



VINZENZ GRUPPE | *BFS

Medizin mit Qualität und Seele
www.vinzenzgruppe.at



**Sieben Eckpfeiler
des christlichen Profils**
der Krankenhäuser der
Vinzenz Gruppe

Uns verbindet
Engagement
für Menschen.



Auftrag

Im Sinne des heiligen Vinzenz wird die Liebe Christi zu den Menschen in unserem Handeln Wirklichkeit.

In den Gesundheitseinrichtungen der Vinzenz Gruppe verbinden wir verantwortungsvolle, moderne Medizin mit liebevoller Zuwendung.

- 3 Inhaltsverzeichnis
- 5 Vorwort
- 7 Christliche Werte in unseren Spitälern mit Leben erfüllen:
Es geht nur gemeinsam
- 9 ECKPFEILER 1:
Zuwendung
- 13 ECKPFEILER 2:
Einbeziehung der psychischen und geistig-seelischen Verfassung
- 17 ECKPFEILER 3:
Angebote, die Antwort auf die Not der Zeit sind
- 21 ECKPFEILER 4:
Kultur im Umgang mit Sterbenden und mit dem Tod
- 25 ECKPFEILER 5:
Werte-orientiertes Führen
- 31 ECKPFEILER 6:
Entscheidungen auf Basis ethischer Grundlagen
- 35 ECKPFEILER 7:
Verwurzelung in christlicher Wertorientierung

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter!

Wenn Sie jemand fragt, was ein christliches Krankenhaus ausmacht, würden Sie dann spontan eine Antwort finden? Eine Antwort, die sich nicht in Beschreibungen und Erklärungen erschöpft, sondern klare Kriterien benennt?

Eine solche Antwort ist nicht leicht zu finden. Gemeinsam mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Häuser haben wir uns längere Zeit darum bemüht – das Ergebnis halten Sie mit dieser Broschüre in Händen.

Was ist das Besondere eines christlichen Krankenhauses?

Grundlage ist immer der Auftrag seiner Gründer/innen bzw. Eigentümer/innen. In unseren Krankenhäusern wurde dieser Auftrag von den Ordensgemeinschaften formuliert, welche die Einrichtungen gegründet haben. Die Geschäftsführungen haben nun die Verantwortung für die Erfüllung des Auftrags und damit für die Führung der Krankenhäuser auf der Basis christlicher Werte übernommen. Auch die Stiftung hat den christlichen Auftrag in ihren Satzungen fest verankert.

Doch die Begriffe „Auftrag“ (Mission Statement) und „Werte“ sind rasch gesagt. Woran erkennt man nun konkret, dass ein Krankenhaus ein christliches ist?

Als Antwort auf diese Frage haben wir „**Sieben Eckpfeiler des christlichen Profils der Krankenhäuser der Vinzenz Gruppe**“ erarbeitet. Das sind sieben klar definierte Haltungen, die man quasi „anfassen“ und klar erkennen kann.

Diese sind:

1. die Zuwendung zu Patientinnen und Patienten und Angehörigen,
2. die seelsorgliche und psychologische Betreuung,
3. besondere karitative Angebote,
4. unsere Kultur, mit Sterbenden und Tod umzugehen,
5. die ethische Klarheit,
6. ein Werte-orientiertes Führen
7. und schließlich auch unser äußeres Erscheinungsbild – also christliche Symbole und Zeichen.

Diese Eckpfeiler sind nichts Statisches, sondern etwas Lebendiges. Sie sollen den Alltag in unseren Krankenhäusern bestimmen. Für die Einhaltung dieser Eckpfeiler sind die Geschäftsführer/innen verantwortlich. Ihre Umsetzung wird von den Wertevorständen und Verantwortlichen in unseren Krankenhäusern und der Vinzenz Gruppe begleitet. Doch zum Leben gebracht werden können sie nur von jeder und jedem Einzelnen von uns. Uns verbindet Engagement für Menschen – und dazu

braucht es das ganz persönliche Engagement von uns allen.

Wir danken an dieser Stelle herzlich allen, die entscheidende Arbeit geleistet haben, unsere sieben Eckpfeiler zu entwickeln. An uns allen wird es liegen, die Theorie in gelebte Praxis umzusetzen. Unser Ziel ist, dass unsere Krankenhäuser von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genauso als Orte christlicher Nächstenliebe erfahren werden können wie von den Patientinnen und Patienten. Nehmen wir diese Herausforderung an – die Eckpfeiler geben uns dafür konkrete Anhaltspunkte!



