



**NATIONALES**  
**QUALITÄTSZERTIFIKAT**  
FÜR ALTEN- UND PFLEGEHEIME IN ÖSTERREICH

## **ZERTIFIZIERUNGSBERICHT**

**Zusammenfassung**

**Haus St. Vinzenz in Pinkafeld**

**Kongregation der Barmherzige Schwestern vom  
Heiligen Vinzenz von Paul**

**28.10.2015**

## Inhalt

---

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

## **1. Zertifizierungsergebnis**

---

Das Haus St. Vinzenz hat das Nationale Qualitätszertifikat erreicht.

## **2. Allgemeine Informationen**

---

Der Orden der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Vinzenz von Paul Betriebs GmbH betreibt seit 1854 das Haus St. Vinzenz in Pinkafeld. Von 2005 bis 2008 fanden die letzten größeren Umbau- und Sanierungsarbeiten statt. In den Jahren 2013 und 2014 wurde das Betreute Wohnen errichtet.

Das Haus liegt nahe dem Stadtkern, in ruhiger Lage in einem großzügigen Garten und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Das viergeschossige Haus St. Vinzenz verfügt über 120 Wohneinheiten, vier davon sind für Kurzzeitpflegegäste reserviert. Die 72 Einzelzimmer und 24 Zweipersonenzimmer sind in sieben Wohnbereichen organisiert. Im Haus St. Vinzenz wird auch eine Tagesbetreuung für max. 12 Personen sowie ein Betreutes Wohnen Plus mit 30 Wohneinheiten angeboten.

Im Haus St. Vinzenz sind eine Kinderkrippe sowie eine Montessorischule räumlich integriert.

Beim Haupteingang im Erdgeschoß befindet sich ein vom Haus betriebenes öffentlich zugängliches Cafe, dessen Räumlichkeit auch als Fest-, Besprechungs- und Veranstaltungssaal genutzt wird.

Alle Zimmer sind mit einem barrierefreien Sanitärbereich, einem Telefon-, Radio- und Fernsehanschluss ausgestattet. Die Zimmer verfügen über ein fix eingebautes Mobiliar. Persönliche Möbelstücke können nach Wunsch und Möglichkeiten mitgebracht werden.

Jeder der sieben Wohnbereiche hat einen zentral gelegenen Gemeinschaftsbereich. Dieser dient als Treffpunkt, an welchem gemeinsam gekocht und gebacken wird, Mahlzeiten eingenommen werden können oder verschiedene Gruppenaktivitäten stattfinden.

In jedem Geschoß befindet sich ein barrierefreies Wohnbereichsbad mit einer Hebebadewanne.

In der Pflege und der Betreuung orientiert sich das Haus St. Vinzenz am Psychobiografischen Pflegemodell nach Prof. Böhm. Dieses Pflegemodell basiert auf dem Normalitätsprinzip und verfolgt das Ziel einer individuellen und bedürfnisorientierten Betreuung und Pflege. Dabei stehen die Biografie sowie die emotionale Prägung des älteren Menschen im Fokus.

Das Ziel ist es, einen Lebensraum zu schaffen, in dem das bisherige Leben Platz hat. Es soll ein Zuhause sein, in dem die Bewohnerinnen und Bewohner möglichst selbst bestimmen können, wie sie leben möchten.

Ein weiterer Schwerpunkt im Haus St. Vinzenz liegt in der Betreuung dementiell erkrankter Menschen. Dafür wurde ein eigener Wohnbereich geschaffen, in dem nun überwiegend Bewohnerinnen und Bewohner mit der Diagnose Demenz leben.

Im Jahr 2013 wurde im Auftrag der Geschäftsführung im Haus St. Vinzenz das Qualitätsmanagementsystem E-Qalin® eingeführt und die erste Selbstbewertung durchgeführt. 2014 wurde dem Haus das Zertifikat „E-Qalin® Qualitätshaus“ verliehen.

