

Juris

Unser Blick auf
das Haus der
Barmherzigkeit.



Jung und erfolgreich!

Wie unsere jungen Führungskräfte mit Mut, Leidenschaft
und Teamgeist die Sicht auf die Pflege verändern.

Augen auf /

Switch:
Neue Perspektiven durch
Rollentausch.

Hing'schaut /

Klangentspannung:
Mitarbeiter*innen erhalten
Auszeit für Körper, Geist & Seele.

Hing'hört /

HABIT Talks: Der neue
Podcast entführt Hörer*innen
in die Welt von HABIT.

Attraktive Leitungsaufgabe



Im Haus der Barmherzigkeit geht es uns um individuelle Entfaltung. Trotz chronischer Krankheit, Behinderung und Betreuungsbedürftigkeit.

Um individuelle Entfaltung und Sinnstiftung geht es uns auch bei unseren Mitarbeiter*innen. Jede*r soll ihre oder seine Talente einbringen und ihre oder sein Potenzial voll entfalten!

Daher hat bei uns die fachliche und persönliche Weiterentwicklung einen großen Stellenwert und wird systematisch gefördert. Besonders freue ich mich über junge Talente in Führungspositionen, die im Hauptartikel dieser Ausgabe des Iris-Magazins porträtiert werden.

Langzeitbetreuung im Pflege- und Behindertenbereich umfasst die ganzheitliche und sehr individuelle Begleitung von Menschen. Eine anspruchsvolle,

schöne und befriedigende Funktion. Dabei geht es nicht nur um körperliche Pflege und Betreuung, sondern auch um eine umfassende psychische, soziale und spirituelle Begleitung. Wer sich einmal darauf eingelassen hat, merkt, welche Erfüllung in dieser Aufgabe gefunden werden kann. Das zu erkennen, einem Team zu vermitteln, es zu begleiten und zu führen, macht Leitungspositionen bei uns attraktiv.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre dieser Ausgabe!

Christoph Gisinger
Institutsdirektor

Inhalt

3

Attraktive
Leitungsaufgabe

12

Zurück
ins Leben

20

LSB-Praktikum

28

Gesundheits-
förderung im HB

34

Musikalischer
Besuch

22

Zahlenschau

30

Blitzlichter

36

Projekt ERP

Blickwinkel

Hing'schaut

Hing'hört

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Haus der Barmherzigkeit
Seeböckgasse 30a | 1160 Wien
T +43 1 401 99-0
F +43 1 401 99-1308
info@hb.at | www.hb.at

Redaktion: Maria Hämmerle, Petra Lindermuth,
Scilla Pölzl, Robert Schafleitner und Claudia Sebunk
Layout: Isabella Plattner
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, Bad Vöslau
Idee: Kobza and The Hungry Eyes (KTHE) GmbH
Bildquellen:

Cover: Gregor Kuntscher
Innenteil: Haus der Barmherzigkeit,
Carola Berger, Moritz Elnrieder,
Martin Hörmandinger, Peter Hu,
Krisztian Juhasz, Ludwig Schedl

Alle Rechte vorbehalten. Alle enthaltenen Text-
und Bildbeiträge sind urheberrechtlich geschützt
und geistiges Eigentum der jeweiligen Autor*innen
und Gestalter*innen. Für unverlangt eingeschicktes
Text- und Bildmaterial wird keine Haftung über-
nommen. Druckfehler und Irrtümer vorbehalten.

© Haus der Barmherzigkeit
UID-Nummer: ATU 16292205

Augen auf

14

Wir sagen
Danke

6

Unsere jungen
Führungskräfte

16

Demenzarbeit
im HB

24

Hinter den
Kulissen

38

Audits im HB

Da schau her

10

Switch

18

Recruiting bei
HABIT

26

Willkommen
im Klangraum

32

Pflegemodell
der Mäeutik

40

Neuer Podcast



FONDS SOZIALES WIEN
Anerkannte Einrichtung nach den Förderrichtlinien
des Fonds Soziales Wien, gefördert aus den Mitteln
der Stadt Wien



Junge Talente an die Spitze!



Anna-Maria, Denise und Carina. Die drei Kolleginnen sind zwischen 25 und 29 Jahren jung und bereits seit längerem erfolgreich in Leitungsfunktionen aktiv. Gutes Management ist keine Frage des Alters, lautet ihr einstimmiger Tenor.

„Du weißt noch nicht genug!“ oder „In deinem Alter kann man sich keinen Respekt verschaffen!“ Lange Zeit wurden junge Menschen, die sich um eine Führungsposition bewarben, belächelt. Doch das Hierarchieschema der althergebrachten Karriereleiter verblasst zusehends, was verschiedene Werdegänge

bekannter Persönlichkeiten beweisen. Das Haus der Barmherzigkeit ist sich des Potenzials junger Führungskräfte bewusst und unterstützt sie bei ihrem Schritt in die Leitungsfunktion.



Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!

„Niemand wird mit Führungserfahrung geboren. Irgendwann musst du ganz einfach die Chance bekommen, sie zu sammeln“, betont Anna-Maria Posch. Die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin erhielt diese mit 27, wenige Monate nach ihrem Start im Stadtheim Wiener Neustadt. Als die Stelle der Wohnbereichsleitung im 2. Stock frei geworden war, folgte sie ihrem Impuls und bewarb sich. „Auch wenn ich neu im HB war, dachte ich mir: Jetzt oder nie. Wer weiß, wann sich diese Möglichkeit wieder bietet.“ Mit ihrem Selbstbewusstsein sowie ihrer positiven und herzlichen Art konnte die Niederösterreicherin die Heim- und Pflegedienstleitung überzeugen.

„Obwohl ich die Jüngste im Team bin, werde ich Stationsmama genannt.“

Seit einigen Monaten ist sie auch für die Übergangspflege verantwortlich. In dieser Rolle ist ihr Arbeitstag prall gefüllt mit Dienstübergaben, Bewohner*innenrunden, Angehörigen- oder Mitarbeiter*innengesprächen und Organisatorischem wie der Dienstplannerstellung. Wie es ihr anfangs bei der Bewältigung dieser Aufgaben erging? „Ich vergleiche meinen Start mit dem eines Kindes, das erstmals auf Skiern gestanden ist. Neugierig und ohne viel nachzudenken bin ich den Berg hinuntergefahren. Ich bin zwar einige Male hingefallen, jedoch rasch wieder aufgestanden. Durch diese Erfahrung habe ich meinen eigenen Führungsstil entwickelt“, sagt Anna-Maria stolz.

Dieser zeichne sich etwa durch Fürsorge aus. „Obwohl ich die Jüngste im Team bin, werde ich Stationsmama genannt“, lächelt die 29-Jährige. In dieser Rolle Sorge sie für regelmäßige Pausen und gemeinsame Mittagessen. Zeit, mit ihrem Team zu



Anna-Maria Posch bei einer Teambesprechung mit Kolleg*innen

verbringen, sei ihr genauso wichtig wie gute Laune im Arbeitsalltag. „Ich war und bin trotz herausfordernder Zeiten immer mit Spaß und Freude bei der Arbeit und scheine meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit anzustecken. Das sagen sie mir immer wieder“, freut sich die Leiterin der Übergangspflege. Mittlerweile habe sie auch eine Ausbildung im Basalen Mittleren Pflegemanagement abgeschlossen.

Führungskräftepotenzial erkennen

„Neben einer sehr hohen Einsatzbereitschaft legt die junge Generation an Führungskräften ihren Fokus auf das Team und die Work-Life-Balance. Dabei werden Aufgaben nicht mehr einem starren Ablauf folgend, sondern flexibel bearbeitet“, betont die Leiterin der Personalabteilung, Wilma Wiesnegger-Hille.

Das Haus der Barmherzigkeit motiviere junge Mitarbeiter*innen, im mittleren Management Fuß zu fassen. Damit gemeint sei die Leitung von Stationen, Betriebsstellen und Wohnbereichen sowie deren Stellvertretung. Auch das höhere Management werde jünger: „Unser Pflegedienstleiter im Pflegekrankenhaus Tokiostraße, Matthias Schlemitz, ist mit 36 der jüngste Kollege innerhalb der Kollegialen Führung. Wenn wir unsere Leitungsfunktionen regelmäßig auch mit jungen Personen nachbesetzen, bleibt unser Unternehmen stabil“, so die Personalchefin. Derzeit arbeite man an einem Talentmanagementkonzept sowie an Karrierepfaden für Fach- und Führungskarrieren, die im HB angeboten werden sollen.

Bereits umgesetzte Angebote wie jenes der Pflegeeinrichtungen Wien, das Pflegepersonen eine Höherqualifizierung ermöglicht (siehe Iris Magazin 1/22, S. 32f), würden sich großer Beliebtheit erfreuen. Auch der Potenzialtag von HABIT zähle dazu. Hier können Kolleg*innen teilnehmen und im Rahmen eines Workshops an verschiedenen Aufgabenstellungen arbeiten. Auf Basis der wahrgenommenen Führungskompetenzen werden im Anschluss mögliche Entwicklungsschritte bei HABIT entwickelt.



Empathisch führen

„Ich bin eigentlich eine sehr schüchterne Person. Dass mir Führen trotzdem so viel Spaß machen könnte, hat mich überrascht. Ich bin froh, dass man diese Kompetenz in mir erkannt hat, und finde es toll, dass man bei HABIT auch ohne

Diplom aufsteigen kann“, sagt Denise Mayrleitner. Die 25-Jährige ist aktuell die jüngste Führungskraft im Haus der Barmherzigkeit und leitet die Wohngemeinschaft in der Maria-Rekker-Gasse. Dort ist sie für 14 Mitarbeiter*innen und zehn Kund*innen verantwortlich. Nebenher arbeitet sie einmal pro Woche selbst in der Betreuung mit und absolviert eine Ausbildung für Führungskräfte im Bereich Sozialmanagement.



Flexible Dienstplangestaltung für Mitarbeiter*innen ist Denise Mayrleitner wichtig.

„Mein Start als WG-Leiterin war sehr turbulent. Beim Ausbruch der Corona-Pandemie waren alle Augen auf mich gerichtet“, erinnert sich die gebürtige Oberösterreicherin. Fast täglich habe es neue Richtlinien gegeben, Kolleg*innen seien erkrankt oder an ihre Belastungsgrenzen gestoßen. „Obwohl es eine Challenge war, ist es mir gelungen, für eine positive Atmosphäre zu sorgen und mit Freude bei der Arbeit zu sein“, so Denise weiter.

Beim Führen sei ihr vor allem Empathie wichtig, was sich an der Dienstplangestaltung zeige. „In meinem Team gibt es vier Mütter und einen alleinerziehenden Vater. Indem ich den Dienstplan auf ihre Kinderbetreuung abstimme, können sie genügend Energie für die Arbeit aufbringen“, hält die Fachsozialbetreuerin in Altenarbeit fest. Ihr Ziel ist es, für ihre Mitarbeiter*innen einen guten Arbeitsplatz zu schaffen. „Das macht mich glücklich.“



Lerne deine Mitarbeiter*innen kennen!

Auch bei Carina Thallinger wird Mitarbeiter*innenorientierung großgeschrieben. Die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin leitet Station Christoph im Pflegekrankenhaus See-

böckgasse. „Ich betrachte meine Kolleginnen und Kollegen nicht als Arbeitskräfte, sondern als Individuen“, betont die 29-Jährige. Daher habe sie ihr Team zu Beginn ihrer Führungstätigkeit durchgehend bei der Arbeit begleitet. „Ich wollte die Talente, Bedürfnisse und Problemstellungen kennenlernen“, sagt sie. Damit sei das Vertrauen in sie als Leiterin schnell gewachsen.

Um auch ihre Mitarbeiter*innen näher zusammenzubringen, investiere sie viel Zeit in Teambuildingmaßnahmen. Damit gemeint sind gemeinsame Ausflüge, Reisen und Unternehmungen sowie auch ein wöchentliches Frühstück. „Auf Station Christoph achten wir aufeinander. Es ist sehr familiär und die Personalsituation dadurch stabil“, freut sich die Stationsleiterin über die Früchte ihrer Arbeit.

Eine Leitungsfunktion innezuhaben, war Teil von Carinas Zehn-jahresplan, den sie im Zuge ihrer Ausbildung geschmiedet hat. „Diese kam mit 26 früher als erwartet“, lächelt die ehrgeizige Oberösterreicherin, die Herausforderungen liebt. So hat sie neben ihrer Vollzeittätigkeit sowohl das Studium der Pflegewissenschaften als auch zwei Ausbildungen abgeschlossen und engagiert sich im Pflegekrankenhaus in zwei Fachgruppen, wo sie regelmäßig Vorträge und Workshops hält.

„Um meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut führen zu können, muss ich mich auch selbst ständig weiterentwickeln. Ich bin froh, dass ich dabei vom Haus der Barmherzigkeit Unterstützung bekomme“, hält sie fest.