Die Drei

Dr. Michael Heinisch
Vors. der Geschäftsleitung
Geschäftsführer
der Vinzenz Gruppe

Anna Parr

Mag.^a Anna Parr
Mitglied
der Geschäftsleitung

Stefan Lampl

Mag. Stefan Lampl
Mitglied
der Geschäftsleitung

Christliche Werte in unseren Spitälern mit Leben erfüllen: Es geht nur gemeinsam

Unser Anspruch, sich als ein christliches Krankenhaus zu profilieren, ist ein sehr hoher. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte – geben täglich unser Bestes, um diesem Anspruch gerecht zu werden.

Unsere Krankenhäuser sind und bleiben christliche Einrichtungen. Sie bleiben Krankenhäuser, die Medizin mit Qualität und Seele bieten. In der täglichen Arbeit bedeutet das eine Verbindung von liebevoller Zuwendung mit einer hohen medizinischen und pflegerischen Qualität. Um diese Haltung für ihre Mitarbeiter/innen sowie die Patientinnen und Patienten erkennbar zu machen, haben wir die Merkmale auf wenige, nämlich auf sieben Eckpfeiler fokussiert.

Zur Entstehungsgeschichte

Beginnend im Herbst 2005 haben sich viele Mitarbeiter/innen sowie die Führungskräfte unserer Krankenhäuser mit folgender Frage auseinandergesetzt: Was heißt „christlich“ in Bezug auf die Führung und den täglichen Ablauf eines Krankenhauses in der heutigen Zeit?

Zur Beantwortung dieser Frage haben wir die eigenen Erfahrungen unserer langjährigen Wertearbeit ausgewertet und den Dialog mit Expertinnen und Experten außerhalb der Vinzenz Gruppe geführt. Für die inhaltliche Auseinandersetzung haben wir Pastoral-, Bibel- und Moralthnologinnen und -theologen eingeladen

und um ihre Diskussionsbeiträge gebeten. 2006 lag die erste Ausgabe dieser sieben Eckpfeiler vor. Vieles davon wurde inzwischen umgesetzt und wird seither bewusst gelebt. Da Werte etwas Lebendiges sind und immer den Menschen dienen sollen, hat uns der Alltag gezeigt, dass einzelne Themen präzisiert und vertieft werden mussten und manches sogar neu geschrieben werden musste. Daher halten Sie mit dieser Broschüre die aktuelle Version in der Hand, die ein Ergebnis eines mehrjährigen Entwicklungsprozesses ist.

2013 haben wir mit dem Eckpfeiler 5 („Werteorientiertes Führen“) unsere Führungsgrundsätze neu definiert. Gerade in Zeiten der Reformen, raschen Veränderungen und Umbrüche im Gesundheitswesen wollen wir ein deutliches Zeichen setzen, dass Führungskräfte Voraussetzungen schaffen, damit die einzelne Person in ihrer Funktion wahrgenommen wird, gefragt ist und sich mit eigenverantwortlichem Engagement einbringen kann.

Die Entwicklung unseres christlichen Profils ist noch nicht abgeschlossen. Künftige Erfahrungen im Alltag werden uns zeigen, wo wir noch Bedarf an Weiterentwicklungen haben. Daher ist es sehr wichtig, dass alle Mitarbeiter/innen an der Umsetzung mitarbeiten. Nur so können wir dem Anspruch, ein christliches Krankenhaus zu sein, ansatzweise gerecht werden.

Konzentration auf wenige Eckpfeiler

Wie ein Haus nur wenige, aber solide gebaute Grundpfeiler hat, die das gesamte Gebäude tragen, so wollen wir uns auf den Ausbau von wenigen Eckpfeilern konzentrieren, die unsere Haltung mit Leben erfüllen. Damit wollen wir das tragende Grundgerüst unserer christlichen Krankenhäuser für die Zukunft sichern.

Das Fundament dieser Eckpfeiler ist der Wertauftrag der Sankt Vinzenz gemeinnützige Privatstiftung der Barmherzigen Schwestern. Auf diesem Fundament werden die konkreten sieben Eckpfeiler errichtet.

Zum Selbstverständnis der „Sieben Eckpfeiler des christlichen Profils“:

Dieses Papier ist zu verstehen als ...

... ein Bekenntnis: Wir sind überzeugt, dass sich ein christliches Krankenhaus durch diese wesentlichen Elemente – neben Qualität in Medizin, Pflege und Management – auszeichnen soll.

