

Hand in Hand



BARMHERZIGE BRÜDER
LEBENSWELTEN STEIERMARK

HAUSMAGAZIN

Lebenswelten der Barmherzigen Brüder - Steiermark
Therapiestation für Drogenkranke WALKABOUT



+ BIODIVERSITÄT: BIENEN UND WIR

Koop.-Projekt der Lebenswelten
Steiermark und WALKABOUT.

+ 5 JAHRE INSTITUT FÜR INKLUSIVE MEDIZIN

Rund 80 Gäste feierten das Jubiläum
in der Lebenswelt Kainbach.

Sommerglück und Lebensfreude.

Der Sommer ist da und mit ihm die strahlenden Sonnentage, die uns alle nach draußen locken. Die Natur ruft und die Freude auf Ausflüge und Urlaubsabenteuer ist auch in den Lebenswelten Steiermark spürbar.

Der sommerliche Tatendrang lässt auch uns nicht unberührt. Mit der in Umsetzung befindlichen Wohn- und Arbeitswelt in Ilz, der neu eröffneten Wohngruppe Schutzengel mit ASS-Schwerpunkt in Kainbach und dem Spatenstich für das Wohnprojekt in Weiz entwickeln wir uns stetig weiter. Immer im Sinne der Bewohner*innen und Klient*innen.

Wichtig für uns alle ist auch das Aufrechterhalten von Traditionen, wie das inklusive Familien-Zeltfest in Kainbach, auf das sich besonders die Bewohner*innen sehr freuen. Es ist ein Fest, wo sich Familien treffen, wo Angehörige ihre Liebsten besuchen und wir als erweiterte Hausfamilie einen erheblichen Beitrag zum Gelingen beitragen. Nur der Einsatz der vielen ehrenamtlichen Helfer*innen macht das möglich.



Das Engagement unserer Mitarbeiter*innen zeigt sich auch stets bei den vielen Veranstaltungen, die in den letzten Wochen stattfanden. So lud der Hausball zum Tanzen ein, in der Sommerdisco war der Rhythmus zu spüren und besonders sportlich ging es bei den Special Olympics Tennismeisterschaften und dem Sport- und Spielefest zu.

Für alle, die nicht live dabei sein konnten, bietet sich die Sommer-Ausgabe zum Nachlesen und Schauen an.

Wir wünschen Ihnen einen erholsamen Sommer, voller glücklicher Momente und viel Zeit mit der Familie.

Frt. Paulus Kohler

Dir. Mag. Frank Prassl, MBA
Gesamtleiter

Hand in Hand

Martina Haas (KH-Hygiene, Leitung BGF-Team, Mitglied im Umweltteam) organisiert jährlich den steirischen Frühjahrsputz für Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen.



Manfred Birnbaumer ist jedes Jahr beim Steirischen Frühjahrsputz dabei.



Blitzlicht der Ausgabe

Die Lebenswelten Steiermark wurden für ihr herausragendes Engagement beim großen steirischen Frühjahrsputz 2024 im ORF Landesstudio Steiermark ausgezeichnet.

INHALT: VORWORT | Sommerglück und Lebensfreude **2** CHRONIK | HI Hemma: Alles zum Positiven wenden **4** JUBILÄUM | 5 Jahre Institut für Inklusiv Medizin **5** EINBLICK | Ilz gestaltet Zukunft: Arbeits- und Wohnwelt **6-7** EINBLICK | Professionelle Begleitung für Menschen mit Autismus **8-9** BLITZLICHTER **10-11** WALKABOUT | Wir haben es wieder geschafft **12** Brüder ECHO **13-24** ZAHLENWELTEN **25** BLITZLICHTER **26-27** AKTUELLES | Die Bienen und wir für mehr Biodiversität **28** REZEPT | Polentapizza mit buntem Salat **29** BETRIEBSRAT | Lasst uns die Lohnnebenkosten senken | Kommentar: KV-Verhandlungen **30-31** UNSER TEAM | Neue Mitarbeitende **32-33** UNSER TEAM | Personelles | Verehelichungen | Bildung | Zwerge: Willkommen **34** Familien-Zeltfest Kainbach **35**

„In jedem Menschen ist Sonne. Man muss sie nur zum Leuchten bringen.“

Sokrates

Hl. Hemma von Gurk: Alles zum Positiven wenden.

Die heilige Hemma von Gurk ist nicht nur Namensgeberin der Wohngruppe Hemma in der Lebenswelt Kainbach, sie ist auch die Landespatronin von Kärnten und Helferin bei Augenleiden. Bei Kinderwunsch und für eine glückliche Geburt kann sie um Hilfe gebeten werden.

Hemma wurde gegen Ende des 1. Jahrhunderts in Kärnten geboren und war eine der reichsten und mächtigsten Frauen in Kärnten zu ihrer Zeit. Im Laufe ihres Lebens gründete sie viele Kirchen, unter anderem auch das Stift Admont. Sie erlebte viele Schicksalsschläge, so verlor sie zwei Söhne und auch beide Ehemänner starben vor ihr. Dennoch verzweifelte sie nie, sondern wendete alles was ihr widerfuhr mit Blick auf die Gottesmutter Maria zum Positiven. In der Ikonografie wird sie oft als vornehme

Dame mit Urkunde, Rosen oder einem Kirchenmodell dargestellt. Ein Bildnis von ihr hängt auch auf der Wohngruppe Hemma in Kainbach. Auf der Wohngruppe werden 14 Menschen mit mehrfachen Beeinträchtigungen begleitet. „Den Bewohner*innen soll in all ihrer Diversität ein Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit vermittelt werden, sodass sie sich in der Wohngruppe zuhause fühlen“, erklärt der WG-Leiter DSB Christian Hofer.



*Wohngruppenleiter
Christian Hofer (2. v. r.)
mit einem Teil des Teams
im Garten der Wohngruppe.*

5 Jahre Institut für Inklusiv Medizin.

Anfang April wurde zusammen mit rund 80 Gästen dieses besondere Jubiläum in der Lebenswelt Kainbach gefeiert. Zuletzt wurde auch eine Zweigstelle des Instituts für Inklusiv Medizin in Zeltweg eröffnet.

Vor fünf Jahren wurde das Institut für Inklusiv Medizin in Kainbach bei Graz gemeinsam mit dem Gesundheitsfonds Steiermark und mit Unterstützung des Landes Steiermark und der Österreichischen Gesundheitskasse als Pilotprojekt gegründet. Ziel ist es eine vorhandene Lücke in der Gesundheitsversorgung für Menschen mit intellektuellen und mehrfachen Beeinträchtigungen zu schließen.

Das Institut ist in seiner Form einzigartig in der Steiermark. Um das zu feiern, richtete auch Gesundheitslandesrat Dr. Karlheinz Kornhäusl einige Grußworten an die Gäste: „Ich gratuliere allen Beteiligten herzlich zum Jubiläum und danke ihnen für ihr Engagement und ihre wertvolle Arbeit im Dienste der Gesundheit und Inklusion.“

Zur fünfjährigen Jubiläumsfeier waren viele Ehrengäste anwesend, ohne die das Institut nicht in seiner heutigen Form existieren würde. Wir freuten uns sehr über den Besuch von Gesundheitslandesrat Dr. Karlheinz Kornhäusl, der Zweiten Landtagspräsidentin Gabriele Kolar, Hofrat Mag. Dr. Johannes Pritz, Dr. Margit Mayer, Geschäftsführer des Gesundheitsfonds Steiermark

Dr. Bernd Leinich MBA, Mag. Waltraud Nistelberger, Vorstandsvorsitzender Univ. Prof. Dr. Gerhard Stark, Prior Frater Antonius Nguyen OH, Direktor Mag. Oliver Szmej MSc MBA, Direktor Ivan Jukic MAS, Prim. MR Priv.-Doz. Dr. Johannes Fellingner und Generalsekretärin der Lebenshilfe Steiermark Mag. Sandra Walla-Trippel.



„Wir danken allen, die an der Realisierung dieser Vision beteiligt waren und freuen uns auf weitere Jahre erfolgreicher Zusammenarbeit und gemeinsamer Erfolge im Dienste der inklusiven Gesundheitsversorgung“,

betonte Gesamtleiter Mag. Frank Prassl MBA in seinen Abschlussworten.

Ilz gestaltet Zukunft: Arbeits- & Wohnwelt.

In der Marktgemeinde Ilz entsteht eine neue Arbeits- und Wohnwelt für Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Interview spricht der zukünftige Leiter DSB Günther Tausz über die Details und Bedeutung des Projektes für die Region und die zukünftigen Bewohner*innen und Klient*innen.

Können Sie uns einen Überblick über die neue Arbeits- und Wohnwelt in der Marktgemeinde Ilz geben?

Im September startet die Arbeitswelt. In Vollausslastung können wir für zwölf Klient*innen Beschäftigungsplätze anbieten. Wir planen acht B&F (Tagesbegleitung und Förderung) und vier TaB (Teilhabe an Beschäftigung in der Arbeitswelt) Plätze. Mit April 2025 starten wir das Wohnhaus in Ilz, dort haben wir zwölf Kleinwohnungen zur Verfügung.

Das Wohnhaus und die Arbeitswelt sind circa 800 Meter voneinander entfernt. Beides ist zentral in Ilz gelegen, wo wir dann alles nutzen können, was Ilz bietet.

Was bedeutet das Projekt für die zukünftigen Bewohner*innen und Klient*innen, aber auch die Region selber?

Wir versuchen den Weg, der in den letzten Jahren eingeschlagen wurde, weiterzuführen. Wir sehen uns als assistierende Begleiter oder im

Idealfall als Mentoren für die Bewohner*innen und Klient*innen. Ein Mentor, der nur dort eingreift, wo es notwendig ist, der aber Freiraum lässt für die nötige Entwicklung.

In der Region gibt es großen Bedarf an Beschäftigungs- und Wohnangeboten für Menschen mit Beeinträchtigung. In Ilz ist die Lebenshilfe mit einer Werkstatt vertreten. Wir haben jetzt schon sehr gute Kontakte mit der Lebenshilfe und erste Ideen für Kooperationen.

Die Chance für Ilz als Marktgemeinde ist, wenn sie zwei Träger der Behindertenhilfe beheimatet, dass sie sich zu einem sozialen Zentrum der Oststeiermark entwickeln kann.

Was wird im Wohnhaus angeboten?

Im Wohnhaus werden wir neben dem Vollzeitbetreuten Wohnen auch Trainingswohnen und teilbetreutes Wohnen anbieten und auch die neue Leistung, die es in der LEVO

seit 1. Jänner gibt, die Tagesbegleitung und -beschäftigung im Vollzeitbetreuten Wohnen. Diese Leistung richtet sich vor allem an Menschen im Alter.

Der Vorteil dieses Leistungsmix ist, dass Bewohner*innen – abhängig vom Betreuungsbedarf und der individuellen Entwicklung – die Leistung wechseln können, ohne ihr gewohntes Lebensumfeld zu verlassen.

Was ist das Besondere an den Wohnungen?

Wir haben zwölf Kleinwohnungen. Jede Wohnung ist ausgestattet mit Wohnküche, Schlafzimmer, Badezimmer, einer kleinen Garderobe, einem Abstellraum und einem Balkon oder einer Loggia.