### **3. Besondere Merkmale des Hauses**

---

#### **Orientierung am Normalitätsprinzip durch die Umsetzung des Psychobiografischen Pflegemodells nach Prof. Böhm.**

Dabei wird im Besonderen auf die emotionale Prägung in der Kindheit der Bewohnerinnen und Bewohner Rücksicht genommen. Dies zeigt sich unter anderem in der Erhebung der Biografie, in der individuellen Tagesgestaltung, in der sehr persönlichen Milieugestaltung im unmittelbaren Wohnbereich der älteren Menschen, sowie im Haus allgemein. 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die dafür erforderlichen Schulungen absolviert.

#### **Möglichkeit der Teilnahme an der Tagesbetreuung**

Je nach Lust und Laune und in Abstimmung mit den verantwortlichen Betreuungspersonen können Bewohnerinnen und Bewohner die im Haus angesiedelte Tagesbetreuung besuchen bzw. daran teilnehmen. Dadurch können sich die Bewohnerinnen und Bewohner ihren Tagesablauf noch individueller gestalten.

#### **Höherer Personaleinsatz in der Pflege als das burgenländische Heimgesetz fordert**

Um das Ziel, eine dem Normalitätsprinzip entsprechende individuelle und bedürfnisorientierte Betreuung und Pflege zu erreichen, sowie ein Leben „wie zu Hause“ bestmöglich zu unterstützen, wird in der Betreuung und Pflege mehr Personal eingesetzt, als im burgenländischen Heimgesetz gefordert wird.

#### **Sehr großzügige allgemeine Aufenthalts- und Wohnbereiche**

Jeder Wohnbereich hat im Zentrum einen großzügigen Aufenthaltsbereich mit einer Küche im Mittelpunkt. Die Milieugestaltung dieser Bereiche orientiert sich an den Lebensgeschichten der einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner. Dadurch wird das „Daheim-Gefühl“ gefördert und ein hoher Wohlfühlfaktor kann entstehen.

### **4. Bewertete Qualitäts- und Ergebnisfelder**

---

#### **4.1. Qualitätsfelder**

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

#### **Fokus BEWOHNER/INNEN**

- Autonomie
- Heimeinzug

- Tagesstruktur und Heimleben
- Sterbebegleitung und Abschied

Die Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner orientiert sich am Böhm-Konzept und hat im Haus St. Vinzenz einen hohen Stellenwert. Der Wunsch nach Selbstständigkeit wird respektiert, auch wenn das Auswirkungen auf den Arbeitsablauf hat und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür in der Betreuung und Pflege mehr Zeit benötigen. So wird es als ganz normal erlebt, wenn die Wohnbereiche durch das Umstellen von Möbeln und Pflanzen durch die dort wohnenden Menschen immer wieder verändert werden. Die Essenszeiten orientieren sich an der Normalität und lassen genug Spielraum für persönliche Bedürfnisse. Die Tagesgestaltung ist geprägt durch die Freiheit im Zimmer zu bleiben, an den Aktivitäten im Wohnbereich teilzunehmen oder sich am Leben in der Tagesbetreuung zu beteiligen. Besonders zu erwähnen ist die Möglichkeit, immer wieder Zeit im ehemaligen Zuhause verbringen zu können. Das können Kurzbesuche sein, aber auch ein mehrtägiger Aufenthalt.

Der Einzug in ein Alten- und Pflegeheim als eine gravierende Veränderung im Leben der Betroffenen ist für alle Beteiligten eine Herausforderung, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert annehmen. Es beginnt damit, dass die zukünftigen Bewohnerinnen und Bewohner möglichst früh informiert werden, welche Veränderungen auf sie zukommen. Die Angehörigen werden dabei eingebunden. Die Vorbereitung und der Einzug in den Wohnbereich selber haben ihre gleichbleibenden Rituale, um den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt zu erleichtern. Die parallel dazu geführte Biografie-Erhebung ist eine zusätzliche Unterstützung. Nach vier bis acht Wochen führen die Pflegedienstleitung und eine Ärztin bzw. ein Arzt mit den betroffenen Bewohnerinnen oder Bewohnern und deren Angehörigen ein Gespräch, in welchem sie schildern, wie sie den Heimeinzug erlebt haben.

