

Modul IPS-Auszeichnung: Handbuch IPS- Review-Verfahren



Version: 1.2.

Überarbeitet und gültig ab: Juni 2021

Impressum:

Gesundheitsfonds Steiermark, Herrengasse 28, 8010 Graz

Bereich Planung, Steuerung und Qualität

Bereichsleitung: Dr. Johannes Koinig

IPS-Koordinationsstelle:

Nadja Gschaider, BA MA

Tel.: 0316 / 877 - 5587

E-Mail: nadja.gschaider@gfstmk.at

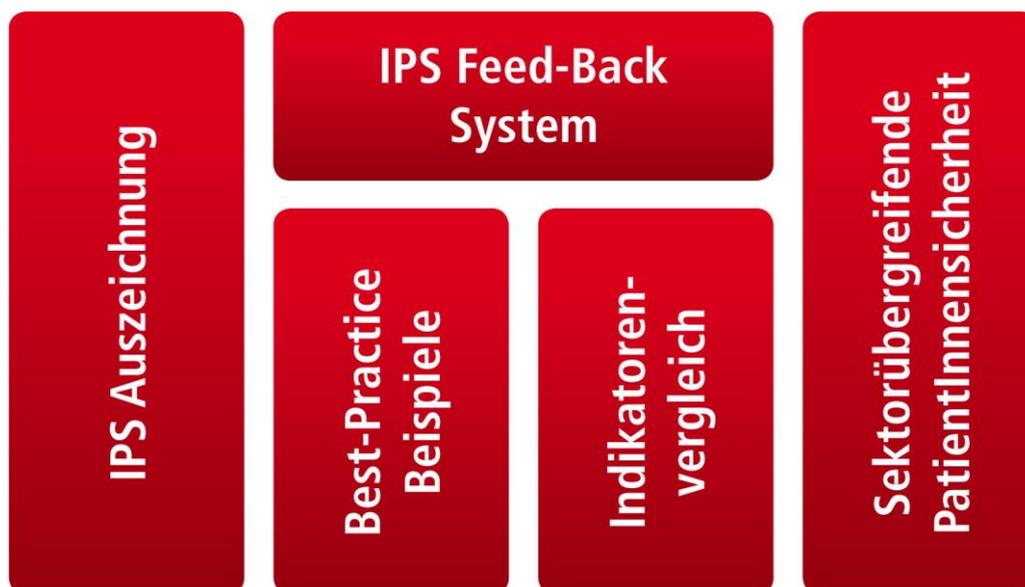
Glossar zur Erläuterung der verwendeten Begrifflichkeiten im Handbuch:

| Begrifflichkeiten im Handbuch | Erläuterung |
|--------------------------------------|--|
| Erstreview | Erstmalige Bewerbung um die IPS-Auszeichnung |
| Folgereview | Jede weitere Bewerbung zur Verlängerung der jeweils gültigen IPS-Auszeichnung |
| IPS-Auszeichnung | Verleihung der Urkunde bzw. Ergebnis des IPS-Review-Verfahrens |
| IPS-Bewerber | Institution, die sich um die IPS-Auszeichnung bewirbt |
| IPS-Kriterien | Kriterien, die zur Erlangung der IPS-Auszeichnung von Seiten des IPS-Bewerbers zu erfüllen sind. Die Überprüfung erfolgt durch die IPS-Reviewer |
| IPS-Review | Besuch vor Ort |
| IPS-Review-Bericht | Bericht zur Dokumentation der Ergebnisse des IPS-Reviews |
| IPS-Reviewer | Personen, die den Besuch vor Ort durchführen |
| IPS-Review-Verfahren | Prozess zur Erlangung der IPS-Auszeichnung |
| IPS-Selbstbewertungsbogen | Darstellung der IPS-Kriterien (Kriterienkatalog). Dieser ist sowohl bei der erstmaligen Bewerbung um die IPS-Auszeichnung (Erstreview) als auch bei jeder weiteren Bewerbung zur Verlängerung der IPS-Auszeichnung (Folgereview) auszufüllen |