Entwicklung braucht Freiraum

Weiterentwicklung forciert Carina auch bei ihren Teammitgliedern. Besonders wichtig sei ihr dabei



Jährlicher Ostermarkt von Station Christoph



„Sweet Dreams“-Themennachmittag: Carina Thallinger und Kolleginnen

der Faktor Freiraum. „Erst, wenn sie selbst Entscheidungen treffen, können sich Kolleginnen und Kollegen entfalten“, betont die Stationsleiterin. So habe eine Mitarbeiterin die Idee zum Oster- und Weihnachtsmarkt geboren, bei dem sich das Foyer regelmäßig in einen Basar voller selbstgemachter Basteleien verwandelt. Auch die Bewohner*innen legen dabei mit viel Freude Hand an. „Mit den Einnahmen organisieren wir für sie spezielle Themen-events oder Ausflüge. Wir lassen damit auch ihre persönlichen Wünsche in Erfüllung gehen“, so Carina weiter.

Junges Führen, so Carina Thallinger, sei geprägt von einer Kombination aus Kreativität, Motivation, Energie, Partizipation und Offenheit. „Mir ist dabei aber wichtig zu betonen, dass wir Jungen uns nicht als überlegene Generation fühlen“, so die Mitarbeiterin. Die Führungsebene eines Unternehmens müsse immer aus einer Mischung von Alt und Jung bestehen. „Beide Seiten können viel voneinander lernen, indem sie einander respektieren und vertrauen“, pflichtet Denise Mayrleitner abschließend bei.



In den Schuhen der Kollegin

Mit dem Projekt Switch können Mitarbeiter*innen in andere Berufsfelder und Einrichtungen reinschnuppern. Die ersten Testkandidat*innen waren begeistert. Nun können sich auch weitere Mitarbeiter*innen für diese Selbsterfahrung entscheiden.



Elisabeth Hartwig am Weg ins Clementinum

Früh am Morgen trafen sich Florian Weißmann und Elisabeth Hartwig an der Zugstation in Kirchstetten. Der kreative Mediendesigner und die erfahrene Marketingexpertin hatten an diesem Tag völlig neue Aufgaben vor sich: Statt Grafiken und Kampagnen am Computer zu entwerfen, sollten sie die Pflege im HB Clementinum hautnah erleben. Denn sie waren Testkandidat*innen des

Austauschprogramms Switch, bei dem Mitarbeiter*innen die Vielfalt der unterschiedlichen Berufsgruppen im HB kennenlernen und erleben können.

Und wie macht ihr das?

Über 100 verschiedene Berufsgruppen gibt es im Haus der Barmherzigkeit. Kein Wunder also, dass Christine Patzl bei ihrem Start als Heimhilfe im HB Am Maurer Berg neugierig darauf war, was ihre Kolleg*innen in anderen Bereichen tagtäglich beschäftigt: „Ich hatte zu Beginn viele Fragen: Wie läuft die Küche ab? Welche Prozesse gibt es in der Verwaltung? Wie wird der Tagesablauf in anderen Häusern gestaltet?“, erinnert sie sich. Mit ihrem Wissensdurst brachte Christine das Austauschprogramm ins Rollen. Beim Wettbewerb „Wissen to Go“, bei dem Mitarbeiter*innen selbst entwickelte Konzepte für das Haus der

Barmherzigkeit vorschlagen konnten, setzte sich ihre Idee letztlich durch. Daraufhin wurde sie von der Personalentwicklung aufgegriffen. Bei Switch geht es darum, dass Mitarbeiter*innen andere Berufsgruppen und Aufgabenbereiche innerhalb der Organisation besser kennenlernen und verstehen können. „Jedes Haus und jede Station wendet unterschiedliche Konzepte an, hat andere Abläufe



Christine Patzl (zweite von rechts) und ihre Kolleg*innen von St. Edith

und Erfolgsrezepte. Mich hat interessiert, was meine Kolleg*innen möglicherweise anders machen und was ich für unsere Station mitnehmen kann“, so Christine. Seit Frühling dieses Jahres steht die Möglichkeit zur Selbsterfahrung nun allen Mitarbeiter*innen im HB zur Verfügung.

Ein Switch kann nur wenige Stunden dauern oder, wie im Fall des Kommunikationsduos, bis zu einem Tag. An ihrem Schnupperarbeitsplatz wurden Florian und Elisabeth von ihren Kolleg*innen herzlich willkommen geheißen und durch das Haus begleitet. Sie erhielten einen Überblick über die Tätigkeitsbereiche, die Stationen, die Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen im Clementinum. Teilnehmer*innen des Switch-Programms tauchen ähnlich wie einem herkömmlichen Schnuppertag in den Arbeitsalltag ein. Für Florian und Elisabeth bedeutete dies, dass sie bei der Essensausgabe und bei Tätigkeiten des Besuchsdienstes in der Seniorenbetreuung unterstützen konnten.

„Ein unheimlich wichtiger Einblick“

Die beiden Kolleg*innen aus der Kommunikationsabteilung gewannen an ihrem Tag im Clementinum viele neue Eindrücke: „Für mich persönlich war es ein unglaublich wichtiger Einblick. Ich war beeindruckt davon, wie souverän und mit viel Einfühlungsvermögen die Kolleginnen und Kollegen die herausfordernden Aufgaben bewältigen und dennoch Zeit haben, sich liebevoll mit den Bewohnerinnen und Bewohnern einzeln zu beschäftigen“, sagt die Marketingexpertin.

„Es ist etwas völlig anderes, den Arbeitsalltag selbst zu erleben und zu spüren, als nur davon zu hören. Aus diesem Grund hat sich der Switch ins Clementinum für mich wirklich gelohnt“, ergänzt Florian.

Christine hat inzwischen ebenfalls ihren Switch-Tag absolviert. Sie besuchte die Demenzstation Edith in der Seeböckgasse und war beeindruckt von den reibungslosen Abläufen sowie der großen Vertrautheit und Wertschätzung der Pfleger*innen gegenüber den Bewohner*innen. Mittlerweile ist Christine als Pflegeassistentin im HB Am Maurer Berg für die Seniorenbetreuung zuständig und konnte sich durch ihren Switch-Tag einige Ideen für individuelle Betreuungsangebote mitnehmen, die sie nun selbst ausprobieren wird.

„Es ist etwas völlig anderes, den Arbeitsalltag selbst zu erleben und zu spüren, als nur davon zu hören.“



Elisabeth Hartwig und Florian Weißmann beim Brettspiel mit Bewohnerinnen

Doch für sie hatte der Switch noch einen weiteren besonderen Wert: „Ich fand es vor allem schön, dass ich durch das Programm die Gelegenheit hatte, Kolleginnen und Kollegen aus einem anderen Haus besser kennenzulernen. Dadurch können wir im HB enger zusammenrücken. Ich freue mich darauf, meine Kolleginnen und Kollegen von der Station Edith bei der nächsten Gelegenheit wiederzusehen.“

Vorhang auf für Christine



Wie unsere Bewohnerin Christine nach einem Schlaganfall wieder zurück ins Leben fand und seitdem im Pflegekrankenhaus Tokiostraße unter anderem mit ihren kreativen Schmuckstücken begeistert

Vorhang auf und Bühne frei – ein Satz, den Christine sicherlich an die tausend Mal gehört hat. Trotzdem blieb die lebensfrohe, mit einem herrlich ansteckenden Humor gesegnete Dame stets hinter dem Vorhang. Denn genau dort fühlte sich die gelernte Kostümbildnerin und Damenkleidmacherin wohl und sorgte als gute Seele der Wiener Kammeroper und anderer namhafter Produktionen für den perfekt gekleideten Auftritt so mancher Größe der heimischen Bühnenwelt.

Plötzlich ist alles anders.

„Meine letzte große Reise“, so erzählt Christine, die früher tatsächlich eine wahre Weltenbummlerin war, „führte mich nach Tokio 4.“ Gemeint ist das Haus der Barmherzigkeit Tokiostraße, wo die heute 75-Jährige seit ihrem Schlaganfall lebt. Dass die gebürtige Wienerin heute wieder so fit ist, „grenzt an ein Wunder“, so Stationsleiterin Marica Rasic. „Als sie zu uns kam, war sie schwer pflegebedürftig, konnte nicht sprechen, essen und gehen.“ „Außerdem war sie oft verwirrt und litt unter

Persönlichkeitsveränderungen“, ergänzt Pflegeassistentin Nicola Thierer. „Stellen Sie sich vor“, so weiß auch Christine nur aus Erzählungen, weil ihr selbst die Erinnerungen daran fehlen, „meine Familie hat jeden Tag eine andere vor sich gehabt.“

„Und endlich war auch mein Dickschädl für etwas gut.“

Wenn der Vorhang wieder aufgeht

Sieben Jahre sind seither vergangen. Der Weg zurück war kein einfacher: „Wir haben langsam mit Therapien und sanfter Mobilisation angefangen. Als dann allmählich ihre Freude am Basteln und Gestalten zurückkam, war auch ihr Wille plötzlich wieder da“, beschreibt Marica Rasic die Anfänge. Und dieser Wille wollte von da an wieder Berge versetzen. So richtete sich die kreative Frohnatur eine Bastelecke ein und fing an, zunächst ihre Station, später auch die Welt jenseits der Stationsgrenzen zu schmücken. „Für mich ist es keine Arbeit. Ich hab Zeit, ich hab Gott sei Dank wieder Ideen und ich bekomme auch Hilfe – es geht, wenn man zusammenhält“, freut sich Christine. Mittlerweile werden ihre Vasen, Schmuckstücke und dergleichen auch auf dem alljährlichen Weihnachtsmarkt für karitative Zwecke verkauft. Und so ganz nebenbei bringt sich die keineswegs auf den Mund gefallene Christine auch als Sprecherin der Bewohner*innen ein und vertritt dabei die Anliegen der Bewohner*innen des ganzen Hauses.



Wenn „Ketterl“ ruft, kommen die VIPs.

Aus ihrer Zeit als Kostümbildnerin hat Christine auch noch zu einigen Kontakt. Und den nutzt sie, um so manche Bühnengröße für eine Darbietung in die Pflegeeinrichtung einzuladen. Einige bekannte Namen folgten ihrem



Als Heiliger Martin, Nikolaus oder Maria – diese Puppe verkleidet Christine je nach Anlass und Jahreszeit neu.

Ruf bereits: Hirschal, Pichowetz, Rumpold, Haider – sie kennt sie alle. Die Zusammenarbeit mit einem Künstler brachte ihr auch den Spitznamen Ketterl ein: So hieß Kaiser Franz-Josephs Kammerdiener.



Christine und Alfons Haider bei seinem Auftritt im Pflegekrankenhaus

„Ich darf mich wirklich nicht beschweren. Ich hatte eine gute Beziehung – leider viel zu früh gestorben –, hab im Beruf das gemacht, was ich wirklich wollte, hab eine wunderbare Familie und viele Reisen gemacht – mit ein bisschen Ehrgeiz schafft man das!“, lacht sie. „Und endlich war auch mein ‚Dickschädl‘ für etwas gut“ – nämlich dafür, dass Christine nach ihrem Schlaganfall wieder auf die Beine kam.



Wir sagen Danke



Jede einzelne Spende zählt im Haus der Barmherzigkeit, denn gemeinsam bedeuten sie große Unterstützung für jene Menschen, die diese am nötigsten brauchen. Mit Ihrer Unterstützung tragen Sie dazu bei, die Freude am Leben zu erhalten und den uns Anvertrauten mehr Lebensqualität zu schenken! Dafür möchten wir uns – auch im Namen unserer Bewohner*innen – von Herzen bedanken!



V. l. n. r.: Otto Lauer (Leiter Kommunikation VBV), Scilla Pölzl (Fundraising HB), Gernot Heschl (Vorstandsvorsitzender VBV), Maria Hämmerle (Leiterin Kommunikation und Fundraising HB), Christoph Gisinger (Institutsdirektor HB)

Spenden statt schenken

Dem Trend, auch beim Schenken auf besondere Nachhaltigkeit zu achten und gleichzeitig etwas Gutes zu tun, war die VBV- Pensionskasse mit ihrer Idee eindeutig einen Schritt voraus: Denn das Unternehmen verzichtete heuer bereits zum 14. Mal auf Weihnachtsgeschenke und unterstützte stattdessen das Haus der Barmherzigkeit. Nach der offiziellen

Übergabe der Spende in Höhe von 11.000 Euro ließen es sich Mitarbeiter*innen der VBV auch nicht nehmen, dem Pflegeheim Am Maurer Berg – St. Josef und seinen Bewohner*innen einen persönlichen Besuch abzustatten. Mit im Gepäck: kleine Aufmerksamkeiten in Form von süßen Lebkuchen für Bewohner*innen sowie Geschenkkörbe für Mitarbeiter*innen als Zeichen der Wertschätzung für ihren täglichen Einsatz.



