

6 Eckpfeiler des christlichen Profils der Pflegehäuser der Vinzenz Gruppe



Barmherzige
Schwestern
Pflege.



Dr. Michael Heinisch



Mag. Anna Parr



Jana Bockholdt, MAS

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

christliche Werte und erlebnisorientierte Pflege sind uns wichtige Bestandteile in der Betreuung und Begleitung unserer Bewohner. Wenn Sie aber jemand fragt, wodurch sich ein christliches Pflegehaus von einem anderen unterscheidet – könnten Sie sofort Antwort geben? Eine solche ist nicht immer leicht zu finden.

Diese Wertebroschüre mit sechs formulierten Eckpfeilern gibt Ihnen und uns allen Orientierung in unserem Wertauftrag. Die Eckpfeiler helfen, unseren Blick für eine partnerschaftliche und respektvolle Zusammenarbeit zu schärfen und christliche Werte lebendig zu machen. In einem Kernsatz werden die Eckpfeiler zusammengefasst und in Folge in drei Punkten – HALTUNG, SICHTBARES und VERHALTEN – näher erörtert.

Wir danken allen Mitarbeitern und dem Zentralbereich Wertemanagement, die so engagiert an der Entstehung dieser 6 Eckpfeiler eines christlichen Pflegehauses mitgewirkt haben. Unsere Bitte gilt Ihnen allen – es unseren Bewohnern möglich zu machen unsere Pflegehäuser als Ort christlicher Nächstenliebe zu erfahren!

Dr. Michael Heinisch
Vorsitzender der Geschäftsleitung
der Vinzenz Gruppe Krankenhausbe-
teiligungs- und Management GmbH

Mag. Anna Parr
Mitglied der Geschäftsleitung
der Vinzenz Gruppe

Jana Bockholdt, MAS
Geschäftsführerin
Barmherzige Schwestern Pflege
GmbH

INHALTSVEREICHNIS

1. In Beziehung sein	4
2. Ganzheitliches Menschsein ermöglichen	6
3. Kultur im Umgang mit Sterben und Tod	8
4. Werte-orientiertes Führen	10
5. Soziale und Ökonomische Verantwortung	16
6. Verwurzelung in christlicher Wertorientierung	18

Impressum

Herausgeber: Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH, Gumpendorfer Straße 108, 1060 Wien
Gestaltung: SERY* Creative Communications, Leonding
Druck: Salzkammergut Media, Gmunden

Wir bitten im Sinne einer verbesserten Lesbarkeit um Verständnis, dass auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet wird. Selbstverständlich sind beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei unseren Mitarbeitern und Kollegen, die an der Erstellung dieser 6 Eckpfeiler mitgewirkt haben: Eva Pürer, Aleksandra Popovic, Stefan Schwertner, Elzbieta Straus, Monika Kämmer, Christa Allmayer, Sabine Gnant, Beatrix Metnitzer, Rainer Kinast, Sr. Christa Petra Ahner.

Februar 2014



1. In Beziehung sein

Unser Hauptaugenmerk legen wir darauf, dass wir auf allen Ebenen Beziehungsarbeit leisten: den anderen Menschen ernst nehmen und auch dafür sorgen, dass wir selbst ernst genommen werden.

HALTUNG

- Davon sind wir überzeugt: Wie Mitarbeiter ihren Alltag erleben und zusammenarbeiten, wirkt sich darauf aus, wie die Beziehungen zu unseren Bewohnern im Arbeitsalltag gelingen und Bewohner ihren Alltag erleben. Deswegen liegt unser Hauptaugenmerk darauf, dass wir auf allen Ebenen Beziehungsarbeit leisten und dadurch der Alltag für alle Beteiligten gut gelebt werden kann.
- Einführendes Wahrnehmen und Zuhören einerseits sowie ehrliche und klare Standpunkte andererseits bilden eine grundlegende Basis für unsere Arbeit. Dies gilt sowohl Bewohnern und Angehörigen als auch Kollegen und interdisziplinären Partnern (wie z. B. Hausärzten, Therapeuten) gegenüber.
- Wir begegnen den uns anvertrauten Menschen – ohne Unterschied – aufmerksam, mit Wohlwollen, Respekt und Anteilnahme.

