcenorientierten Einsatz der zu verwendenden Betriebsmittel ist allen Beteiligten wichtig. Planung, Kontrolle und Wartung erfolgen unternehmensübergreifend durch die SeneCura Stabsstelle Facility Management.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Im SeneCura Sozialzentrum Stegersbach sind An- und Zugehörige sowie Besucherinnen und Besucher herzlich willkommen. An- und Zugehörige leisten einen wichtigen Beitrag für das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner. Das angewandte Pflegekonzept der fördernden Prozesspflege nach Monika Krohwinkel trägt diesem Aspekt Rechnung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden An- und Zugehörige bereits beim Einzug in das Haus ein, z.B. durch das Erfragen biografischer Daten und von Gewohnheiten ihrer Familienangehörigen. Einladungen zu Festen, Veranstaltungen und Angehörigenabenden nehmen An- und Zugehörige gerne an. Eine definierte Mitarbeiterin bzw. ein definierter Mitarbeiter steht als Bezugsperson Bewohnerinnen und Bewohnern sowie deren An- und Zugehörigen als Ansprechperson zur Seite. Zur Förderung sozialer Kontakte besuchen z.B. Vereine, Schulen, Kindergarten und Seelsorger die Bewohnerinnen und Bewohner im Haus. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter singen, turnen oder trainieren spielerisch mit den Bewohnerinnen und Bewohnern deren Gedächtnis.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Verbesserungsmanagement

Das Miteinander im SeneCura Sozialzentrum Stegersbach ist von einer offenen Gesprächskultur geprägt. Anregungen, Beschwerden oder Fehler greifen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Haus- und Pflegedienstleiterin sofort auf. Es ist ein Rückmeldemanagement installiert: Feedbacks werden über Gespräche oder die jährlichen Zufriedenheitsmessungen erhoben. Eine Überprüfung erfolgt u.a. über interne Audits des Trägers und Behördeneinschauen. Maßnahmen zur Verbesserung sind im kontinuierlichen Verbesserungsprozess abgebildet. Die Haus- und Pflegedienstleitung führt jährlich Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklungsgespräche. Projekte und Innovationen sollen die Qualität von Pflege und Betreuung steigern. Zum Zeitpunkt der Zertifizierung befand sich das Hospiz- und Palliative Care Projekt „Bestens Begleitet“ in Umsetzung.

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Regelmäßige Aus-, Fort- und Weiterbildungen stellen einen wichtigen Bestandteil der Unternehmensphilosophie von SeneCura dar. In Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen erhebt die Haus- und Pflegedienstleiterin die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Fortbildungsakademie sowie das Bildungs- und Kompetenzmanagement definieren unternehmensübergreifend Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildung. Träger und Führungskräfte festigen und erweitern durch Aus-, Fort- und Weiterbildung die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Intergeneratives und Interdisziplinäres Lernen

Das Zusammenarbeiten interdisziplinärer Teams fördert den Wissens- und Erfahrungsaustausch im Haus und unterstützt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in deren Einarbeitungsphase. Monatliche Mini-Trainings im Haus, regelmäßige Regionalmeetings zum fachlichen Gedanken- und Erfahrungsaustausch sowie das SeneCura Pflegesymposium unterstützen das interdisziplinäre Lernen im Haus. Das im SeneCura Sozialzentrum Stegersbach gelebte intergenerative Lernen fördert nicht nur das bessere Verständnis der Generationen untereinander, sondern trägt auch zur Steigerung der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Arbeitsqualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

4.2. Ergebnisfelder

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

Fokus BEWOHNER/INNEN

- Orientierung auf Biografie und Lebensstil

Das Eingehen auf Gewohnheiten und Bedürfnisse hat wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner mit der Berücksichtigung ihrer Gewohnheiten und Bedürfnisse erhebt der Träger jährlich im Rahmen einer Befragung. Das Ergebnis bildet die Haus- und Pflegedienstleiterin in einer Kennzahl ab.

- Tagesstruktur und Heimleben

Auf Bewohnerinnen und Bewohner abgestimmte Essenszeiten beeinflussen die Lebensqualität in einer stationären Betreuungs- und Pflegeeinrichtung. Im Rahmen einer unternehmensübergreifend durchgeführten Zufriedenheitsbefragung erhebt der Träger jährlich die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner mit den Essenszeiten. Die Kennzahl bildet den entsprechenden Zufriedenheitsgrad ab.

- Pflege- und Betreuungsprozess

In einer Kennzahl erfasst die Haus- und Pflegedienstleiterin die durchschnittlichen Überstunden je Pflegemitarbeiterin bzw. -mitarbeiter.