... ein Arbeitsprogramm für unsere tägliche Arbeit: Es stellt eine tägliche Herausforderung für alle Mitarbeiter/innen dar.

... ein Element unserer gemeinsamen Identität: Hier wird die gemeinsame Basis von Krankenhäusern, die unterschiedliche Ordenshintergründe aufweisen, beschrieben.

... ein „lebendiges Papier“: Es gibt Orientierung für uns alle, dennoch wird darüber hinaus

viel an Menschlichkeit und Geistvollem gelebt werden, das hier nicht beschrieben wurde. Und das ist gut so.

Ziel ist es, dass wir alle gemeinsam diese Eckpfeiler zum Leben bringen und am Leben halten. Sowohl Patientinnen und Patienten als auch Mitarbeiter/innen sollen einen Geist der Menschlichkeit erfahren und motiviert werden, in diesem Geist einen eigenen Beitrag zu leisten.

Freuen wir uns, dass vieles von diesem christlichen Profil von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits gelebt wird. Gehen wir aber auch mit unseren eigenen Grenzen barmherzig um und werden wir nie müde, es morgen besser zu machen!



Mag. Rainer Kinast
Leitung des Zentralbereiches
Wertemanagement



ECKPFEILER 1:

Zuwendung

Wir geben Patientinnen und Patienten Orientierung und Halt und sorgen durch unsere aufmerksame Zuwendung dafür, dass sie in ihrer Krankheit Würde und Ansehen bewahren.



HALTUNG

Durch die Zuwendung unserer Mitarbeiter/innen geben wir den Patientinnen und Patienten Orientierung und Halt – in einer Situation, in der sie die Zuwendung besonders brauchen.

In der Grenzsituation des Krankseins helfen wir mit, dass sich die Patientinnen und Patienten in ihrer Einmaligkeit erleben und in Unsicherheit und im Leid bestehen können. Menschliche Würde machen wir durch unsere Zuwendung erlebbar.

Wir achten auf die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten im Tagesablauf – insbesondere an den neuralgischen Punkten ihres Krankenhausaufenthaltes.

Die Besprechung der Diagnose braucht Zeit.



SICHTBARES

Jede Abteilung definiert für sich jene neuralgischen Punkte, an denen ihre Patientinnen und Patienten besondere Aufmerksamkeit brauchen.

In den Dienstbesprechungen, Dienstübergaben etc. werden die wahrgenommenen Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten besprochen.

Alle Patientinnen und Patienten erhalten für sie relevante medizinische Informationen. Dieser formale Standard (wie die medizinische Transparenz für die Patientinnen und Patienten gesichert ist) ist auf jeder Station definiert.

Kern- und Schlüsselprozesse werden definiert, inklusive der neuralgischen Punkte, der Zeit und der Räume, die den Patientinnen und Patienten zur Verfügung gestellt werden.

Kommunikationstrainings schulen die Mitarbeiter/innen in der Fähigkeit des Wahrnehmens, des Hinhörens und des Führens von heiklen Gesprächen.

Richtlinien, Pflegeleitbilder etc. beschreiben, wie diese Zuwendung durch das Verhalten der Mitarbeiter/innen für die Patientinnen und Patienten erlebbar werden sollte.

VERHALTEN

Mitarbeiter/innen orientieren sich an den definierten Richtlinien und Konzepten.

Mitarbeiter/innen schenken den Patientinnen und Patienten bei der Arbeit ihre ganze Aufmerksamkeit (sie reden mit ihnen, nicht über sie ...)

Sie gehen mit Zeit gut strukturiert um: Gute Strukturen des alltäglichen Ablaufes ermöglichen Zeitgewinn, Gespräche werden gut strukturiert geführt.

Führungskräfte fördern und fordern das definierte Zuwendungsverhalten. Sie selbst leben diese geforderte Zuwendung zu den Patientinnen und Patienten (Vorbildwirkung).

Mitarbeiter/innen motivieren sich gegenseitig durch Austausch ihrer Wahrnehmungen und durch Anerkennung.

Mit Grenzen des medizinisch Machbaren wird wahrhaftig und feinfühlig umgegangen, notwendige Unterstützung wird angeboten.

Menschliche Nähe gibt Halt.



Wir behandeln unsere Patientinnen und Patienten einfühlsam.



ECKPFEILER 2:

Einbeziehen der psychischen und geistig- seelischen Verfassung

Uns ist eine ganzheitliche Sichtweise auf den Heilungsprozess ein Anliegen. Wir arbeiten vernetzt mit Klinischer Psychologie, Psychotherapie und Krankenhausseelsorge.