SICHTBARES

- Durch das mäeutische Pflegekonzept sind unsere Mitarbeiter geschult, den Bewohnern, den Kollegen und sich selbst gegenüber sensibel in der Wahrnehmung und Beziehungsarbeit zu sein.
- Kommunikationstrainings sensibilisieren die Mitarbeiter in der Fähigkeit des Wahrnehmens, des Hinhörens und des Führens von heiklen Gesprächen.
- Bewohner-Besprechungen sind so strukturiert und aufgebaut, dass nicht Defizite, sondern die Ressourcen, individuellen Bedürfnisse und das Liebenswerte am Menschen sichtbar werden.

- Wir halten regelmäßig Besprechungen in den Teams und mit den unterschiedlichen Berufsgruppen ab, in denen die Zusammenarbeit reflektiert wird und Erfahrungen und Leistungen des Einzelnen Platz haben.
- Unsere speziell in Validation ausgebildeten Mitarbeiter begegnen den an Demenz erkrankten Bewohnern orientierungsgebend mit Verständnis und Einfühlungsvermögen.
- Wir arbeiten eng mit externen Hausärzten, Fachärzten und Therapeuten zusammen. Auch mit ihnen werden regelmäßig und strukturiert Erfahrungen und Wahrnehmungen über die Bewohner ausgetauscht.

VERHALTEN

Beziehung zu den Bewohnern und Angehörigen:

- Für uns sind höfliche Umgangsformen eine Selbstverständlichkeit! Dies drückt sich z. B. dadurch aus, dass wir vor dem Betreten eines Bewohnerzimmers anklopfen, Bewohner und Angehörige mit Namen und gegebenenfalls mit Titel ansprechen und uns selbst vorstellen.
- Durch die respektvolle Zuwendung geben wir den Bewohnern und Angehörigen Würde und Ansehen.
- Kommunikation findet auch dann statt, wenn keine Worte mehr gewechselt werden. Durch den bewussten Körperkontakt mit den Bewohnern wie Händeschütteln, Berühren und Umarmen entsteht ein Gefühl des Vertrauten und Familiären.
- Wir wahren die Intimsphäre der Bewohner und kommen den persönlichen Bedürfnissen und Vorlieben der Bewohner kontinuierlich nach.
- Wir sagen den Bewohnern und Angehörigen nur das zu, was wir auch leisten können.

Beziehung der Mitarbeiter untereinander und anderen Berufsgruppen gegenüber:

- Wir reflektieren regelmäßig gemeinsam unsere Arbeit und das Erleben unserer Aufgabe.
- Wir zeichnen uns durch gute Wahrnehmung und aktives Zuhören aus.
- In unseren Besprechungen vertreten wir klare Standpunkte und begründen diese auch, damit unsere Gesprächspartner uns gut verstehen können.
- Wir lassen den Anderen ausreden, nehmen dessen Emotionen und Anliegen wahr und fragen aktiv nach, um Missverständnisse auszuschließen.
- Bei Kollegen, die sich nicht so gut ausdrücken können, bemühen wir uns, ihre Anliegen und Gefühle zu erfassen und darauf so zu reagieren, wie es für sie hilfreich ist.
- Anregungen und Kritik von Anderen nehmen wir mit Interesse auf und nutzen sie als Chance für Weiterentwicklungen.
- Informationen, Gespräche und Besprechungen sind strukturiert aufbereitet. Wenn es hilfreich ist, nutzen wir geeignete Hilfsmittel.



2. Ganzheitliches Menschsein ermöglichen

Über unsere Pflege- und Betreuungsangebote hinaus ermöglichen wir den Bewohnern in unseren Pflegehäusern die Kostbarkeit ihrer Person und ihres Lebens zu erfahren.