Fokus MITARBEITER/INNEN

- Anreiz und Motivation

Krankenstände beeinflussen die Wirtschaftlichkeit eines Alten- und Pflegeheimes. Der Träger erfasst die Krankenstandstunden in Relation zu den Soll-Arbeitsstunden je Haus. Aus der Kennzahl zieht die Haus- und Pflegedienstleiterin Rückschlüsse auf Arbeitsbelastung, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie leitet aus der Entwicklung der Krankenstände bei Bedarf Maßnahmen ab.

- Arbeitszeit

Überstunden haben Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Wirtschaftlichkeit des SeneCura Sozialzentrum Stegersbach. Ein Personaleinsatz orientiert am individuell vereinbarten Stundenausmaß verhindert Überlastung und sichert motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen. Dies beeinflusst die Betreuungs- und damit die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. In einer Kennzahl erfasst die Haus- und Pflegedienstleiterin die durchschnittlichen Überstunden je Pflegemitarbeiterin bzw. -mitarbeiter.

Fokus FÜHRUNG

- Finanzressourcen

Die wirtschaftliche Führung des Hauses und damit die Einhaltung des geplanten und genehmigten Jahresbudgets ist eine Kernaufgabe der Haus- und Pflegedienstleiterin. Vom zentralen Controlling des Trägers erhält sie monatlich das laufende Budget in Form eines Soll-Ist-Vergleichs in absoluten Zahlen sowie als prozentuelles Verhältnis. Die Haus- und Pflegedienstleiterin kann so rasch auf finanzielle Abweichungen reagieren und Steuerungsmaßnahmen ergreifen.

- Personalmanagement

Die Konsumation der gesetzlich vorgesehenen Urlaubstage dient der Regeneration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge und Worklife-Balance. Gleichzeitig sind Resturlaubstage ein Faktor, der die Wirtschaftlichkeit eines Alten- und Pflegeheimes beeinflusst. In einer Kennzahl erfasst die Haus- und Pflegedienstleiterin die Summe aller Resturlaubstage per 31.12. Zielsetzung ist, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter maximal fünf Resturlaubstage in das Folgejahr mitnimmt und ihren bzw. seinen Jahresurlaub konsumiert.

- Facility Management

Ein im Haus implementiertes Energieüberwachungssystem erfasst den monatlichen Stromverbrauch. Es unterstützt die Verantwortlichen beim sparsamen Umgang mit Energieressourcen. Die Haus- und Pflegedienstleiterin dokumentiert den Stromverbrauch in der Kennzahl Energiemenge in KW/H pro Jahr. Sie analysiert Abweichungen und setzt bei Bedarf Steuerungsmaßnahmen.

Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SeneCura Sozialzentrum Stegersbach legen großen Wert auf Verlässlichkeit und einen vertrauensvollen Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Im Rahmen der jährlich unternehmensübergreifend durchgeführten Zufriedenheitsmessung holt die Haus- und Pflegedienstleiterin Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit der Einhaltung von Abmachungen und Vereinbarungen ein und bildet das Ergebnis in einer Kennzahl ab.

Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betreuung und Pflege müssen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen Fort- und Weiterbildungen nachweisen. Die Haus- und Pflegedienstleiterin erfasst die geleisteten Fort- und Weiterbildungen anhand der Teilnahmebestätigungen. Die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Betreuung und Pflege im Jahr bildet sie in einer Kennzahl ab.

5. Praxisbeispiele

Die folgenden Beispiele zeigen auf, wie theoretisches Wissen und Konzepte in der Praxis umgesetzt werden.

Monatliche **Mini-Trainings** zur Informations- und Wissensweitergabe sowie zur Festigung des individuellen Wissens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Die Themenschwerpunkte legen die Teams selbst fest bzw. orientieren sich an den übergeordneten SeneCura Schwerpunkten. Für die Mini-Trainings existiert ein terminlich fixierter Jahresplan.

Das **Kompetenzmanagement** der SeneCura Gruppe erfasst jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter mit seinen bereits vorhandenen Qualifikationen und Fertigkeiten. Damit wird transparent, welche Zusatzqualifikationen, Aus-, Fort- oder Weiterbildungen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter noch benötigt.

Ein **Handout zur E-Qalin® Selbstbewertung** erläutert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kurz und prägnant das Qalin® Qualitätsmanagementsystem und die Schritte im Selbstbewertungsprozess.

Unterschrift der Zertifizierer/innen	Elektronische Signatur
Adelheid Pfister, MAS	
Mag.(FH) Franz Bergmann	

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

Datum Freigabe des Berichts:	31.01.2019
-------------------------------------	------------

Anlage: Bericht zur Strukturqualität

Die Beschreibung des SeneCura Sozialzentrum Stegersbach 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.