Das psychobiografische Pflegemodell nach Prof. Böhm beschreibt die Grundlagen der Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner und richtet den Schwerpunkt auf das Normalitätsprinzip, die Wahrnehmung von relevanten Bedürfnissen und der Realitätsfindung. Die Gestaltung des Alltages orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und kann von den Bewohnerinnen und Bewohnern weitgehend selbstbestimmt gestaltet werden. Soziale Kontakte zu Kleinkindern und Jugendlichen werden durch die im Haus St. Vinzenz baulich integrierte Kinderkrippe, sowie eine Montessorischule und eine enge Zusammenarbeit mit der Sozialbetreuungsschule Pinkafeld, gefördert. Urlaub im Sinne eines Bewohnerinnen- und Bewohneraustausches mit einem Alten-wohn- und Pflegeheim in Salzburg wird angeboten und umgesetzt.

Die Begleitung von Sterbenden und deren Angehörigen stellt ein wichtiges Thema dar und ist im Leitbild des Hauses definiert sowie in einer Richtlinie und einem Leitfaden beschrieben. 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum Thema "Hospiz - und Palliative Care" geschult. Im Vordergrund des Handelns stehen die individuellen Wünsche der Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Schmerzfreiheit. Eine seelsorgerische Begleitung kann nach Wunsch jederzeit für Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

Die Zufriedenheit bzw. die Wirksamkeit der Prozessabläufe wird alle drei Jahre mit einer schriftlichen Befragung von Bewohnerinnen und Bewohnern sowie deren Angehörigen erhoben.

## Fokus MITARBEITER/INNEN

- Führung und Partizipation
- Kommunikation und Information
- Arbeitszeit

Im Leitbild sind die Werte und die Grundhaltung von Führung und die Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formuliert. Es wird Wert auf eine flache Hierarchie und direkte Kommunikation gelegt, so dass möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einander kennen. Besonders zu erwähnen ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem wichtigen Prozess der Dienstplanerstellung. Diesen erarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wohnbereichen selbständig, die Wohnbereichsleitung prüft lediglich die Abweichungen der Vorgaben. Die Basis der Kommunikations- und Informationsstruktur ist grundlegend im Organigramm verschriftlicht. Dabei bildet die mündliche Informationsweitergabe eine wesentliche Grundvoraussetzung der Kommunikation und Information. Unterschiedliche Instrumente, wie zum Beispiel tägliche Dienstübergaben, regelmäßige und anlassbezogene Besprechungen sorgen für die Sicherstellung einer umfassenden Informationsweitergabe an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Rückmeldungen werden regelmäßig im Rahmen der Teamgespräche, der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen eingeholt.

Die Arbeitszeit ist entsprechend den gesetzlichen Rahmenbedingungen geregelt. Die Gestaltung der Dienstpläne erfolgt unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unter Einbeziehung der Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner. Es gibt Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, oder die Möglichkeit, Kinder mitzubringen.

Eine, alle drei Jahre stattfindende Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt auf, wo die Organisation in der Entwicklung von attraktiven Arbeitsplätzen steht, und was getan werden kann, um sich weiter zu verbessern.

## Fokus FÜHRUNG

- Unternehmenspolitik
- Qualität
- Prozessmanagement
- Finanzressourcen

Auf Basis des Leitbildes wird im Haus St. Vinzenz die Unternehmenspolitik definiert. Die strategische Ausrichtung erfolgt in Abstimmung zwischen dem Träger des Hauses und der Geschäftsführung. Die Erarbeitung und laufende Evaluierung des Leitbildes erfolgt unter Miteinbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden dabei die Basis für Verbesserungsmaßnahmen.