Einige dieser Wohnungen sind mit Verbindungstüren ausgestattet. Da kann auf Wunsch aus zwei kleineren Wohnungen eine größere gemacht werden. Das ist ein spezielles Angebot für Paare, Geschwister oder für gute Freunde, die in einer WG leben wollen.

Dadurch, dass jede Wohnung eine eigene Verbindungstür hat, kann aber auch jeder für sich entscheiden, wann die Türe zu ist. Zusätzlich haben wir im Wohnhaus eine Gemeinschaftsküche für alle, die sich selbst nicht versorgen können und einen Gemeinschaftsraum.

Warum hat man Ilz als Standort für dieses Projekt ausgewählt?

Ilz hat mehrere Vorteile. Durch die Nähe zu Fürstenfeld haben wir ein relativ großes Angebot

herausgeben. Von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Das wird uns nicht gleich im September gelingen, aber wir werden das verfolgen. Das Zweite ist, dass wir etwas für Ilz bei uns schaffen wollen. Ein Treffpunkt, wo Menschen zu uns kommen, plaudern und einen Kaffee trinken können. Wir werden versuchen einen kleinen Kost-nix-Laden

“Wir sehen uns als assistierende Begleiter oder im Idealfall als Mentoren für die Bewohner*innen und Klient*innen.”

DSB Günter Tausz (rechts) mit Klient Daniel Reitbauer (Mitte) und Matthias Sifkovits (links).



an Gewerbebetrieben, mit denen wir uns Kooperationen erhoffen. Wir können durch die Nähe aber auch das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Angebot für Freizeitaktivitäten nutzen.

Die Ilzer haben schon mehrfach bewiesen, dass sie sehr innovativ sind, ein offenes Ohr und auch ein sehr sozial ausgeprägtes Denken haben. Daher passt Ilz so gut.

Was ist für die Zukunft geplant?

Wir wollen zusammen mit den Klient*innen eine Zeitung

zu installieren, wo Menschen Dinge, die sie nicht mehr brauchen, hinbringen können und ein anderer holt es wieder ab.

Ansonsten sind wir dabei Kooperationen mit Betrieben einzugehen und uns mit anderen sozialen Trägern aus der gesamten Region zu vernetzen. Da kommen sicher für die nächsten Jahre sehr viele interessante Projekte zustande.



Wohnbauprojekt & Kooperation:
Wohnbaugruppe Ennstal

Professionelle Begleitung für Menschen mit Autismus.

Anfang April öffnete in der Lebenswelt Kainbach eine neue Wohngruppe für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in Verbindung mit herausfordernden Verhaltensweisen. Das vollzeitbetreute Wohnen mit integrierter Tagesstruktur und Beschäftigung bietet Platz für zehn Bewohner*innen.

Auf der neu geschaffenen Wohngruppe Schutzengel werden Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) mit selbst- und/oder fremdgefährdendem Verhalten begleitet. Ziel ist eine individuelle Begleitung und Förderung anzubieten, um destruktive Ver-

haltensweisen zu reduzieren und die Selbstständigkeit der Betroffenen zu stärken. Durch die entsprechende ganzheitliche Förderung sollen die Bewohner*innen auch so viel Unabhängigkeit gewinnen, dass sie im Idealfall in eine geringer betreute Wohnform umziehen können.

Auf der Wohngruppe Schutzengel wird vollzeitbetreutes Wohnen oder, je nach vorhandenen Ressourcen, Kurzzeitunterbringung angeboten. Strukturierte Abläufe und Rückzugs-



räume schaffen eine sichere Atmosphäre und tragen zur Vermeidung von Reizüberflutungen bei.

Ein geregelter Tagesablauf

Die Begleitung findet in Kleingruppen statt, um Überreizung vorzubeugen und besser auf die individuellen Bedürfnisse eingehen zu können.

Dabei arbeitet das interdisziplinäre Team nach dem Grundsatz „so viel Selbstständigkeit wie möglich und so viel Hilfe wie nötig“.

Ein weiterer proaktiver Schritt gegen eine Reizüberflutung ist das großzügige Platzangebot auf der Wohngruppe. Die vorhandenen Freiräume ermög-


lichen das Ausleben großer Bewegungsfreude.

Rituale geben vielen Menschen Halt. Für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sind sie aber umso wichtiger, da Betroffene oftmals Probleme haben, sich auf Neues einzustellen. Ein geregelter Tagesablauf ist daher essentiell und wird im Wohnbereich geboten.

Um die dafür benötigten Strukturen zu gewährleisten, erstellt das Wohngruppenteam interdisziplinär einen individuellen Betreuungsplan nach



DGKP Daniela Topolitsch (3.v.l.)
mit Kolleg*innen und Bewohner Horst.



dem TEACCH-Ansatz. Der in North Carolina entwickelte Ansatz ist ein Autismus-spezifischer Zugang, der ganzheitliche Strukturierung und Visualisierung in Alltagssituationen als Fokus hat. Ziel ist es, die größtmögliche Selbstständigkeit und die damit verbundene Lebensqualität von Menschen

mit ASS sicherzustellen. Die Methode soll einerseits dabei helfen die Welt besser zu verstehen und sich

darin zurecht zu finden und andererseits dabei unterstützen, Wege zur Kommunikation zu finden, um sich selbst mitteilen zu können. So kann besser auf individuelle Wünsche, Ziele und Vorlieben eingegangen werden.

❓ **Autismus-Spektrum-Störung | ASS**

Der Begriff „**Autismus**“ kommt aus dem Griechischen und bedeutet „**sehr auf sich bezogen sein**“. Autismus ist eine **komplexe neurologische Entwicklungsstörung**, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann, daher wird sie auch als **Autismus-Spektrum** bezeichnet.

Die Informations- und Wahrnehmungsverarbeitung funktioniert bei Menschen mit ASS anders, was sich auf die Entwicklung der sozialen Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit und des Verhaltensrepertoires auswirkt.

Autismus ist angeboren und nicht heilbar, aber mit einer frühzeitigen bedarfsgerechten Förderung und passender Unterstützung können viele Betroffene ein weitestgehend selbstständiges Leben führen.

Einen wichtigen Teil der Tagesstruktur stellt auch die Beschäftigung dar. Die tägliche Beschäftigung und Förderung im Wohnbereich ist an die Fähigkeiten und den individuellen Entwicklungsstand der Bewohner*innen angepasst und berücksichtigt die aktuelle Tagesverfassung.

„Bei all der umfangreichen Planung und Förderung darf nie der Mensch als Person mit all seiner Individualität sowie das Herz und Einfühlungsvermögen bei der Begleitung vergessen werden“, erklärt Wohngruppenleiterin DGKP Daniela Topolitsch. Nur dann gelingt es, optimale, bedürfnisorientierte und individuelle Bedingungen für ein selbstbestimmtes Leben zu gewährleisten.



KRAFT UND HALT in sensiblen Momenten
 Unser Hospizteam ist speziell ausgebildet, um den Bewohner*innen im letzten Abschnitt ihres Lebens Zeit zu schenken. Zusätzlich kümmern sie sich zusammen mit der Seelsorge auch um die Trauerbegleitung. Zum Thema „Trauer“ hat das Team eine intensive viertägige Fortbildung in enger Zusammenarbeit mit dem Hospizverein Steiermark abgeschlossen.

BGF GÜTESIEGEL: Gesundheit am Arbeitsplatz
 Bereits zum zweiten Mal in Folge wurden die Lebenswelten der Barmherzigen Brüder – Steiermark mit dem BGF-Gütesiegel der ÖGK ausgezeichnet. Das BGF-Gütesiegel (Betriebliche Gesundheitsförderung) wird an Organisationen verliehen, die sich besonders um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen kümmern.



**PAMPURI CLUB
 GENERALVERSAMMLUNG:
 34 Jahre Engagement**

Der Pampuri-Club engagiert sich seit vielen Jahren für die Bewohner*innen der Lebenswelten Steiermark und unterstützt viele Projekte. Zuletzt wurde mit großzügiger Unterstützung der Steiermärkischen Sparkasse ein Rollstuhltransport-Fahrrad ermöglicht.



**NEUE BÄNKE IN KAINBACH
 Ökonomiegruppe in Aktion**

Für den Dorfplatz der Lebenswelt Kainbach fertigte die Ökonomiegruppe über zwei Monate hinweg 52 neue Holzbänke an. Das naturbelassene Lerchenholz stammt aus dem eigenen Wald und wurde vom Team bestehend aus Mitarbeitern und Klienten in der Tischlerei verarbeitet.





**SPECIAL OLYMPICS TENNISTURNIER:
Spiel, Satz und Sieg!**

Im April fanden die 28. Special Olympics Österreich Tennismeisterschaften, organisiert vom Pädagogisch-therapeutischen Team, der Lebenswelten Steiermark statt. 55 Sportler*innen aus sechs Bundesländern traten in verschiedenen Kategorien gegeneinander an und hatten viel Spaß.



FRÜHJAHRSPUTZ für eine saubere Steiermark

Ob zu Fuß oder mit rollender Unterstützung, bricht bei den großen steirischen Frühjahrsputz ansteh, bricht bei den Bewohner*innen und Klient*innen die Sammelleidenschaft aus. Auch heuer haben wieder viele mitgeholfen und unachtsam weggeworfenen Müll eingesammelt.



**HAUSBALL:
Disco Queen und King**

Gemäß dem Ballmotto wurde die FZK-Halle in Kainbach in eine funkelnde Disco verwandelt. Der Ball wurde mit einer Polonaise von der WG Augustinus eröffnet, während die Band „EXCITE“ für gute Stimmung sorgte.



Wir haben es wieder geschafft.

Von 24. bis einschließlich 27. Juni fand die pCC inkl. KTQ - Visitation im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Graz statt. Die Therapiestation für Drogenkranke WALKABOUT in Kainbach bei Graz als dislozierte Einrichtung des Krankenhauses war ebenfalls an dieser Visitation beteiligt.

Was bedeuten „pCC“ und „KTQ“ eigentlich?

„KTQ“ steht für Kooperation, Transparenz und Qualität und ist ein Verfahren, das speziell für Gesundheitseinrichtungen entwickelt wurde. Das KTQ-Verfahren steht vor allem für eine praxisnahe Orientierung und für Qualitätsmanagement. „pCC“ (pro Cum Cert) ist für konfessionelle Einrichtungen vorgesehen und berücksichtigt die christlichen Werte und geht auch auf Themen wie Seelsorge und Trägerverantwortung ein.

„Transparenz unserer Prozesse und Strukturen gewährleistet einen reibungslosen Ablauf und professionelles Arbeiten.“

Nach diesem Leitspruch im WALKABOUT-Leitbild beschäftigte sich ein Team aus acht Mitarbeiter*innen seit April 2023 unter der Projektleitung der Qualitätsmanagement-Beauftragten Mag. (FH) Angelika Ulbl

mit den Vorbereitungen für die Visitation. Im Rahmen einer Infoveranstaltung diesen Mai wurden alle Mitarbeiter*innen von WALKABOUT mit den letzten Informationen vor der Zertifizierung versorgt.