Elmayer-Kränzchen:

Tanzen für den guten Zweck

Nach zwei Jahren coronabedingter Pause konnte heuer endlich wieder getanzt werden. Und wo könnte man die unvergleichliche Wiener Balltradition besser genießen als am altherwürdigen Elmayer-Kränzchen in der Wiener Hofburg. Neben dem Ball selbst, der heuer bereits zum 101. Mal stattfand, ist auch die Hilfsbereitschaft, unter deren Zeichen das Kränzchen alljährlich steht, längst schon zur Tradition geworden. Im

Rahmen der Eröffnung überreichte Thomas Schäfer-Elmayer jeweils 20.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit und ein Hilfsprojekt für die Ukraine. Herzlichen Dank!



Christoph Gisinger und Thomas Schäfer-Elmayer

Unterstützung, auf die man bauen kann

Eine verlässliche und langjährige Partnerin haben wir auch in der Collegialität Privatstiftung, die uns bereits seit 16 Jahren selbst bei der Realisierung kostenintensiver Großprojekte unterstützt. In den vergangenen Jahren ermöglichte uns diese Unterstützung die Eröffnung des Campus Collegialität und den Ausbau unserer Therapiewerkstatt im HB Tokiostraße – dem Studio Collegialität. Nun möchte der Stiftungsvorstand auch den geplanten Neubau des Clementinum in Kirchstetten tatkräftig unterstützen, und so durfte sich das Haus der Barmherzigkeit bereits über die erste Spende für dieses Projekt freuen. Wir sagen Danke!

Black Friday? Wir sagen #GivingTuesday!

Am #GivingTuesday stand auch 2022 wieder in mittlerweile über 100 Ländern das Geben und Spenden im Mittelpunkt. Das Haus der Barmherzigkeit sammelte in diesem Jahr Spenden für die Erfüllung kleiner und größerer Weihnachtswünsche unserer Kinder aus der Kids-WG sowie erwachsener Kund*innen von HABIT. Musikinstrumente wie eine Zungentrommel, eine Nestschaukel, eine Spiel-Box und weitere Wünsche konnten dank der Spendeneinnahmen erfüllt werden und sorgten für leuchtende Augen. Wir danken allen, die sich der Aktion angeschlossen und gespendet haben!

Für noch mehr Behaglichkeit

Ein neuer Cosy Chair, ein Spezialpflege- und Therapiestuhl für die WG Maria-Rekker-Gasse sowie ein neuer Massagesessel für das ZAB (Zentrum für Arbeit und Begegnung) sorgen nun bei HABIT und seinen Kund*innen für zusätzliche Bequemlichkeit und optimalen Liegekomfort. Ermöglicht hat die neuen Anschaffungen eine Spendensammelaktion der D.A.S. Rechtsschutz Österreich, deren Summe von der D.A.S. nochmals auf einen Gesamtbetrag von knapp 3.100 Euro aufgestockt wurde. Vielen Dank!

Sie möchten unsere Bewohner*innen auch unterstützen?

Wir freuen uns über jede Spende, denn nur mit Ihrer Hilfe können wir wichtige Therapien wie Schmerz- und Physiotherapie, psychologische und palliative Betreuung, Ergotherapie, Logopädie und viele mehr sowie Einzel- und Gruppenaktivitäten aufrechterhalten. Herzlichen Dank!

Alle Informationen finden Sie unter www.hb.at/spenden/wie-koennen-sie-helfen/

Demenzarbeit im Haus der Barmherzigkeit

SERIE
Professionelle
Pflege &
Therapie



Demenz ist eine der am weitesten verbreiteten Erkrankungen, die besonders im Alter auftritt. Etwa die Hälfte der Bewohner*innen in Pflegeheimen lebt mit dieser Diagnose. Das Ziel der Demenzarbeit besteht darin, die Fähigkeiten von Betroffenen individuell zu fördern und ihre Lebensqualität zu erhalten. Ein einziges Erfolgsrezept gibt es jedoch nicht. Das macht die Aufgabe besonders vielfältig und anspruchsvoll, aber auch äußerst lohnend.

Passender Ansatz unterschiedlicher Disziplinen

Im Haus der Barmherzigkeit wird besonderer Wert auf eine interdisziplinäre Arbeitsweise gelegt, bei der Pflege, Medizin, Therapie und Fachsozialbegleitung eng zusammenarbeiten. Insbesondere bei der Betreuung von Menschen mit Demenz ist diese enge Zusammenarbeit von großer Bedeutung, wie Natascha Teszner, die Pflegeberaterin im Pflegekrankenhaus Tokiostraße, betont. „Jeder von uns hat eine

Werkzeugkiste, gefüllt mit Konzepten und Methoden. Aus dieser wählen wir für jeden Bewohner und jede Bewohnerin einen individuell passenden Ansatz aus, der auf das jeweilige Stadium der Demenz und den Wahrnehmungsbereich abgestimmt ist.“ Durch eine umfassende Betreuung sowie ein abwechslungsreiches Angebot an tagesstrukturierten Aktivitäten in den Tagräumen, auf den Terrassen und im Garten werden die Bewohner*innen

individuell gefördert, wird ihre Zugehörigkeit zur Gruppe gestärkt und ihre Lebensfreude gesteigert.

Um die Zusammenarbeit und das Verständnis über Fachgrenzen hinweg speziell bei der Demenzarbeit zu fördern, wurde im Pflegekrankenhaus in der Seeböckgasse zu Jahresbeginn ein Pilotprojekt ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projektes wird die Pflege durch das Therapieteam verstärkt unterstützt. Dabei werden zusätzliche therapeutische Maßnahmen eingesetzt, die speziell auf die Bedürfnisse der Bewohner*innen abgestimmt sind. Vor dem Projektstart hatten Expert*innen der Therapie und Pflege die Möglichkeit, in den jeweils anderen Bereich hineinzuschnuppern, um die Abläufe und Fachkonzepte in der Anwendung zu erleben. Laut Elmedin Salihu, dem Leiter der Demenzstation Ladislaus, sind diese Kooperationen der Fachbereiche besonders ertragreich: „Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist eine große Stütze für unsere Station. Wir konnten viel voneinander lernen und haben auch bemerkt, dass unsere Bewohnerinnen und Bewohner seitdem wesentlich entspannter und zufriedener wirken.“

Bedürfnisse verstehen und richtig reagieren

Für die Arbeit mit Menschen mit Demenz sei neben dem Fachwissen ein eingehendes Verständnis der Gefühlswelten Betroffener von entscheidender Bedeutung, betont Danijela Friedrich, die Pflegedienstleiterin des Stadtheims in Wiener Neustadt: „Menschen mit Demenz haben andere Bedürfnisse,



sie nehmen ihre Umgebung verändert wahr und kommunizieren anders. Die nonverbale Kommunikation gewinnt daher immer mehr an Bedeutung.“ Um sicherzustellen, dass nicht nur alle Pfleger*innen, sondern auch die Mitarbeiter*innen aus der

Administration und Betreuung ein tieferes Verständnis entwickeln, absolvierten im Frühjahr sämtliche Mitarbeiter*innen ein Weiterbildungsprogramm nach dem Demenz-Balance-Modell. Im Zuge dessen versetzten sich die Teilnehmer*innen in verschiedene Alltagssituationen von Menschen mit Demenz und reflektierten im Anschluss ihr Erleben. „Diese Erfahrungen sind besonders wertvoll. Denn nur, wer sich in Menschen mit Demenz hineinversetzen kann, kann auch richtig auf sie reagieren“, fügt Danijela hinzu.



Gefordert sind jedoch nicht nur die Mitarbeiter*innen in Pflegeheimen. Auch für Angehörige bedeutet die Demenzerkrankung ihrer Liebsten oft eine große Umstellung. Um sie gezielt zu unterstützen, veranstaltet das HB Clementinum zweimal im Jahr einen Abend zum Wissensaustausch. Demenz ist dabei ein oft nachgefragtes Thema. „Uns ist es ein Anliegen, das Umfeld unserer Bewohnerinnen und Bewohner miteinzubeziehen und Angehörige gezielt zu unterstützen“, betont Zlatan Plesko, der Pflegedienstleiter des HB Clementinum. Dass der Wissensbedarf zu demenziellen Erkrankungen groß ist, kann der Demenzexperte nachvollziehen. „Die Welt von Demenzerkrankten ist zunächst ungewohnt. Angehörige müssen sie erst kennenlernen, um sich auf die neue Situation einlassen zu können.“

Dazu sollen die Angehörigenabende einen Beitrag leisten. Angehörige werden dabei begleitet, Verständnis für die Erkrankung und deren individuelle Ausprägungen zu erlangen, und erhalten allgemeine Umgangstipps.

Die junge Generation für *inklusive* *Arbeit* begeistern

Das Herz von HABIT ist sein großartiges Team. Damit es kontinuierlich wächst, braucht es regelmäßig motivierte Neuzugänge. Dafür sorgt das Team Recruiting mit vielfältigen Aktivitäten.

Das Haus der Barmherzigkeit Integrationsteam – HABIT setzt sich für eine inklusivere Gesellschaft ein und erweitert kontinuierlich seine Leistungen, um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen. Alleine in den letzten Jahren wurden Angebote wie die Kids-WG, der zweite Garconnierenverbund in der Seestadt und zuletzt „das waberl“ für zeitlich befristetes Wohnen geschaffen (mehr zu „das waberl“ auf Seite 30). Diese Errungenschaften

wären ohne das engagierte Team nicht möglich, das sich leidenschaftlich für inklusive Arbeit einsetzt und den Betrieb der Einrichtungen aufrechterhält. Genau hier kommt das Team Recruiting ins Spiel. Es bildet die Kontaktstelle für potenzielle neue Kolleg*innen mit dem Auftrag, sie für die Behindertenarbeit und das Team HABIT zu gewinnen.



Den Teamspirit auch für Außenstehende erlebbar machen

„Es ist unser gemeinsames Anliegen, dass wir auch in Zukunft ausreichend Personal für die qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kundinnen und Kunden haben“, beschreibt Andreas Kauba, Geschäftsführer von HABIT, die zentrale Zielsetzung des Recruitings. „Am besten kann uns das gelingen, wenn unser Team die vielfältigen Recruitingmaßnahmen mitträgt. Daher binden wir unsere Mitarbeitenden aktiv im Recruiting



ein und informieren regelmäßig über anstehende Aktivitäten.“ Was Recruiting konkret bedeutet, weiß Cornelia Feigl am besten. Seit über 20 Jahren ist sie im Haus der Barmherzigkeit Integrationsteam tätig, zunächst als Behindertenfachkraft und später als Leiterin einer Wohngemeinschaft. Vor acht Jahren wechselte sie ins Recruiting und leitet seither das Team.

„Es macht mir einfach Spaß, Menschen für HABIT zu begeistern“, betont Cornelia. Zusammen mit ihrem Team organisiert sie diverse Aktivitäten, um über die vielfältige Arbeit bei HABIT zu informieren – sei es auf Online-Plattformen, durch klassische Werbung oder mit dem neuen Podcast „All Inclusive“ (mehr dazu auf Seite 40). „Wir möchten auf vielen Kanälen erreichbar sein, immer mit dem Ziel, engagierte Menschen in die Welt von HABIT eintauchen zu lassen und, wenn sie sich bei uns wohlfühlen, ihnen Möglichkeiten zur Entwicklung aufzuzeigen“, so die Leiterin des Teams Recruiting.

„Junge Menschen haben ein ausgeprägtes Gespür und ein großes Interesse für Inklusion.“

Hürden auf dem Weg in die Behindertenarbeit überwinden

Eine fundierte Ausbildung ist unerlässlich für die anspruchsvolle Tätigkeit in der Behindertenarbeit. „Bei HABIT möchten wir sicherstellen, dass möglichst viele Menschen diese Einstiegshürde überwinden können“, so Cornelia. Aus diesem Grund beteiligt sich HABIT an speziellen Förderprogrammen, in deren Rahmen Ausbildungskosten übernommen und eine Einstellungszusage ab Beginn der Ausbildung garantiert wird. „Wer mitten im Leben steht, kann es sich oft einfach nicht leisten, in eine neue Berufsausbildung zu investieren oder sich ohne Jobzusage zu verändern“, weiß die Recruiterin.



Derzeit absolvieren 80 Personen eines der beiden Programme in Wien und Niederösterreich, um Teil des Teams HABIT zu werden. Vom Bewerbungsprozess bis zum Ausbildungsende begleitet das Recruiting-Team die Teilnehmer*innen.

Eine neue Generation für das Berufsfeld

Außerdem setzt sich das Team besonders dafür ein, jungen Personen den Zugang zur Behindertenarbeit zu eröffnen. „Junge Menschen haben ein ausgeprägtes Gespür und ein großes Interesse für Inklusion“, so Cornelia. „Unsere Aufgabe ist es, ihnen zu vermitteln, dass sie sich hier verwirklichen und für ihre Mitmenschen einen großen Unterschied machen können.“ Besonders beliebt sind Verteilaktionen vor Schulen. Hier sollen Interessent*innen motiviert werden, in das Berufsfeld reinzuschmecken und es für sich zu entdecken. Ein guter Einstieg in die Behindertenarbeit gelingt zum Beispiel über den Zivildienst, ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Praktikum. Im vergangenen Jahr haben sich über 100 Praktikant*innen auf diese Weise über die Arbeit bei HABIT informiert. „Ich habe mich bei HABIT sehr wohlfühlt, wurde in allen Belangen unterstützt und hatte eine tolle Zeit“, so das begeisterte Feedback einer ehemaligen Praktikantin. „Jeder und jede, der oder die die Chance hat, dort neue Erfahrungen zu sammeln, sollte diese nutzen.“ Was für das Team Recruiting nur heißen kann: Mission erfüllt!



Lebensfreude neu entdeckt!



Im Stadtheim wird das Team der Seniorenbetreuung regelmäßig von Praktikant*innen unterstützt, die eine Ausbildung zur Lebens- und Sozialberatung machen. Sie kümmern sich um das psychische Wohlergehen der Bewohner*innen.

Der Start im Pflegeheim ist für manche Bewohner*innen emotional herausfordernd. Im Austausch für die benötigte Betreuung müssen sie ihr gewohntes Umfeld zurücklassen. Für immer schließt sich die Tür zu der eigenen Wohnung oder dem Haus, das einst Lebensziel und Ergebnis jahrelanger Arbeit war. Geliebte Familienmitglieder oder Haustiere sind plötzlich nur noch Zaungäste, und die Trauer wird zum unliebsamen Begleiter. Der Grund: Immer mehr wichtige Mitmenschen versterben, oft ist darunter auch der oder die Ehepartner*in.

Seelische Unterstützung in schweren Zeiten

In solch einer Lebensphase, die von Verlust und großer Veränderung geprägt ist, kann die Lebens- und Sozialberatung (kurz LSB) Hilfestellung leisten. Im Stadtheim Wiener Neustadt kommt sie verstärkt zum Einsatz. „Die LSB leistet psychosoziale Beratung. Das reicht von Einzelgesprächen bis zur Gefühlsentlastung oder Ressourcenfindung, über Gruppensettings mit spielerischer Förderung sozialer Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeit bis hin zum einfach nur Da-Sein“, erzählt LSB Timea Tüchler. Sie leitet die Seniorenbetreuung, in die das LSB-Praktikum eingegliedert ist.



Neben zwei fixen Teamkolleginnen erhält die Leiterin seit 2021 halbjährlich Unterstützung von einigen LSB-Praktikant*innen. Bislang ist diese Art des Praktikums im Haus der Barmherzigkeit einzigartig. „Weil es für das Berufsbild generell nur wenige Praxisangebote gibt, wollte ich im HB eine zusätzliche Möglichkeit schaffen, von der auch unsere Bewohnerinnen und Bewohner profitieren“, so Tüchler. Bis zu 200 Stunden beträgt das Ausmaß des psychosozialen Praktikums.

Die Wienerin Sara Doppler ist eine von derzeit fünf Praktikant*innen. Als studierte Bioverfahrenstechnikerin hat sie früher in einem Ingenieurbüro internationale Projekte geleitet. Doch dieser Job sei immer stressiger geworden: „Es ging ausschließlich um Daten und Fakten, schneller, weiter und höher. Das Zwischenmenschliche blieb auf der Strecke“, erinnert sich die 38-Jährige. Nachdem sie in ein Burnout geschlittert war, suchte sie nach einer neuen Beschäftigung, bei dem der Umgang mit Menschen im Vordergrund steht.

Motivierende Gruppenaktivitäten

Die Hälfte ihrer Praktikumszeit unterstützt Sara das Team der Seniorenbetreuung bei unterschiedlichen Aktivitäten. Vormittags finden Gruppentreffs statt, bei denen Bewohner*innen mit ähnlichen Interessen und kognitiven Fähigkeiten zusammenkommen und gemeinsam in den Tag starten. Sie unterhalten sich angeregt zu einem ausgewählten Wochenthema, machen Körperübungen oder lösen Rätsel. Am Nachmittag werden in den Wohngemeinschaften alltagsnahe Tätigkeiten wie Backen, Basteln oder Spielen ermöglicht. Es finden auch regelmäßig je nach Jahreszeit Spaziergänge, gemeinsame

Gartenarbeiten, Einkaufsausflüge oder Besuche in Museen statt.

Bedürfnisse erkennen und Probleme lösen

Zwischen den Gruppenaktivitäten stattet die Praktikantin fünf ihr zugeteilten Bewohner*innen Besuche im Zimmer ab und verwickelt sie in Gespräche. „Dabei kommen wir ungezwungen ins Plaudern. Sie erzählen mir etwas aus ihrem Leben, ich höre aktiv zu und stelle Fragen“, so Sara.

In der LSB nennt man die Beschäftigung mit der eigenen Lebensgeschichte Biografiearbeit. Sie dient dem besseren Verständnis der Bedürfnisse und dem gegenseitigen Beziehungsaufbau. „Oft begeben wir uns dabei auf spielerische Entdeckungsreisen“, ergänzt Timea Tüchler. „Wenn jemand früher als Floristin oder Tischler gearbeitet hat, besorgen wir passende Materialien wie Blumen und Drähte oder ein Stück Holz und etwas Schleifpapier. Durch die Haptik der vertrauten Utensilien kommen tiefe Sehnsüchte oder auch Probleme zum Vorschein, zu deren Erfüllung oder Bewältigung wir gemeinsame Ziele definieren“, erklärt die Leiterin der Seniorenbetreuung weiter.

Die Rückmeldungen der Bewohner*innen zu ihren Besuchen seien sehr positiv, erzählt Sara abschließend: „Ein Herr hat unlängst betont, dass er sich seit meinen Besuchen sehr viel wohler fühlt, und die Wichtigkeit unseres Berufsbildes hervorgehoben. Das zeigt mir, dass ich mit meiner Ausbildung am richtigen Weg bin“, so die Praktikantin. Eine Rückkehr in die Altenarbeit kann sich Sara gut vorstellen. In welcher Form, sei noch ungewiss. Im Stadtheim stehen ihr jedenfalls alle Türen offen.



Spenden

2022



Verwendung

- › Ergotherapie
- › Schmerztherapie
- › Spezielles Pflegemobiliar
- › Sturzprophylaxe, uvm.

Plätze

nach Standorten & Angeboten

Wien

413

HABIT

- › BTZ: 157
- › WG: 115
- › Mobile Begleitung MA11: 40
- › Mobile Begleitung FSW: 27
- › Tagesbetreuung Senior*innen: 32
- › Garconnierenverbände: 24
- › Kids-WG: 18

685

Pflegeeinrichtungen

- › Allgem. Geriatrie: 337
- › Spezielle Geriatrie: 108
- › Demenz: 119
- › Psychogeriatric: 56
- › Neurogeriatrie: 33
- › Wachkoma: 24
- › Remobilisation: 8

Niederösterreich

551

Pflegeheime

- › Pflege: 504
- › Übergangspflege: 24
- › Intensivpflege: 10
- › Hospiz: 9
- › Kurzzeitpflege: 4

57

HABIT

- › BTZ: 27
- › WG: 24
- › Tagesbetreuung Senior*innen: 6

Summe: 1706

Weitere Informationen bezogen auf den Jahresverlauf 2022:

per Stichtag 31.12.2022



Eingetragene Pflegestufe Ø: 5,15 Alter Ø: 80,75



Eingetragene Pflegestufe Ø: 4,39 Alter Ø: 83,45



Eingetragene Pflegestufe Ø: 5,97
Alter Ø: 38,36

Bewohner*innen

Berufsgruppen



	Pflege/Betreuung (Fachkräfte)	Pflege/Betreuung (Hilfskräfte)	div. Hilfskräfte	Verwaltung	Medizin	Therapie	Küche	Infrastruktur	Andere
HB	0	0	0	71	0	0	1	6	1
PEW	528	104	0	51	30	49	57	92	5
PH	249	91	0	23	0	6	49	58	0
HABIT	359	26	15	20	0	0	0	10	0
Gesamt	1136	221	15	165	30	55	107	166	6

* ohne Lehrlinge, ZDL, Prakt., FSJ



Österreich: 1334 **Serbien:** 73 **Slowakei:** 70 **Kroatien:** 56 **Deutschland:** 43 **Tschechien:** 39



Rumänien: 39 **Polen:** 36

Nationalitäten

Summe: 1.906

Stichtag 31.12.2022
inkl. Lehrlinge, ohne ZDL,
ohne Praktika, ohne FSJ

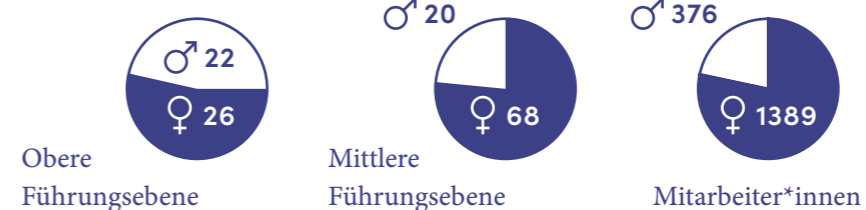


Ungarn: 31 **Philippinen:** 28 **Bosnien-H.:** 28 **Bulgarien:** 11 **Ukraine:** 11 **Andere:** 107

Ehrenamt und Zivildienst

gesamt im Jahr 2022

Pflichtpraktikant*innen: 211
Ehrenamtliche: 199
Zivildienstler: 120
Lehrlinge: 11
FSJ: 8



Gender

ohne Lehrlinge, ZDL, Praktika, FSJ

Mitgefühl *ja* Mitleid *nein*



Die Bewohner*innen und Kund*innen des HB Am Maurer Berg – St. Josef fungierten als Stars der neuen Kampagne „Wir pfeifen auf euer Mitleid!“. Wir haben bei den Dreharbeiten einen Blick hinter die Kulissen geworfen.

Der Tag hat gerade erst begonnen, doch Am Maurer Berg – St. Josef herrscht schon reges Treiben. Bewohnerin Felicitas wird von einer Visagistin professionell mit Make-up versehen, daneben hat Hausfriseurin Ramona ein Auge darauf, dass die Haare von Bewohner Franz richtig liegen. Nervosität und gespannte Vorfreude liegen in der Luft, denn heute entsteht hier etwas Großes: die Kampagne „Wir pfeifen auf euer Mitleid!“, die bald darauf im TV, Kino und Radio, auf Plakaten und im Internet zu einem respektvollen Umgang mit pflegebedürftigen Menschen und Menschen mit Behinderung aufrufen wird. Die Protagonist*innen: Senior*innen und Personen mit Behinderung, die im HB leben und sich entschlossen haben, mutig vor die Kamera zu treten. Wie Felicitas, die sagt: „Ich möchte kein Mitleid, das ist geheuchelt. Ich wünsche mir vielmehr, dass die Menschen ehrlich aufeinander eingehen, miteinander reden und vor allem auch zuhören.“ Franz stimmt lächelnd zu: „Wir möchten behandelt werden wie alle anderen Menschen auch.“ Und Mohammad, Bewohner von HABIT, von allen

liebevoll Momo genannt, sagt über seinen Sprachcomputer: „Mir geht es nicht gut, wenn andere mit mir Mitleid haben.“

Appell für Empathie

Genau das ist die Botschaft der Kampagne, die die Agentur digitalwerk proaktiv und kostenlos für das Haus der Barmherzigkeit umsetzte und in der Felicitas, Franz und weitere Hauptdarsteller*innen buchstäblich auf Aussagen wie „Oje, wie arm“ oder



„Das ist doch kein Leben“ pfeifen. Im Werbeclip übersetzt eine künstliche Intelligenz diese bemitleidenden Aussagen in eine Melodie, die den Protagonist*innen als Antwort freudig von den Lippen geht. „Pfeifen ist ein Ausdruck von Freude: Wir pfeifen, wenn wir Lebensfreude verspüren. Mit dem Pfeifen wollen wir dem Mitleid die Schwere und den Aussagen den Wind aus den Segeln nehmen“, unterstreicht Anna Benda, Creative Director bei digitalwerk, die Intention hinter der Kampagne.

Wertschätzende Dreharbeiten

Institutsdirektor Christoph Gisinger unterstreicht den Appell: „Das Leben von pflegebedürftigen Personen und Menschen mit Behinderung wird mit Mitleid kein Stück verbessert. Sie verdienen unsere Akzeptanz, eine Begegnung auf Augenhöhe, unsere Wertschätzung und ehrliche Unterstützung.“ Das sieht auch Renate Schwarz, Heimleiterin Am Maurer Berg – St. Josef, so: „Unsere Bewohnerinnen und Bewohner müssen sicher mit Einschränkungen zurechtkommen, die nicht mehr alles ermöglichen. Dennoch ist ein Alltag mit hoher Lebensqualität und Selbstbestimmung möglich. Auch das möchten wir in der Kampagne zeigen.“ Gemeinsam mit ihren Kolleg*innen, wie den Teamleiter*innen und Ehrenamtskoordinatorin Andrea Jarosch, war sie daher auch bereit, bei dem Werbespot mitzumachen. „Natürlich waren viele am Anfang skeptisch. Wir wussten nicht genau, was auf uns zukommt“, so Schwarz. „Doch schon bei der Vorbesprechung und den Probedreharbeiten haben

wir gemerkt, dass das digitalwerk-Team mit viel Wertschätzung und sehr empathisch arbeitet. Alle haben sich sehr wohl gefühlt.“

„Und Action, bitte!“

Das ist auch am Drehtag so, als die Hauptdarsteller*innen ganz wie in Hollywood ihr hair and make-up erhalten. „Was, die Männer auch?“, freut sich Johannes, der ebenso gleich vor der Kamera auf Mitleid pfeifen und davor noch mit Puder versehen wird. Wie das im Spot aussehen wird, können alle Beteiligten auf einem Display mitverfolgen. Es folgen Drehbefehle wie „Und Action!“, „Bitte lächeln!“, „Bitte pfeifen!“



Nach einem langen Tag ist der Spot im Kasten, und als die Bewohner*innen Wochen später gemeinsam das Gesamtwerk zu sehen bekommen, herrscht vor allem eines: Stolz! „Sie haben sich alle sehr gefreut, dass sie an diesem Tag im Mittelpunkt standen und zeigen konnten, wie schön ihr Leben trotz Einschränkungen und Krankheiten noch ist“, so Schwarz, die betont, dass der Großteil der Reaktionen auf den Werbespot durchwegs positiv gewesen sei.



Mitgefühl macht einen Unterschied

Auf der Webseite www.draufpfeifen.at ist nicht nur der fertige Clip zu bewundern, sondern auch ein längeres Making-of-Video, das weitere Einblicke hinter die Kulissen und in das Leben der Bewohner*innen gibt. Dort finden Interessierte auch Informationen zu Spendenmöglichkeiten. Denn, so Maria Hämmerle, die Leiterin für Kommunikation und Fundraising im HB: „Während Mitleid keinem hilft, machen Empathie und Mitgefühl einen Unterschied.“ Im Haus erlebe man jeden Tag, wie die tatkräftige Unterstützung der ehrenamtlichen Helfer*innen und die Großzügigkeit der Spender*innen das Leben der Bewohner*innen und Kund*innen bunter, freudiger und lebenswerter mache. „Diesem Engagement gebührt unsere höchste Anerkennung und Dankbarkeit!“

Ein Klang, der die Seele berührt



Im asiatischen Raum zählt sie seit rund 5000 Jahren zur Heiltradition: Die Klangmassage, die durch Klänge und Schwingungen zum körperlichen und seelischen Wohlbefinden beiträgt. In den Pflegekrankenhäusern HB Seeböckgasse und HB Tokiostraße entspannen mit dieser Therapieform Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen.

Donnerstagnachmittag im Pflegekrankenhaus Seeböckgasse. Im hellen Therapieraum haben es sich rund 15 Mitarbeiter*innen auf Matten bequem gemacht. Auf dem Rücken liegend oder in Seitenlage, mit oder ohne Rolle unter den Beinen, mit offenen oder geschlossenen Augen: Jede und jeder wartet so, wie es für das eigene Wohlbefinden am gemütlichsten ist; aber alle warten mit Vorfreude auf das, was hier im Zweiwochenrhythmus stattfindet: eine Auszeit für Körper, Geist und Seele in Form eines Klangraums. Schon schlägt Klangmassage-Praktikerin Monica Müller den Filzschlegel an einer der Klangschalen an und es erklingen erste Töne, später folgen weitere Klänge von Schalen, Windspielen und einer Handpan –

einem Percussion-Instrument aus Blech, das mit der Hand gespielt wird. Gemeinsam formieren sich die sanften und lautereren, dunklen und hellen Töne zu einer Klangreise.

Nehmen, was man braucht

„Der Klang ist eine sehr schöne Therapiemethode, bei der man selbst nichts tun muss“, erklärt Monica. „Bei vielen anderen Therapien wird etwas von einem erwartet, man muss sich konzentrieren, mit der Aufmerksamkeit dabei sein. Die Klangtherapie gibt nur – und Körper, Geist und Seele können sich nehmen, was sie im Moment benötigen.“ Für viele der Mitarbeiter*innen, die das kostenlose Therapieangebot regelmäßig nutzen, ist

dies vor allem die tiefenentspannende Wirkung, die die Klänge erzeugen. „Gerade im hektischen und stressigen Berufsalltag hilft das dabei, zwischendurch runterzufahren und sich etwas Gutes zu tun“, bestätigt die Expertin. „Jede Klangmassage ist unterschiedlich, weil man immer mit unterschiedlichen Bedürfnissen kommt.“

Lange Heiltradition

Was im HB Seeböckgasse seit einigen Jahren praktiziert wird, kommt in der asiatischen Heilkunst schon seit 5000 Jahren zur Anwendung. „Im Buddhismus heißt es, jeder Mensch habe seine Schwingung, seinen eigenen Klang“, sagt Monica. „In Europa gibt es eine eigene Schule nach Peter Hess, die in allen Bereichen angewendet werden kann. Grundsätzlich geht es nicht nur um Klang, sondern auch um die Kraft der Schwingungen.“ Verbildlichen

könne man sich das als einen stillen See, in den man einen Stein wirft. Trifft dieser auf die Wasseroberfläche, breiten sich die Wellen über den gesamten See aus. „Der erwachsene Mensch besteht zu 70 Prozent aus Flüssigkeit. Durch die Schwingungen wird jede einzelne Zelle aktiviert und gerät in Bewegung“, so die Klangmassagepraktikerin.

Wohlbefinden für Bewohner*innen

Nicht nur die Mitarbeiter*innen profitieren von der entspannenden Klangtherapie, auch den Bewohner*innen tun die Klänge gut, wie die Expertin erklärt: Wir bemerken zum Beispiel auf der Demenzstation, dass die Bewohnerinnen und Bewohner, die sehr rastlos sind, dadurch zur Ruhe kommen.“ Die Therapie wird auch auf geriatrischen Stationen oder der Multiple-Sklerose-Station angewendet. Auch hier reagieren die Menschen unterschiedlich und je nach ihren Bedürfnissen. „Manche singen oder summen mit, andere klatschen, wieder andere schlummern ein“, so Monica. „Der Grundtenor ist, dass die Klanganwendung gut tut und das ist das schönste Geschenk für mich“, lächelt sie.

Neu im HB Tokiostraße

Auch im Pflegekrankenhaus Tokiostraße wird die Klangmassage seit März angeboten. Das ist Zdislava Cech zu verdanken. Die Mitarbeiterin, die zuvor als Stationsleiterin tätig war, schloss vor zwei Jahren die Ausbildung zur Klangmassagepraktikerin ab und ermöglicht seit März ihren Kolleg*innen, sich im

Arbeitsalltag zu entspannen und ihr Wohlbefinden zu steigern. „Ich habe mich schon immer für diese Therapie interessiert und bin überzeugt, dass sie allen guttut“, erzählt Zdislava. „Wer gesund ist, wird durch die Klangmassage in der Entwicklung innerer Harmonie gefördert und energetisch für die Aufgaben des Alltags gestärkt. Kreativität und Schaffenskraft erhalten neue Impulse. Bei körperlichen, seelischen und geistigen Problemen hilft die Klangmassage, frei zu werden von Beschwerden, die alltäglicher Stress, Sorgen und Ängste bewirken“, so die



Expertin. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können sich nun auch die Kolleg*innen im HB Tokiostraße zwei Mal pro Monat diese kostenlose Auszeit vom Berufsalltag gönnen.

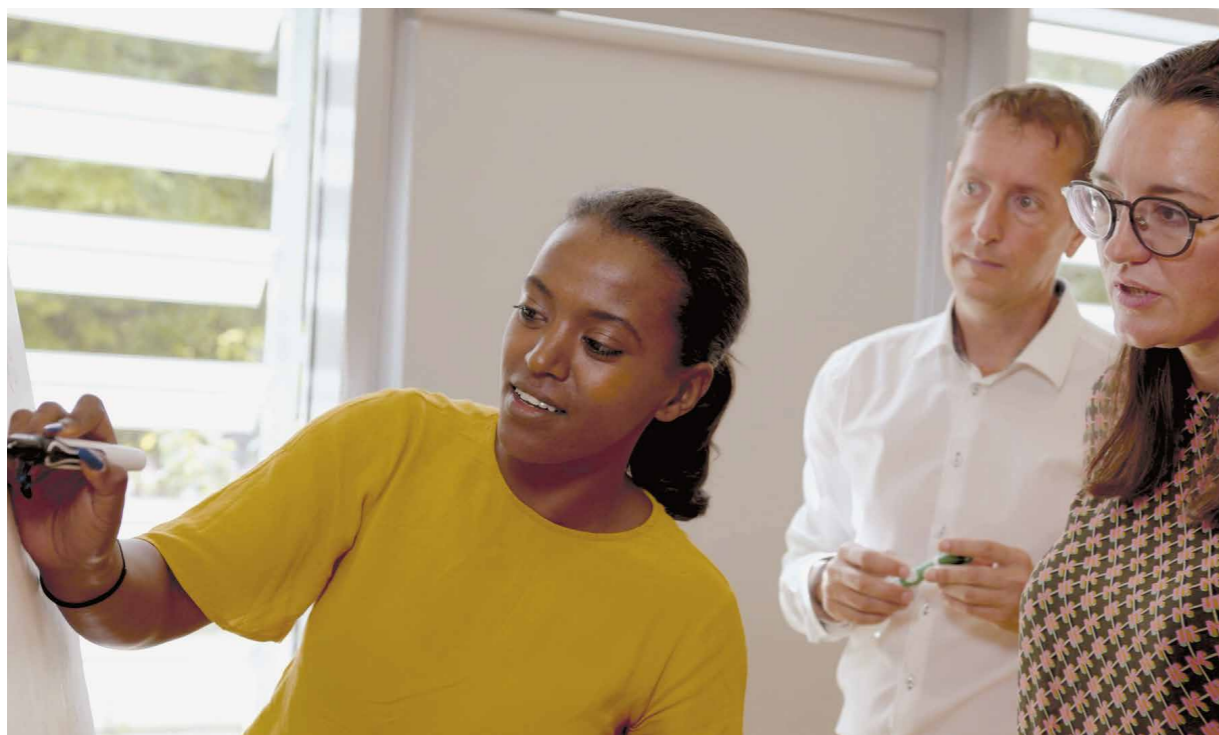
Klangmassagen und Klangmeditationen

Zusätzlich laden beide Expert*innen zu Klangmeditationen ein, wobei harmonische Klänge von Klangschalen und Gongs eine ganz besondere Atmosphäre der Leichtigkeit, Tiefe und Gemeinschaft entstehen lassen. „Klangmeditationen lenken unsere Aufmerksamkeit, sprechen unsere Fantasie und Kreativität an und können innere Bilder entstehen lassen, positive Gefühle wachrufen und Wohlbefinden, Erholung und Inspiration schenken“, erläutert Zdislava.

Zurück im HB Seeböckgasse erklingt der helle Klang der Zimbel und bringt die Klangreisenden wieder ins Hier und Jetzt. Langsam recken und strecken sich die Teilnehmenden auf ihren Matten und öffnen die Augen. Kurz darauf werden sie energiegeladener und erholt wieder in ihren Alltag zurückkehren. Das allgemeine Fazit beim Verlassen des Raumes: „Ich komme wieder!“

Gesundheitsförderung im Fokus

Seit 2022 ist das Karl Landsteiner Institut für Gesundheitsförderungsforschung am HB Clementinum angesiedelt. Die Einrichtung hat ihren Schwerpunkt auf der lebensstilbasierten Gesundheitsförderung und unterstützt damit das Haus der Barmherzigkeit in seiner Mission, älteren oder chronisch kranken Menschen die bestmögliche Lebensqualität zu bieten.



Während sich viele Forschungseinrichtungen mit der Untersuchung von Krankheiten befassen, setzt das Karl Landsteiner Institut für Gesundheitsförderungsforschung seit seiner Gründung vor drei Jahren einen grundlegend anderen Fokus: die Erforschung der Einflussfaktoren, die ein gesundes Leben ermöglichen. „In unserer Forschung steht der Mensch mit all seinen Ressourcen im Mittelpunkt“,

erklärt der Gründer Thomas Dorner, der seit dem vergangenen Jahr auch den Bereich Lehre und Forschung am Haus der Barmherzigkeit leitet. Das Karl Landsteiner Institut für Gesundheitsförderungsforschung leistet seither einen wesentlichen Beitrag zur Grundlagenforschung, bei der Evaluierung von Gesundheitsförderungsprogrammen und in zahlreichen wissenschaftlichen Projekten.

*„In unserer
Forschung steht
der Mensch mit all
seinen Ressourcen
im Mittelpunkt.“*



Karl Landsteiner Institut für
Gesundheitsförderungsforschung



„Mit unserer Forschungstätigkeit sind wir in der Lage, eine große Lücke in Österreich zu schließen“, ergänzt Dorner. Die Ausrichtung des Instituts ist interdisziplinär: Das Forschungsteam umfasst Fachrichtungen wie Medizin, Ökonomie, Versorgungsforschung, Sportwissenschaften, Public Health und Gerontologie.

Gesundes Altern mit großem Forschungsbedarf

„Gesundes Altern beginnt spätestens mit der Geburt“, lautet eine der Erkenntnisse, die dem Public-Health-Experten Dorner besonders am Herzen liegen. Wie können wir ein langes Leben mit hoher Lebensqualität im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft führen? Dies ist einer der Schwerpunkte, mit denen sich das Karl Landsteiner Institut für Gesundheitsförderungsforschung intensiv auseinandersetzt. Konkrete Fragestellungen drehen sich beispielsweise um die Auswirkungen des Klimawandels auf die alternde Bevölkerung. „Wir betrachten nicht nur die schädlichen Auswirkungen, die durch die steigenden Temperaturen und zunehmenden Wetterextremen in den kommenden Jahren zu erwarten sind, sondern fragen uns auch, welche gesundheitsfördernden Maßnahmen in Hitzeperioden wichtig wären“, erklärt Dorner. Um diesen Fragen nachzugehen, plant das Institut gemeinsam mit der Akademie für Altersforschung am Haus der Barmherzigkeit sowie europäischen

und österreichischen Partnerinstitutionen verschiedene zukunftsweisende Forschungsprojekte.

Traditionsheim nahe an der Forschung

Seit dem vergangenen Jahr hat das Institut für Gesundheitsförderungsforschung seinen Standort im HB Clementinum. Die Heimleiterin Veronika Schauer betont, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist: „Dadurch sind wir in der Lage, bei Forschung und Entwicklung mitzugestalten und nicht nur in der Rolle der Beobachtenden zu sein. Daher freue ich mich besonders, dass das Forschungsinstitut seinen neuen Standort im Pflegeheim gefunden hat und somit ein direkter Kontakt zu Wissenschaft und Forschung besteht.“ Schauer hat selbst in den vergangenen Jahren verschiedene Forschungsprojekte an der Akademie für Altersforschung am Haus der Barmherzigkeit begleitet. Auch für Dorner bietet die Ansiedlung im HB Clementinum viele Vorteile: „Ich schätze die Offenheit des Pflegeheims für neue Erkenntnisse der Forschung sehr. Durch die Zusammenarbeit mit dem Haus der Barmherzigkeit und dessen Akademie für Altersforschung sowie der Ansiedlung des Karl Landsteiner Instituts für Gesundheitsförderungsforschung am HB Clementinum können wir die Forschung noch näher an die Bedürfnisse älterer Menschen herantreiben. Das wird sowohl die wissenschaftlichen Erkenntnisse als auch die Arbeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern bereichern.“



Konzerterlebnis im Wiener Musikverein

Wo jährlich die Töne des Neujahrskonzerts erklingen, lauschten am Rosenmontag einige Bewohner*innen des Pflegeheims Clementinum anregenden und vertrauten Melodien. Anlass bot ein ganz besonderes Konzert der Reihe „Souvenir“ im Wiener Musikverein. Die Idee der Veranstaltung ist, Stücke und Moderationen so zu gestalten, dass Menschen mit und ohne Demenz einen entspannten Konzernachmittag erleben können. Begleitet wurden die Bewohner*innen neben ihren Angehörigen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen vom Team der Senior*innenbetreuung, das auch für die gesamte Organisation verantwortlich zeichnete.

Willkommen im waberl!

Mit der neuen Einrichtung das waberl schafft HABIT in Wien ein zeitlich befristetes Wohnangebot für Menschen mit Behinderungen. Ende März erfolgte die feierliche Eröffnung im Beisein des Wiener Stadtrats für Soziales und Gesundheit, Peter Hacker. Das Besondere an das waberl ist, dass es wie eine Pension geführt wird. Es können dort Kund*innen ab 18 Jahren von einem Tag bis zu einem Jahr lang wohnen und werden dabei individuell ganzheitlich begleitet. Die Einrichtung wird vom Fonds Soziales Wien gefördert.



Professionelle Pflege mit Herz

Im Frühjahr startete das Haus der Barmherzigkeit eine neue Plakat- und Anzeigenkampagne. Dabei stehen Herzlichkeit und Professionalität im Fokus. Bei den abgebildeten Personen findet sich ein Herz in Form einer Locke, eines Muttermals oder einer Vene am Unterarm. „Das, was uns als Organisation ausmacht, ist Langzeitbetreuung mit Herz und Hirn. Unsere Kolleginnen und Kollegen zeichnen sich dabei durch

Professionalität, fachliche Kompetenz, Erfahrung, Empathie und Respekt aus“, betont die Entwicklerin der Kampagne und Leiterin der Kommunikationsabteilung, Maria Hämmerle.



Alle kommen für FRIDOLINA



Im Jänner trafen sich im Haus der Barmherzigkeit 80 Expert*innen, um sich über das geplante HB Kinderpflegedomicil FRIDOLINA auszutauschen. Beim Netzwerktreffen wurden erstmals Visualisierungen und Baupläne präsentiert. „FRIDOLINA wird wohnlich und bunt gestaltet sein“, so die zukünftige Leiterin des Kinderpflegedomicils, Nicole Hainz. Gegen Jahresende sollen die ersten Kinder ins Pflegekrankenhaus Seeböckgasse einziehen. FRIDOLINA ist ein stationäres Pflegeangebot für Kinder und Jugendliche mit komplexen, chronischen Erkrankungen, welches das HB im Auftrag des Fonds Soziales Wien und in Kooperation mit dem ambulanten Kinderhospiz und -palliativteam MOMO verwirklicht.

Wer weiß es?



Beim ersten Pubquiz von HABIT kamen Fans von Fun-Facts aus den 1990er Jahren voll auf ihre Kosten. Austragungsort für das Kneipenquiz, bei dem 18 Teams gegeneinander antraten, war das Wiener Lokal Hefenbrüder, das seine Besucher*innen außerdem mit meterweise Pizza erfreute. „Anstatt eines einmaligen Teamevents wollen wir zwei bis dreimal im Jahr die Möglichkeit schaffen, abseits der Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen einen lustigen und spannenden Abend zu verbringen“, freut sich Andreas Kauba, Geschäftsführer von HABIT.

Geriatric vernetzt!

Im Jänner fand am Campus Collegialität, dem Seminarzentrum des HB, ein Treffen des VGKÖ statt. Hinter dem Kürzel steckt ein Vernetzungsformat österreichweiter geriatrischer Krankenanstalten. Die Veranstaltungsreihe dient dazu, die unterschiedlichen Bereiche und Bundesländer besser kennenzulernen: Welche Herausforderungen gibt es aktuell für geriatrische Betreuungseinrichtungen, wo gibt es schon Lösungsansätze und wie könnten neue Wegrichtungen aussehen? Beim Treffen nahmen neben Institutsdirektor Christoph Gisinger, einigen Geschäftsführer*innen und medizinischen, pflegerischen sowie therapeutischen Leiter*innen auch zehn Leiter*innen aus den Bereichen Medizin, Pflege und anderen Abteilungen der KABEG (Kärntner Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft) sowie des GGZ Graz (Geriatrische Gesundheitszentren Graz) teil.

Musikalischer Spaziergang

Als Dankeschön für die gute Betreuung eines Angehörigen organisierte der Schauspieler, Theaterregisseur und Intendant Peter Josch im Pflegekrankenhaus Tokiostraße ein prominent besetztes Konzert mit literarischer Untermalung. Seinem Ruf folgten die aus Fernsehen und Volksoper bekannte Schauspielerin und Operettensängerin Helga Papuschek und die beiden Schauspieler*innen Anatol Rieger und Dany Sigel. Das traditionelle Wienerlied und dazu passende Gedichte bildeten das Motto des lauschigen Konzernachmittags, zu dem sich zahlreiche begeisterte Bewohner*innen einfanden.



Der Mensch im Mittelpunkt

Im mäeutischen Pflegermodell stehen drei Erlebniswelten im Mittelpunkt: die der Bewohner*innen, die der Pflegepersonen und die der Angehörigen. Wissen und Erfahrungen, Beobachtungen, Intuition und viel Biografearbeit liefern dabei die Basis für die bestmögliche Beziehungsarbeit.



und Vorlieben im Mittelpunkt und spielt andererseits die Beziehung zwischen den Pflegenden und den zu Pflegenden eine große Rolle.“

Biografearbeit im Fokus

Der Begriff „Mäeutik“ bedeutet übersetzt so viel wie „Hebammenkunst“ und geht auf eine von Sokrates entwickelte Methode zurück, durch geschicktes Fragen, die im Gegenüber schlummernden, aber ihm

Wenn Pflegerin Anja Frau Maria morgens dabei hilft, ihre geliebte Goldkette anzulegen und die Ohrringe anzustecken, strahlt unsere Bewohnerin, die seit zwei Jahren im HB Stephansheim wohnt. Schmuck war der 93-jährigen Niederösterreicherin immer schon wichtig. Hat sie ihre Lieblingsstücke an, fühlt sie sich wohl. Eine kleine Geste mit großer Bedeutung. „Das beschreibt schon sehr gut einen zentralen Ansatz der Mäeutik, jenes personenzentrierten Pflegekonzeptes, das bei uns im Haus zur Anwendung kommt“, erläutert Heimleiterin Barbara Gerhart. „Bei diesem Modell stehen einerseits die Bewohnerinnen und Bewohner und ihre Wünsche

nicht bewussten Antworten ans Licht zu befördern. Die niederländische Krankenschwester, Pflegewissenschaftlerin und Historikerin Cora van der Kooij hat daraus ein Pflegermodell entwickelt, um Pflegepersonen bewusst zu machen, welche Bedeutung ihre individuellen Wahrnehmungen, Beobachtungen und Erfahrungen mit Bewohner*innen haben. Dass Frau Maria aufblüht, wenn sie ihren Schmuck trägt, ist nur eines von vielen Beispielen dafür. „Um die Bedürfnisse unserer Bewohnerinnen und Bewohner besser zu kennen, spielt aber auch die Biografearbeit eine wesentliche Rolle“, erläutert Pflegedienstleiterin Marion Wirth.

„Wenn wir zum Beispiel wissen, dass jemand immer sozial engagiert war, ist es dieser Person meist auch im Alter ein Bedürfnis, zu helfen. Wie bei Frau Erna, die immer gerne gekocht hat und heute noch gern bei der Zubereitung des Mittagessens mithilft. Herr Josef freut sich wiederum, wenn er uns beim Falten der Wäsche helfen darf.“

Der Mensch in seiner Gesamtheit

Mäeutik setzt aber auch da an, wo negative Erfahrungen und Schicksalsschläge im Leben der Bewohner*innen Auswirkungen bis heute haben. „Zu uns kommen häufig Kinder zu Besuch, und grundsätzlich ist das im Alltag der von uns betreuten Menschen eine große Freude. Wir haben aber festgestellt, dass sich eine Dame zurückzieht und traurig wird, wenn junger Besuch ins Haus kommt. In Gesprächen konnten wir feststellen, dass sie selbst ein Kind hatte, das leider früh verstorben ist“, so Wirth. Wissen wie dieses hilft, schwierige Situationen, die solche Erfahrungen triggern könnten, zu vermeiden. „Bei uns lebt ein Bewohner, der sich unwohl fühlt, wenn Therapiehunde im Haus sind“, ergänzt Sabine Hofer. Sie ist Wohnbereichsleiterin im HB Clementinum, auch dort kommt das Pflegekonzept der Mäeutik schon lange zum Einsatz. „Wir wissen nun, dass er in der Nachkriegszeit als Förster unter anderem dafür verantwortlich war, streunende Hunde zu töten, eine Aufgabe, die er immer abgelehnt hat. Hunde rufen heute noch diese Erinnerung in ihm wach.“ Es gehe in den Gesprächen vor allem darum, herauszufinden, wie das bisherige Leben der betreuten Menschen verlief. „Wir wollen nicht nur wissen, wo jemand zur Schule ging, sondern wie die Schulzeit erlebt wurde. Wir fragen nicht nur, ob jemand verheiratet war, sondern wie die Ehe verlief.“ Aus vielen verschiedenen Puzzlestücken ergebe sich dann ein Bild, das den Menschen in seiner Gesamtheit und mit seinen Bedürfnissen und Wünschen widerspiegelt.

Pflegermodell für Demenzkranke

Da sich das mäeutische Modell auch besonders in der Pflege von demenzkranken Menschen bewährt, sich diese aber häufig nicht mehr mitteilen können, spielen auch die Erfahrungen der Angehörigen eine wesentliche Rolle. „Sie können uns bei der Biografearbeit enorm unterstützen“, erzählt Hofer. „Eine demenzkranke Dame, die ein Zimmer mit Blickrichtung zum Bahnhof bewohnte, wurde abends immer sehr unruhig, wenn dort die starke Beleuchtung anging. Durch Gespräche mit ihrer Familie wissen wir heute, woran das lag: Sie musste als Kind vor einem Feuer fliehen und assoziiert heute grelles Licht mit diesem Erlebnis.“



Geteiltes Wissen

Oft ermöglicht auch die Intuition der Pflegepersonen einen guten Zugang zu den anvertrauten Menschen. „Wir sind alle unterschiedliche Menschen mit individuellen Erfahrungen, mit persönlichen Charaktereigenschaften, mit dem, was wir im Herzen tragen“, bringt es Sabine Hofer auf den Punkt. Die positiven Kontaktmomente und die Erfahrung darüber, was den jeweiligen Bewohner*innen guttut, werden in regelmäßigen Besprechungen im Team ausgetauscht und dokumentiert. „Diese Besprechungen sind interdisziplinär besetzt – von Pflegepersonen über Zivildienstler, Schülerinnen und Schüler bis hin zu Reinigungskräften, die ebenfalls viel Zeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern verbringen. Alle steuern ihre Erfahrungen und Beobachtungen bei“, so Marion Wirth. Das Ergebnis der Besprechungen wird dokumentiert und in

Umgangsempfehlungen für alle

Kolleg*innen festgehalten. Das hilft auch jungen Mitarbeiter*innen oder neuen Kolleg*innen, die sowohl im Clementinum, als auch im Stephansheim eine Mäeutik-Ausbildung erhalten. „In vielen Konzepten gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter, bei der Mäeutik spielen sie eine zentrale Rolle“, schließt Sabine Hofer.



Wo die Musi spielt

Mehrmals im Jahr besucht der Volksmusikant Fritz Rieder seine Fans im Urbanusheim. Dabei sorgt der ehemalige Pfleger mit bekannten Volksliedern und tanzbaren Hits verlässlich für frohe und ausgelassene Stunden.

Schon früh am Vormittag versammeln sich die ersten Bewohner*innen im Erdgeschoss des Pflegeheims im Weinviertel. Die Tische sind bereits geschmückt, Vorfreude liegt in der Luft. Denn es spricht sich schnell herum: Heute ist er wieder da! Der Volksmusiker Fritz Rieder lässt mehrmals im Jahr die Herzen seiner Fans im Urbanusheim höherschlagen. Denn der lokale Superstar und Vollblutvolksmusikant kennt die Lieder, die zum Mitsingen und Tanzen einladen. Und er gibt sie für die Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen im Urbanusheim mit großer Leidenschaft zum Besten.

*„Der Rieder Fritz
ist so ein
netter Mann.“*

Ein Volksmusiker mit großem Herz

Seit Anbeginn ist der Musiker mit der überzeugenden und offenen Art ein treuer Begleiter des Pflegeheims. Der gelernte Bäcker hat bereits früh seine



nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht. So klingt es durch das Haus: „Schöne Röserl, die blühn im Garten“ und „Es wohnt ein Pfalzgraf wohl an dem Rhein“. Auch die böhmische Polka und der Schneewalzer werden oft auf Wunsch gespielt. Meist tritt Fritz als Solist auf. Zu besonderen Anlässen wird er zur stimmungsvollen Abwechslung von den Landstreichern begleitet, einer Kombo mit Kontrabass, Harfe und Geige.

eigentliche Berufung gefunden. So entschied er sich in jungen Jahren für einen Berufswechsel in die Pflege, wo er bis zur Pension tätig war. Die echte Volksmusik begeistert den Mann mit den vielen Talenten seit früher Kindheit. Bei seinen Auftritten im Urbanusheim kann er seine beiden Leidenschaften gut verbinden. „Für mich ist es immer schön, die Dankbarkeit zu spüren. Wenn ich mitbekomme, wie sich die Bewohnerinnen und Bewohner über die alten Lieder freuen, dann ist das auch für mich etwas ganz Besonderes“, so der Volksmusikant.

Freude in allen Gesichtern

„Sein Besuch ist immer ein besonderes Erlebnis. Für unsere Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch für das Team im Urbanusheim“, weiß Verwaltungsmitarbeiterin Ulrike Sinnreich zu berichten. In den Gesichtern der Bewohner*innen lässt sich die Freude an der Musik leicht ablesen. „Wir bekommen sehr stark mit, wie sie sich entspannen – und diese positive Stimmung ist auch ansteckend. Das macht natürlich auch die Arbeit für unser Team viel angenehmer.“



Eine Umfrage im Publikum macht klar: Seine Fans sind ihm treu. „Der Rieder Fritz ist so ein netter Mann“, ist da von einer Damenrunde in der ersten Reihe zu hören, und: „Wenn er kommt, dann ist es nie fad.“ Auch einige Tage nach seinen Gigs ist sein Besuch noch Gesprächsthema Nummer eins im Urbanusheim.

Mit dabei hat er stets seine Harmonika und ein breites Repertoire an beschwingten Volksliedern aus der Region. Denn sein Programm ist genau auf seine Zuhörer*innen abgestimmt: bekannte Stücke, wie sie beim Frühshoppen gespielt werden und vom Weinviertel bis ins Burgenland beliebt sind. Mitsingen ist

Bis zu fünf Mal im Jahr tourt der Musiker durch das Pflegeheim in Poysdorf. „Wenn er länger nicht da war, fragen die Leute, wann er denn wieder Mal kommt“, so Sinnreich. Denn keiner will den beschwingten Nachmittag verpassen. Daher sind auch bereits die nächsten Konzerte des Volksmusikers geplant.

Ein System für alle Fälle!

Das Großprojekt ERP bringt dem Haus der Barmherzigkeit eine Softwarelösung, die sämtliche Verwaltungsbereiche abdeckt. Die Ziele: Arbeitserleichterung, vereinfachte Prozesse und weniger Zettelwirtschaft.



IT (kurz DIGIT) gefragt. Die Lösung fand sich in Form von drei Buchstaben: ERP!

Alles aus einer Hand
Das Kürzel bedeutet Enterprise Resource Planning, und diese Herausforderung meistert eine einzige Software, die eine wahre Alleskönnerin ist. Sie verwaltet die Planung und Steuerung von Personal, Ressourcen, Kapital, Material sowie Informations- und Kommunika-

Ein Softwareprogramm für die Dienstplanung, ein zweites, um Gehälter abzurechnen, ein drittes zur Verwaltung von Mitarbeiter*innenschulungen. Dass größere Unternehmen heutzutage für ihre Dienstleistungs- und Verwaltungsprozesse nicht mehr ohne digitale Systeme auskommen, überrascht nicht.

Doch zu viele davon sorgen bei jenen, die damit arbeiten, immer wieder für einen rauchenden Kopf. Es ist an den Verwaltungsmitarbeiter*innen, Unterschiede zwischen den Softwarelösungen auszugleichen oder Stammdaten parallel einzupflegen. Wie könnte das einfacher, schneller und vielleicht sogar mittels All-in-one-Lösung funktionieren, hat sich die Abteilung Digitale Transformation und

tionstechnik. Nach einer langen Analyse- und Auswahlphase entschied sich das HB für ein Cloudprodukt des Herstellers SAP. Derzeit laufen die Vorbereitungen für dessen Inbetriebnahme.

„Als innovative und zukunftsorientierte Organisation passen wir sehr gut zu diesem Projekt. Die einheitliche Vorgehensweise der neuen Plattform wird die Komplexität sowohl in der Systemlandschaft als auch für uns Menschen reduzieren und Fehler minimieren“, betont die Geschäftsführerin von DIGIT, Anette Jelen-Csokay. Bis jetzt hätten einige Teilbereiche im Haus der Barmherzigkeit zwar auch SAP genutzt, dieses sei aber an einen externen Träger von Gesundheitseinrichtungen angeschlossen

gewesen. „Die Mitnutzung endet mit Jahresende, was uns mehr Unabhängigkeit und Flexibilität verschafft“, so Anette weiter.

Bis Jänner 2024 sollen die bisher verwendeten Einzelsysteme von Finanzbuchhaltung, Logistik und Einkauf sowie die Gehaltsverrechnung und Personalstammdaten in das Programm von SAP übergeführt sein. Der große Mehrwert dabei ist ein Self-Service-Portal, auf das alle Mitarbeiter*innen zugreifen können. „SAP liefert uns eine digitale Oberfläche für fast alle Verwaltungsanliegen, mit der wir zu 90 Prozent papierlos arbeiten werden“, freut sich Stefan Orosz. Er ist Gesamtprojektleiter und arbeitet seit 2020 als externer Mitarbeiter für das Haus der Barmherzigkeit. „Mit einem Klick kann man seinen Gehaltsnachweis beziehen, einen Urlaubsantrag stellen oder eine Krankenstandsmeldung hochladen. Führungskräfte erteilen ihre Freigabe elektronisch“, so Orosz weiter. Für Kolleg*innen mit Diensthandy oder jene, die ihr Privatgerät entsprechend nutzen möchten, werde es auch eine Handy-App geben.

Bestellungen und Freigaben auf Knopfdruck
Ob Schutzbekleidung oder Notebooks – mit der neuen Software wird auch das gesamte Bestellwesen der Unternehmensgruppe nur noch digital abgewickelt. Dabei können Produkte sowohl aus dem bestehenden Warenportfolio als auch extern bestellt werden. Der Leiter der Finanzabteilung, Günther Schmutzer, über die Vorteile, die für das Haus der Barmherzigkeit entstehen:

„Sobald eine über das neue ERP-System bestellte Lieferung tatsächlich einlangt, entspricht die

Bestellfreigabe der Rechnungsfreigabe. Das ist ein äußerst ressourcenschonender Lösungsansatz, da Daten nur einmal zu erfassen sind.“ Die Unternehmensgruppe sei in den vergangenen zwei Jahrzehnten stark gewachsen, sodass es an der Zeit gewesen sei, nicht nur das Buchhaltungsprogramm, sondern auch die abteilungs- und bereichsübergreifenden Prozesse neu zu sortieren.

Vereinfachtes Management von Bewerber*innen
2024 und 2025 werden auch die Schulungsverwaltung und das Bewerber*innenmanagementtool im SAP abrufbar sein. Von Letzterem profitiert insbesondere die Personalentwicklung. Wenn eine neue Planstelle zu besetzen ist, erfolgt die Stellenausschreibung unter automatischer Anbindung von Jobportalen. Soll heißen: Die Annonce erscheint mit nur einem Knopfdruck auf mehreren zuvor definierten Portalen. Bewerbungen, die von dort kommen, schlagen unmittelbar im SAP auf – auch jene, die über anderem Wege wie die Webseite des HB einlangen.

„Die Software bringt große Arbeitserleichterung und unterstützt uns dabei, Anforderungen von heute besser gerecht zu werden. Außerdem können wir unsere Servicequalität für die Kolleginnen und Kollegen verbessern“, betont die Leiterin der Personalabteilung, Wilma Wiesnegger-Hille.

Bei der Implementierung wird das Haus der Barmherzigkeit von den Firmen FULCRUM und CNT unterstützt. Das 15-köpfige abteilungsübergreifende Projektteam (Finanzen, Personal und Infrastruktur), das vom externen Duo Stefan Orosz

und Wolfgang Schreder geleitet wird, testet und evaluiert intensiv in mehreren Projektphasen. „In unseren Händen liegt eine große Verantwortung. Wenn die Implementierung gut gelingt, werden sich die Prozesse und Vorgehensweisen der einzelnen Bereiche stark verbessern. Dieses Ziel wirkt sehr motivierend. Die Kolleginnen und Kollegen sind engagiert und arbeiten äußerst konstruktiv“, fasst Orosz die Stimmung im Projektteam zusammen. Die besten Voraussetzungen also für einen reibungslosen Übergang.



Zuhören, lernen und verbessern



Die Mitarbeiter*innen des Qualitätsmanagements

Bei internen und externen Audits wird festgestellt, ob die Anforderungen des Qualitätsmanagementsystems erfüllt werden und ob es Verbesserungspotenzial gibt. Angelika Sitz und Bettina Dunkler erläutern, warum Audits wichtig sind und welche Vorteile neue Formate liefern.

Werden die Ziele, die wir uns gesteckt haben, erreicht? Die Werte, die wir formuliert haben, gelebt? Funktionieren die Prozesse, die wir festgelegt haben? Diese und viele weitere Fragen lassen sich in Unternehmen



Angelika Sitz

in sogenannten Audits beantworten. Und ist das Unternehmen – wie das Haus der Barmherzigkeit – ISO-zertifiziert, sind solche Audits verpflichtend durchzuführen. „Viele denken bei dem Begriff an eine Überprüfung, in Wahrheit kommt die Bezeichnung aber vom lateinischen Wort ‚audire‘, also von ‚zuhören‘“, erklärt Angelika Sitz. „Es ist wichtig, sich diese ursprüngliche Bedeutung immer wieder in Erinnerung zu rufen“, betont die Leiterin des Qualitätsmanagements im Haus der Barmherzigkeit.

Gemeinsam mit ihrem Team zeichnet sie für die internen Audits im Unternehmen verantwortlich. „Jeder Bereich des Hauses wird mindestens im Zweijahresrhythmus intern auditiert.“ Für den reibungslosen Ablauf sorgen neben Angelika Sitz und QM-Mitarbeiterin Bettina Dunkler die fünf QM-Manager*innen der Bereiche, das sind Evamaria Tieber (für die niederösterreichischen Standorte), Marika Imre (für die Wiener Standorte), Birgit Hartmann (für die Dienstleistungen), Claudia Grabner (für HABIT) und Philipp Hügel (für SANA). „Zusätzlich unterstützen uns rund 50 Kolleginnen und Kollegen, die die Ausbildung zur oder zum Qualitätsbeauftragten gemacht haben, bei internen Audits“, so Sitz. Ein großes Team – und das ist auch notwendig, wie die Zahlen belegen: Schließlich gibt es um die 130 Einheiten (wie etwa Stationen, Wohnbereiche oder Betriebsstellen) in der HB-Gruppe, die auditiert werden, durchschnittlich sind dafür 14 Audittage pro Jahr notwendig.



Bettina Dunkler

Klassischer Ablauf Jeweils zwei Auditor*innen suchen dabei den entsprechenden Bereich auf, sprechen mit Führungskräften und Teammitgliedern, stellen Fragen und nehmen spezifische Prozesse unter die Lupe. „Unser Ziel ist es immer, Verbesserungspotenziale zu entdecken und die Organisation insgesamt weiterzuentwickeln“, betont Sitz. „Wir achten auch darauf, dass die Auditorinnen und Auditoren aus unterschiedlichen Häusern und Berufsgruppen kommen. Allein dadurch ergibt sich ein spannender Austausch. Jede und jeder nimmt auch neue Erfahrungen für sich selbst und den eigenen Arbeitsbereich mit.“ Das Endresultat eines internen Audits wird im Auditbericht festgehalten, er ist für das gesamte Unternehmen abrufbar.

„Jeder Bereich des Hauses wird mindestens im Zweijahresrhythmus intern auditiert.“

Workshops und Schnittstellen

Soweit der klassische Ablauf. „Da wir ein Unternehmen mit langer Audit-Tradition sind, wollten wir aber auch andere Konzepte probieren, um zu vermeiden, dass sich gewisse Fragen und Themen wiederholen“, erläutert Bettina Dunkler. „Aus diesem Grund haben wir im Vorjahr Schnittstellen-Audits und Audit-Workshops durchgeführt.“ So stand im ersten Fall etwa die Zusammenarbeit zwischen einer Pflegestation und der medizinischen Leitstelle, der Rezeption oder der Sozialarbeit im Fokus, während bei den Workshops bestimmte Prozesse bearbeitet wurden. „Im Urbanusheim haben sich die Auditorinnen und Auditoren zum Beispiel gemeinsam mit der Versorgungskordinatorin, zwei Hausgemeinschaften und den Zivildienern den Prozess der Speisenversorgung angeschaut“, beschreibt Dunkler. „Im Clementinum stand der Workshop hingegen

im Zeichen des Aufnahmeprozesses: Wie ist der Ablauf von dem Tag, an dem sich ein Bewohner, eine Bewohnerin für einen Pflegeplatz interessiert, bis zu den ersten Tagen im Wohnbereich?“ Dazu wurden neben Pflegekräften und der Senior*innenbetreuung auch Kolleg*innen der Verwaltung und der Reinigung eingeladen. Die Audit-Workshops in den Pflegekrankenhäusern Seeböckgasse und Tokiostraße bezogen sich auf den Diagnostikprozess: Wie wird er angestoßen? Wie laufen geplante diagnostische Untersuchungen im Haus ab? Wie funktioniert die Koordination und Kommunikation auf der Station, mit der medizinischen Leitstelle, mit externen Konsiliarärzt*innen, mit dem Krankenhaus?

Viele Benefits

Das Workshopformat führte zu zahlreichen Vorteilen, wie Angelika Sitz beschreibt:

- Die Teilnehmenden konnten schon im Rahmen des Termins Verbesserungspotenzial feststellen, welches schnell im Alltag umsetzbar war.
- Durch die verschiedenen Berufsgruppen ergaben sich bei der Prozessbetrachtung unterschiedliche Perspektiven und gemeinsame Lösungen durch verschiedene Sichtweisen.
- Bei den interdisziplinären Workshops kann die gegenseitige Wertschätzung und das Verständnis für den jeweils anderen Aufgabenbereich wachsen.
- Die Workshops bieten einen geeigneten Rahmen für das Prinzip „voneinander lernen, gemeinsam weiterentwickeln“.

Neue Zertifizierung für zwei Pflegeheime

In diesem Jahr werden die internen Audits allerdings wieder klassisch durchgeführt, dienen sie doch auch der Vorbereitung auf externe Audits, die durch unternehmensfremde Personen durchgeführt werden und verpflichtend für die ISO-Zertifizierung sind. „Hier gibt es einen Dreijahreszyklus: Auf ein Rezertifizierungsaudit folgen zwei Überwachungsaudits“, so Sitz. Für zwei Standorte des HB geht es 2024 um die erstmalige ISO-Zertifizierung: das HB Am Maurer Berg – St. Josef, das im Mai 2019 eröffnet wurde, und das Stadtheim in Wiener Neustadt, dessen Neubau seit 2021 modernes, barrierefreies Leben bietet.



HABIT *im Ohr*

Das Haus der Barmherzigkeit Integrationsteam (kurz HABIT) gibt es nun auch zum Anhören. „HABIT Talks: All Inclusive“ heißt der neue Podcast, der Einblicke in die vielseitige Arbeit an der Seite von Menschen mit Behinderungen gibt und Fragestellungen rund um das Thema Inklusion erörtert.

Wir haben Host Mathias Konstanzer (32) und Producerin Judith Seifriedsberger (25), beide Mitarbeiter*innen von HABIT, zum Interview gebeten. Sonst sind sie es, die ihren Gästen Fragen stellen. Für das Duo also ein spannender Perspektivenwechsel.

Herzlichen Glückwunsch zu eurem neuen Podcast, der auf den gängigsten Plattformen im Internet (z. B. Spotify) abrufbar ist. Welche Themen erwarten eure Hörer*innen?

Judith: Unsere Folgen erscheinen ungefähr im Zweimonatsrhythmus. Bisher sind fünf davon online. Neben einer kurzen Intro-Episode sprechen wir mit unseren Gästen in Folge eins über Erasmus+, ein Job-Shadowing im Ausland, das sich bei unseren Fachkräften großer Beliebtheit erfreut.

Mathias: In der zweiten Folge diskutieren wir mit unserem Geschäftsführer Andreas Kauba unter anderem über die UN-Behindertenrechtskonvention und den Fachkräftemangel. Episode drei und vier widmen sich dem Thema Pflege bei HABIT. Außerdem sind Schwerpunktfolgen mit Kollegen und Kolleginnen aus unseren drei zentralen Bereichen geplant: dem Wohnen, der Tagesstruktur und der Mobilen Begleitung.

Wieso gibt es den Podcast, und wer ist eure Zielgruppe?

Judith: Einerseits schaffen wir damit einen akustischen Raum, der der Vielfalt bei HABIT eine Stimme verleiht. Andererseits bietet er innerhalb unserer Personalmarketing-Strategie eine gute Ergänzung zu Print und Social Media (siehe dazu S. 18+19). Wir möchten nämlich insbesondere Jugendliche, Interessent*innen für Ausbildungen oder Personen mit entsprechender Qualifikation erreichen, die den Weg in den Behindertenbereich einschlagen wollen. Darüber hinaus richtet sich unser Podcast an Angehörige von Kundinnen und Kunden sowie Kolleginnen und Kollegen. Und indem wir uns übergeordneten Themen wie Inklusion und Selbstbestimmung widmen, adressieren wir auch diese Interessensgruppen.



Mathias Konstanzer mit Interviewpartnerin Marita Simon

Mathias: Ich finde es ganz wichtig, dass wir in diesem Format auch aktuelle Herausforderungen ansprechen und manches kritisch hinterfragen dürfen. Vielleicht hören uns sogar Entscheidungsträgerinnen und -träger zu. Wenn sie mitbekommen, was an der Basis passiert, könnten sie in ihrer Funktion etwas bewirken.



Judith: Das unterscheidet uns von anderen Angeboten. In vielen Podcasts kommen externe Expertinnen und Experten zu Wort, deren Äußerungen häufig stark in der Theorie verankert sind. Unsere Kolleginnen und Kollegen vermitteln ihre Expertise durch praxisnahe Einblicke. Wir versuchen, die Theorie durch Beispiele aus dem Alltag greifbarer zu machen und sie auf Augenhöhe zu übermitteln.

Wie setzt ihr den Podcast um, und welche Rollen nehmt ihr dabei ein?

Mathias: Die Themen für die jeweilige Folge bestimmen wir in Absprache mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Ich suche dann nach den geeigneten Interviewpartnerinnen und -partnern, formuliere die Fragen und übermittle ihnen diese zur Vorbereitung. Dann vereinbaren wir einen Termin für die Aufnahme und fahren mit unserem Equipment im Gepäck zur jeweiligen Betriebsstelle.

Vor Ort übernehme ich die Moderation, und wenn unsere Gäste vor der Aufzeichnung nervös sind, schlüpfe ich auch in die Rolle des Unterhalters. Mit ein paar lustigen Witzen bringe ich sie zum Schmunzeln, um die Situation aufzulockern. Das klappt meistens sehr gut.

Judith: Ich bin für die Technik verantwortlich. In dieser Funktion kümmere ich mich um das Equipment, die Aufnahme und den Soundcheck. Ich überprüfe den Mikrofonpegel und mache anschließend den Schnitt sowie das Sound Engineering. Zum Schluss Sorge ich für die Verbreitung mit dem Podcast-Hosting-Tool sowie die Bewerbung über Social Media.



Mathias Konstanzer, Judith Seifried und Interviewgast Stella Kigilcim

Judith, du bist bei HABIT regulär für Social Media Marketing und Personalmarketing zuständig. Mathias, du arbeitest u. a. als stellvertretender Betriebsstellenleiter in einem Tageszentrum und bist in der Verwaltung für die Praktikumskoordination verantwortlich. Wie seid ihr an eure neue Aufgabe herangetreten?

Judith: Da wir auf diesem Gebiet beide keine Profis sind, ist das Projekt für uns Hands-on-Learning. Wir mussten uns anfangs mit dem Equipment vertraut machen, und nebenbei habe ich mir die Technik in Eigenregie angeeignet. Neue Herausforderungen bereiten mir Spaß, und da ich hobbymäßig Musik produziere, habe ich etwas Erfahrung auf dem Gebiet der Soundtechnik.

Mathias: Ich muss gestehen, dass ich vor der Aufnahme der ersten Episode noch keinen einzigen Podcast angehört hatte. Aber etwas im Tun zu erlernen ist aufregend. Von Aufnahme zu Aufnahme verbesserte sich unsere Ausrüstung, was sich in der Tonqualität niederschlug. Auch in puncto Moderation lerne ich immer mehr dazu. Ich bin stolz auf das Niveau, das wir in so kurzer Zeit erreicht haben.

Judith: Ich auch, und überhaupt freue ich mich, dass wir auf den Podcast-Zug aufgesprungen sind. Es handelt sich dabei um ein Medium, das immer noch boomt. Die Leute mögen es, weil es einen guten Kontrast zur Übersättigung mit Bild- und Videomaterial bietet. Es schafft ein intimeres Setting, das man gut nebenbei konsumieren kann.

Mathias: Zum Beispiel beim Bügeln, im Auto oder in der Badewanne. Wenn man mit den Öffis unterwegs ist, sieht man kaum noch Leute ohne Kopfhörer. Also, liebe Iris-Leserinnen und -Leser hören Sie unbedingt auch bei uns rein! Wir freuen uns auf Sie!

Hier geht's zum Podcast mit Herz:



<https://rss.com/podcasts/habit-talks>



Teis

Unser Blick auf
das Haus der
Barmherzigkeit.

HAUS DER BARMIGKEIT

www.hb.at