HALTUNG

- Über die Pflege hinaus wollen wir unseren Bewohnern ein Zuhause-Gefühl vermitteln. Uns ist bewusst, dass wir dort arbeiten, wo andere Menschen leben und zu Hause sind. Besonderes Augenmerk legen wir daher darauf, das Umfeld und die Aktivitäten für jeden Bewohner entsprechend seiner eigenen Wünsche und Vorlieben zu gestalten.
- Sinnvolles Menschsein ist trotz körperlicher und/oder geistiger Einschränkungen möglich. Ein würdevoller Umgang lässt unsere Bewohner die Kostbarkeit ihrer Person und ihres Lebens erfahren.
- Pflegehandlungen sind für uns nicht nur funktionale Verrichtungen, sondern Unterstützung zu einem ganzheitlichen Leben.
- Uns ist bewusst, dass Bewohner gerade im Erleben ihrer Grenzsituation unsere besondere Zuwendung und Unterstützung brauchen: beim Einzug in unsere Häuser, in der Eingewöhnungsphase, bei Krankheit und in der Sterbephase. Auch Traurigkeit und unangenehme Stimmungen haben in Gesprächen Platz.
- Wir wollen mit uns selbst ehrlich umgehen und treu zu unseren Überzeugungen stehen. Wir kennen unsere eigenen Stärken und Schwächen und arbeiten daran, uns selbst gut weiter zu entwickeln. Dieser wahrhaftige Umgang mit uns selbst ist Grundlage, dass Vertrauen, Verständnis und Geborgenheit entstehen können.

SICHTBARES

- Wir arbeiten nach dem mütterlichen Pflegekonzept, welches das positive Erleben der Bewohner und mit den Bewohnern in den Mittelpunkt stellt.
- Wir orientieren uns nicht alleine am Gesundheitszustand, sondern auch an der individuellen Lebensgeschichte, an Gewohnheiten und Wünschen unserer Bewohner. In der Pflegedokumentation halten wir daher neben den gesetzlich vorgeschriebenen pflegerelevanten Daten auch Biographisches und Charakteristisches der Bewohner fest – dies ist Basis für unsere Angebote in der Betreuung.
- Durch verschiedene Freizeitaktivitäten unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter ist der Alltag unserer Bewohner in unseren Häusern aktiv und abwechslungsreich gestaltet. Gleichzeitig beugen wir mit diesen Angeboten der Isolation von Bewohnern vor.
- Wir machen uns positive Kontaktmöglichkeiten bewusst und entdecken stetig gemeinsam Möglichkeiten, damit die Beziehung zwischen Mitarbeitern, Bewohnern und Angehörigen von Freude und lebendigem Austausch getragen ist.
- Persönliche und christliche Feiertage haben einen besonderen Platz in unserem Alltag. Wir begehen sie gemeinsam. Auch feiern wir – je nach Jahreszeit – gemeinsame Feste. Damit schaffen wir im Alltag Höhepunkte und geben der Lebensfreude Raum.

VERHALTEN

- Wir widmen den Bewohnern und deren Angehörigen bei der Arbeit unsere ganze Aufmerksamkeit (wir reden mit ihnen, und nicht über sie).
- Wir begegnen den Bewohnern höflich und liebevoll.
- Auf die Nöte, die sie uns verbal oder nonverbal mitteilen, achten wir aufmerksam und reagieren darauf entsprechend.
- Wir nehmen unsere Bewohner an wie sie sind, beurteilen oder bewerten sie nicht, sondern unterstützen sie in ihrer Selbstständigkeit und fördern ihre Ressourcen.
- Auch in Fragen der Mobilisierung, der Ernährung oder zusätzlich notwendiger pflegerischer Maßnahmen, achten und respektieren wir den Willen und die Meinung unserer Bewohner. Wir versuchen auch, sie bestmöglich zu motivieren.
- Wir fördern den Kontakt der Bewohner untereinander, sodass ein Austausch auch wohnbereichsübergreifend möglich ist.
- Wir fördern die Selbstbestimmung unserer Bewohner und achten diese in verschiedensten Bereichen (z. B. Zimmergestaltung, Menüwahl, Auswahl der Kleidung, Freizeitaktivitäten).