Einbeziehen der psychischen und geistig-seelischen Verfassung

HALTUNG

Die Heilung von körperlichen Leiden braucht außer der organischen Behandlung auch die Einbeziehung der psychischen und geistig-seelischen Verfassung der Patientinnen und Patienten. Deshalb sind Klinische Psychologie, Psychotherapie und Seelsorge (unterschiedliche Professionen mit unterschiedlichen Arbeitsweisen) wichtige Ergänzungen zur organischen Behandlung und notwendige Unterstützungen im Heilungsprozess.

Wir wollen den Patientinnen und Patienten helfen, in ihrer Krankheit, in ihrer Grenzsituation und im Leid zu bestehen und zu reifen.

Sinnvolles Menschsein ist möglich – auch wenn die Funktionalität nicht mehr voll gegeben ist. Der würdevolle Umgang lässt Kranke die Kostbarkeit der eigenen Person und des eigenen Lebens erfahren.

Der Glaube kann zusätzliche Perspektiven eröffnen – über den eigenen Horizont, über die eigenen Grenzen, über den Tod hinaus.

Der Krankenhausaufenthalt kann den Patientinnen und Patienten die Chance bieten, ihren Lebensstil neu zu überdenken, auf ihre „innere Wahrheitsstimme“ (eigene Intuition) zu hören und ihren ureigensten Sinn zu finden. Eine Hilfestellung bieten dabei die Angebote der Klinischen Psychologie und der Seelsorge.

SICHTBARES

Bei der Aufnahme oder in besonderen Situationen werden die Patientinnen und Patienten auf diese Angebote hingewiesen (Broschüre).

Die Klinische Psychologie und Psychotherapie wie auch die Seelsorge haben ihr Selbstverständnis, ihre Positionierung im Krankenhaus und ihre Standards in einem Konzept verankert.

Die Aufgabengebiete von Klinischer Psychologie und Seelsorge sind damit klar abgegrenzt. Die Vernetzung dieser unterschiedlichen Professionen ist definiert und institutionalisiert.

Psychologinnen und Psychologen sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten haben ein Grundwissen über die Bedeutung des Glaubens für das Kranksein und für den Heilungsprozess.

Mitarbeiter/innen der Seelsorge haben eine solide Ausbildung und verfügen über psychologische Grundkenntnisse.

Die Klinische Psychologie, Psychotherapie und Krankenhausseelsorge sind im Organigramm klar verankert.

Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen verfügen über ein solides Basiswissen über die Bedeutung von psychologischer, psychotherapeutischer und seelsorglicher Arbeit und werden für deren Sinn sensibilisiert.

VERHALTEN

Ärztinnen und Ärzte weisen im Bedarfsfall Patientinnen und Patienten der Klinischen Psychologie und Psychotherapie zu.

Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen empfehlen bei Bedarf die Angebote der Seelsorge.

Klinische Psychologinnen und Psychologen vermitteln – wenn für die Patientin bzw. den Patienten das Thema Glaube relevant wird – Mitarbeiter/innen der Seelsorge.

Wenn die Notwendigkeit besteht, vermitteln Seelsorger/innen Mitarbeiter/innen der Klinischen Psychologie. Dies geschieht aber nur in Absprache mit den Hauptverantwortlichen der Abteilung.

Für die Zeit nach der Entlassung oder bei ambulanter Betreuung werden Kontaktadressen vermittelt bzw. eine ambulante Betreuung durch die Klinischen Psychologinnen und Psychologen oder Seelsorger/innen des Hauses wird eingeschränkt ermöglicht.



Zeit schenken und der Seele Aufmerksamkeit geben – diesem Bedürfnis der Patientinnen und Patienten wird in unseren Krankenhäusern Rechnung getragen.



Bei Bedarf weisen Ärztinnen und Ärzte Betroffene der Klinischen Psychologie und Psychotherapie zu.



ECKPFEILER 3:

Angebote, die Antwort auf die Not der Zeit sind

Bei unseren täglichen Entscheidungen im Krankenhausalltag haben wir auch die Not der Zeit im Blick.

Angebote, die Antwort auf die Not der Zeit sind

HALTUNG

Wir sind offen und sensibel für die Not der Zeit. Wir bieten Dienstleistungen an, die für die Menschen von heute notwendig sind, auch dann, wenn deren Finanzierung durch die öffentliche Hand nicht gesichert ist.