1. VERWENDUNG UND ZIEL DES HANDBUCHES ZUM IPS-REVIEW- VERFAHRENS

Das Handbuch dient dazu, das IPS-Review-Verfahren für alle IPS-Mitglieder übersichtlich darzustellen und alle relevanten Informationen in einem Dokument zur Verfügung zu stellen. Alle aktuellen Arbeitsunterlagen befinden sich im IPS-Mitgliederbereich auf Website des Gesundheitsfonds Steiermark www.gesundheitsfonds-steiermark.at unter Downloads.

Das IPS-Review-Verfahren ist ein wesentlicher Bestandteil der IPS und eines von 3 Modulen zur Erlangung der IPS-Auszeichnung.



Das vorliegende Handbuch besteht aus 3 Teilen:

- ◆ Teil 1: Organisatorischer Ablauf des IPS-Review-Verfahrens
- ◆ Teil 2: IPS-Kriterien und IPS-Selbstbewertungsbogen
- ◆ Teil 3: Formular IPS-Review-Bericht

Teil 1: Organisatorischer Ablauf des IPS-Review-Verfahrens

Eine erfolgreiche Durchführung des IPS-Reviews durch die beiden IPS-Reviewer bedarf einer guten Vorbereitung. Die vorliegende Checkliste beschreibt Schritt für Schritt den organisatorischen Ablauf des IPS-Review-Verfahrens.

- 1a. Erstreview: Der IPS-Bewerber übermittelt den **vollständig ausgefüllten IPS-Selbstbewertungsbogen** als Word-Datei an die IPS-Koordinationsstelle (Nadja Gschaider, E-Mail: nadja.gschaider@gfstmk.at) beim Gesundheitsfonds Steiermark. Dieser bildet die Grundlage für den IPS-Review.
- 1b. Folgereview: Für die Vereinbarung des IPS-Reviews kontaktieren die IPS-Bewerber die IPS-Koordinationsstelle spätestens 3 Monate vor Ablauf Ihrer aktuellen IPS-Auszeichnung (Datum ist auf IPS-Auszeichnungsurkunde vermerkt). Auch für den Folgereview ist die Übermittlung des aktualisiert und vollständig ausgefüllten IPS-Selbstbewertungsbogens als Word-Datei an die IPS-Koordinationsstelle beim Gesundheitsfonds Steiermark Voraussetzung. Dieser dient zur Vorbereitung für die IPS-Reviewer für den IPS-Review und zur Entscheidungsfindung der Qualitätssicherungskommission Steiermark.
2. Die IPS-Koordinationsstelle kontaktiert zwei IPS-Reviewer (**Berücksichtigung folgender Kriterien**: verschiedene Berufsgruppen, verschiedene Organisationen, wenn möglich andere Träger als IPS-Bewerber, kein IPS-Reviewer wird für mehr als drei Einsätze je Kalenderjahr herangezogen).
3. Die IPS-Koordinationsstelle informiert den IPS-Bewerber über die vorgesehenen IPS-Reviewer. Die zu bewertende Einrichtung kann aus nachvollziehbaren Gründen die vorgesehenen IPS-Reviewer einmal ablehnen.
4. Nach Absprache und Zustimmung des IPS-Bewerbers besteht die Möglichkeit für die IPS-Reviewer, einen auszubildenden bzw. zukünftigen IPS-Reviewer ihrer Krankenanstalt in die IPS-Reviews vor Ort einzubinden.
5. Alle IPS-Selbstbewertungsbögen und alle IPS-Review-Berichte des IPS-Bewerbers werden den IPS-Reviewern durch die IPS-Koordinationsstelle übermittelt.
6. Die beiden IPS-Reviewer stimmen elektronisch/ per Telekommunikation oder bei einem persönlichen Treffen ihre eigenen Eindrücke/ Überlegungen/ Erkenntnisse (Stärken, Verbesserungspotentiale und offene Fragen) aus der Durchsicht der IPS-Selbstbewertungsbögen und der IPS-Review-Berichte ab und entwickeln ein gemeinsames Bild. Dazu gehört, dass z.B. die abzuklärenden Fragen (Was, wie und wer wird von wem gefragt?); die Dokumentationen, in die vor Ort Einsicht genommen werden soll; und die Verteilung der Aufgaben untereinander vereinbart werden.
7. Die beiden IPS-Reviewer koordinieren untereinander einige Terminvorschläge und vereinbaren mit der von der IPS-Koordinationsstelle genannten Ansprechperson beim