Am 25. Juni war es soweit: Das Visitationsteam nahm die Prozesse und Strukturen vor Ort auf der Therapiestation unter die Lupe. Souverän konnten die Mitarbeiter*innen WALKABOUT als eine zukunftsorientierte Therapiestation für Drogenkranke präsentieren, die die Patient*innen in den Mittelpunkt stellt und höchstmögliche Qualität und Sicherheit anstrebt.

Ein herzliches Dankeschön an alle Mitwirkenden der Visitation für die erfolgreiche Zertifizierung!

Nun heißt es weiterhin dranbleiben - die Re-Zertifizierung steht in drei Jahren vor der Tür.



Prim. Dr. Friedrich Rous und Prof. Dr. Henrik Herrmann bei der Begehung.



brüderECHO

Neues von den Barmherzigen Brüdern **Österreich**

Foto: EDW / Schönlaub



Diakonweihe

Frater Thomas Pham

■ Am 27. April wurde Frater Thomas Pham, Prior der Barmherzigen Brüder Wien, durch Handauflegung und Gebet von Weihbischof Stephan Turnovszky in der Wiener Votivkirche zum Diakon geweiht.

Frater Thomas hat sein Studium an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Benedikt XVI. Heiligenkreuz absolviert. Als Spruch wählte er „Alles ist Gnade“ von Thérèse von Lisieux. Gemeinsam mit ihm wurden fünf weitere Kandidaten zum Diakon geweiht. Zahlreiche Mitbrüder der Österreichischen und Bayerischen Ordensprovinz der Barmherzigen Brüder sowie Mitarbeitende und Freund*innen von Frater Thomas kamen zusammen, um mit ihm gemeinsam diesen besonderen Anlass zu feiern.



80. Geburtstag

Frater Auremund Unterberger

■ Er lernte den Orden durch die Zeitschrift „Granatapfel“ kennen. Geboren am 10. August 1944 in Ebenau, Salzburg, trat er mit 15 Jahren in das Juvenat in Graz-Eggenberg ein und besuchte dort die Bürofachschule. 1961 kam er nach Wien und legte 1962 seine Einfache Profess ab.

Zurück in Graz arbeitete er bis 1964 im Labor und absolvierte danach die Ausbildung zum Krankenpfleger in Wien, die er 1968 abschloss. Am 15. August desselben Jahres legte er die Feierliche Profess ab. Er blieb dem Labor treu und arbeitete dann in Eisenstadt. Parallel dazu schloss er 1973 die Ausbildung zum Laboranten am Wiener AKH ab. Er war von 1974 bis 1977 Prior in Eisenstadt. Ab 1985 wirkte er in St. Veit/Glan und war u. a. für die Berufungspastoral verantwortlich. Nach Stationen in Graz und Kritzdorf lebt er nun im Wiener Konvent.

Mag. Peter Ausweger neuer Gesamtleiter

Die Barmherzigen Brüder haben ab 1. Juni 2024 mit Mag. Peter Ausweger einen neuen Gesamtleiter der Österreichischen Ordensprovinz. Er leitete bisher das Krankenhaus Linz und folgt in dieser Funktion Adolf Inzinger nach, der mit Ende Mai in den Ruhestand getreten ist.



Frater Provincial Saji Mullankuzhy und Mag. Peter Ausweger

„Ich freue mich, die Gesamtleitung zu übernehmen und gemeinsam mit den über 9.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Österreich, Tschechien, der Slowakei und Ungarn die Angebote des Ordens weiterzuentwickeln“, so Ausweger. „Unsere gemeinsame und herausfordernde Aufgabe ist es, immer wieder innovative und unkonventionelle Antworten auf die Probleme und Fragen der Menschen zu geben, um Kranken, Alten, Benachteiligten und Menschen mit Beeinträchtigungen ein besseres und menschenwürdiges Leben zu ermöglichen“.

Ein besonderes Anliegen ist Ausweger, dass sowohl Spitzenmedizin als auch Spitzenpflege in der Grundversorgung für alle Menschen zugänglich sind.

„Jeder soll die bestmögliche Versorgung erhalten, unabhängig von ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, persönlicher Lebensgeschichte oder finanzieller Situation.“

„Mit Mag. Peter Ausweger übernimmt ein ausgewiesener Kenner des österreichischen Gesundheits- und Sozialsystems die wirtschaftliche Leitung unserer Ordenswerke. In den drei Jahrzehnten, die er bereits bei den Barmherzigen Brüdern in Linz tätig war, ist es ihm immer wieder gelungen, nachhaltige und wegweisende Innovationen im Sinne unserer Ordenswerte zu initiieren“, so Frater Saji Mullankuzhy, Provinzial der Österreichischen Ordensprovinz. „Insbesondere die Lebenswelten in Schenkenfelden, Pinsdorf und Wallsee

mit ihrer Einbindung in die Gemeinden sind weit über die Grenzen Österreichs hinaus Erfolgsgeschichten und Vorbilder für gelebte Inklusion.“

„Die Barmherzigen Brüder haben gesunde, gut geführte Unternehmen mit einem starken Wertegerüst und viel Engagement. Wo es sinnvoll ist, sollen in Zukunft verstärkt Synergien genutzt und die Eigenverantwortung vor Ort gestärkt werden“, so Ausweger.

Lebenslauf

Mag. Peter Ausweger (Jahrgang 1964) studierte Betriebswirtschaftslehre an der Johannes Kepler Universität (JKU) in Linz. An der Wirtschaftsuniversität Wien absolvierte er 1996 den Lehrgang „Akademischer Krankenhausbetriebswirt“ und nahm im Frühjahr 2005 am „Exchange Programme for Hospital Professionals“ der European Hospital and Healthcare Federation (HOPE) in Dänemark teil.

Von 1991 bis 1993 war Ausweger als Controller in einem Linzer Pharmaunternehmen tätig. Im Jahr 1993 übernahm er die Verwaltungsleitung des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder in Linz, ab 2005 war er dort Kaufmännischer Direktor. 2010 bestellte ihn die Provinzleitung zum Gesamtleiter (CEO).

Bis Mai 2024 war Ausweger Mitglied der oberösterreichischen Landesgesundheitskommission und von 2008 bis Mai 2024 Geschäftsführer der „Oberösterreichischen Ordensspitäler Koordinations GmbH“. Weiters war Ausweger Vortragender im MBA-Programm der Ärztekammer für Oberösterreich.

■ Mag. Bernhard Zahl MAS



Statistik

Brüder weltweit

Der Orden der Barmherzigen Brüder betreibt auf allen Kontinenten Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Sozial- und andere Gesundheitseinrichtungen sowie Bildungseinrichtungen. 965 Ordensbrüder (mit feierlicher oder einfacher Profess sowie Novizen, alle Angaben per 31. Dezember 2023) sorgen gemeinsam mit etwa 63.000 hauptamtlichen und 31.000 ehrenamtlich Mitarbeitenden für kranke und alte Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Sterbende, Drogenkranke, Obdachlose oder Kinder, die Hilfe brauchen. Die Brüder stammen aus 49 Nationen. Ihr Durchschnittsalter beträgt auf Gesamtordensebene 60 Jahre. In der Österreichischen Ordensprovinz liegt es bei 59 Jahren. Den höchsten Altersdurchschnitt weist die Spanische Ordensprovinz mit 77 Jahren auf. Die statistisch jüngsten Brüder leben in den Afrikanischen Provinzen (46 Jahre) sowie in der Französischen (47 Jahre) und Vietnamesischen (49 Jahre) Provinz. 2023 zählte der Orden 54 Novizen. 16 Brüder haben 2023 die Einfache Profess und 13 die Feierliche Profess abgelegt. Im letzten Jahr sind 24 Barmherzige Brüder verstorben, 17 sind aus dem Orden ausgetreten. Der Orden gliedert sich weltweit in 18 Provinzen und 2 Provinzdelegaturen (Philippinen und Japan). Barmherzige Brüder sind in 54 Ländern auf allen fünf Kontinenten in 410 apostolischen Werken (Krankenhäuser, Pflege-, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, fachspezifische Schulen, etc.) tätig und leben in 161 Kommunitäten (80 in Europa, 23 in Asien, 25 in Afrika, 30 in Amerika und 3 in Ozeanien). Die Österreichische Ordensprovinz besteht aus Konventen und apostolischen Werken in Österreich, Tschechien, Slowakei und Ungarn. In der Provinz leben (Stand Mitte Juni 2024) 31 Profess-Brüder (29 mit Feierlicher Profess, davon 4 Priester, 2 Scholastiker), 2 Oblaten, 2 Novizen und 2 Postulanten.

Zum Geleit

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Diesmal möchte ich die Gelegenheit nutzen, um Ihnen meine Dankbarkeit zum Ausdruck zu bringen. „Im Danken, da liegt Segen, und im Danken preis ich ihn“, heißt es in einem bekannten Lied. An Gottes Segen ist alles gelegen, und wir Brüder spüren diese „Hilfe von oben“, ohne die nichts funktioniert, nicht zuletzt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die er uns mitgibt auf dem Weg des heiligen Johannes von Gott.

Gemeinsam sind wir unterwegs, um den uns anvertrauten Menschen kompetent und wirksam zu helfen und dabei ein besonderes Gespür für ihre Bedürfnisse zu entwickeln, was auch das gegenseitige Helfen miteinschließt. Wo diese Fürsorge gelebt wird, ist das Klima besser und die Freude an der Arbeit größer. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, an der sich viele von Ihnen beteiligt haben, zeigen schön, dass das vertrauensvolle Miteinander vielerorts praktiziert wird. Dafür bin ich sehr dankbar!

Von unseren Wegbegleitern möchte ich heute zwei Personen besonders herausgreifen: Herrn Mag. Peter Ausweger danke ich, dass er den Sprung von Linz nach Wien gewagt und die Aufgabe des Gesamtleiters der Provinz übernommen hat, und Herrn Direktor Adolf Inzinger möchte ich für die 42 Jahre danken, die er für unseren Orden gearbeitet hat, zuerst in St. Veit/Glan, danach von Wien aus für die Provinz.

Unser Weg in die Zukunft ist verheißungsvoll dank Ihnen allen. Vergelt's Gott und einen erholsamen Sommer!

Fr. Saji Mullankuzhy OH

■ Frater Saji Mullankuzhy OH, sac.
Provinzial



Foto: Rupprecht

Mein berufliches Leben waren die Barmherzigen Brüder

Über 40 Jahre hat Adolf Inzinger für die Barmherzigen Brüder gearbeitet, seit 2007 als Gesamtleiter der Österreichischen Ordensprovinz. Mit 1. Juni ist er in Pension gegangen. Im Interview blickt er auf seine berufliche Laufbahn zurück.



brüderECHO: *Wie hat es sich ergeben, dass Sie im Alter von 20 Jahren im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in St. Veit/Glan zu arbeiten begannen?*

Adolf Inzinger: Der Sohn unserer Nachbarn, der im Krankenhaus aushilfsweise als Portier gearbeitet hat, hat mir erzählt, dass jemand für die Verwaltung gesucht wird. So habe ich mich nach dem Abschluss der Handelsakademie

beim damaligen Prior Frater Wolfgang Mösslacher beworben. Da das Aufgabenfeld aber so umfangreich gewesen ist, war ich zuerst unsicher, ob ich das schaffen könne. Außerdem sollte ich für ein halbes Jahr nach Eisenstadt und spielte gleichzeitig in der zweiten Liga Fußball. Frater Wolfgang gab mir etwas Bedenkzeit und dann habe ich zugesagt.