Damit wollen wir unter anderem auch die Politik und das Gesundheitswesen aufmerksam auf konkrete Nöte der Zeit machen und konkrete Antworten vorleben.

SICHTBARES

Jedes unserer Krankenhäuser hat mindestens ein Projekt, das auf die aktuelle Not der Zeit antwortet und dessen Finanzierung durch die öffentliche Hand (noch) nicht gesichert ist.

Umgesetzte Projekte werden in die politische Diskussion und in das öffentliche Gespräch eingebracht.

VERHALTEN

Bei der (Weiter-)Entwicklung bzw. Evaluierung der regionalen Strategie stellt sich jedes Krankenhaus kritisch dieser Frage nach der Not der Zeit.

Es werden Wege gesucht, wie entsprechende Projekte durchgeführt und die dazu notwendigen Voraussetzungen (geeignete Personen, Rahmenbedingungen, Finanzierung, ...) geschaffen werden können.

Auch junge Menschen geraten immer wieder in Notlage.



Jedes Krankenhaus setzt Initiativen, um Armut und Not zu lindern.



Wir wollen nach dem Vorbild der Ordensfrauen auch den Ärmsten helfen.

ECKPFEILER 4:

Kultur im Umgang mit Sterbenden und mit dem Tod

Wir achten darauf, dass Patientinnen und Patienten ihr Sterben würdevoll erleben und deren Angehörige unterstützt werden.

Kultur im Umgang mit Sterbenden und mit dem Tod

HALTUNG

Wir erkennen Grenzen des Machbaren und nehmen sie an.

Angesichts des Sterbens bzw. des Todes schaffen wir einfühlsam geeignete Rahmenbedingungen und verhalten uns so, dass die Betroffenen in ihrer schwierigen Situation Unterstützung erfahren und ihre Situation in Würde bewältigen können.

Es braucht von den Betreuenden Sensibilität für die Bedürfnisse der Betroffenen. Diese Sensibilität wollen wir aufbringen.

SICHTBARES

Es gibt für die Ärztinnen und Ärzte sowie die Mitarbeitenden der Pflege Richtlinien, die ihnen im Verhalten Orientierung geben.

Es gibt Standards für Rahmenbedingungen, die einen adäquaten Umgang mit Sterbenden ermöglichen.

Für Mitarbeiter/innen gibt es Unterstützung, damit sie in dieser belastenden Situation Entlastung und Stärkung erfahren.

Rituale unterstützen die Begleitung der Sterbenden und der Angehörigen.

Mitarbeiter/innen, insbesondere Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen, werden für die Aufgabe der Begleitung im Sterbeprozess geschult.

Es gibt ein gut funktionierendes Netz der Zusammenarbeit von Ärztinnen und Ärzten, Pflegepersonen, Psychologinnen und Psychologen, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten und Seelsorgerinnen und Seelsorgern.

Es gibt ein Know-how für die Begleitung von Kindern als Angehörige von Sterbenden. Dieses Know-how wurde systematisch aufgebaut und wird weiterentwickelt. Es ist wichtig, dass sich Mitarbeiter/innen dieses Wissen aneignen.

VERHALTEN

Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen sind sich bewusst, dass sie nicht mehr einen heilenden, sondern einen palliativen, begleitenden Auftrag haben. Sie orientieren sich an den Leitlinien.

Im Sterben und im Tod unterstützen wir die betroffenen Menschen (Patientinnen und Patienten und Angehörige, insbesondere Kinder), damit sie in dieser herausfordernden Situation bestehen können.

Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen achten auf religiöse Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten. Sie arbeiten gut mit den Einrichtungen der Psychologie, Psychotherapie und Seelsorge zusammen.

Wir akzeptieren, dass die Medizin irgendwann an ihre Grenzen kommt. Sie hat auch einen palliativen Auftrag.



ECKPFEILER 5:

Werte-orientiertes Führen

Wir wollen eine Arbeitsatmosphäre,
in der sich unsere Mitarbeiter/innen gerne
mit eigenverantwortlichem Engagement
einbringen.

Werte-orientiertes Führen

GRUNDPHILOSOPHIE

Das christliche Menschenbild

Führungskräfte achten eigenverantwortlich darauf, dass ihr Handeln dem christlichen Kern-auftrag 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 des Gemeinwohls (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/innen und der einzelnen Organisationseinheiten sowie die Solidarität der Einzelnen mit dem gesamten Unternehmen. Deshalb arbeiten alle – Führungskräfte und Mitarbeiter/innen – gemeinsam an folgenden vier Hauptaspekten unserer Unternehmenskultur.