Bewerber einen Termin für den IPS-Review. Dabei wird auf Grundlage der gemeinsamen inhaltlichen Vorbereitung der IPS-Reviewer mit dem IPS-Bewerber vereinbart, welche Personen, wann und wie lange zur Verfügung stehen sollen. Dafür gibt es grundsätzlich folgende Empfehlung:

- ✦ IPS-Review-Dauer: insgesamt ca. 4 Stunden
 - ✦ Der IPS-Bewerber stellt im IPS-Review anschaulich sein aktuelles L&R-System unter besonderer Beachtung der IPS-Kriterien (siehe Formular) vor. Bei Folgereviews sind auch die Veränderungen, Ergebnisse und Erfolge seit dem letzten IPS-Review darzustellen.
 - ✦ **Termin mit VertreterInnen des Qualitäts- und Risikomanagements** (Verantwortliche für QM/RM), Dauer ca. 2 Std.
 - ✦ **Interne Abstimmung der IPS-Reviewer** (Raum ist von Seiten der bewerbenden Organisation zur Verfügung zu stellen), Dauer ca. 30 Minuten
 - ✦ **Termin mit Kollegialer Führung bzw. oberster Führungsebene**, Dauer ca. 1 Std.
8. Die IPS-Reviewer informieren die IPS-Koordinationsstelle über den mit dem IPS-Bewerber vereinbarten Termin.
 9. Die Ergebnisse und Vereinbarungen des IPS-Reviews werden gemeinsam (IPS-Reviewer und IPS-Bewerber) im IPS-Review-Bericht (siehe Formular) festgehalten.
 10. Die Übermittlung des mit dem Bewerber gemeinsam unterzeichneten IPS-Review-Berichtes an die IPS-Koordinationsstelle erfolgt innerhalb von 21 Tagen durch die IPS-Reviewer.
 11. Alle bisherigen IPS-Review-Berichte und sämtliche vorliegende Selbstbewertungsbögen stellen die Entscheidungsgrundlage für die Verleihung der IPS-Auszeichnung durch die Qualitätssicherungskommission Steiermark dar.

Teil 2: Die IPS-Kriterien (IPS-Selbstbewertungsbogen)

Der vorliegende IPS-Selbstbewertungsbogen stellt zugleich den IPS-Kriterienkatalog zur Erlangung der IPS-Auszeichnung dar. Der IPS-Selbstbewertungsbogen dient zur Vorbereitung von IPS-Bewerbern und IPS-Reviewern für das IPS-Review-Verfahren im Zuge der Bewerbung um die IPS-Auszeichnung. Auf Basis der Angaben im IPS-Selbstbewertungsbogen erfolgt der IPS-Review. Mit diesem IPS-Selbstbewertungsbogen überprüft der IPS-Bewerber selbst, inwieweit die geforderten IPS-Kriterien erfüllt werden.

Erstreview: Beim Ausfüllen des IPS-Selbstbewertungsbogens sollten bereits die betroffenen Hierarchieebenen und alle Berufsgruppen beteiligt werden. Nach Abschluss der IPS-Selbstbewertung übermitteln Sie bitte den elektronisch ausgefüllten IPS-Selbstbewertungsbogen als **Word-Dokument per E-Mail** an: nadja.gschaider@gfstmk.at.