3. Kultur im Umgang mit Sterben und Tod

Wir sind uns bewusst, dass wir einen Auftrag der palliativen Pflege haben. Es ist uns wichtig, dass die Bewohner und deren Angehörige das Sterben „geborgen, wie in einem weiten, weichen Mantel“ erleben. Wir achten dabei auch auf unsere eigenen Bedürfnisse.

HALTUNG

- Angesichts des Sterbens bzw. des Todes schaffen wir einfühlsame Rahmenbedingungen.
- Unser Verhalten unterstützt die Bewohner und Angehörigen in ihrer schwierigen Situation. Wir helfen, diese Situation in Würde zu bewältigen.
- Wir achten die Wünsche der Bewohner in Hinblick auf deren Sterbephase und Tod. Wir fördern gewünschte Kontakte, so dass die Bewohner für sie wichtige Themen am Ende ihres Lebens gut abschließen können.
- Schwierige Entscheidungen brauchen eine interprofessionelle Reflexion, für die wir uns bei Bedarf auch Zeit und Raum nehmen.

SICHTBARES

- Mit den Grenzen und dem Ende des Lebens wird wahrhaftig und feinführend umgegangen. Wenn gewünscht, stehen unsere Mitarbeiter den Bewohnern für Gespräche über Sterben und Tod zur Verfügung.
- Rituale unterstützen die Sterbenden, ihre Angehörigen und die Mitarbeiter. In jedem Wohnbereich sind Mitarbeiter für die Palliativpflege (Palliative Care) ausgebildet.

- Mitarbeiter sind auch geschult für die Aufgabe der Begleitung im Sterbeprozess und in der Kommunikation um das Thema Sterben und Tod.
- Allen Mitarbeitern stehen Leitlinien und Empfehlungen von eigenen Qualitätszirkeln und jenen der Vinzengruppe zur Verfügung.
- Für Mitarbeiter gibt es Unterstützungen, damit sie in dieser belastenden Situation Entlastung und Stärkung erfahren.

VERHALTEN

- Wir sorgen für eine gute Palliativpflege, Schmerztherapie und für eine gute menschliche Begleitung. Dabei ist uns eine interprofessionelle/interdisziplinäre Zusammenarbeit besonders wichtig.
- Wir achten besonders in der terminalen Phase oder nach dem Sterben auf die religiösen Bedürfnisse unserer Bewohner und deren Angehöriger und arbeiten eng mit dem Team der Seelsorge zusammen.
- Bei Bedarf werden externe mobile Palliativteams bzw. Palliativärzte beigezogen.
- In ethisch schwierigen Entscheidungssituationen können unsere Mitarbeiter ethische Konsilien (systematische Reflexionsunterstützung) anfordern, in die unsere Hausärzte miteinbezogen werden.
- Wir nehmen auf den Wunsch Rücksicht, dass Angehörige, Mitarbeiter und nahe stehende Personen vom Bewohner Abschied nehmen können.



4. Werte-orientiertes Führen

Alle Mitarbeiter kennen ihre Verantwortung und nehmen sie wahr. Unsere Führungskräfte geben ehrliche und sachliche Orientierung, sorgen dafür, dass in unseren Häusern die Arbeit offen reflektiert und weiter entwickelt wird, und fördern Stärken und Begabungen

GRUNDPHILOSOPHIE: DAS CHRISTLICHE MENSCHENBILD

- Führungskräfte achten eigenverantwortlich darauf, dass ihr Handeln dem christlichen Kernauftrag des Unternehmens entspricht – heute und in Zukunft. Sie haben damit das gesamte Unternehmen im Blick.
- Führungskräfte haben die Aufgabe, zur Umsetzung strategischer Ziele beizutragen.
- Werte-orientiertes Führen bezieht sich dabei vor allem auf den Aspekt der Beziehung von Mensch zu Mensch, von der Führungskraft zu ihren Mitarbeitenden. Somit fließen die hier genannten Führungsgrundsätze in den Orientierungsrahmen Management ein.
- Prägend für unseren Ansatz des Führens von Menschen ist das christliche Menschenbild und die Prinzipien Subsidiarität und Solidarität, Personalität der bzw. des Einzelnen und Gemeinwohl (Diese Prinzipien sind Teil der katholischen Soziallehre.).