Im Krankenhaus in Eisenstadt habe ich alle Bereiche kennengelernt: Buchhaltung, Lohnverrechnung, Ambulanzen ... Danach war ich im St. Veit Krankenhaus für die Verwaltung zuständig. In Horst Jany, der in Eisenstadt für die Verwaltung verantwortlich war, und dem Steuerberater Dr. Fritz Mauthe hatte ich zwei Mentoren, die ich jederzeit um Rat fragen konnte. Etwa zwei Jahre später bekam ich die Möglichkeit, die von der Kepler-Uni in Linz veranstaltete dreieinhalbjährige berufsbegleitende Ausbildung zum Krankenhaus-Betriebswirt zu machen.

Ein wichtiger Bereich Ihrer Tätigkeit war die Etablierung der IT in St. Veit?

Schon 1975 war das Rechenzentrum in Eisenstadt gegründet worden. Es war der Verdienst von Horst Jany, dass die Kostenrechnung eines Krankenhauses erstmals von einem Computer gemacht wurde. Das hat österreichweit Aufsehen erregt. In St. Veit haben wir dann auch die ersten Computer bekommen. Bald konnten wir in den Sekretariaten die Schreibmaschinen durch PCs ersetzen und auch die Patientendaten digital verarbeiten.

Sie haben schon während Ihrer Zeit in St. Veit Aufgaben in Wien übernommen – welche waren das?

Nachdem Frater Wolfgang Provinzial geworden war, habe ich zwei, drei Tage pro Woche in Wien im Provinzialat gearbeitet. Eine Zeit lang waren wir nur zu zweit: Horst Jany hat u. a. die Buchhaltung gemacht und ich war für ein Jahr Zentraleinkäufer. Ich war auch in der Kontrollkommission, die darauf geachtet hat, ob die Abläufe in den Häusern passen. 1999 kam ich ganz nach Wien und habe in der Ordensprovinz die Bereiche IT und Controlling übernommen. Horst Jany war Gesamtleiter und ich sein Stellvertreter. Ab 2002 konnten wir, auch dank der Unterstützung von Direktorin Maria Wachtler, sukzessive die elektronische Pflegedokumentation implementieren. Aus diesem Projekt entwickelte sich dann die österreichweite digitale multimediale Patientendokumentation mit zahlreichen Modulen bis hin zur ordenseigenen Softwarefirma CARE SOLUTIONS.

2007 wurden Sie zum Gesamtleiter der Österreichischen Ordensprovinz bestellt. Welche Meilensteine gab es in dieser Zeit?

Ein Meilenstein war die Entscheidung des Ordens, die Struktur zu verändern. So wurden ab 2007 Gesamtleiter in den Häusern eingesetzt. Die Provinzverwaltung hat zusätzliche Aufgaben übernommen, wie Richtlinienkompetenz und Aufsichtspflicht, sodass sich der Personalstand entsprechend erhöht hat. In all den Jahren hatten wir das Glück, an den jeweiligen Standorten zahlreiche engagierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen, die gemeinsam mit dem Orden die Hospitalität mitgetragen und in seinem Sinne die Ordenswerke weiterentwickelten.

Ein weiterer wichtiger Punkt war, dass unsere Einrichtungen von den Ländern

finanziert werden und damit abgesichert sind. Dazu hat Frater Paulus Kohler wesentlich beigetragen. Ihm ist es beispielsweise in Kärnten gelungen, die Abgangsdeckung durch das Land von 60 auf 98 Prozent zu erhöhen. Und auch als Provinzial war ein wichtiger Punkt seiner Agenda der gute Kontakt zu den Landesregierungen, um die finanzielle Absicherung zu erreichen.

Darüber hinaus wurden Sie von der Generalkurie in Rom mit Aufgaben betraut – welche waren das?

2006 gab es in Rom erstmals ein Generaldefinitorium, zu dem sechs Mitarbeiter*innen eingeladen wurden. Wir haben mit den Generaldefinitoren Themen wie Geschäftsordnungen, Weiterentwicklungen in den Einrichtungen oder strukturelle Maßnahmen diskutiert. Dann wurde eine Finanzkommission gegründet, in der ich ständiges Mitglied wurde. Als der Vatikan strenge Vorschriften für die Kontrolle des wirtschaftlichen Handelns der Orden herausgegeben hat, wurde die Österreichische Ordensprovinz von der Ordensleitung mit einer Risikobeurteilung der weltweiten Einrichtungen gemäß der vatikanischen Vorgabe betraut.

Das Gesundheitswesen befindet sich derzeit im Umbruch. Welche Herausforderungen sehen Sie für die Einrichtungen der Barmherzigen Brüder?

Der Mangel an Fachpersonal ist wie überall in der Wirtschaft auch im Gesundheitsbereich ein großes Thema. In der Pflege etwa versuchen wir durch Kooperation mit Fachhochschulen oder neuen, innovativen Ausbildungsmöglichkeiten gegenzusteuern. Aber schon aufgrund der Demografie wird Personalmangel eine ständige Herausforderung bleiben. Auch die Wünsche nach neuen Arbeitszeitmodellen gilt es zu berücksichtigen.

Es war stets unser gemeinsames Bestreben, die organisatorische und wirt-

schaftliche Basis der Österreichischen Ordensprovinz sicherzustellen, damit der Orden in der Lage ist, seinen Auftrag zu erfüllen: Kranke, Pflegebedürftige, Betagte oder Menschen mit Beeinträchtigungen bestmöglich zu betreuen sowie die Hospitalität des heiligen Johannes von Gott in die Zukunft weiterzutragen und für viele Menschen erfahrbar zu machen. Vieles konnten wir gemeinsam erreichen, aber angesichts des raschen Wandels im Gesundheitssystem gilt es auch künftig, zahlreiche Herausforderungen zu meistern.

Mit Anfang Juni haben Sie die Aufgaben des Gesamtleiters der Ordensprovinz an Mag. Peter Ausweger übergeben. Werden Sie den Barmherzigen Brüdern verbunden bleiben?

Mein berufliches Leben waren die Barmherzigen Brüder und die Verbundenheit zum Orden bleibt, es ist undenkbar, dass man sagt: Okay, das war's jetzt. Ich habe mich letzters mit einem alten Freund unterhalten und der sagte: „Du hast schon ein Glück, du hast dein Leben lang etwas Sinnvolles gemacht!“ und das kann ich voll unterstreichen.

■ *Das Interview führten Mag^s. Brigitte Veinfurter und Kristina Weimer-Hötzeneder MA.*



Im April 2024 wurde Adolf Inzinger zum Ehrenbruder der Barmherzigen Brüder ernannt. Die Urkunde überreichten Generalprior Jesús Etayo Arrondo (links) und Provinzial Saji Mullunkuzhy in der Wiener Klosterkirche.



Dir. Inzinger war viele Jahre Mitglied des erweiterten Generaldefinitoriums der Ordensleitung sowie Mitglied der Finanzkommission des Ordens – hier bei einem Treffen in Rom im Jahr 2017.



Der Weg eines Tickets: Einblicke in den Prozess des Fehler-Managements

In einer Zeit, in der die Optimierung der Patientenversorgung in Krankenhäusern entscheidend ist, hat CARE SOLUTIONS in Zusammenarbeit mit den Barmherzigen Brüdern einen effizienten Prozess für das Incident-Management (Fehler-Management) etabliert.



Diese Partnerschaft hat zu einem durchdachten Workflow geführt, der zum Ziel hat, jedes Problem in der xCaSol-Produktlandschaft präzise zu erfassen und eine nachhaltige Lösung sicherzustellen. Ein Blick auf diesen Prozess verdeutlicht die Bedeutung eines Incident-Managementsystems, bei dem der Weg eines Fehlertickets, von der Erkennung eines Problems bis zur endgültigen Lösung, detailliert nachgezeichnet werden kann. Jedes Ticket durchläuft eine Reihe von Etappen, beginnend in der jeweiligen Einrichtung der Barmherzigen Brüder unter Einhaltung klarer Richtlinien, bevor es zentral vom Central Service Desk (CSD) der Barmherzigen Brüder übernommen wird. Hier erfolgt die Vorbereitung für die Weiterleitung an CARE SOLUTIONS.

Ein entscheidender Aspekt bei diesem Schritt ist die Überprüfung der Reproduzierbarkeit des Fehlers sowie die Erfassung aller relevanten Informationen, unter anderem von Details zum verwendeten Release und zum aktuellen Hotfix-Stand. Erst wenn das Problem geprüft und reproduzierbar ist, wird eine detaillierte Ablaufbeschreibung erstellt. Wenn alle erforderlichen Informationen vorliegen, erfolgt die Übermittlung des Tickets zum Ticketsystem von CARE SOLUTIONS, das auf dem Jira Service Management von Atlassian basiert.

Bei CARE SOLUTIONS werden die Fehlertickets nach Eingangsdatum und Dringlichkeit organisiert und von unseren Scrum-Teams überwacht. Diese Teams ergänzen noch fehlende Informationen, klären, ob es sich um einen Fehler in unserer Software handelt und entscheiden gemeinsam in der täglichen „Bug-Triage“ über den weiteren Verlauf.

Kann das Fehlverhalten durch Konfiguration geändert werden, wird schnellstmöglich eine Lösungsbeschreibung bereitgestellt. Andernfalls wird ein internes Ticket erstellt und für die Entwicklung in einen sogenannten Sprintzyklus eingeplant. Im Zuge des Sprintzyklus wird der Softwarefehler von unserem Entwicklungsteam behoben, von der Qualitätssicherung getestet und nach Freigabe als Teil des nächsten Hotfix bereitgestellt. In Ausnahmefällen kann eine Vorabkorrektur zu Verfügung gestellt werden. Zu diesen Ausnahmefällen gehören sehr kritische, patientengefährdende Fehlertickets, bei

denen es wichtig ist, eine schnelle Bearbeitung sicherzustellen.

Parallel zur sofortigen Übernahme solcher kritischen Tickets durch das zuständige Support-Team und zur darauffolgenden Fehlerbehebung, werden innerhalb der CARE SOLUTIONS verschiedene weitere Prozesse wie z. B. Risikomanagement und Vigilanz angestoßen. Nach ausführlicher Analyse werden gegebenenfalls weitere Schritte wie Kundenaussendungen, behördliche Meldungen oder weitere interne Maßnahmen ergriffen. Daher ist eine gewissenhafte Priorisierung der Tickets durch die Kund*innen von großer Bedeutung. Nach Abschluss des Ticketprozesses werden relevante Informationen in die Onlinedokumentation aller CARE SOLUTIONS Produkte übernommen und so eine umfassende Nachverfolgbarkeit gewährleistet.

Der strukturierte und sorgfältige Workflow bei CARE SOLUTIONS betont unser Engagement und unsere Professionalität im Umgang mit Problemen in unseren xCaSol-Produkten, wobei stets die Bedürfnisse der Kund*innen und Patient*innen im Mittelpunkt stehen. Die Partnerschaft zwischen CARE SOLUTIONS und den Barmherzigen Brüdern ist ein Vorzeigebispiel für erfolgreiche Zusammenarbeit und Innovation im Gesundheitswesen. Nur durch gemeinsam gesetzte Standards kann die Qualität und Sicherheit der Patientenversorgung kontinuierlich verbessert werden.