Folgereview: Der aktualisiert vollständig ausgefüllte IPS-Selbstbewertungsbogen stellt die Fortschritte und Änderungen des L&R-Systems des IPS-Bewerbers dar. Der aktuelle IPS-Selbstbewertungsbogen dient zur Vorbereitung sowohl des IPS-Bewerbers als auch der IPS-Reviewer im Zuge der alle 3 Jahre erforderlichen Erneuerung der IPS-Auszeichnung.

Sonstige Hinweise:

Bei Verwendung von Abkürzungen bitte ein Abkürzungsverzeichnis beifügen.

IPS-Mitglieder sind entweder

- a) Krankenanstalten mit einem Standort, oder
- b) eine Krankenanstalt mit mehreren Standorten (Verbund).

Die vollständige und jeweils aktuelle Liste der IPS-Mitglieder mit Auszeichnung ist auf der Website des Gesundheitsfonds Steiermark unter www.gesundheitsfonds-steiermark.at abrufbar.

| Angaben zum IPS-Bewerber | |
|---|--|
| Bezeichnung der Einrichtung: | |
| Adresse (Straße, PLZ): | |
| Angaben zur IPS-Selbstbewertung | |
| Datum der Selbstbewertung: | |
| IPS-Selbstbewertungsbogen ausgefüllt von: (Vor-, Nachname, Funktion): | |
| Unter Mitwirkung von: (Vor-, Nachname, Funktion): | |
| Freigabe des IPS-Selbstbewertungsbogens durch die kollegiale Führung | |
| Name (Vor-, Nachname, Funktion): | |

ORGANISATION & FÜHRUNG

| 1. ORGANISATION & FÜHRUNG | | |
|---|---|--|
| Anforderungen an ein wirksames L&R-System | Selbstbewertung (Bitte füllen Sie die Felder vollständig aus.) | |
| 1.1. Die Verantwortung für den Betrieb des L&R-Systems wird durch die oberste Führungsebene der Organisation (kollegiale Führung) wahrgenommen. (L&R-Systeme werden immer innerhalb einer definierten Organisation bzw. Organisationseinheit eingesetzt.) | Wer macht das in Ihrer Organisation? | |
| | Wo ist das in Ihrer Organisation schriftlich festgehalten? | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 1.2. Die Führung sorgt für die Erarbeitung von Lösungen/ Verbesserungen aufgrund der einzelnen Meldungen. | Mit welchen Maßnahmen, Aktivitäten, Ressourcen sorgt die Führung dafür? | |
| | Nennen Sie einige konkrete Beispiele dafür aus den vergangenen drei Jahren. | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 1.3. Die Führung setzt Lösungen/ Verbesserungen in der Krankenanstalt um. | Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Führung für die Umsetzung? | |
| | Nennen Sie zumindest drei Beispiele seit dem letzten IPS-Review. | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 1.4. Die gemeinsamen Treffen (Jour fixe oder veränderliche Termine) | Welche Arten von Treffen gibt es bei Ihnen? (gesamtes Vertrauens- | |