Das Haus arbeitet mit dem Qualitätsmanagement – System E-Qalin®. Eine Mitarbeiterin für das Qualitätsmanagement gewährleistet eine fachgerechte Arbeit und die Kontinuität der Qualitätsprozesse. Die positiven Erfahrungen des Selbstbewertungsprozesses, die von allen Interviewpartnerinnen und -partner geschildert wurden, waren das Kennenlernen anderer Bereiche, die Schärfung des persönlichen Blickwinkels auf die Qualität der Arbeit,

die Reflexion der eigenen Tätigkeiten und die Umsetzung kleiner Verbesserungsmaßnahmen bereits während des Prozesses. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess unter der Aufsicht einer Steuerungsgruppe fördert die Qualitätsentwicklung wesentlich.

Das Haus arbeitet mit Prozessbeschreibungen und Standards, die auch digital über einen „Mitarbeiter Login“ abgerufen werden können. Die Führung im Haus steuert die Prozesse kompetent und richtet diese auf die Bewohnerinnen und Bewohner aus. Dabei wird auch auf die Erfahrung und das Wissen der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgegriffen. Die gelebte Kultur im Haus mit flacher Hierarchie und direkter Kommunikation erleichtert diesen Erfahrungsaustausch wesentlich.

Die Struktur- und Prozessabläufe der Budgetierung und des Einsatzes der Finanzressourcen sind klar geregelt. Die Budgetplanung erfolgt letztverantwortlich durch die Heimleitung bzw. Geschäftsführung. Die gesamte Budgetierung erfolgt elektronisch, die Buchhaltung arbeitet mit einer Kostenstellenstruktur. Die Kontrollabläufe sind definiert. Die Heimleitung bzw. Geschäftsführung analysiert regelmäßig die aktuellen Daten. Wenn erforderlich, werden Änderungen vorgenommen. Die Führungskräfte informieren die betroffenen Personen darüber in Besprechungen.

### **Fokus UMFELD**

- Angehörige und Besucher/innen
- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Angehörigen spielen eine wichtige Rolle. Wo immer es geht, werden sie mit eingebunden, also nicht nur bei Festen, Feiern und Ausflügen, sondern auch bei den Aktivitäten in den Wohnbereichen, wie z.B. beim Striezelbacken. In die Pflege und Betreuung sind sie, beginnend mit der Biografiearbeit im Rahmen des psychobiografischen Pflegemodells nach Prof. Böhm, eingebunden.

Die Gruppe der Besucherinnen und Besucher besteht aus Menschen der Region, die direkt oder indirekt mit dem Haus zu tun haben, wie Politikerinnen und Politikern, Ärztinnen und Ärzten und Therapeutinnen bzw. Therapeuten sowie Kindern und Jugendlichen aus Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen. Als besonders wertvoll werden die regelmäßigen Besuche der Schülerinnen und Schüler aus der Schule für Sozialbetreuungsberufe angesehen.

Die Durchführung der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in erster Linie durch die Heimleitung in Zusammenarbeit mit der zuständigen Mitarbeiterin für Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Zur Kommunikation bei Krisensituationen gibt es ein Krisenteam. Eine wichtige Netzwerkarbeit erfolgt unter anderem einmal jährlich mit dem Gartenfest im Haus St. Vinzenz, an dem eine Vielzahl von Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Gemeinschaft teilnehmen.

### **Fokus LERNENDE ORGANISATION**

- Verbesserungsmanagement
- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Steuerungsgruppe von E-Qalin® steuert den Fortschritt des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der als zentrales Werkzeug dient. Für Anregungen und Beschwerden gibt es zwar eine Beschwerdebox, praktisch besprechen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Dinge aber hauptsächlich direkt mit den Führungskräften. Dadurch können Verbesserungen auch einmal unbürokratisch und auf kurzem Wege umgesetzt werden.

Aus-, Fort- und Weiterbildung wird im Haus St. Vinzenz als wichtiger Einflussfaktor zum Thema Wissenstransfer und Wissensaustausch gesehen. Ein Fortbildungskatalog wird jährlich erstellt. Dabei werden Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gesetzliche Vorgaben des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes berücksichtigt.