■ Jürgen Sadonig



EKH-Klagenfurt

Kompetenzzentrum für Hernien-Chirurgie

■ Das Team der Abteilung für Allgemein Chirurgie im Elisabethinen-Krankenhaus Klagenfurt führt jährlich mehr als 300 Operationen an Nabelbrüchen, Narbenbrüchen und Leistenbrüchen durch. Diese hohe fachliche Kompetenz wurde nun durch eine Zertifizierung bestätigt: Nach den strengen Richtlinien der „Deutschen Gesellschaft für Allgemein- und Viszeralchirurgie“ und der „Arbeitsgemeinschaft für Hernienchirurgie“ wurde die Allgemein Chirurgie als eine von sieben Kliniken in Österreich zertifiziert und als „Kompetenzzentrum für Hernienchirurgie“ anerkannt. Als zertifiziertes Hernienzentrum wird zur weiteren Optimierung der Behandlungsqualität regelmäßig an der Hernien-dokumentation teilgenommen. Darüber hinaus gibt es eine Herniensprechstunde für Betroffene. (v. l.: FÄ Drⁱⁿ. Miriam Handjiev, Ltd. OA Dr. Andreas Grün, EOÄ Drⁱⁿ. Christiane Dreschl MBA und OA Dr. Pero Zanchi)



Lebenswelten Steiermark

Fünf Jahre Institut für Inklusive Medizin

■ Das Institut für Inklusive Medizin der Lebenswelten Steiermark feierte kürzlich sein fünfjähriges Bestehen in Kainbach bei Graz. Mit der Gründung des Instituts im Jahr 2019 und der Eröffnung einer Außenstelle in Zeltweg Anfang 2014 wird eine Versorgungslücke für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung geschlossen. Mit einem spezialisierten und bedarfsgerechten medizinischen Angebot hat das Institut einen zukunftsweisenden Weg beschritten und die gesundheitliche Versorgung von Menschen, die die Angebote des Regelversorgungssystems nur eingeschränkt in Anspruch nehmen können, deutlich verbessert. In Anwesenheit von Landesrat Dr. Karlheinz Kornhäusl wurde dieser Meilenstein mit zahlreichen Gästen gefeiert. (ÄDir Dr. Friedrich Rous, Drⁱⁿ. Ehrentraud Roitner, Leiterin Institut für Inklusive Medizin, Gesundheitslandesrat Dr. Karlheinz Kornhäusl und Mag. Frank Prassl, MBA, Gesamtleiter Lebenswelten Steiermark; v. l.)



Krankenhaus Linz

Neuer Gesamtleiter

■ Die Gesamtleitung der Barmherzigen Brüder in Linz hat mit 1. Juni Mag. Hubert Eisl, MBA übernommen. Er tritt damit die Nachfolge von Mag. Peter Ausweger an, der als Gesamtleiter der Österreichischen Ordensprovinz nach Wien gewechselt hat. Eisl studierte Wirtschaftsinformatik und Gesundheitsmanagement und konnte in seiner bisherigen beruflichen Laufbahn viel Erfahrung im Gesundheitsbereich sammeln. So war er unter anderem Bereichsleiter für IT-Dienstleistungen in der Sozialversicherung GmbH, baute als Geschäftsführer die ELGA GmbH auf und leitete diese, war Geschäftsführer und Verwaltungsdirektor des Krankenhauses zum Göttlichen Heiland in Wien und zuletzt Geschäftsführer der Burgenland Krankenanstalten GmbH.



In vier Jahren von der Idee zur Zertifizierung

Im Jänner 2021 startete das Barmherzige Brüder Simulationszentrum Eisenstadt (BBSZE) mit einem kontinuierlichen und strukturierten Notfallschulungsprogramm. Das Ziel: durch regelmäßige Simulationstrainings das medizinische Personal optimal auf häufige und seltene Notfälle vorzubereiten.



Das Programm bietet Simulationstrainings für alle Abteilungen des Hauses und umfasst Schulungen zu Crew Resource Management und Fehlerkultur, um Strategien zur Fehlervermeidung zu vermitteln sowie die Teamarbeit zu verbessern. Regelmäßiges Training führt zu besserer Planung, frühzeitiger Hilfe, effizienter Kommunikation und einer Reduktion von Missverständnissen.

Eine stetige Erweiterung des Trainerteams war im Laufe der Zeit notwendig, um dem wachsenden Schulungsprogramm gerecht zu werden. Ärzt*innen und Pflegekräfte aus verschiedenen Fachbereichen wie Notfallmedizin, Anästhesie, Innere Medizin, Geburtshilfe und Gynäkologie, Orthopädie und Traumatologie, HNO und Pädiatrie wurden zu Simulationsinstruktoren ausgebildet. Diese fachliche Vielfalt bereichert die Trainings und sorgt dafür, dass alle möglichen Notfallszenarien abgedeckt werden.

Der Ärztliche Direktor, Prim. Dr. Martin Wehrschütz, hebt die Bedeutung der Simulationstrainings hervor: „Wir lernen nicht am Patienten, sondern an der Simulationspuppe, um die Patienten

bestmöglich versorgen zu können. Die Simulationstrainings sind mir eine Herzensangelegenheit und ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Qualitätsanspruchs.“ Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmer*innen, die das Gelernte in realen Notfällen anwenden konnten, bestätigten die Notwendigkeit und den Erfolg des Programms und motivierten zur Ausweitung des Schulungsangebots.

Praxisnahe Lernumgebungen

Das Simulationszentrum legt großen Wert auf praxisnahe und sichere Lernumgebungen. Unter dem Motto „Was im Simulator passiert, bleibt im Simulator“ wird ein geschütztes und effektives Lernen ermöglicht. Teilnehmer*innen schätzen diesen Rahmen, der es ihnen erlaubt, ohne Angst vor externen Beobachtern zu üben und zu lernen. Diese Sicherheit bildet die Basis für gute Lerneffekte, die in der realen Notfallversorgung umgesetzt werden können.

Um die Qualität und den Erfolg der Schulungen zu bestätigen, stellte das BBSZE den Antrag auf Zertifizierung durch die

Österreichische Gesellschaft für Anästhesiologie, Reanimation und Intensivmedizin (ÖGARI). Nach umfassenden Prüfungen und intensiven Gesprächen erhielt das Zentrum kürzlich das Zertifizierungsdokument. Diese Auszeichnung bestätigt die hohe Qualität und die professionellen Standards des BBSZE und positioniert es als eines der führenden Simulationszentren in Österreich.

Gemeinsamer Erfolg

Das Engagement und die Unterstützung aller Beteiligten haben das BBSZE zu einem Zentrum der Exzellenz in der medizinischen Weiterbildung und Patient*innensicherheit gemacht. Die Notärzte Dr. Robert Czaher und Dr. Florian Pundy sind die beiden Leiter des BBSZE und zertifizierte CRM-Simulationsinstruktoren. Mit dem Engagement und der Unterstützung aller Beteiligten trägt das BBSZE wesentlich zur Verbesserung der Patient*innensicherheit bei. Die kontinuierliche Weiterbildung des medizinischen Personals bleibt ein essenzieller Bestandteil, um auch in Zukunft auf Notfälle bestmöglich vorbereitet zu sein.

■ Mag^a. Carla Schmirll

Dr. Florian Pundy, Leiter des BBSZE und Prim. Dr. Martin Wehrschütz, Ärztl. Dir., freuen sich über das Zertifizierungsdokument des Simulationszentrums.





 Umstellung


**WE GO
S/4
HANA**

We go S/4 HANA

Im Frühjahr gab es das offizielle Projektkickoff und somit den Start für das Projekt zur Umstellung des SAP-Systems auf die neueste Plattform unter dem Motto „We go S/4 HANA“.

SAP wird in allen Einrichtungen für die Bereiche Finanzen (Rechnungswesen, Controlling), Logistik (Apothek, Materialwirtschaft und Zentraleinkauf) und Personal eingesetzt. Für die jetzige Version wird SAP Wartung und Support im Jahr 2030 einstellen und ab 2027 nur noch zu erhöhten Wartungspreisen anbieten. Das Nachfolgesystem S/4 HANA ist bereits verfügbar. Um einen stabilen und sicheren Betrieb sowie Service zu gewährleisten, werden alle Bereiche auf die neue Software umgestellt.

Nach Analysen wurde entschieden, eine Neuimplementierung des Systems durchzuführen. Dieser Ansatz wird auch als Greenfield-Ansatz bezeichnet und bedeutet, mit S/4 HANA „auf der grünen Wiese“ neu zu beginnen. Damit verbunden sind ein komplettes Reengineering und die Möglichkeit einer umfassenden Prozessstandardisierung. Basis dafür sind die neuesten technologischen Innovationen von SAP. Lediglich im HR-Bereich wird ein gemischter Ansatz verfolgt und ein Großteil der bestehenden Prozesse übernommen. An dieser Prozessneugestaltung arbeiten seit Anfang April unsere Process Owner und das SAP Team mit unserem externen Beraterteam zusammen.

Ziel ist es, dass ab Jänner 2027 die ersten und ab Jänner 2028 alle weiteren Einrichtungen in der neuen Umgebung mit einem technisch modernen System arbeiten und die Vorteile der Standardlösungen S/4 HANA sinnvoll und nachhaltig nutzen. Welche Einrichtung wann mit dem neuen System in den Produktivbetrieb geht, wird gegen Ende 2024 entschieden.

Die Umstellung auf S/4 HANA ist kein reines IT-Projekt, denn sie hat Auswirkungen auf viele organisatorische Strukturen und Prozesse. Die User*innen müssen sich nicht nur auf die neue Technologie einstellen, sondern auch auf veränderte Prozesse und Organisationsstrukturen. Denn bisherige, oft individuelle Lösungen werden harmonisiert und in eine standardisierte und einheitliche Prozesslogik überführt.

Für alle Endanwender*innen wird sich vorläufig nichts ändern. Es werden entsprechend des Umstellungsplans umfangreiche Informations- und Schulungsmaßnahmen auf S/4 HANA erfolgen.

■ Mag. Bernhard Zahrl MAS

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

„Wir dürfen nicht aufhören zu träumen, wir dürfen nicht in die Gleichgültigkeit verfallen, sondern wir sollen uns gegenseitig motivieren, uns anstecken, uns austauschen, was jeder beitragen kann. Das stärkt unser aller Wohlbefinden.“

Diese Worte von Generalrat Joaquim Erra i Mas, die er im Frühjahr anlässlich der Generalvisitation der Ordensprovinz gesagt hat, beschreiben unseren Auftrag klar: Johannes von Gott träumte von einer ganz neuen Qualität der Sorge für alte, kranke und benachteiligte Menschen. Er stand für Innovation und unkonventionelle Lösungen. Ihm war das Leid seiner Nächsten nicht gleichgültig und für seinen Traum ging er auch große Risiken ein.

Unser Auftrag lautet: „Gutes tun und es gut tun“. Das gilt nicht nur für Pflege und Medizin. In allen Bereichen wollen wir an bestehenden Problemen arbeiten, unseren Beitrag leisten, weitergehen und auch in herausfordernden Zeiten nicht aufgeben.