| | | |
|--|--|--|
| des Vertrauens Teams (Review-Team, Safety-Board) mit der Führung finden regelmäßig und strukturiert statt. | <i>team, einzelne Team-Mitglieder, ...)</i> | |
| | <i>Häufigkeit und Dauer dieser Treffen.</i> | |
| | <i>Beschreiben Sie die Vorbereitungsarbeiten (Tagesordnung, ...) und die Dokumentation der Ergebnisse (Protokoll, Arbeitsliste, ...).</i> | |
| | <i>Nennen Sie Beispiele für konkrete Aktivitäten, die in den gemeinsamen Treffen vereinbart und in die Tat umgesetzt wurden.</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 1.5. Die Mitglieder des Vertrauens Teams (Review-Team, Safety-Board) haben denselben Informationsstand zu den einzelnen Meldungen. | <i>Welche Kommunikationswege nutzen Sie, um denselben Informationsstand zu gewährleisten?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 1.6. Das L&R-System ist integrierender Bestandteil des Qualitätsmanagements. Es ergänzt Risikomanagement, Beschwerdemanagement, Umsetzung von Safety-Goals, Prozessmanagement etc. Das L&R-System arbeitet mit dem QM in Ihrer Krankenanstalt strukturiert zusammen. | <i>Beschreiben Sie den strukturierten Prozess, nach dem QM und RM zusammenarbeiten.</i> | |
| | <i>Führen Sie konkrete Beispiele der Zusammenarbeit Ihres L&R-Systems mit Ihrem QM-System, dem Risikomanagement, dem Beschwerdemanagement oder dem Prozessmanagement an.</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |

| | | |
|---|--|--|
| 1.7. Das L&R-System ist in einem Handbuch beschrieben, welches als Mindestinhalte den vorliegenden IPS-Kriterienkatalog beschreibt. | JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/> | |
| | <i>Welche Bezeichnung führt dieses Handbuch in Ihrer Krankenanstalt?</i> <i>Ist es Teil eines anderen Dokuments (QM/RM...)?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |

EINBINDUNG DER MITARBEITERINNEN

| 2. EINBINDUNG DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN | | |
|--|--|--|
| Anforderungen an ein wirksames L&R-System | Selbstbewertung (Bitte füllen Sie die Felder vollständig aus.) | |
| 2.1. Das L&R-System ist multiprofessionell aufgebaut. Es definiert konkret, wer als Meldender am System beteiligt ist. | Welche MitarbeiterInnen- bzw. Berufsgruppen sind als Meldende in Ihrem L&R-System definiert? | |
| | Welche MitarbeiterInnen- bzw. Berufsgruppen werden Sie in den kommenden drei Jahren verstärkt zur Beteiligung als Meldende motivieren? | |
| | Welche Ideen zur Steigerung der Beteiligung als Meldende dieser MitarbeiterInnen- bzw. Berufsgruppe haben Sie bereits? | |
| | Welche Personen sind Mitglieder im Team (Review-Team, Vertrauensteam, Safety-Board)? Berücksichtigen Sie bitte folgende Angaben: Name der Person, Funktion in der Einrichtung, Funktion im Team und seit wann. | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 2.2. Allen MitarbeiterInnen der Organisation sind die Aufgabe und die Funktionsweise des L&R-Systems bekannt. | Wo ist das Handbuch für alle beteiligten MitarbeiterInnen zugänglich? | |
| | Welche strukturierten Schulungs- und Ausbildungsaktivitäten für MitarbeiterInnen setzen Sie? | |

| | | |
|---|---|--|
| | <p><i>Beschreiben Sie Ihre Vorgangsweise zur Evaluation/Überprüfung, wie vielen MitarbeiterInnen die Inhalte des Handbuchs und damit die Funktionsweise Ihres L&R-Systems tatsächlich bekannt sind.</i></p> | |
| <p>Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen):</p> | | |
| <p>2.3. Alle MitarbeiterInnen der Organisation werden über die Ergebnisse des L&R-Systems informiert.</p> | <p><i>Durch welche Maßnahmen stellen Sie sicher, dass alle MitarbeiterInnen über die konkreten Ergebnisse des L&R-Systems informiert werden?</i></p> | |
| | <p><i>Beschreiben Sie Ihre Vorgangsweise zur Evaluation, wie viele MitarbeiterInnen von diesem Informationsangebot tatsächlich Gebrauch machen.</i></p> | |
| <p>Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen):</p> | | |