Kultur der Transparenz, der Orientierung und des Vertrauens

GRUNDSATZ:

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

HALTUNG:

Unsere Führungskräfte wollen, dass unsere Mitarbeiter/innen 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/innen 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/innen sich verlassen können.
- Erwartungen und Zutrauen aussprechen.

So stellen unsere Führungskräfte sicher, dass Mitarbeiter/innen 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.



Mitarbeiter/-innen, die Eigenverantwortung übernehmen, haben mehr Freude an der Arbeit.



Transparente Information schafft Vertrauen.

Werte-orientiertes Führen

VERHALTEN:

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte, indem sie:

- Freiräume schaffen, in denen Mitarbeiter/-innen 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/-innen nutzen.
- durch Austausch von Erfahrungen Beziehungen fördern.

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

Kultur der Beachtung der/des Einzelnen

GRUNDSATZ:

Unsere Führungskräfte sorgen dafür, dass sich Mitarbeiter/-innen 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/-innen und uns selbst.

VERHALTEN:

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte dadurch, indem sie:

- die Potenziale der Mitarbeiter/-innen erkennen und fördern.
- die einzelnen Mitarbeiter/-innen 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/-innen, 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 Mitarbeiter/-innen haben ein gutes Gespür und entscheiden vor dem Hintergrund gemeinsamer Wertvorstellungen 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/-innen gehalten werden soll.

- Wir sehen es als wichtige Führungsaufgabe, Verantwortung für die zukünftige Entwicklung des eigenen Bereiches zu übernehmen und damit einen wichtigen Beitrag für das gesamte Unternehmen zu leisten.

VERHALTEN:

Diese Kultur erreichen unsere Führungskräfte, indem sie:

- die Mitarbeiter/-innen darin unterstützen bzw. von ihnen einfordern, dass sie Verantwortung für ihren Bereich und ihre Herausforderungen wahrnehmen (Subsidiaritätsprinzip).
- die Mitarbeiter/-innen fördern, eigene Initiativen zur fachlichen, organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung zu ergreifen.
- durch Delegation und gezielte Personalentwicklung das Selbstvertrauen der Mitarbeiter/-innen stärken.
- mit Leidenschaft und Initiative die eigene Führungsverantwortung wahrnehmen.

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

Führungskräfte fördern die Beziehungen untereinander durch Austausch von Erfahrungen.



Wir arbeiten an einer angstfreien und konstruktiven Konflikt- und Fehlerkultur.



ECKPFEILER 6:

Entscheidungen auf Basis ethischer Grundlagen

Bei schwierigen medizinischen Entscheidungen suchen wir das Gespräch zwischen den einzelnen Berufsgruppen und Disziplinen. Dabei nutzen wir den Ethikkodex und die eigens dafür ausgearbeiteten Leitlinien.

Entscheidungen auf Basis ethischer Grundlagen

HALTUNG

Um medizinische Fragestellungen ethisch fundiert und verantwortungsvoll treffen zu können, sind sich die zuständigen Entscheidenden bewusst, dass:

- beratende Unterstützung in manchen Situationen notwendig ist.
- sich beraten lassen und gemeinsam reflektieren nicht Zeichen von fachlicher Schwäche, sondern von ethischer Stärke sind.

Deshalb sind sie bereit, Hilfe und Unterstützung anzunehmen und sich an den vorhandenen Richtlinien zu orientieren.

Immer wieder muss genau abgewogen werden, ob das medizinisch Machbare auch tatsächlich für Patientinnen und Patienten ethisch verantwortbar ist. Dieser Herausforderung stellen wir uns.



SICHTBARES

Der Ethikkodex der Vinzenz Gruppe ist praktische Grundlage für medizinisch-ethische Entscheidungen.

Ein Konzept der Klinischen Ethikberatung für die Vinzenz Gruppe ermöglicht, dass bei ethisch schwierigen Entscheidungen die betroffenen Mitarbeiter/innen unterstützt werden, alle betroffenen Berufsgruppen für ethische Probleme sensibilisiert werden und eine ethisch verantwortungsbewusste Organisationskultur entwickelt wird. Im Rahmen der Klinischen Ethikberatung gibt es einen Ethikbeirat für die gesamte Vinzenz Gruppe (ethische Orientierungshilfen erarbeiten, Fortbildungen initiieren), lokale Ethikkomitees und im Bedarfsfall ethische Konsilien, die die Entscheidenden professionell bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Geschäftsordnungen definieren dazu die Aufgaben, Kompetenzen, Zusammensetzungen und Schnittstellen (insbesondere die Schnittstelle zum Wertemanagement) und gewähren eine von der Leitung unabhängige Arbeit.