SICHTBARES

- Eine Werte-orientierte Personalauswahl, eine solide Führungsausbildung, Führungskräfte-Entwicklungsprogramme und eine standardisierte Einführung von neuen Führungskräften bilden die Grundlage für eine moderne und werte-orientierte Führungskultur.
- Die folgenden Führungsgrundsätze geben den Führungskräften Orientierung für ein Werte-orientiertes Führungsverständnis in unserem Unternehmen.



HALTUNG UND FÜHRUNGSVERHALTEN (FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE)

Unter Kultur verstehen wir gelebte Werte. Wir wollen eine Unternehmenskultur, die beides fördert: die Eigenverantwortung einzelner Mitarbeiter und der einzelnen Organisationseinheiten sowie die Solidarität der einzelnen mit dem gesamten Unternehmen.

Deshalb arbeiten alle – Führungskräfte und Mitarbeiter – gemeinsam an folgenden vier Hauptaspekten unserer Unternehmenskultur.

Kultur der Transparenz, der Orientierung und des Vertrauens

Grundsatz:

Unsere Führungskräfte sorgen dafür, dass Mitarbeiter einen klaren Gestaltungsraum haben und mit Sicherheit und Vertrauen arbeiten können.

Haltung:

Unsere Führungskräfte wollen, dass unsere Mitarbeiter an einem guten Arbeitsplatz

- mit klarer Orientierung und
- in einer Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens arbeiten.

Verhalten:

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte dadurch, indem sie ...

- ... klare Rahmenbedingungen für den Arbeitsplatz der Mitarbeiter schaffen und deren Gestaltungsräume definieren.
- ... mit klaren Aufträgen und mit Informationen über strategische Ziele, Hintergründe von getroffenen Entscheidungen und Entwicklungen Orientierung geben.



- ... Vereinbarungen treffen, auf deren Einhaltung die Mitarbeiter sich verlassen können.
- ... Erwartungen und Zutrauen aussprechen.

So stellen unsere Führungskräfte sicher, dass Mitarbeiter Raum, Sicherheit und Vertrauen erhalten.

Kultur der Reflexion und des Interesses füreinander

Grundsatz

Unsere Führungskräfte schaffen eine Kultur der Reflexion und des Interesses füreinander

Haltung

Wir wissen, dass wir auch im Berufsleben berührbare Menschen sind. Indem wir unsere Emotionen wahrnehmen, unser daraus resultierendes Verhalten reflektieren und darüber miteinander sprechen,

- wird das Interesse füreinander verstärkt,
- werden Beziehungen zu Menschen und zur Arbeit verbessert und
- die Begeisterung für eine Sache wächst.

Verhalten

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte, indem sie ...

- ... Freiräume schaffen, in denen Mitarbeiter ihre Emotionen angemessen ausdrücken/zulassen können.
- ... Reflexionen und Gespräche über aufbauende und stärkende Erfahrungen des Arbeitsalltages initiieren.
- ... Reflexionen und Gespräche als Korrektiv für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter nutzen.
- ... durch Austausch von Erfahrungen Beziehungen fördern.

So entsteht eine Basis, dass Freude an der Arbeit wächst bzw. erhalten bleibt.



Kultur der Beachtung des Einzelnen

Grundsatz

Unsere Führungskräfte sorgen dafür, dass sich Mitarbeiter mit Ihrer Individualität in die Organisation einbringen können.

Haltung

- Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch seine Aufgaben mit seiner Einzigartigkeit wahrnimmt und diese Individualität der Person respektiert wird.
- Individualität in einer Organisation gelingt dann, wenn es eine gute zwischenmenschliche Kommunikation gibt und die bzw. der Einzelne Beachtung findet.
- Die körperliche und seelische Gesundheit sind ein hohes Gut, deswegen achten wir auf unsere Mitarbeiter und uns selbst.

Verhalten

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte, indem sie ...