MELDEWEG

| 3. MELDEWEG | | |
|---|---|--|
| Anforderungen an ein wirksames L&R-System | Selbstbewertung <i>(Bitte füllen Sie die Felder vollständig aus.)</i> | |
| 3.1. Der Meldeweg ist klar beschrieben. | <i>Wo findet sich die Beschreibung des Meldewegs?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 3.2. Die anonyme Meldung ist möglich. | JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 3.3. Eingehende Meldungen werden von einem Team (Review-Team, Vertrauenssteam, Safety-Board) nach nachvollziehbaren und transparenten Kriterien auf ihre Bearbeitbarkeit überprüft. | <i>Nach welchen Kriterien entscheidet Ihr verantwortliches Team (Review-Team, Vertrauenssteam, Safety-Board) über die Bearbeitbarkeit einer Meldung? (Welche Meldungen werden bearbeitet / welche werden nicht bearbeitet.)</i> | |
| | <i>Wie werden diese Entscheidungen dokumentiert?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 3.4. Meldungen die nicht für das L&R-System geeignet sind, erfahren eine strukturierte Bearbeitung. | <i>Was passiert mit Meldungen, die nicht für das L&R-System geeignet sind?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |

| | | |
|--|--|--|
| 3.5. Meldende bekommen Rückmeldungen, ob und wie ihre Meldungen bearbeitet werden und über das Ergebnis. | <i>Beschreiben Sie den Weg der Rückmeldung an die meldende Person für anonyme und nicht anonyme Meldungen.</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |

NUTZUNG ANDERER INFORMATIONSMQUELLEN

| 4. NUTZUNG ANDERER INFORMATIONSMQUELLEN | |
|---|---|
| Anforderungen an ein wirksames L&R-System | Selbstbewertung <i>(Bitte füllen Sie die Felder vollständig aus.)</i> |
| 4.1. Die Organisation nützt Informationen aus Rückmeldungen der PatientInnen- und Pflegeombudsschaft, eigenen Rechtsabteilung des Trägers, Führung und Beschwerden für die Verbesserung der PatientInnensicherheit in der Organisation. | <p><i>Welche weiteren Informationsquellen nützen Sie für Ihr L&R-System? Führen Sie dafür konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis an.</i></p> |
| <p>Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen):</p> | |

EVALUIERUNG

| 5. EVALUIERUNG | | |
|--|---|--|
| Anforderungen an ein wirksames L&R-System | Selbstbewertung <i>(Bitte füllen Sie die Felder vollständig aus.)</i> | |
| 5.1. Die Bearbeitung und Gewährleistung der Umsetzung der Meldung ist auch für Dritte nachvollziehbar. | <i>Welche Methoden (Beispiele für Methoden) werden zur Erarbeitung von konkreten Lösungen eingesetzt?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 5.2. Es ist sichergestellt, dass die Lösungen nicht nur punktuell und zeitlich begrenzt bekannt sind, sondern nachhaltig die Arbeitsprozesse in Ihrer Krankenanstalt verändern. Die Ergebnisse fließen als PDCA-Zyklus in die Arbeit des QM ein. | <i>Beschreiben Sie anhand eines Beispiels wie Sie eine Maßnahme/Lösung in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (PDCA-Zyklus) integriert haben.</i> | |
| | <i>Beschreiben Sie Ihre Vorgangsweise, mit der Sie Maßnahmen/Lösungen auch auf andere Bereiche Ihrer Krankenanstalt übertragen.</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 5.3. Die gesetzten Maßnahmen werden systematisch evaluiert. | <i>Beschreiben Sie den Vorgang und die Frequenz der Evaluierung.</i> | |
| | <i>Wie werden die Ergebnisse dokumentiert?</i> | |
| | <i>Geben Sie konkrete Beispiele für Ihre Aktivitäten an, wenn sich anhand der Evaluierung herausgestellt hat, dass die erarbeiteten Maßnahmen nicht greifen/nicht die erwünschte Verbesserung der PatientInnensicherheit bringen.</i> | |