## 4.2. Ergebnisfelder

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

### Fokus BEWOHNER/INNEN

- Tagesstruktur und Heimleben
- Pflege- und Betreuungsprozess
- Ortsveränderungen

Die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner mit den Betreuungsleistungen im Haus St. Vinzenz stellt einen wesentlichen Faktor der empfundenen Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner dar. Durch eine regelmäßige schriftliche Befragung der Bewohnerinnen und Bewohner wird diese erhoben. Dabei stehen Fragen zur pflegerischen, sozialen und seelsorgerischen Versorgung im Fokus. Die Rückmeldungen werden dann in einer gesonderten Kennzahl dargestellt. Die Erhebung stellt die aktuelle Wahrnehmung der Bewohnerinnen und Bewohner dar und dient als Frühwarnsystem für Führungskräfte.

Mit der Kennzahl „Anteil der medikamentösen Freiheitsbeschränkungen an der Summe der Bewohnerinnen und Bewohner mit Freiheitsbeschränkungen“ wird ein Teilaspekt des gesamten Pflege- und Betreuungsprozesses abgebildet und ist in Bezug auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner als relevant anzusehen. Das damit verfolgte Ziel, Psychopharmaka auf ein Mindestmaß zu reduzieren, unterstreicht das Bemühen, den Menschen im Haus ein selbstbestimmtes Leben zu bieten. Es zeigt auch die gute Zusammenarbeit mit den Ärztinnen und Ärzten sowie der Vertretung der Bewohnerinnen und Bewohner auf, die dabei die wichtigsten Partnerinnen und Partner sind.

Ein Indikator für die adäquate und professionelle Versorgung im Haus St. Vinzenz ist eine möglichst geringe Anzahl an Ortswechseln, wie sie z.B. durch Krankenhaus-aufenthalte ausgelöst werden. Dies leistet auch einen wesentlichen positiven Beitrag zur Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner. Die Kennzahl gibt Auskunft über die Qualität der Zusammenarbeit zwischen dem Pflegepersonal und Ärztinnen und Ärzten mit dem Ziel Transfers ins Krankenhaus zu verhindern.



## Fokus MITARBEITER/INNEN

- Führung und Partizipation
- Anreiz und Motivation

Die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr als Kennzahl lässt Rückschlüsse auf krankmachende Faktoren der Arbeit und deren Umfeld zu. So können damit die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation, als auch die Angebote zur persönlichen Gesundheitsprävention überprüft und gesteuert werden. Die Erhebung über den Dienstplan und die Lohnverrechnung liefert zuverlässiges Datenmaterial und bietet über eine täglich aktualisierbare Liste eine gute Grundlage für die Analyse.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die wichtigste Ressource des Hauses dar. Das reibungslose und gedeihliche Zusammenarbeiten in den Teams und zwischen den verschiedenen Berufsgruppen ist für die Betreuungs- und Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner von großer Bedeutung. Die Anzahl der Kündigungen lässt Rückschlüsse auf den Belastungsgrad und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu. Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Haus zu binden, um Kosten zu senken und eine kontinuierliche Pflege- und Betreuungsqualität zu gewährleisten.

## Fokus FÜHRUNG

- Qualität
- Finanzressourcen
- Personalmanagement

Die Kennzahl „Personalausstattung im bewohnernahen Bereich im Verhältnis zur gesetzlichen Vorgabe“ ist ein relevanter Indikator für den Rückschluss auf die Pflegequalität. Die monatliche Erhebung in Verbindung mit einer Personalbedarfsberechnung bildet eine sichere Grundlage für Analyse und Steuerung während des Jahres. Die Führungskräfte bewerten bei der jährlichen Analyse und Steuerung die Ergebnisse und legen die Ziele für das kommende Jahr fest.