- ... die Potenziale der Mitarbeiter erkennen und fördern.
- ... die einzelnen Mitarbeiter mit ihren subjektiven Sichtweisen, Anliegen und Lösungsansätzen ernst nehmen.
- ... eine ehrliche und wertschätzende Feedback- und Kritikkultur entwickeln.
- ... an einer angstfreien und konstruktiven Konflikt- und Fehlerkultur arbeiten.
- ... Grenzen und gesundheitliche Gefährdungen bei sich und anderen erkennen und beachten.

So wird die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich mit ihren individuellen Möglichkeiten einzubringen, gefördert.



Kultur des eigenverantwortlichen Engagements

Grundsatz

Als Führungskräfte fördern wir Eigenverantwortung und Engagement für das gesamte Unternehmen

Haltung

Unsere Führungskräfte wollen, dass unsere Mitarbeiter an einem guten Arbeitsplatz sind.

- Unsere Mitarbeiter haben ein gutes Gespür und entscheiden vor dem Hintergrund gemeinsamer Wertevorstellungen und vereinbarter Strategien, wie sie im Alltag in konkreten Situationen handeln.
- Wir sind davon überzeugt, dass jede Organisationseinheit auf ihre eigenen Herausforderungen die besten Antworten finden kann und daher die Verantwortung nach Möglichkeit bei den Mitarbeitern gehalten werden soll.
- Wir sehen es als wichtige Führungsaufgabe, Verantwortung für die zukünftige Entwicklung des eigenen Verantwortungsbereiches zu übernehmen und damit einen wichtigen Beitrag für das gesamte Unternehmen zu leisten.

Verhalten

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte, indem sie ...

- ... die Mitarbeiter darin unterstützen bzw. von ihnen einfordern, dass sie Verantwortung für ihren Bereich und ihre Herausforderungen wahrnehmen (Subsidiaritätsprinzip).
- ... die Mitarbeiter fördern, eigene Initiativen zur fachlichen, organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung zu ergreifen.



- ... durch Delegation und gezielte Personalentwicklung das Selbstvertrauen der Mitarbeiter stärken.
- ... mit Leidenschaft und Initiative die eigene Führungsverantwortung wahrnehmen.

So können Führungskräfte und Mitarbeiter mit Eigenverantwortung und Engagement für das gesamte Unternehmen ihrer Arbeit zusätzlichen Sinn geben.



5. Soziale und ökonomische Verantwortung

Wir sehen es als unseren Auftrag, Not zu erkennen und unsere Angebote darauf auszurichten.

Das verlangt von uns, kreative Lösungen zu entwickeln. Wir sehen die Balance zwischen sozialer Verantwortung und Wirtschaftlichkeit als eine ständige Herausforderung.

HALTUNG

- Unser Unternehmen ist nicht gewinnorientiert. Wir sehen die Balance zwischen sozialer Verantwortung und Wirtschaftlichkeit als eine ständige Herausforderung.
- Der Auftrag der Barmherzigen Schwestern war und ist es auch heute, neu auftretende Nöte zu erkennen, die in unserer Gesellschaft vom sozialen Netz nicht abgedeckt sind. Wir suchen daher Möglichkeiten, wie wir im Rahmen des Machbaren helfen können. Machbares setzen wir um.
- Uns ist bewusst, dass wir um so mehr Menschen bessere Unterstützung zukommen lassen können, je effizienter wir mit den vorhandenen Ressourcen umgehen.