Verfolgen wir diese Vision mit Leidenschaft. Lassen Sie uns träumen, uns motivieren und gemeinsam an einem besseren Morgen arbeiten. Jeder Einzelne von Ihnen ist wichtig und trägt dazu bei, dass wir gemeinsam das Wohl der uns anvertrauten Menschen fördern und uns dabei gegenseitig unterstützen. Jeder Beitrag zählt und stärkt unser gemeinsames Ziel. Ich werde Sie dabei mit meiner ganzen Kraft unterstützen und dazu beitragen, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Sie sich entfalten können.

Für Ihr Engagement und Ihren unermüdlichen Einsatz danke ich Ihnen sehr herzlich. Gemeinsam können wir viel erreichen. Lassen Sie uns, inspiriert von der Vision des heiligen Johannes von Gott, gemeinsam an diesem Auftrag weiterarbeiten. So können wir Veränderungen bewirken und die Lebensqualität vieler Menschen verbessern.

■ Mag. Peter Ausweger
Gesamtleiter der Österr. Ordensprovinz



Foto: Rupperecht

Kick-Off-Meeting in der Provinzverwaltung



Den Arbeitsrahmen immer wieder neu hinterfragen und gestalten

Mit Spannung haben wir die Ergebnisse der diesjährigen Mitarbeiterbefragung erwartet. Jede der sechs bislang durchgeführten Befragungen hatte ihre besonderen Begleitumstände, jedes Mal wurde befürchtet, dass diese die Befragungsergebnisse negativ beeinflussen könnten und jedes Mal wurden wir von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Besseren belehrt – im positiven Sinne.



Mag. Romana Gabriel, Leitung
Personalmanagement der Provinz

Vor drei Jahren war es Covid und wir waren überrascht, dass das beste Ergebnis seit Beginn der Befragung erzielt wurde. Bei der diesjährigen Befragung war es die allgemeine Krisenstimmung, Inflation, Covid-Nachwirkungen oder Krieg, die uns befürchten ließ, dass das gute Ergebnis vom letzten Mal wohl nicht haltbar sein werde und wieder wurden wir positiv überrascht. Trotzdem gibt es genug zu tun, der Anspruch an die Arbeitsstelle ändert sich stetig und somit sind wir gefordert, den Arbeitsrahmen immer wieder neu zu hinterfragen und zu gestalten.

Danke für Ihr Feedback!

Vom 21. Februar bis zum 15. März haben 72 % der rund 8.100 Mitarbeitenden der Barmherzigen Brüder Österreich an der anonymen Mitarbeiterbefragung teilgenommen und erstmals wurde diese in allen Einrichtungen online durchgeführt. – Danke an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass Sie sich Zeit genommen haben, um uns Feedback zu geben!

Mit insgesamt 66 Aspekten wurde ein umfangreicher maßgeschneiderter Fragebogen eingesetzt, der die folgenden Themengebiete umfasste:

- Arbeitssituation
- Information und Kommunikation
- Zusammenarbeit
- Führung
- berufliche Entwicklung
- Patienten-, Bewohner- und Kundenorientierung
- Zielorientierung
- Prozessorientierung
- Unternehmensimage und -kultur

Besonders ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur eine Bewertung zu ihrer Zufriedenheit abgeben konnten, sondern auch kennzeichneten, welche Themen ihnen besonders wichtig sind. Wie schon in den vergangenen Jahren auch, wurden wir in der Befragung vom Beratungsunternehmen EUCUSA durch Mag. Mario Filoxenidis und Cornelia Spissak, MA begleitet.

Unsere Stärken

Seit Anfang April 2024 liegen die Ergebnisse vor. Die Zahlen, auf Gesamtosterreich bezogen, zeigen erneut eine Verbesserung und sind eine freudige Bestätigung, dass wir auf einem guten Weg sind. Die Herausforderung der nächsten Jahre ist gewiss, das Niveau zu halten, immer wieder auf ein Neues Verbesserungsmöglichkeiten zu entdecken und diese konsequent umzusetzen.

Auf einer sechsteiligen Bewertungsskala (1 = volle Zustimmung bis 6 = volle Ablehnung) sehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stärken der Barmherzigen Brüder als Arbeitgeber in den folgenden Bereichen:

- Arbeitsklima > 1,9
- Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen > 1,7
- Offenheit gegenüber der Führungskraft > 1,6
- Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben > 2,0
- Arbeitszeitregelung > 1,9

66 ASPEKTE UMFASST
DER ÖSTERREICHWEIT
EINHEITLICHE KERN-
FRAGEBOGEN

8.086 FRAGEBÖGEN
WURDEN ONLINE ZUR
VERFÜGUNG GESTELLT
UND 5.820 (72 %) DAVON
AUSGEFÜLLT

647 ERGEBNISBERICHTE
AUF ABTEILUNGS-, STA-
TIONS- UND TEAMEBENE
WURDEN ERSTELLT

**MA** MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER**BEFRAGUNG**

Als Stärke wird ein Aspekt dann klassifiziert, wenn er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders wichtig ist und wenn sie den Aspekt besonders positiv bewerten. Die Grafik rechts unten zeigt die Ergebnisse dieser fünf Aspekte im Zeitvergleich zur ersten Befragung im Jahr 2009 und bestätigt den ständigen Aufwärtstrend. Im Durchschnitt über ganz Österreich betrachtet gab es keinen einzigen Aspekt, der in den roten Bereich gefallen ist und somit schlechter oder gleich 3 bewertet wurde.

Führungsarbeit und -kultur

Hervorzuheben ist die positive Bewertung der Führungsarbeit und -kultur in unseren Einrichtungen. Von der Zielvereinbarung, über das Vertrauen zur Führungskraft bis hin zum Feedback über Leistungen wurden insgesamt 14 Aspekte rund um das Thema „Führung“ abgefragt und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt mit 1,8 (!) bewertet. Dies ist ein schönes Zeugnis für den Einsatz der Führungskräfte der Barmherzigen Brüder. Wir wissen, dass Führung eines der Schlüsselemente für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist. Führungskräftelehrgänge, Führungsgrundsätze, jährliche Mitarbeitergespräche und professionelle Unternehmensprozesse sind nur einige Maßnahmen, die im Laufe der Jahre ihre Früchte tragen und offensichtlich von den Mitarbeitenden positiv wahrgenommen werden.

Letztendlich ist es jedoch jede einzelne Führungskraft, die für dieses positive Ergebnis verantwortlich zeichnet. Dass es den Führungskräften gelingt, ausreichend Zeit und Energie für Führung aufzuwenden, zusätzlich zu ihrer operativen Tätigkeit als fachliche Expertinnen und Experten, sei an dieser Stelle besonders dankend erwähnt.

Wie geht es weiter?

In den letzten Wochen wurden die Ergebnisse den Führungskräften und Teams kommuniziert, gemeinsam analysiert und interpretiert. Im nächsten Schritt werden die Hausleitungen mit ihren Führungskräften Ziele aus den Befragungsergebnissen ableiten. Die Ergebnisse liegen bis auf Stations- und Abteilungsebene vor. Neben den vielen positiven Teamresultaten gibt es fast in jeder unserer Einrichtungen einige wenige Bereiche, wo es nicht nur gilt,

das Gute zu halten, sondern besser zu werden. Die Erfahrung aus den letzten Jahren zeigt, dass eine konsequente Begleitung auch in diesen Teams eine positive Entwicklung ermöglicht. Für jene Bereiche mit positivem Ergebnis liegt die Herausforderung darin, dieses zu halten. Der Erfolg einer Mitarbeiterbefragung ist nicht das Ergebnis selbst, sondern das stetige Arbeiten an der Verbesserung, das sehen wir als Auftrag für die kommenden Jahre.

■ *Mag^a. Romana Gabriel*



ZUM GELINGEN DES PROJEKTES HABEN BEIGETRAGEN

Projektleitung BHB: *Mag^a. Romana Gabriel*

Projektleitung EUCUSA: *Mag. Mario Filoxenidis, Cornelia Spissak, MA*

Regionale Projektleitungen: *Mag^a. (FH) Heidi Almer, Salzburg | Silvia Böhm, Kitzendorf | Mag^a. (FH) Waltraud Gritsch, Kainbach | Kerstin Kral, BA MA, Burgenland | Marcus Paulitsch, BSc MA, Provinzverwaltung, ITS, CS | Karin Rohrer, MA, Klagenfurt | Mag^a. Martina Rupp-Waldsam, Wien | Harald Schopf, Schärding | Theresa Sonnleitner, MSc, Linz | Mag^a. Sandra Tönnies, St. Veit | Mag^a. Nicole Winter, Graz. Wichtige Unterstützer: *Gesamtleiter, Kollegiale Führungen, Hausleitungen und Betriebsräte (insb. Christian Freisinger als Sprecher der Betriebsräte)**



Krankenhäuser St. Veit und Klagenfurt ausgezeichnet

Um das kontinuierliche Engagement für einen energieeffizienten, ressourcenschonenden und umweltbewussten Umgang zu würdigen, vergab der „Österreichische Verband Grüner Krankenhäuser“ (ÖVGK) heuer erstmals Innovations- und Nachhaltigkeitspreise.



Auszeichnungen für EKH und KH St. Veit/ Glan – v. l.: MMag^a. Verena Hörtenhuber, Karin Brammer MSc., Mag. Michael Steiner, MAS und Andrea Ziegenfuss, BSc MA

Das Krankenhaus St. Veit/Glan überzeugte die Jury mit dem Projekt „Umweltcoaches“ und erhielt den zweiten Platz. Das Elisabethinen-Krankenhaus Klagenfurt erreichte mit der „Freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung“ den dritten Platz. „Die Krankenhäuser sind durch ihr Bekenntnis zu sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigem Handeln beispielhafte Impulsgeber“, lobte die Jury. Mag. Michael Steiner MAS, Generaldirektor in St. Veit und Geschäftsführer bei den Elisa-

bethinen, betrachtet diese Auszeichnungen vor allem als Bestätigung des Weges: „Die Bewahrung der Schöpfung ist keine grüne Spielwiese, sondern ein zentraler Auftrag unserer Zeit. Unsere Krankenhäuser haben mit den neuen Anforderungen und Erwartungen in Sachen Nachhaltigkeit einiges auf der Agenda.“ In beiden Häusern werden die Themen Umwelt, Klimaschutz und Nachhaltigkeit strukturiert behandelt. In einer Nachhaltigkeitsstrategie werden Maßnahmen gebündelt und Ziele definiert. Eigens eingerichtete Umweltteams übernehmen die Koordination.

Umweltcoaches in St. Veit/Glan

Seit knapp einem Jahr sorgen die nun ausgezeichneten „Umweltcoaches“ in allen Bereichen des Krankenhauses St. Veit/Glan dafür, dass Energie gespart, Ressourcen geschont und Klima- und Umweltschutz aktiv betrieben werden. Die Umweltcoaches sind direkt auf den Stationen und in den Bereichen des Krankenhauses unterwegs. Dabei geben sie Anregungen und Tipps für eine gesunde Umwelt und ein gesundes Krankenhaus. Ab 2025 wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung für alle EU-Unternehmen die mindestens zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen zur Pflicht: Sie beschäftigen mehr als 250 Mitarbeitende und/oder erwirtschaften einen Umsatz von über 40 Millionen und/oder weisen eine Bilanzsumme von über 20 Millionen auf. Grundlage dafür ist der 2021 von der EU-Kommission angenommene

Vorschlag für eine Corporate Sustainability Reporting Directive. Das Elisabethinen Krankenhaus hat bereits ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut, das mehrfach mit Preisen gewürdigt wurde. Das Ziel ist ein erfolgreiches medizinisches und wirtschaftliches Ergebnis, das auf einer ökologisch nachhaltigen Ressourcennutzung beruht.