| | | |
|--|---|--|
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 5.4. Mitarbeit im IPS-Indikatoren-Netzwerk: Die Ziele des L&R-Systems sind definiert. | <i>Was möchten Sie mit Ihrem L&R-System für die Verbesserung der PatientInnensicherheit in Ihrer Krankenanstalt konkret erreichen?</i> | |
| | <i>Inwieweit wurde dieses Ziel erreicht?</i> | |
| | <i>Welches zukünftige Ziel gibt es in Ihrer Krankenanstalt dazu?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |
| 5.5. Das L&R-System wird anhand von Indikatoren (siehe IPS-Indikatoren) im Sinne des PDCA-Zyklus kontinuierlich verbessert. | <i>Welche gemeinsamen IPS-Indikatoren und welche zusätzlichen hausinternen Indikatoren verwenden Sie für die Evaluierung Ihres Systems?</i> | |
| | <i>Welche konkreten Maßnahmen haben Sie aufgrund der Auswertung der IPS-Indikatoren in den letzten drei Jahren gesetzt?</i> | |
| | <i>Welchen konkreten Handlungsbedarf leiten Sie aus der Auswertung aller Indikatoren für die nächsten drei Jahre ab?</i> | |
| Für die Vorbereitung der IPS-Reviewer (Stärken, Verbesserungspotentiale, vor Ort abzuklären/ nachzufragen/ einzusehen): | | |

Teil 3: IPS-Review-Bericht

Abschlussbericht für die IPS-Auszeichnung

Präambel:

Vorliegender Bericht über das IPS-Review im Rahmen der Bewerbung um die IPS-Auszeichnung ist die Zusammenfassung und Dokumentation der Ergebnisse aus der gemeinsamen Abschlussbesprechung mit der Führung, ergänzt um die persönlichen Eindrücke der beiden IPS-Reviewer.

Das IPS-Review-Verfahren dient zur Orientierung der Qualitätssicherungskommission Steiermark (QSK), als vergebende Stelle der IPS-Auszeichnung, über die Funktionalität und Wirksamkeit des Learning & Reporting-Systems des Bewerbers und vor allem als Lernfeld für Bewerber und IPS-Reviewer im Sinne eines Peer-Reviews:

Nicht die Beurteilung bzw. Bewertung des Learning & Reporting-Systems stehen dabei im Vordergrund, sondern die gemeinsam gewonnenen Erkenntnisse und Vereinbarungen für die Fortschritte des Systems vor Ort.

| BEWERBENDE INSTITUTION | |
|--|--|
| Bezeichnung: | |
| Adresse (Straße, PLZ): | |
| Datum und Ort des IPS-Reviews | |
| Datum: | |
| Ort: | |
| Teilnehmende Personen von Seiten des Bewerbers (Name, Funktion) | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |

| | |
|---|--|
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| <i>Platz für weitere Personen (Name, Funktion):</i> | |
| <i>Platz für weitere Personen (Name, Funktion):</i> | |
| MitarbeiterInnen, mit denen im Rahmen des Rundgangs Gespräche über das L&R-System geführt wurden | |
| Funktion: | |
| Funktion: | |
| Funktion: | |
| Funktion: | |
| IPS-REVIEWER | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |

| | |
|-------------------------------|--|
| Institution: | |
| Name (Vor-, Nachname, Titel): | |
| Funktion: | |
| Institution: | |

ERGEBNISSE

1) Identifikation von Abweichungen/ Verbesserungspotentialen in Hinblick auf den IPS-Kriterienkatalog (Selbstbewertungsbogen) zur Erreichung der IPS-Auszeichnung - erforderliche Maßnahmen

Dieser Punkt dient der Überprüfung der Erfüllung der IPS-Kriterien. Unter Abweichungen/ Verbesserungspotentiale werden jene Kriterien angeführt, die nicht erfüllt sind. Diese werden entsprechend der getroffenen Vereinbarungen innerhalb von 12 Monate durch die Qualitätssicherungskommission Steiermark auf ihre Erfüllung überprüft. Die umgesetzten Verbesserungsmaßnahmen sind dafür innerhalb dieser Frist unaufgefordert an die IPS-Koordinationsstelle zu übermitteln.