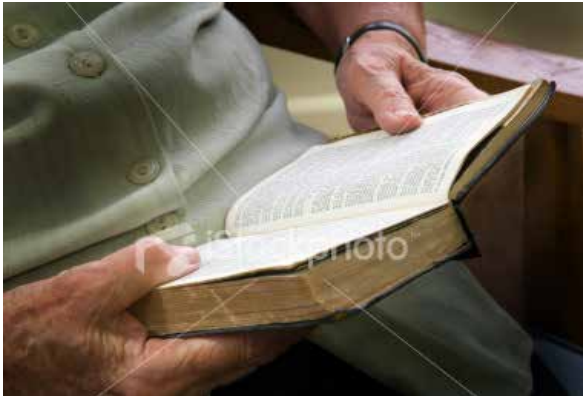
SICHTBARES

- Die Balance von sozialen und ökonomischen Werten hat bei uns zentralen Stellenwert.
- Unsere Überschüsse verbleiben im Unternehmen. Sie werden für Investitionen, die das Unternehmen für die Zukunft sichern und damit den Bewohnern zugutekommen, verwendet.
- In unserer strategischen Weiterentwicklung haben wir sowohl die Not der Menschen als auch die wirtschaftliche Effizienz im Blick und wollen gesellschaftspolitisch innovative Impulse setzen.
- Wir bieten für Angehörige, Bewohner und andere Interessierte Beratung und Unterstützung an – auch über unsere Kernaufgaben hinaus.



VERHALTEN

- Wir hinterfragen laufend unsere Organisationsabläufe, schätzen dabei bewährte Strukturen, sind aber auch offen für Neues, um unsere Angebote zum Wohle der Bewohner auszuweiten und zu spezifizieren.
- Bei der Weiterentwicklung unserer Strategie stellen sich die Mitarbeiter und Führungskräfte kritisch die Frage, mit welchen Nöten alte Menschen heute konfrontiert sind. Wir suchen Lösungswege und innovative Modelle, um diesen zu begegnen und den notleidenden Menschen zu helfen.
- Alle Mitarbeiter gehen mit den zur Verfügung stehenden Mitteln (Pflegemittel, Strom, ...) und Zeitressourcen effizient um. Wir gehen auch verantwortlich und mit einem hohen Einfühlungsvermögen mit den Kräften unserer Kollegen um.



6. Verwurzelung in christlicher Wertorientierung

Es ist uns ein Anliegen, dass die Liebe Gottes in unseren Häusern erspürt und erlebt werden kann.

GRUNDPHILOSOPHIE

- Der christliche Glaube mit seinem Auftrag, die Liebe Gottes und sein Wirken erfahrbar zu machen, war die Motivation für die Gründung unserer Pflegehäuser.
- Unser Wertegefüge beruht auf dem christlichen Glauben. Für Christen ist ihr Glaube Kraftquelle und Orientierung im wertschätzenden Umgang miteinander.
- Pflegehäuser, die auf Basis des christlichen Menschenbildes geführt werden, sind ein wichtiger Beitrag, Gesellschaft und Welt zu gestalten.

HALTUNG

- Wir wissen, dass Glaube, Vertrauen und Halt in Gott heilsam wirken können und wirken. Deshalb wollen wir unseren Bewohnern und Mitarbeitern Möglichkeiten anbieten, ihren persönlichen Glauben zu fördern oder zu wecken.
- Mit unserer Arbeit wollen wir ermöglichen, dass unsere Bewohner und deren Angehörige sich mit Fragen ihres Lebens und auch mit spirituellen Themen auseinandersetzen können.
- Wir sind überzeugt, dass eine christliche Unternehmenskultur den uns anvertrauten Menschen in der Auseinandersetzung mit ihrer letzten Lebensphase dienlich ist.
- Der Glaube kann auch für Mitarbeiter eine wichtige Basis ihres Lebens und ihres Dienstes an den Mitmenschen sein.

SICHTBARES

- Die Gestaltung des Eingangsbereichs unserer Pflegehäuser macht die christliche Basis und Herkunft und den Gründungsauftrag sichtbar. Informationen über die Ordensgemeinschaft als Gründerin unserer Pflegehäuser weisen auf unseren Ursprung hin.
- Christliche Symbole in verschiedenen Bereichen der Pflegehäuser sind Ausdruck unseres christlichen Selbstverständnisses.
- In der Struktur des Wochenablaufes sind christlich-spirituelle Angebote für Bewohner, aber auch für Mitarbeiter ein fixer Bestandteil. Kirchliche Feste und Ordensfeste feiern wir gemeinsam.
- In den Pflegehäusern wird regelmäßig für die Bewohner gebetet. Broschüren bzw. Aushänge weisen auf das regelmäßige Gebet mit genauer Angabe von Zeit und Ort hin.
- Es gibt in den Pflegehäusern auch Angebote für Mitarbeiter, um die persönliche Spiritualität zu entwickeln bzw. zu fördern.
- Es existieren Leitfäden für den Umgang mit andersgläubigen Bewohnern und Angehörigen.
- Es wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass interprofessionelle ethische Konsilien bei schwierigen Entscheidungen (z. B. Therapieabbruch, künstliche Ernährung, Verzicht auf Transfer ins Krankenhaus, Verzicht auf Reanimation) den entscheidenden Hausarzt unterstützen.
- Unsere Kapellen sind Orte der Stille und des Gebetes, die für alle und jederzeit offen sind.