Gerade erst stellte das Krankenhaus nach 2021 den zweiten Nachhaltigkeitsbericht 2024 fertig. Darin werden die „Aktivitäten“ der vergangenen beiden Jahre und die Ziele vorgestellt. „Wir haben uns nach dem Motto, es ist besser unvollkommen anzupacken, als perfekt zu zögern“ das erste Mal mit dem Thema „doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ intensiv beschäftigt. Das sind wichtige Entwicklungsschritte, um ab dem Jahr 2025 der gesetzlich erforderlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung nachzukommen“, fasst Mag. Steiner zusammen.

TRIGOS Kärnten 2024

Bereits am 4. Juni wurde das Krankenhaus St. Veit/Glan für seine zahlreichen Maßnahmen im Bereich Klima- und Umweltschutz mit dem TRIGOS Kärnten geehrt. Der TRIGOS ist eine Auszeichnung für verantwortungsvolles Wirtschaften. Er gilt als Oscar der Nachhaltigkeitspreise und wurde heuer bereits zum 21. Mal von einer Allianz aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft vergeben. ■

Informieren Sie sich auch auf Facebook unter /BB.Austria

Ca. 45.000 Bienenchen

haben in der Lebenswelt Kainbach ihre neue Heimat gefunden. Am grünen Hügel hinter der Therapiestation für Drogenkranke WALKABOUT wurden drei Bienenstöcke aufgestellt. Die Völker erfreuen sich besonders jetzt im Sommer an den blühenden Blumenwiesen und produzieren fleißig Honig.



Ca. 1.000 Blüten

bestäubt eine Biene am Tag. Damit sind die kleinen Insekten wahre Helden beim Erhalt der biologischen Vielfalt. Auch unsere Nachbarn freuen sich über die emsigen Bestäuber, da sie wesentlich zu einer erfolgreichen Obst- und Gemüseernte beitragen.

Über 100 Gebärden

gibt es in der österreichischen Gebärdensprache rund um das Thema Sommer. Die sind auch alle nötig, wenn die Klient*innen der Tageswerkstätte Effata, in welcher schwerpunktmäßig gehörlose Menschen begleitet werden, über ihre Sommer- und Urlaubspläne diskutieren.



250 Flügelschläge

pro Sekunde schafft eine Biene. Damit fliegt sie mit einer Geschwindigkeit von beinahe 30 km/h. So kann sie bei einem Ausflug viele Blumen bestäuben und viele Pollen zurück in den Bienenstock transportieren.





BUCHFINK GLEISDORF: **Großes Lesefestival**

Das Sr. Restituta Kafka Haus in Gleisdorf der Lebenswelten Steiermark lud eine erste Klasse des Gymnasiums Gleisdorf zum gemeinsam Märchen lesen und Singen ein.



SPATENSTICH WEIZ: Symbolischer **Start für neues Wohnprojekt**

In nur zwölf Monaten Bauzeit entstehen bei diesem Wohnprojekt sieben Wohneinheiten (Vollzeitbetreutes Wohnen) für psychisch beeinträchtigte Menschen, die in ihrer Lebensführung unterstützt werden.



E-BUSINESS MARATHON: **Sportliches Teambuilding**

54 Kolleg*innen standen im Mai im Schwarzl Freizeitzentrum in den Startlöchern – so viele wie noch nie! Trotz der sehr guten Einzelleistungen stand der Spaß für alle im Mittelpunkt.



ZIRKUSTRAINING: Eine kunterbunte Truppe

Die neun Artist*innen des Zirkus Kunterbunt absolvierten in Vorbereitung für das Familien-Zeltfest einen tollen Zirkus-Workshop bei Clown Jako.



SOMMERDISCO: Gepackt vom Disco Fieber
DJ Hörminator (Hermann Neuretter, MSc | Sozialberatung) sorgte für gute Stimmung mit Ohrwürmern der 80er, Oldies, bekannten Schlagnern und aktuellen Hits.





TAG DER OFFENEN TÜR: 300 Besucher*innen

Bei einem abwechslungsreichen Programm hatten die Gäste die Gelegenheit Einblicke in den Arbeitsalltag der verschiedenen Bereiche der Lebenswelten Steiermark zu bekommen. Mit Ständen und Stationen zum Ausprobieren stellten die Kolleg*innen ihre Arbeit vor. Zusätzlich gab es Führungen, welche auf die jeweilige Gruppe angepasst waren.

STRATEGIETREFFEN BAYERN: Verbindender Austausch

Anfang Juni fand in Reichenbach ein Strategietreffen zwischen der Behindertenhilfe gGmbH (Barmherzige Brüder Bayern) und den Lebenswelten Steiermark (Barmherzige Brüder Österreich) statt. Neben spannenden Vorträgen gab es auch tiefgehende Einblicke in die Struktur und Arbeitsweise der Barmherzigen Brüder Bayern.



ZUSAMMEN FEIERN: Tradition & Miteinander beim Hausfest

Das Hausfest am 29. Juni hielt gleich mehrere Anlässe zum Feiern bereit: Frater Paulus Kohler und Diakon Peter Weinhappl begingen ihren Namenstag. Zum anderen fällt die Verwaltung „ihren“ Maibaum.

Die Bienen und wir für mehr Biodiversität.

Auf dem Gelände der Lebenswelten Steiermark nahe der Therapiestation für Drogenkranke WALKABOUT geht es seit Mai geschäftig zu. Drei Bienenstöcke mit je circa 45.000 fleißigen Bienen wurden aufgestellt und werden von Teams beider Einrichtungen gepflegt und betreut.

Umweltschutz ist dem Orden der Barmherzigen Brüder ein besonders Anliegen.

Zur Förderung der Biodiversität startete die Österreichische Ordensprovinz Ende 2023 in Kooperation mit Hektar Nektar eine Initiative, bei der an elf Standorten der Barmherzigen Brüder Österreich rund 90 Bienenvölker angesiedelt wurden.

Da die räumlichen Gegebenheiten mit vielen weitläufigen Wiesen am Stammsitz der Lebenswelten Steiermark in Kainbach bei Graz optimal sind, startete Gesamtleiter Mag. Frank Prassl zusätzlich ein eigenes, inklusives Bienenprojekt.

Dazu wurde für die Planung und die Qualifikation der zukünftigen Imker*innen der steirische Bienenzuchtverband mit ins Boot geholt. Werner Kurz, Imkermeister und Obmann des steirischen Bienenzuchtverbands, hielt auf Einladung einen Vortrag für interessierte Mitarbeitende im Haus.

Aus diesem spannenden Vortrag entstand die Projektgruppe unter der Koordination von Martina Haas, die unter anderem Leiterin des BGF-Teams und Mitglied des Umwelt-Teams ist.

Im Mai war es dann so weit und drei Bienenvölker zogen in der Nähe von WALKABOUT ein. Bewohner*innen der Wohngruppe Hemma mit der Tageswerkstätte Effata, der WG Emmaus und Patient*innen von WALKABOUT gestalteten je einen der Stöcke. Mitarbeitende von WALKABOUT und den Lebenswelten Steiermark, die auch privat Bienen haben und erfahrene Imker sind, kümmern sich gemeinsam mit den Bewohner*innen beziehungsweise Patient*innen um die Bienen. Weitere Mitarbeiter*innen absolvieren zurzeit einen Imker-Grundkurs, um fachgerecht mit den kleinen Insekten umgehen zu können.

Den Bienen scheint ihr neues Zuhause und die Rundum-Pflege gut zu gefallen. Keines der Völker ist ausgeschwärmt, im Gegenteil: In allen drei Stöcken herrscht emsiges Brutgeschehen und die Honigwaben füllen sich langsam mit dem flüssigen Gold.

Bernhard Prietl von WALKABOUT und Manfred Koller von der WG Emmaus im Einsatz.



Polentapizza mit buntem Salat.

Eine Pizza kann so vielseitig belegt sein, da ist für jeden etwas Passendes dabei. Dieses köstliche Rezept von Claudia Sattler vom Pädagogisch-therapeutischen Team und Jeux Dramatiques ist nicht nur vegetarisch, sondern auch glutenfrei.



ZUTATEN (für 3 - 4 Personen):

Pizzaboden: 500 ml Wasser, 2 EL Butter, Muskatnuss gerieben, Salz, Pfeffer, 300 g Polenta

Belag: 300 g Tomaten passiert | Oregano, Salz, Pfeffer
 150 g Artischocken (= Abtropfgewicht),
 150 g Champignons (Eventuell: Brokkoli, Zucchini, Ingwer)
 1 Paprika und 1 Zwiebel (in Ringe)
 150 g Cocktailtomaten halbiert
 Oliven und Pfefferoni, Knoblauch
 125 g Käse
 2 EL Olivenöl
 Basilikum frisch



Beilagenempfehlung:

Einen grünen Salat mit Wassermelonenstücken richten!
 Die Polentapizza kann auch kalt serviert werden. Sie kann zu einer Gartenparty mitgenommen werden.
 In diesem Fall kleine Stücke vorschnneiden.

Zubereitung | Wasser, Butter, Muskatnuss, Salz und Pfeffer aufkochen und den Polenta einrühren. Von der Kochstelle nehmen und 25 Minuten quellen lassen. Inzwischen den Belag vorbereiten.

- Passierte Tomaten mit etwas Oregano, Salz und Pfeffer würzen
- Alle anderen Zutaten halbieren, schneiden, hacken ...
- Knoblauch mit Olivenöl und 5 EL Wasser abrühren

Fertige Polenta auf ein Backpapier aufstreichen. Zur Hilfe nehmen ich eine Palette, tauche sie immer wieder in Wasser ein, um die Polentamasse besser zu verteilen. Den Polentaboden mit Tomatensoße bestreichen, mit Artischocken, Champignons, Paprika, Zwiebel, Cocktailtomaten, Oliven, Pfefferoni oder anderen Zutaten belegen. Käse drüberstreuen und bei 160 Grad Heißluft/Umluft für 35 Minuten backen. Je nach Backofen etwas länger!

Mit frischem Basilikum garnieren – Knoblauchöl dazureichen!

Lasst uns die Lohnnebenkosten senken.

Die Lohnabschlüsse der letzten Monate hatten wieder eines zur Folge: die Forderung der Arbeitgeber, die Lohnnebenkosten zu senken.

Aber ist das wirklich sinnvoll und was bedeutet das für uns?

Das Argument der Arbeitgeber ist, dass nur mit einer Senkung der Lohnnebenkosten der Wirtschaftsstandort Österreich in Zukunft gesichert und der Wohlstand beibehalten werden kann. Während bei der Senkung der Einkommens- und der Mehrwertsteuer gebremst wird, sollen wir also für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sorgen!