a) IPS-Kriterien aus dem Selbstbewertungsbogen, die nicht erfüllt werden

| Identifizierte Abweichungen/ Verbesserungspotentiale Anführung jener IPS-Kriterien aus dem Selbstbewertungsbogen, die <u>nicht erfüllt</u> werden | Formulierung von konkreten Maßnahmen zur Verbesserung | Datum bis zu dem die angeführten Verbesserungsmaßnahmen spätestens verbindlich umzusetzen sind (längster Zeitraum: 12 Monate ab IPS-Review) |
|---|--|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

2) Stärken des Learning & Reporting-Systems

Unter diesem Punkt werden die identifizierten Stärken des zur Anwendung kommenden Systems dargestellt. Es geht nicht um die Wiedergabe von allgemeinen Aussagen aus dem Handbuch, sondern um die Anführung konkreter, besonders positiver Eigenschaften des L&R-Systems.

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

3) Weitere Verbesserungspotentiale - Empfehlungen

Dieser Punkt betrifft konkrete Verbesserungspotentiale, die über die Anforderungen des Selbstbewertungsbogens hinausgehen. Diese Vereinbarungen werden nicht durch die Qualitätssicherungskommission Steiermark überprüft.

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

4) verbindliches patientInnen sicherheitsbezogenes Schwerpunktthema

Dieses patientInnen sicherheitsbezogene Schwerpunktthema wird im Zuge des IPS-Reviews gemeinsam mit den IPS-Reviewern gewählt. Themenvorschläge bzw. Anregungen zur Themenwahl werden im Rahmen des IPS-Indikatoren-Netzwerktreffens gemeinsam mit den IPS-Mitgliedern gesammelt und von der IPS-Koordinationsstelle in laufender Ergänzung in einem Themenpool festgehalten.

Ziel ist es, sich mit diesem selbst gewählten Thema samt patientInnen bezogenen Indikatoren innerhalb der nächsten drei Jahre, bis zum nächsten IPS-Review zur Verlängerung der IPS-Auszeichnung, verstärkt auseinanderzusetzen. Auf den vollständigen PDCA-Zyklus wird dabei besonderes Augenmerk gelegt.

Beim darauffolgenden Review werden die Ergebnisse aus dem PDCA-Zyklus gemeinsam mit den IPS-Reviewern diskutiert.

Unter diesem Abschnitt halten die IPS-Reviewer ihre Eindrücke in Hinblick auf die Anwendung und die Ergebnisse aus dem PDCA-Zyklus nachvollziehbar fest (auf die vertrauliche Behandlung der Ergebnisse/Zahlen ist ausnahmslos zu achten!). Die Ergebnisqualität rückt damit in den Vordergrund und soll eine Reflexion und einen Mehrwert für Ihre Krankenanstalt zur Steigerung der PatientInnenicherheit generieren.

gewähltes Schwerpunktthema:

patientInnenenbezogene Ergebnisindikatoren:

Eindruck der IPS-Reviewer:

Lerneffekt für die IPS-Reviewer:

| | |
|---|--|
| Datum der Berichtslegung | |
| Unterschriften der beiden IPS-Reviewer | |
| | |
| Unterschriften der Führungsebene des Bewerbers | |
| | |
| | |

| EMPFEHLUNG | |
|--|--|
| <p>1) Empfehlung der IPS-Reviewer zur Verlängerung der IPS-Auszeichnung <i>auf Grundlage der in diesem Bericht festgehaltenen Vereinbarungen</i></p> | |
| <p>JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/></p> | |
| Datum der Berichtslegung | |
| Unterschriften der beiden IPS-Reviewer | |
| | |