VERHALTEN

- Wir grüßen. Der formal bevorzugte Gruß ist „Grüß Gott“.
- Bereits beim Erstgespräch bzw. kurz nach Einzug werden Bewohner nach ihren religiösen Bedürfnissen und Wünschen befragt. Fortlaufend sind wir aufmerksam in Bezug auf religiöse Bedürfnisse und beziehen aktiv die Mitarbeiter der Seelsorge mit ein. Auch weisen Mitarbeiter unsere Bewohner auf religiöse Angebote hin und unterstützen sie aktiv, daran teilnehmen zu können.
- Die Mitarbeiter der Seelsorge nehmen an den interdisziplinären Bewohnerbesprechungen teil. Spirituelle Angebote werden so gestaltet, dass sich möglichst viele Bewohner und Angehörige angesprochen fühlen und daran teilnehmen können.
- Wir nehmen die religiösen Bedürfnisse Andersgläubiger wahr und kommen diesen – soweit dies möglich ist – nach. Wir akzeptieren Menschen ohne religiöse Bedürfnisse und respektieren ihre Einstellung.



Medizin
mit Qualität
und Seele.

Der Leitgedanke der Vinzenz Gruppe lautet „Medizin mit Qualität und Seele“ sowie „Pflege mit Qualität und Seele“: Wir verbinden christliche Werte mit hoher medizinischer und pflegerischer Kompetenz und modernem, effizientem Management. Gemeinnützigkeit ist unser Prinzip. Unsere Einrichtungen stehen allen Menschen offen – ohne Ansehen ihrer Konfession und ihrer sozialen Stellung.

KH Barmherzige Schwestern Wien

Akutspital, Schwerpunkte in Magen-Darm-Erkrankungen, Chirurgie, Psychosomatik, Kardiologie, Osteoporose und Orthopädie.

KH Barmherzige Schwestern Linz

Onkologisches Leitspital für OÖ mit weiteren Schwerpunkten in Orthopädie und in der operativen Versorgung von Kindern.

KH Barmherzige Schwestern Ried

Schwerpunktkrankenhaus mit komplettem Versorgungsangebot.

Krankenhaus Göttlicher Heiland

Spezialisiert auf Gefäßmedizin und Akutmedizin für den älteren Menschen.

Orthopädisches Spital Speising

Internationale Spezialklinik für Erkrankungen des Bewegungsapparates.

St. Josef-Krankenhaus

Kompetenzzentrum für Geburtshilfe und Frauengesundheit, onkologischer Schwerpunkt sowie Darm- und Brustgesundheitszentrum.

Herz-Jesu Krankenhaus

Krankenhaus mit Abteilungen für Orthopädie, Innere Medizin mit Akutgeriatrie, Allgemeinchirurgie sowie Anästhesie und Intensivmedizin.

Barmherzige Schwestern Pflegehäuser

Die Häuser St. Katharina (Wien-Gumpendorf) und St. Louise (Maria Anzbach, NÖ) mit Angeboten der Lang-, Kurz- und Übergangspflege.

Marienkrone Kur- und Erholungszentrum

Traditionsreiches Kurhaus mit umfangreichem Kur-, Therapie- und Entspannungsangebot. Zeit für Körper, Geist und Seele.

HerzReha Bad Ischl

Rehabilitation nach Herz-Kreislauf-Erkrankungen, bei Angina Pectoris oder Diabetes mellitus.