Mit Personalkosten pro Pflegetag werden die Finanzmittel abgebildet, welche unmittelbar für die Bewohnerinnen und Bewohner eingesetzt werden und die deren Lebensqualität beeinflussen. Aus dem jährlichen Rechnungsabschluss werden die Daten erhoben. Der Heimleiter verwendet die Kennzahl auch für die Erstellung des Budgets der Personalkosten im Bereich Pflege und Betreuung für das folgende Jahr.

Gleichbleibende Ansprechpersonen und eine dadurch kontinuierliche Betreuung sollen sich positiv auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner auswirken. Ein geringer personeller Wechsel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann auch die Zusammenarbeit positiv beeinflussen. Die Kennzahl „Durchschnittliche Beschäftigungsdauer pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter“ gibt unter anderem Aufschluss über die Führungsqualität, das Personalmanagement und die Kultur im Haus. Zeit- sowie kostenintensive Einschulungen können durch eine langfristige Bindung vermieden bzw. reduziert werden.

## Fokus UMFELD

- Angehörige und Besucher/innen

Hier wird das Ergebnis der, alle drei Jahre stattfindenden Angehörigenbefragung als Kennzahl herangezogen. Die Datenauswertung der Befragung der Angehörigen stellt eine zuverlässige Quelle für Analyse und Steuerung dar. Die Betrachtung der Ergebnisse und die Ermittlung von Handlungsbedarfen in der Steuerungsgruppe E-Qalin® stellen sicher, dass die Umsetzungsmaßnahmen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess einfließen. Eine erste Maßnahme, nämlich die Erstellung der Broschüre „Begleitung der Bewohnerinnen und Bewohner in der letzten Phase des Lebens“ für die Angehörigen, wurde bereits umgesetzt.

## Fokus LERNENDE ORGANISATION

- Aus-, Fort- und Weiterbildung

Das Ausmaß der Fortbildungsstunden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter gibt Auskunft über die Einstellung und Motivation der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich aus- und weiterzubilden. Durch gezielte Fortbildung mit Ausbildungsschwerpunkten soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den gleichen Grundlagen arbeiten. Das psychobiografische Pflegemodell nach Prof. Erwin Böhm, Validation, Hospiz und Kinaesthetics bilden dabei die Weiterbildungsschwerpunkte. Die Anzahl an Fortbildungsstunden in diesen strategisch wichtigen Weiterbildungen wird in dieser Kennzahl erfasst. Die Führungskräfte verfolgen damit das Ziel, eine möglichst hohe Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schwerpunktthemen zu schulen. Dadurch kann ein Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität für die Bewohnerinnen und Bewohner geleistet werden.

## 5. Praxisbeispiele

---

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

**Urlaub im ehemaligen Zuhause:** Bewohnerinnen und Bewohnern wird dadurch die Gelegenheit geboten, immer wieder Zeit in ihrem früheren Zuhause zu verbringen. Das können kurze Besuche sein, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, ist auch ein längerer Aufenthalt möglich.

**Urlaubsaustausch - Bewohnerinnen und Bewohner machen "Urlaub":** Für bis zu fünf Bewohnerinnen und Bewohner besteht jährlich die Möglichkeit, im Sinne eines zeitgleichen Austausches von Bewohnerinnen und Bewohnern mit dem Altenwohn- und Pflegeheim Herz Jesu in Salzburg Urlaub zu machen. Dieses Konzept wurde gemeinsam von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beider Einrichtungen erarbeitet.

|  |  |
|--|--|
| Datum Freigabe Bericht: 11.1.2016            |  |
| Ing. Franz Holzer<br>elektronisch gezeichnet | Mag. Johannes Wallner<br>elektronisch gezeichnet                   |
| Gerhard Spreitzer<br>elektronisch gezeichnet | Mag. <sup>a</sup> Andrea Freisler-Traub<br>elektronisch gezeichnet |
| <b>Unterschrift der Zertifizierer/innen</b>  | <b>Freigabe durch<br/>NQZ-Zertifizierungseinrichtung</b>           |

### **Anlage: Bericht zur Strukturqualität**

Die Beschreibung des Haus St. Vinzenz 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.