Führungskräfte, Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonen werden zu den Inhalten geschult:

- Entscheidungsfindung
- Umgang mit Unterstützungsinstrumenten
- Ethische Grundfragen

Workshops und Fortbildungen zu aktuellen Themen aus Medizin und Ethik werden häuserübergreifend jährlich durchgeführt.

VERHALTEN

Mitarbeiter/innen der Medizin und der Pflege orientieren sich am Ethikkodex und an den ergänzenden Leitlinien.

Sie wägen ab, wann und wen sie als Reflexionsunterstützung anfordern.

Sie nehmen Beratung an und stehen selbst für Beratungsvorgänge zur Verfügung.



Gerade der Anfang des Lebens stellt uns immer wieder vor schwierige Herausforderungen.



Die gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen ist bei der Entscheidungsfindung wichtig.



ECKPFEILER 7:

Verwurzelung in christlicher Wertorientierung

Wir bekennen uns zum christlichen Menschenbild. Das kommt u. a. in unserem Zugang zu unseren Patientinnen und Patienten, durch die Seelsorge für Mitarbeiter/innen und in vielen äußerlichen Zeichen so wie der Gestaltung von Räumlichkeiten zum Ausdruck.

Verwurzelung in christlicher Wertorientierung

GRUNDPHILOSOPHIE

Der christliche Glaube mit seinem Auftrag, die Liebe Gottes und sein heilendes Wirken erfahrbar zu machen, war Motivation für die Gründung unserer Krankenhäuser.

Für Christinnen und Christen ist ihr Glaube Kraftquelle und Orientierung im wertschätzenden Umgang mit Menschen.

Krankenhäuser, die auf der Basis des christlichen Menschenbildes geführt werden, sind ein wichtiger Beitrag, Gesellschaft und Welt zu gestalten.

HALTUNG

Wir sind überzeugt, dass im Menschen das Zusammenspiel von Körper, Seele und Geist für die Gesundheit eine wesentliche Rolle spielt.

Wir wissen, dass Glaube, Vertrauen und Halt in Gott heilsam wirken können (und wirken). Deshalb wollen wir Chancen nutzen, wo dieser Glaube geweckt und gefördert wird.

Mit unseren Dienstleistungen wollen wir unter anderem ermöglichen, dass die Patientinnen und Patienten im Leid bestehen können.

Der Glaube kann auch für Mitarbeiter/innen eine Hilfe sein, in der Auseinandersetzung mit Krankheit und Leid zu reifen.

Wir sind überzeugt, dass eine christliche Unternehmenskultur dem Heilungsprozess der Patientinnen und Patienten dienlich ist.

SICHTBARES

In der Gestaltung des Eingangsbereichs werden die christliche Basis des Krankenhauses und der Gründungsauftrag sichtbar. Informationen über die Ordensgemeinschaft als Gründerin des Krankenhauses weisen auf den Ursprung des Krankenhauses hin.

Christliche Symbole (Kreuze, Bilder, Skulpturen, ...) an verschiedenen zentralen Bereichen und in den Zimmern sind Ausdruck des christlichen Selbstverständnisses.

Plakate der Krankenhauseelsorge verweisen auf den heilenden Faktor des Glaubens.

Allgemeine spirituelle Angebote werden so gestaltet, dass sich möglichst viele Patientinnen und Patienten angesprochen fühlen.

Feste sind ein zeichenhafter Ausdruck dafür, dass wir unseren Dienst im Kontext des christlichen Glaubens tun, und für Mitarbeiter/innen eine nachvollziehbare Möglichkeit, ihre Wertehaltung zu stärken.

In den Krankenhäusern wird regelmäßig für die Patientinnen und Patienten des Hauses gebetet. Broschüren weisen auf dieses regelmäßige Gebet unter genauer Angabe von Zeit und Ort hin.



In unseren Häusern stehen Seelsorger/innen sowohl für Patientinnen und Patienten als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.



Wir sind überzeugt, dass im Menschen das Zusammenspiel von Körper, Geist und Seele für die Gesundheit eine wesentliche Rolle spielt.