Was zählt zu den Lohnnebenkosten?

Lohnnebenkosten sind in erster Linie Sozialversicherungsbeiträge für Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter oder Unfall. Was eigentlich immer verschwiegen wird: Zu den Lohnnebenkosten zählen auch Krankengeld, Urlaubs-, Weihnachtsgeld und Abfertigungen. Mit diesen Einnahmen werden aber auch die Wohnbauförderung, Schüler*innenfreifahrten und gratis Schulbücher finanziert. Und ohne die Kommunalsteuer für die Gemeinden könnten diese nicht in Kindergärten investieren.

Auch sonstige „Goodies“ will man verändern: weniger Feiertage,

Arztbesuche nur mehr in der Freizeit oder vom Urlaub abgezogene Krankenstandstage.

Aber auch die soziale Sicherheit steht im Fokus: Selbstbehalte beim Arzt, weniger Krankengeld, schlechtere Unfallversorgung, geringeres Arbeitslosengeld, keine Entschädigung, wenn die Firma pleite geht ... Apropos Pleite: Spannend die Entwicklung beim Insolvenz-Entgelt-Fonds. Aus diesem Topf – nur befüllt von den Arbeitgebern – werden unsere Forderungen beglichen, wenn die Firma in die Insolvenz rutscht. Und das Rutschen gleicht zurzeit eher einer Flut. Waren es letztes Jahr 800, so rechnet der KSV für 2024 mit 6.200 Unternehmensinsolvenzen.

Was wurde gekürzt?

Hätte ich fast vergessen: Der IESG wurde 3-mal gekürzt, nämlich von 0,55% auf aktuell sagenhafte 0,1%! „Darf’s a bisserl weniger sein?“

Weitere Kürzungen der vergangenen 10 Jahre gefällig: die Unfallversicherung 2015 von 1,4 auf 1,3 Prozent und 2019 von 1,3 auf 1,2 Prozent. Der Familienlastenausgleichsfonds wurde in diesem Zeitraum ebenfalls 3-mal gekürzt: von 4,5 auf 3,7 Prozent.

Familienlastenausgleichsfonds.

Der FLAF gleicht die finanzielle Mehrbelastung, die durch Ernährung, Bekleidung, häusliche Unterbringung und Erziehung von Kindern verursacht wird, aus. Im FLAF beheimatet sind auch der Unterhaltsvorschuss, der Familienhärteausgleich oder die Kinderbetreuungsbeihilfe.

#gger

notwendig? echt? #sinnvoll?

Diese Kürzungen verursachten dem Staat bis dato Mindereinnahmen von 16 Milliarden Euro. Steht dem Staat weniger Geld zur Verfügung, muss gekürzt werden. Zwei Beispiele: Die Anspruchsdauer der Familienbeihilfe wurde gekürzt und in der Südsteiermark konnte aufgrund Geldmangels der Schülerbus nicht mehr organisiert werden.

Alternativen gefällig?

Da eine Lohnnebenkostensenkung weder notwendig noch gerecht ist, wäre es sinnvoller, die seit den 80er Jahren immer wieder diskutierte Wertschöpfungsabgabe (auch Maschinensteuer) endlich umzusetzen: Die Berechnung der Sozial-



beiträge eines Unternehmens findet dann nicht mehr auf der Basis der Lohnsummen, sondern auf Basis der gesamten Wertschöpfung statt.

Und zusätzlich die Millionärsteuer - aber eh erst ab einem Freibetrag von einer Million Euro netto.



KV Verhandlungen

Wir sind in der Zielgeraden – endlich. „Endlich?“ werden sich die Meisten fragen. Aber das war dieses Mal kein gewöhnlicher KV ...

... einzubetten waren die Betriebsübergänge Marschallgasse/Elisabethinen, die Lohnerhöhung, die KAGES Reform, die unterschiedlichen Optierungsmöglichkeiten, die Umstellung und Neuberechnung der Lohntabellen, Änderungen im EU Recht, der Einspringer-Bonus usw.

Kollektivverträge regeln in erster Linie die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Darin liegt die Schwierigkeit: Das Geschriebene muss eindeutig sein und darf keinen Spielraum für Interpretationen zulassen. Ein Beistrich, die Wortwahl kann in einer Textpassage bereits sinnverändernd sein und damit eine Rechtsunsicherheit bedeuten. Änderungen werden erst dann übernommen, wenn sich die Rechtsexperten (Gewerkschaft/Arbeitgeber) einig sind.

Wer sich überzeugen will, Beispiele liegen bei uns auf.

RENE KLEMENTI
Betriebsratsvorsitzender

NEUE MITARBEITENDE



Tobias Bischoff

Koch
Zentralküche



Szilvia Bozso

Abteilungshilfe
WG Klara



Brigita Denac-Ahmetaj

Mitarbeiterin
Raumpflege



Tanja Dorfer

Ergotherapeutin
WALKABOUT



Julia Ederer

Abteilungshilfe
TWS Manuel



Günter Grabner

DSB
Ökonomiegruppe



Christine Heher, MSc

Psychologin
Klinische Psychologie



Sieglinde Hilber

DGKP
WG Klara



Durdica Josic

Abteilungshilfe
WG Anna



Melanie Kaiser

Abteilungshilfe
WG Daniela



Anna-Maria Kaufmann

DGKP
WG Bernadette



Anna Kazianka

Pflegeassistentin
WG Barbara



Ulrike Kerschbaumer

DSB (inkl. PA)
TWS Antonio Martin



Melanie Klaindl

Mitarbeiterin
Buchhaltung



Dr. Claudia Knabe

Musiktherapeutin
PTT/Musik



Jasmin Konrad

FSB (inkl. UBV)
WH Thomas



Martina Kratzer

DGKP
WG Barbara



Eva Lachhartinger

Abteilungshilfe
WG Johannes



Bernadette Lienhart

FSB (inkl. PA)
WG Hemma



Dominik Mandler

Abteilungshilfe
WG Josef

Liz Morgan



Abteilungshilfe
WG Benedikt

Melanie Pögl



Abteilungshilfe
WG Schutzengel

Angelina Prem



Abteilungshilfe
WG Daniela

Kamila Penazova



Pflegeassistentin
WG Franziskus

Laura Pöschl



DGKP
WG Elisabeth

Eva Puchner, MSc



Psychologin
Klinische Psychologie

Julia Reisenhofer



DGKP
WG Barbara

Beatrice Steiner



Mitarbeiterin
Wäscherei

Michael Reinmüller



FSB (inkl. UBV)
WG Schutzengel

Michael Schwaiger



DGKP
WG Virgil

Anna Sucher



Abteilungshilfe
WG Monika

Claudia Töglhofer



DGKP
WG Klara

Melanie Vogt



Abteilungshilfe
WG Monika

Apolka Lelle Szebeni



Abteilungshilfe
WG Josef

Veronika Varga



Abteilungshilfe
WG Elisabeth

DI Marlies Vötsch



Qualitätsmanagerin
Qualitäts- u. Projekt-
management

Nils Zamberger



Koch
Zentralküche

Paul Zenahlik



Abteilungshilfe
WG Franziskus

Anna Wagner



DSB (inkl. PA)
TWS Eustachius
Kugler Haus

Herta Christine Zeiringer



DGKP
WG Schutzengel

PERSONELLES

Franz Hofbauer



Hofi, wie Franz von seinen Kolleg*innen in der WG Benedikt genannt wurde, ist nicht nur ein Spitzname, sondern steht in der WG als Synonym für Integrität, Geduld und soziales Engagement. Mit seinem Einfühlungsvermögen hat er das Arbeitsklima auf der WG maßgeblich geprägt. Wir wünschen ihm für seine Pension nur das Allerbeste!

Gerold Froschhauser



Froschi wird seinen Kolleg*innen in den SHG Tageswerkstätten mit seiner hilfsbereiten Art sehr fehlen. Früher baute er mit den Bewohner*innen kreative Faschingswägen und besuchte damit verschiedene Umzüge. Auch die Stocksport Gruppe der Lebenswelten Steiermark entstand dank ihm. Wir wünschen ihm von Herzen eine schöne Zeit.

ZWERGE: WILLKOMMEN

Fabian



Mama:
Katharina Lienzer
WG Markus

Nicolas Robert



Mama:
Mag. (FH) Waltraud Gritsch
Qualitätsmanagement

VERHELICHUNGEN

Mitarbeiter/in

Elias Ledoldis
Josefa Kukula
Stefanie Piki, MSc

Gatte/Gattin

Verena Nuster
Daniel Löschnigg
Andreas Bresnik

Familienname

Nuster-Ledoldis
Kukula-Löschnigg
Anders

BILDUNG

Masterstudium Psychologie

Lena Maurer, BSc MSc
(WG Raphael)

Masterstudium Angewandte Ethik

Julia Zotter, BA MA
(WG Raphael)

Masterstudium Interprofessionelle Gesundheitswissenschaften

Daniel Wolfgang Pichlbauer, BSc
MSc MSc MSc
(Pflegedirektion/Qualitäts- und
Projektmanagement)

Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin

Herta Christine Zeiringer
(WG Markus)

Diplomlehrgang Personalverrechnung

Marlene Schöberl, BA
(Verwaltung)

Ausbildung zur Pflegeassistentenz

Gabriel Ertl (WG Monika)
Bettina Kicker (WG Hemma)
Sandra Manitz (WG Josef)
Katharina Sailer (WG Klara)
Victoria Zeiler (WG Daniela)
Sandra Zettelbauer (WG Klara)

Ausbildung zur Pflege- assistentenz (im Rahmen der Ausbildung zur/zum Fach- Sozialbetreuer*in)

Luisa Fischer (WG Virgil)

Ausbildung zur Heimhilfe

Jacqueline Wiefler (WG Markus)

Familien-Zeltfest Kainbach

mit großem kostenfreien Spielepark ♥ Start SA 13.30 Uhr



Gernot Pachernigg

7./8. September

SAMSTAG

14.00 – 16.30 Uhr
Musi Express

16.30 – 17.30 Uhr
Playback Show

17.30 – 20.00 Uhr
Šmarnogorski
Kvintet

20.00 – 21.00 Uhr
Gernot Pachernigg

21.00 – 23.30 Uhr
Steirerkanonen

Raiffeisen-Landesbank
Steiermark



SONNTAG

9.30 Uhr
Gottesdienst | Dorfplatz

Frühschoppen Markt-
kapelle Pischelsdorf

13.00 – 17.00 Uhr
Die Karawanken





Chris Ogris
Chris Ogris
Sporttherapeut

Mario Margreiter
Mario Margreiter
Team-Manager

Michael Zeischka
Michael Zeischka
Masseur

Stefan Oesen
Stefan Oesen
Spielanalyst

Gerhard Zallinger
Gerhard Zallinger
Sportwissenschaftler

Patrizia Obrist
Patrizia Obrist
Team-Managerin

Walter Lachnit
Walter Lachnit
Zeugwart

Jovo Marjanovic
Jovo Marjanovic
Zeugwart

DAS **WIR** MACHT DAS TEAM.

RAIFFEISEN IST STOLZER PARTNER DES
ÖFB-BETREUERSTABS. UND DER SPIELER.

WIR MACHT'S MÖGLICH.

wirmachtsmöglich.at