

SAMARITERBUND  
BURGENLAND



---

## Communication on Engagement (COE)

Aktivitätsbericht des Samariterbund Burgenland  
zur proaktiven Unterstützung des „**UN Global Compact**“ für den Zeitraum  
06 2020 – 09 2020

---

**Samariterbund Burgenland Rettung und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH**

Hauptstraße 57

7331 Weppersdorf



## **INHALT**

Teil 1: Erklärung der fortgesetzten Unterstützung des Geschäftsführers .....	2
Teil 2: Unser Beitrag zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact .....	3
1. Menschenrechte .....	3
2. Arbeitsnormen .....	6
3. Umweltschutz.....	8
4. Korruptionsbekämpfung .....	10
Teil 3: Messung des Outcomes/ Ergebnisbeurteilung.....	11
Impressum und Kontaktdaten.....	13



## TEIL 1: ERKLÄRUNG DER FORTGESETZTEN UNTERSTÜTZUNG DES GESCHÄFTSFÜHRERS

---

„Aus Respekt vor dem Leben“ ist der Leitspruch des Samariterbundes Burgenland auf allen Handlungsebenen. Der Samariterbund Burgenland betreibt seit Jahren Pflegekompetenzzentren und das erfolgreich. Wir schaffen den Ort, an dem wir unsere Mütter, Väter und unsere liebsten Menschen bedenkenlos umsorgt wissen wollen, und ihnen begegnen möchten.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst, zeigen Eigeninitiative und unterstützen mit vollem Einsatz all jene, die unserer Hilfe bedürfen.

Dazu gehört für uns auch, die Prinzipien des UN Global Compact sowie die Sustainable Development Goals (SDGs) innerhalb unseres Einflussbereiches voranzutreiben und nach außen hin sichtbar zu machen. Der Samariterbund Burgenland will nicht nur Mitglied dieser weltweiten Organisation sein, sondern durch Beratungs- und Koordinierungsarbeit einen aktiven Beitrag dazu leisten, die Anliegen und Ziele des Global Compact im öffentlichen und politischen Bewusstsein zu verankern:

Ich vertrete den Samariterbund Burgenland im Vorstand der ARGE „Globale Verantwortung“, der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und Humanitäre Hilfe in Österreich. Eines der Schwerpunktthemen ist die Agenda 2030. Als Vorstandsmitglied führe ich jährlich mit den Nationalratsabgeordneten Gespräche, um diese auf die SDGs aufmerksam zu machen. Zudem ist der Samariterbund Mitglied bei „SDG Watch Austria“. Dadurch haben wir auch die Möglichkeit eine wirksame und ambitionierte Umsetzung der Agenda 2030 zu forcieren.

Aber auch innerhalb unseres Unternehmens wollen wir unseren Beitrag leisten. Der vorliegende Aktivitätsbericht zeigt die bis jetzt umgesetzten Maßnahmen und die Ziele, die wir uns in diesem Zusammenhang für die kommenden Jahre gesetzt haben. Da der Samariterbund Burgenland erst seit Juni 2020 aktives Mitglied des UN Global Compact ist, sind viele Aktivitäten erst in Planung bzw. noch nicht vollständig umgesetzt. Unser Ziel ist es jedoch, unsere Mitgliedschaft aktiv zu gestalten, zahlreiche Maßnahmen umzusetzen und auf die Prinzipien des UN Global Compact aufmerksam zu machen.

Mit dem vorliegenden Aktivitätsbericht erklären wir unsere fortgesetzte Unterstützung für den Global Compact und bekennen uns dazu die zehn Prinzipien weiterhin im Unternehmen umzusetzen und als wichtiges Leitmotiv im Umgang mit Partnerinnen und Partnern einzubringen.

Hochachtungsvoll,

Mag. Andreas Balog  
Geschäftsführung



## TEIL 2: UNSER BEITRAG ZU DEN 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

---

Der Samariterbund Burgenland möchte die Prinzipien des Global Compact in die tägliche Arbeit integrieren. Daher wird den Prinzipien und SDGs auch in unserem Leitbild bzw. in unserem Pflege- und Betreuungskonzept Beachtung geschenkt.

Im Folgenden werden die 10 Prinzipien des UN Global Compact und die diesbezüglich im Samariterbund Burgenland gesetzten Maßnahmen vorgestellt:

### 1. MENSCHENRECHTE

**Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und ...**

*Der Samariterbund Burgenland gibt hiermit öffentlich bekannt  
den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen.*

„Aus Respekt vor dem Leben“ ist der Leitspruch des Samariterbund Burgenland, der in der täglichen Arbeit mit **Bewohnerinnen und Bewohnern** in den neun Pflegekompetenzentren, betreuten Wohnungen und in der häuslichen Betreuung gelebt wird. Unsere Mission ist es den Ort zu schaffen, an dem „ich meine Mutter, meinen Vater und meine liebsten Menschen bedenkenlos umsorgt wissen will und ihnen begegnen möchte“. Dabei werden unter Einhaltung der Vorgaben des Landes Burgenland alle pflegebedürftigen Personen unabhängig ihrer Herkunft, Nationalität, Religion, ... aufgenommen.

Zusätzlich wurde ein umfangreiches Pflege-, Betreuungs- und Versorgungskonzept ausgearbeitet, welches mit den UN Sustainable Development Goals im Einklang steht und unter anderem folgende Themen fokussiert:

- Unter **Validation** versteht man eine wertschätzende Haltung, die für die Begleitung von Menschen mit Demenz entwickelt wurde. Ziel ist es, die Realität der Menschen mit Demenz ernst zu nehmen, zu akzeptieren und damit adäquat auf ihre Gefühle und Bedürfnisse einzugehen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die laufend ergänzende und vertiefende Fortbildungen besuchen, beachten bei der Pflege und Betreuung die Lebensgeschichte, die individuellen Gewohnheiten und Verhaltensmuster. Dadurch stärken sie gleichzeitig die persönliche Identität und das Selbstwertgefühl der Betroffenen.
- **Basale Stimulation** ist ein pädagogisches und pflegerisches Konzept, welches durch ganzheitliche und körperbezogene Kommunikation schwer beeinträchtigte Menschen unterstützt und ihre Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Bewegungsfähigkeiten fördert.
- **Kinästhetik** kann durch folgenden Satz kurz beschrieben werden: „Bewegung macht beweglich und Beweglichkeit kann manches in Bewegung setzen“. Ausgeprägte Achtsamkeit für die Qualitäten und Unterschiede der eigenen Bewegung in allen alltäglichen Aktivitäten sind die Folge der Anwendung der Kinästhetik.



- **Palliative Pflege und Betreuung** „Gut leben und würdig sterben können“: Zwei unserer neun Pflegekompetenzentren haben HPCPH (= Hospizkultur und Palliative Care in Alten- und Pflegeheimen) bereits integriert. Drei Pflegekompetenzentren befinden sich gerade im Organisationsentwicklungsprozess und unsere weiteren Pflegekompetenzentren folgen in den kommenden Jahren. HPCPH soll ein möglichst selbstbestimmtes Sterben erfüllen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützen, eine Haltung der Achtsamkeit und Fürsorge zu entwickeln.
- **Aromapflege** ist die professionelle Anwendung ätherischer Öle. Vorrangiges Ziel ist es, das körperlich-seelische Wohlbefinden des Bewohners/ der Bewohnerin zu steigern.

Dabei orientieren sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den regelmäßig aktualisierten Pflegestandards und dem folgenden Pflegemodell:

- **„Modell der fördernden Prozesspflege“ von Monika Krohwinkel:** Im Mittelpunkt des Modells von Monika Krohwinkel stehen die Bedürfnisse des pflegebedürftigen Menschen. Bedürfnisorientierte Pflege und Betreuung bedeutet, dass das menschliche Leben nach Befriedigung der Grundbedürfnisse, von deren Erfüllung das Weiterleben beziehungsweise das Wohlbefinden abhängt, verlangt.

Natürlich sollen die Menschenrechte nicht nur in unserer täglichen Arbeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern Beachtung finden, sondern diese sollen auch gegenüber unseren **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** eingehalten werden. Im Rahmen unserer regelmäßigen Treffen wurde ein Nachhaltigkeitsprogramm entwickelt, welches in diesem Zusammenhang die folgenden Punkte anspricht:

- **Inklusion von Menschen mit Behinderung:** Inklusion zielt darauf ab, dass alle Menschen in einer Gesellschaft gleichberechtigt nebeneinander leben. Menschen mit Behinderungen sollen dazugehören, teilhaben und selbst bestimmen können. Dieser Vision folgend bekommen beim Samariterbund Burgenland auch Menschen mit Behinderung die Möglichkeit Teil unserer Gemeinschaft zu werden.
- **Lebenslanges Lernen** ist notwendig, um auf rasche Veränderungen und neue Herausforderungen reagieren sowie sich sowohl persönlich als auch beruflich entfalten zu können. Um dem gerecht zu werden, wurde die Stabsstelle „Wissensmanagement“ geschaffen. Diese koordiniert und forciert kontinuierlich Fort- und Weiterbildungsangebote und sucht zusätzlich laufend nach neuen Möglichkeiten der Fortbildung (zB Online-Kurse).
- Die **Vergabe von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen** kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierende Auswirkungen haben und so einen wichtigen Anstoß zur Persönlichkeitsentwicklung darstellen. Aus diesem Grund wurden Qualitäts- und Palliativteams geschaffen, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstorganisiert arbeiten können.
- Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur persönlich zu fördern, werden immer wieder neue Maßnahmen zur psychischen und physischen **Gesundheitsförderung** gesetzt. Diese beinhalten zum Beispiel:
  - Die Zurverfügungstellung von Massagesessel, Rückzugsmöglichkeiten, Obstkorb, ...
  - Das Anbringen von Plakaten mit Turn- und Entspannungsübungen
  - Gemeinsame Aktivitäten, um die Teams zu stärken und so die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhöhen.



**Prinzip 2: ... sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**

*Der Samariterbund Burgenland stellt sicher,  
dass er sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.*

Um dies zu gewährleisten, wurden im Laufe der letzten Jahre zahlreiche Kontrollmechanismen entwickelt und umgesetzt:

- **Jährliche Befragungen:** Die **Bewohnerinnen und Bewohner** unserer Häuser werden jährlich hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Wünsche befragt. Eine große Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner leidet an Demenz oder kann aus anderen medizinischen Gründen nicht befragt werden. Um auch die Lebensqualität dieser Menschen erfassen zu können, wird das Heidelberger Instrument (H.I.L.D.E.) angewendet. Aber auch die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bekommen jährlich die Möglichkeit anonym ihre momentane Arbeitssituation, so wie sie sie erleben und empfinden, darzulegen. Weiters werden auch die **Angehörigen** und die **Bewohnerinnen und Bewohner der betreuten Wohnungen** befragt. Aus den Ergebnissen werden im Weiteren Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet.
- **Pflege- und Betreuungsvisite:** Zur Überwachung und Sicherung der pflegerischen Qualität ist die Pflege- und Betreuungsvisite ein entscheidendes Instrument und wird anhand eines klar vorgegeben Konzeptes regelmäßig durchgeführt.
- Um gegenüber allen unserer Stakeholder ein hohes Qualitätsniveau halten zu können, wurden in den letzten Jahren zahlreiche **Qualitätsmanagementsysteme** implementiert:
  - **EFQM** wird seit 2018 gelebt. 2020 wurden nicht nur alle Pflegekompetenzzentren des Samariterbundes von der unabhängigen Zertifizierungsstelle „Quality Austria“ mit fünf Sternen ausgezeichnet, sondern bekamen auch den Jury-Preis für „ein bewundernswertes Gesamterlebnis für BewohnerInnen“.
  - **NQZ:** Das Pflegekompetenzzentrum Weppersdorf wurde erstmals im Juni 2012 zertifiziert und im August 2015 sowie im Oktober 2018 rezertifiziert. Das Pflegekompetenzzentrum Olbendorf wurde erstmals im Oktober 2019 zertifiziert.
  - **ISO 9001:** Das Pflegekompetenzzentrum Weppersdorf wurde erstmals 2011 zertifiziert. Seit 2011 gab es jährlich Überwachungsaudits und alle 3 Jahre werden Rezertifizierungsaudits durchgeführt. Die Pflegekompetenzzentren Olbendorf und Strem wurden erstmals 2019 bzw. 2020 zertifiziert.
- **Weitere qualitätssichernde Maßnahmen**, die laufend aktualisiert werden, bestehen aus
  - dem Einsatz von Standards und Qualitätskriterien
  - dem gemeinsamen Erarbeiten unserer strategischen Ziele
  - der laufenden Erfassung operativer Kennzahlen
  - dem Verfassen von Qualitätsberichten
  - der Durchführung von Mitarbeiterorientierungsgesprächen
  - der prozessorientierten Behandlung von Rückmeldungen (Lob, Anregungen, Beschwerden)
  - der laufenden Weiterentwicklung eines Qualitätshandbuches und
  - der Sicherstellung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.



## 2. ARBEITSNORMEN

### Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für...

*Der Samariterbund Burgenland vertritt die Wahrung der Vereinigungsfreiheit sowie die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.*

Entsprechend dem Tätigkeitsbereich des Samariterbund Burgenland wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV)** angewendet. Auch bestärken wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch unsere Partnerinnen und Partner in ihrem Recht auf Vereinigungsfreiheit.

### Prinzip 4: ... die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, ...

*Der Samariterbund Burgenland setzt sich dafür ein alle Formen der Zwangsarbeit zu beseitigen.*

Der Samariterbund Burgenland betrachtet alle einzelnen Akteure, Partnerinnen und Partner, Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten sowie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als **selbstbestimmte Personen**.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Samariterbund Burgenland arbeiten eigenverantwortlich, qualitätsbewusst und teamorientiert. Die Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns eine wichtige Säule unserer Kompetenz und wird durch gezielte Fort- und Weiterbildung fachlich, persönlich und sozial umgesetzt. Unsere Zusammenarbeit wird von Toleranz, Ehrlichkeit und Respekt geprägt. Guter Ton und Gesprächsbereitschaft gehören dazu.

Zusätzlich werden alle aktuellen rechtlichen Vorgaben (GuKG, entsprechende Landesgesetze über Alten- und Pflegewohnheime, SBBG, etc.) sowie die Richtlinien des Samariterbundes beachtet und umgesetzt.

### Prinzip 5: ... die Abschaffung der Kinderarbeit und ...

*Der Samariterbund Burgenland verhindert alle Formen von Kinderarbeit.*

Kinder und Jugendliche stellen das höchste Gut jeder Gesellschaft dar. Um dem gerecht zu werden achtet der Samariterbund Burgenland darauf, dass diese Gruppe weder durch unsere Arbeit noch durch das Wirken unserer Partnerinnen und Partner durch Kinderarbeit beeinträchtigt wird. Uns ist es wichtig, dass in den Pflegekompetenzzentren ein **Zusammenspiel aller Generationen** gelebt wird. Aus diesem Grund besuchen die örtlichen Kindergärten und Schulen regelmäßig unsere Pflegekompetenzzentren. Dies stellt sowohl für unsere Bewohnerinnen und Bewohner als auch für die



Kinder einen Mehrwert dar. Ziel ist es Grenzen zu überwinden und Bildungseinheiten gemeinsam zu erleben: Es wird zusammen musiziert, kreativ gestaltet, erzählt, geturnt, miteinander gefeiert und gegessen. Diese Besuche werden von beiden Seiten sehr geschätzt.

### **Prinzip 6: ... die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.**

*Der Samariterbund Burgenland tritt aktiv für  
eine Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.*

Beschäftigung und Beruf sind neben dem familiären Umfeld ein wichtiger Bereich für Selbstentfaltung und -verwirklichung. Aus diesem Grund wurde diese Thematik auch in unserem Pflege- und Betreuungskonzept schriftlich verankert. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion, wirtschaftlichem oder sonstigem Status stehen die gleichen Chancen zur Verfügung. Männer und Frauen werden gleich bezahlt. Es zählen die Kompetenz, das Interesse und die Motivation sowie die Stärken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zusätzlich wurden in unserem Nachhaltigkeitsprogramm Maßnahmen ausgearbeitet, die einer eventuellen Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung vorbeugen bzw. entgegenwirken sollen:

- **Gelebte Diversität:** Die Teams setzen sich aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Nationalitäten zusammen, dabei wird jede Nation respektiert und gleich viel Beachtung geschenkt. Um die Teams zu festigen, werden gemeinsame Aktivitäten organisiert.
- **Inklusion von Menschen mit Behinderung:** Inklusion zielt darauf ab, dass alle Menschen in einer Gesellschaft gleichberechtigt nebeneinander leben. Menschen mit Behinderungen sollen dazugehören, teilhaben und selbst bestimmen können. Dieser Vision folgend bekommen beim Samariterbund Burgenland auch Menschen mit Behinderung die Möglichkeit Teil unserer Gemeinschaft zu werden.
- **Personalentwicklung** und Aufstiegsmöglichkeiten sind zwei wesentliche Schlagwörter in der täglichen Arbeit: Fort- und Weiterbildungen werden angeboten und forciert. Interne Verantwortungsaufgaben werden vergeben. Um dies zu ermöglichen arbeitet der Samariterbund kontinuierlich an einer effizienten Partnerschaft mit Universitäten, Fachhochschulen und anderen Ausbildungsstätten.
- Möglichkeit für **Altersteilzeit:** Der Samariterbund Burgenland betrachtet ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gleichwertig und ermöglicht durch die Gewährleistung der Altersteilzeit einen gleitenden Übergang in die Pension.



### 3. UMWELTSCHUTZ

**Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, ...**

*Der Samariterbund Burgenland setzt sich für einen umsichtigen Umgang mit ökologischen Herausforderungen ein.*

Der Samariterbund Burgenland arbeitet kontinuierlich an der Entwicklung, Umsetzung und Verankerung nachhaltiger Maßnahmen. Um die Umweltauswirkungen stets weiter zu minimieren, werden die folgenden Projekte forciert:

- Achten auf einen **ökonomischen Wäscheverbrauch**
- Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die **Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel** und die **Bildung von Fahrgemeinschaften** ermöglicht werden. Diesbezügliche Wünsche werden bei der monatlichen Dienstplanung berücksichtigt.
- Auch bei der Planung der Hauskrankenpflege wird so geplant, dass ein **geringer Anfahrtsweg** besteht.
- Für 2021 ist die Durchführung einer **Mobilitätsumfrage** geplant. In dieser sollen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben und nach Möglichkeiten gesucht werden den Anteil **an E-Bikes, Carsharing sowie Elektroautos** zu erhöhen.

**Prinzip 8: ... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und ...**

*Der Samariterbund Burgenland ergreift Initiativen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.*

Um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, hat sich der Samariterbund Burgenland für einen Bottom-Up Ansatz entschieden: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an der Erarbeitung von Maßnahmen involviert, um mögliche Entwicklungspfade zu identifizieren und einen nachhaltigen Umweltschutz im Unternehmen zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurden in unserem Nachhaltigkeitsprogramm gemeinsam die folgenden Maßnahmen und Ziele erarbeitet:

- **Energie sparen:** Licht bei Helligkeit abdrehen, nicht benützte Elektrogeräte abschalten
- **Senkung der Heizkosten:** in unbenützten Räumen soll die Zimmertemperatur gesenkt bzw. die Heizkörper abgedreht werden, Stoßlüften
- **Wasserreduktion:** Um hier das Bewusstsein zu stärken, wurden an den Spülungen Piktogramme angebracht (3l/ 6l Verbrauch)
- Vorwiegend **regionale sowie Bio- und Fair-Produkte** sollen bezogen und verarbeitet (zB Milch, Butter, Joghurt, Obst, Getränke, Go Fair Kaffee,...)
- **Getränke in Glasflaschen**



- Die **Selbstversorgung mit Lebensmitteln** soll forciert werden:
  - Saftherstellung im eigenen Haus
  - Marmeladeherstellung im eigenen Haus
  - Hochbeete: Gemüseernte, zB Salate
  - Eigene Eier
- Im Jahr 2020 wurde die **Tauschbörse „wiederverwenden statt verschwenden“** ins Leben gerufen. Diese stellt eine Plattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, um gebrauchte Artikel zu suchen, zu tauschen und zu verkaufen.

**Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.**

*Der Samariterbund Burgenland setzt sich dafür ein die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern.*

Mit den folgenden Maßnahmen und Zielen, die in unserem Nachhaltigkeitsprogramm gemeinsam erarbeitet wurden, wollen wir unseren Beitrag zu der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien leisten:

- **Mobilitätsmanagement:** Derzeit arbeiten wir an einer Umfrage zum Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese soll den derzeitigen Ist-Zustand erheben und es uns ermöglichen effektive Maßnahmen abzuleiten.
- **Gebäudemanagement:**
  - Bei Neubauten versuchen wir auf umweltfreundliche technische Lösungen zu achten:
    - Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung
    - Beleuchtung: LED, „intelligente Lichtsteuerung“ in Kombination mit Zeit- und Dämmerungssteuerung, Bewegungsmelder in den allgemeinen Bereichen
    - Heizung: Ersatz von Gas durch Fernwärme, Wärmepumpen mit Tiefenbohrung (in Kombination mit den Photovoltaikanlagen)
  - Bei bereits vorhandenen Gebäuden versuchen wir auf umweltfreundliche Alternativen umzusteigen:
    - Beleuchtung: LED-Beleuchtung, Beleuchtung am Gang mit Bewegungsmelder
    - Einrichtung einer E-Tankstelle, wo Besucherinnen und Besucher sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tanken können
- **Betreuungsmanagement:** Auch die im Zusammenhang mit der Betreuung stehenden Tätigkeiten versuchen wir umweltfreundlicher zu gestalten:
  - Eines unserer Ziele ist es synthetisch hergestellte Hautpflegeprodukte durch natürlich hergestellte Produkte zu ersetzen und uns verstärkt auf die Anwendung der Aromapflege und von Ölen zu konzentrieren.



#### 4. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

**Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.**

*Der Samariterbund Burgenland tritt gegen alle Arten der Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung.*

Ehrlichkeit, Fairness und Transparenz sind für das Funktionieren einer Gesellschaft unerlässlich. So ist es zum Beispiel Teil unserer Philosophie bei Investitionsentscheidungen, nicht den „billigsten“ externen Anbieter, sondern den Anbieter mit dem besten „Preis-, Leistungsverhältnis“ auszuwählen. Dies inkludiert die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen über den gesamten Produktlebenszyklus (z.B. Reparaturfähigkeit, Regionalität).



### TEIL 3: MESSUNG DES OUTCOMES/ ERGEBNISBEURTEILUNG

Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden bzw., die in Planung sind	Zuordnung zum UN Prinzip	Zuordnung zum SDG	Messung
Einhaltung der Menschenrechte gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohner	1	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Bewohnerbefragung</li> <li>Pflege- und Betreuungsvisite</li> <li>Externe (EFQM, NQZ, ISO) und interne Audits</li> </ul>
Inklusion von Menschen mit Behinderung	1	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung</li> </ul>
Lebenslanges Lernen	1	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geleistete Fort- und Weiterbildungsstunden (lt. GuKG)</li> <li>Umsetzung des Wissens</li> <li>Mitarbeiterorientierungsgespräch</li> </ul>
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	1	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Mitarbeiterbefragung</li> <li>Mitarbeiterorientierungsgespräch</li> <li>Externe (EFQM, NQZ, ISO) und interne Audits</li> </ul>
Jährliche Befragungen	2	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung und Auswertung der jährlichen Befragung</li> </ul>
Pflege- und Betreuungsvisite	2	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualität und Regelmäßigkeit der Pflege- und Betreuungsvisite</li> <li>Ergebnisqualität der Pflege- und Betreuungsvisite</li> </ul>
Qualitätsmanagementsysteme	2	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Zertifizierungen/ Audits</li> <li>Ergebnisberichte</li> </ul>
Projekte mit Kindern, zB Zusammenspiel aller Generationen	5	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Häufigkeit der Schul- und Kindergartenbesuche pro Jahr</li> </ul>
Möglichkeit für Altersteilzeit	6	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Mitarbeiter, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen</li> </ul>
„Gelebte Diversität“	6	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Mitarbeiterbefragung</li> <li>Anzahl der Nationalitäten</li> <li>Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Nationalitäten</li> <li>Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, ...)</li> </ul>
Achten auf einen ökonomischen Wäscheverbrauch	7	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monatlicher Wäscheverbrauch</li> </ul>



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und die Bildung von Fahrgemeinschaften ermöglichen	7	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit öffentlichen Verkehrsmittel in die Arbeit kommen</li> <li>Anzahl von Fahrgemeinschaften</li> </ul>
Geringe Anfahrtswege im Rahmen der Hauskrankenpflege	7	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Höhe der gefahrenen Kilometer pro Jahr</li> </ul>
Die Inanspruchnahme von E-Bikes, Carsharing, Elektroautos erhöhen	7	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilitätsumfrage</li> </ul>
Energie sparen	8	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährlicher Energieverbrauch</li> <li>Anzahl an Piktogrammen</li> </ul>
Senkung der Heizkosten	8	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährlicher Energieverbrauch</li> <li>Anzahl an Piktogrammen</li> </ul>
Wasserreduktion	8	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährlicher Wasserverbrauch</li> <li>Anzahl an Piktogrammen</li> </ul>
Kauf und Verarbeitung von regionalen, Bio- und Fair-Produkten	8	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil an regionalen Produkten</li> <li>Anteil an Bio-Produkten</li> <li>Anteil an Fair-Produkten</li> </ul>
Selbstversorgung mit Lebensmitteln	8	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Lebensmittel, die aus der Selbstversorgung kommen</li> </ul>
Tauschbörse „wiederverwenden statt verschwenden“	8	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Einträge</li> </ul>
Neubau: umweltfreundliche technische Lösungen	9	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der umweltfreundlichen technischen Lösungen</li> </ul>
Bereits vorhandene Gebäude: Umstieg auf umweltfreundliche Alternativen	9	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Umstiege auf umweltfreundliche Alternativen</li> </ul>
Ersatz von synthetisch hergestellten Hautpflegeprodukten durch natürlich hergestellte Produkte	9	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Umstiege</li> <li>Verhältnis synthetisch hergestellter Produkte und Naturprodukte</li> </ul>
Bestbieterprinzip bei Investitionsentscheidungen	10	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Investitionen, die nach dem Bestbieterprinzip ausgewählt wurden</li> </ul>



## IMPRESSUM UND KONTAKTDATEN

---

Samariterbund Burgenland Rettung und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH  
Hauptstraße 57  
7331 Weppersdorf

**Mag. Andreas Balog**  
Geschäftsführung

Tel.: +43 (0)1 89 145 342  
E-Mail: andreas.balog@samariterbund.net  
Web: www.samariterbund.net

**Mag. Sylvia Lomosits**  
Projekt- und Qualitätsmanagement

Tel.: +43 664 886 30 952  
E-Mail: sylvia.lomosits@samariterbund.net  
Web: www.samariterbund.net

**Mag. Marlene Pfeiffer-Wild**  
Qualitätsmanagement

Tel.: +43 664 419 40 74  
E-Mail: marlene.pfeiffer-wild@samariterbund.net  
Web: www.samariterbund.net