Der Glaube kann Hilfe sein, in der Auseinandersetzung mit Krankheit zurecht zu kommen.

Verwurzelung in christlicher Wertorientierung

Es gibt ein Konzept der Mitarbeiterpastoral, das sensibel auf Mitarbeiter/innen eingeht und sie zu Grundhaltungen für Werte und spirituelle Vorgänge hinführt. Folgende Angebote kann das Konzept beinhalten:

- Besinnungstage
- Intuitionsschulungen
- Rituale im Alltag
- Gemeinsame Gestaltung der Feste

Es gibt Leitfäden für den Umgang mit andersgläubigen Patientinnen und Patienten und Angehörigen.

Den in Ausbildung stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden christliche Wertehaltungen vermittelt.

VERHALTEN

Bei der Aufnahme werden Patientinnen und Patienten nach ihren religiösen Bedürfnissen gefragt.

Mitarbeiter/innen weisen grundsätzlich auf die Krankenhausseelsorge und auf das religiöse Angebot des Hauses hin.

Mitarbeiter/innen nehmen religiöse Bedürfnisse Andersgläubiger wahr und kommen diesen – soweit dies möglich ist – entgegen. Sie verhalten sich den Leitfäden entsprechend.

Menschen beten im Krankenhaus regelmäßig für Patientinnen und Patienten und deren Anliegen.

Mitarbeiter/innen grüßen. Der bevorzugte formale Gruß ist „Grüß Gott!“.

Im alltäglichen Umgang mit Patientinnen und Patienten und Angehörigen und im Umgang miteinander orientieren sich die Mitarbeiter/innen an den christlichen Werten.

Christliche Symbole sind Ausdruck unseres christlichen Selbstverständnisses.



Ordensschwestern gründeten unsere Krankenhäuser. Ihr christliches Erbe ist unser Auftrag.

Wir nehmen die religiösen Bedürfnisse Andersgläubiger wahr und kommen ihnen – soweit möglich – entgegen.



VINZENZ GRUPPE | ^{*BHS}

Medizin mit Qualität und Seele
www.vinzenzgruppe.at

IMPRESSUM:

Herausgeberin: Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH, Gumpendorfer Straße 108, 1060 Wien; Projektleitung: Rainer Kinast; Gestaltung: Werbeagentur BrandCom. 1070 Wien; Fotos: Titelseite und Kapitelseiten, Seite 23 oben istock.com, Seite 9 © Robert Kneschke - Fotolia.com; Seite 5 und 7 Vinzenz Gruppe, Astrid Bartl; Seite 10 BHS Linz, Werner Harrer; Seite 11 oben und unten Orthopädisches Spital Speising; Seite 15 oben BHS Wien, Robert Herbst; Seite 15 unten KH Göttlicher Heiland, Christian Jungwirth; Seite 18 BHS Linz, Werner Harrer; Seite 19 oben KH Göttlicher Heiland, Robert Herbst; Seite 19 unten BHS Wien, Bubu Dujmic; Seite 27 oben Herz-Jesu Krankenhaus; Seite 27 unten Vinzenz Gruppe, Astrid Bartl; Seite 29 oben BHS Wien/Fotograf: Robert Herbst; Seite 29 unten Herz-Jesu Krankenhaus; Seite 32 Orthopädisches Spital Speising; Seite 33 oben St. Josef Krankenhaus; Seite 33 unten KH Göttlicher Heiland, Robert Herbst; Seite 36 Herz-Jesu Krankenhaus; Seite 37 oben Orthopädisches Spital Speising; Seite 37 unten KH Göttlicher Heiland, Christian Jungwirth; Seite 38 BHS Linz/Werner Harrer; Seite 39 oben KH BHS Ried, Leutner; Seite 39 rechts unten St. Josef Krankenhaus; Druck: Salzkammergut Media, Gmunden; Wien, 2013

VERFASST/BEARBEITET	DOKUMENTENLENKUNGSVERANTWORTLICH	NÄCHSTE GEPLANTE ÜBERPRÜFUNG	FREIGEABE
Name: Rainer Kinast	Name: Rainer Kinast	Datum: 10.02.2017	Freigegeben am: 10.02.2014 Freigegeben von: Dr. Heinisch (ZMT)
Entnehmen Sie bitte die aktuelle Version der Dokumentenbibliothek.			

Bei der Erstellung dieses Dokuments haben mitgearbeitet: Wertebeirat, Wertegruppen, KB PE, PMB
Verteiler/Adressaten: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter