

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Inhalt

Editorial

Aktivitäten der Allianz

- ÷ 10 Monate Allianz für Gesundheitsförderung in Wien – eine erste Bilanz
- ÷ Open Space - "Gesundes Altern am Arbeitsplatz trotz Veränderungsdruck"

Aktuelles von den Allianzpartnern

- ÷ Riskmanagement im Hanusch Krankenhaus
- ÷ Gesundheitsfördernde Aktivitäten Lorenz-Böhler UKH 2008
- ÷ Gesundheitsförderung im Wiener Krankenanstaltenverband
- ÷ Eröffnung des Gartens der Bewegung im Juli 2007
- ÷ Weg zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen in den Krankenhäusern der Vinzenz Gruppe

Gesundheitsförderung in Wien – Beispiele aus der Praxis

- ÷ Herzkreislauf-Gesundheit für Männer ab 50
- ÷ Gesundheitsförderung im Geriatriezentrum am Wienerwald (GZW) für MitarbeiterInnen!
- ÷ „Lebenskraft Atem“ - Atemarbeit nach der Middendorf-Methode als Weg zur Gesundheitserhaltung und -förderung für MitarbeiterInnen in Betreuungseinrichtungen für alte Menschen
- ÷ Wie Energiearbeit das Wohlbefinden von Pflegepersonen steigert - Therapeutische Berührung und Qi Gong im KH Hietzing

÷ Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zuerst berichtet der aktuelle Newsletter von den ersten erfolgreichen Aktivitäten der Allianz und liefert einen Bericht vom gemeinsam veranstalteten Open Space „Gesundes Altern am Arbeitsplatz trotz Veränderungsdruck“. Anschließend finden Sie Beiträge zu laufenden Gesundheitsförderungsinitiativen der Allianzpartner, wie das seit 2004 im Hanusch Krankenhaus etablierte Riskmanagement, eine Schwerpunktsetzung zu „Heben und Tragen“ im Lorenz-Böhler UKH, einen aktuellen Stand zu den beiden gestarteten Gesundheitsförderungskernthemen „Sucht“ und „Productive Ageing“ des Wiener Krankenanstaltenverbandes, die Vorstellung des „Garten der Bewegung“ beim Wiener AKH und einen Einblick zur Gesundheitsförderung von MitarbeiterInnen in der Vinzenz Gruppe.

Unserer Einladung, Beispiele aus der Praxis zur Gesundheitsförderung im Newsletter vorzustellen, sind wieder zahlreiche AutorInnen gefolgt. Der Bogen spannt sich von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung im Geriatriezentrum Wienerwald und der Privatklinik Goldenes Kreuz, über Initiativen der Stadt Wien wie das „Stark und Fit-Programm für Männerherzen 50+“ oder die „Initiative S-O-Ess“ als Abkehr von der Hungerkultur bis hin zu Berichten von Anwendung und Nutzen komplementärer Methoden bei der Verbesserung der MitarbeiterInnengesundheit.

Die Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen hat im Vorjahr im Herbst bereits das zwölfte mal stattgefunden. Wer in Graz nicht selbst dabei sein konnte, kann sich in der ausführlichen Zusammenfassung über die dort präsentierten und diskutierten Themen informieren.

Spannend verspricht auch die 16. Internationale Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser von 14.-16. Mai in Berlin zu werden, die unter anderem thematisieren will, was auf Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen mit dem aktuellen Trend der „Gesundheitsgesellschaft“ zukommt?

Wir hoffen, auch diesmal interessante Informationen und Anregungen für Sie zusammengestellt zu haben und wünschen Ihnen einen erfolgreichen Start in ein gesundheitsförderliches Jahr 2008!

Mag.^a Ursula Hübel
(Gesundheitsförderung, Bereichsleitung für Strukturentwicklung)

÷ Aktivitäten der Allianz

÷ 10 Monate Allianz für Gesundheitsförderung in Wien – eine erste Bilanz

Am 15.3.2007 wurde die „Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen“ mit der Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung ins Leben gerufen. Was hat sich in den ersten 10 Monaten seit dieser Gründung getan?

Formal lässt sich die gemeinsame Arbeit der Allianz zunächst einmal an den trägerübergreifenden Treffen festmachen. Die VertreterInnen der Allianzpartner trafen sich im Abstand von ca. sechs Wochen zu diversen Planungs- und Beschlusssitzungen (insgesamt 7 mal).

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

- ÷ Gesundheitsförderungsprojekte für die MitarbeiterInnen der Goldenes Kreuz Privatklinik
- ÷ Abkehr vom Hungerkult
- ÷ Hilfe für Menschen mit Schädel-Hirn-Trauma
- ÷ Die Ethikkommission begutachtet klinische Forschungsprojekte

Nationales

- ÷ Bericht: 12. Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen

Internationales

- ÷ 16. Internationale Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser von 14.-16. Mai in Berlin

Hinweise & Veranstaltungen

- ÷ Gesundheitsförderung stärken - Kritische Aspekte und Lösungsansätze (Hg. Ingrid Spicker / Gabriele Sprengseis)

Weiterführende Informationen

Ein erstes Ergebnis war der Beschluss, „altbewährte“ Medien (Website, Newsletter etc.) des „Wiener Informationsnetzwerks Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeheimen“ zu adoptieren und adaptieren. So wurde die Website mit Informationen über die Allianzpartner erweitert, im Layout angepasst und ist nun unter der neuen Domain www.allianz-gf-wien.at ein wichtiges Informationsportal über die Aktivitäten der Allianz. Der halbjährlich erscheinende Newsletter hat seit der Gründung der Allianz sowohl an inhaltlichem Umfang als auch an Interesse und Verbreitung (die Downloadrate verdoppelte sich fast) dazu gewonnen.

Mit der Durchführung des Open Space "Gesundes Altern am Arbeitsplatz trotz Veränderungsdruck" im November 2007 (vgl. Beitrag im Newsletter) wurde inhaltlich und auch von der Finanzierungsseite eine erste gemeinsame Initiative erfolgreich geplant und umgesetzt.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag in der Entwicklung von Strukturen und Medien, die den Austausch von Praxiswissen für die Umsetzung von Gesundheitsförderung zwischen den Allianzpartnern unterstützen. Damit sollen Projekte, Initiativen und Erfahrungen im Bereich der Gesundheitsförderung aus dem stationären Bereich stärker sichtbar und vernetzt werden. Die Ergebnisse bzw. vorläufigen Beschlüsse sind folgende:

- Ein Relaunch der Projektdatenbank für Wiener Gesundheitsförderungsprojekte auf der Website ist wünschenswert. Vor weiteren Entscheidungen müssen aber noch die Kooperation mit dem ONGKG, die Finanzierung und die inhaltlichen Kriterien für die Übernahme der eingegebenen Projekte weiter abgeklärt werden.
- Eine „virtuelle“ öffentliche Pressemappe der Allianz bzw. der Allianzpartner wird auf der Website eingerichtet werden.
- Ein Gesundheitspreis der Allianz für Einzelprojekte von Einrichtungen der Allianzpartner wurde angedacht. In Raum steht eventuell eine Kooperation mit dem „Gesundheitspreis der Stadt Wien“. Vor einer endgültigen Entscheidung sollen aber noch andere Formen der Mitarbeiteranerkennung diskutiert und geprüft werden.
- Ein Konzept für einen Gesundheitsförderungs-Jour Fixe (2x jährlich) innerhalb der Allianz wurde erarbeitet. 2008 sollen die Ressourcen für den Beginn des trägerübergreifenden Projekts „gebündelt“ werden, sodass mit einem Start einer Jour Fixe-Reihe frühestens 2009 zu rechnen ist.

Der eigentliche Schwerpunkt soll in Zukunft aber in einem mehrjährigen trägerübergreifenden Projekt zum Thema „Alternde MitarbeiterInnen“ bestehen, dessen Beginn mit Ende 2008 geplant ist. Im Herbst 2007 wurde mit den Vorbereitungsarbeiten dafür begonnen, die bis April 2008 in einem schlussreifen Projektdesign münden sollen. Dabei wurden bisher folgende Schritte gesetzt:

- Literaturrecherche: Problemanalysen, Lösungsansätze, erprobte Umsetzungsmodelle
- Fragebogen zur Erfassung der demografischen Situation in den einzelnen Trägereinrichtungen als Grundlage für die Identifikation möglicher Zielgruppen für ein trägerübergreifendes Projekt und zur ersten Abklärung von bereits vorhandenen Erfahrungen, spezifischen Problemlagen und Wünschen an ein gemeinsames Projekt
- Interviews mit den beteiligten Trägerorganisationen zur Abklärung von spezifischen Interessen und Möglichkeiten der Kooperation im Projekt.

Derzeit werden die Ergebnisse dieser Schritte in einem ersten Konzeptvorschlag für ein trägerübergreifendes Projekt gebündelt, der am 19.2.2008 mit den Allianzpartnern diskutiert bzw. weiterentwickelt wird.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Fotos aus dem Open Space am
7. November 2007:



÷ Open Space - "Gesundes Altern am Arbeitsplatz trotz Veränderungsdruck"

Ausgehend von den positiven Erfahrungen des Wiener Informationsnetzwerkes mit Großveranstaltungen wurde von den Allianzpartnern am 7. November 2007 der ganztägige Open Space „Gesundes Altern am Arbeitsplatz trotz Veränderungsdruck“ im Jugendstiltheater des Otto Wagner Spitals als erstes gemeinsames Projekt veranstaltet.

Der Einladung folgten ca. 280 TeilnehmerInnen, wobei ungefähr 80% aus den Einrichtungen der Allianzpartner stammten, allen voran die MitarbeiterInnen des Wiener Krankenanstaltenverbundes, die etwa die Hälfte aller TeilnehmerInnen stellten. Die weiteren 20% setzten sich aus Verantwortlichen und ExpertInnen des Wiener Gesundheitswesens zusammen (Magistratsabteilungen, Sozialversicherungen, Berufsverbände, Gewerkschaften, Gesundheitsförderungseinrichtungen).

Ziel des Open Space war die Information und Motivierung relevanter ExpertInnen und Führungskräfte der Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen zum Thema gesundes Altern. Im Besonderen sollten die TeilnehmerInnen unterstützt werden, Lösungen für ihr konkretes Organisationssetting zu suchen und zu verstehen, persönliche Handlungsspielräume identifizieren und nutzen zu lernen und Partnerschaften zwischen Häusern / Personen zu bilden.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Mag.^a Sonja Wehsely, Stadträtin für Gesundheit und Soziales, und Susanne Jonak, Stv. Vorsitzende der HG II - Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Beide betonten aus ihrer jeweiligen Perspektive, welche Herausforderungen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Neuregelungen der Pensionsgesetze hier in Zukunft zu bewältigen sind - Herausforderungen, die nur in gemeinsamer Anstrengung aller Beteiligten zu lösen sind und zu deren Lösung die MitarbeiterInnen konkrete Maßnahmen im Open Space erarbeiten sollten.

Den Willen und die Bereitschaft der Träger von Krankenhäusern, Pflege- und Seniorenwohneinrichtungen, zu Lösungen beizutragen, signalisierten auch die VertreterInnen der Allianzpartner in einer anschließenden Podiumsrunde.

Die Einführung in das Thema wurde mit einem Fachinput „Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen: Modelle und Empfehlungen“ durch Mag.^a Christina Dietscher und Hermann Schmied (Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie) abgeschlossen. Der Schwerpunkt des Inputs lag neben einer kurzen Untermauerung der Ausgangs- und Problemlage auf folgenden Themen: demographische Entwicklung der Beschäftigten in den nächsten 20 Jahren, hohe berufsimmanente (Grund-)Belastung in Gesundheitsberufen, wissenschaftliche Erkenntnisse zu altersbedingten Veränderungen in der Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen, Probleme, die sich für Organisationen ergeben, prinzipielle Lösungsansätze.

Nach Juhani Ilmarinen soll ein umfassendes Konzept für altersgerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement folgende vier Handlungsfelder umfassen:

- Förderung der individuellen somato-psycho-sozialen Gesundheit (z.B. Rückenschulen, Anti-Stress-Seminare etc.)
- Gestaltung von Arbeitsumfeld, Arbeitsprozessen, Arbeitszeit (z.B. Hebehilfen, „altersgemischte“ Teams, Nacht- und Schichtdienstgestaltung, flexible Arbeitszeitmodelle etc.)
- Förderung professioneller Kompetenz (z.B. Ausbau horizontaler Karrieremodelle, Förderung von Life-Long-Learning etc.)
- Unternehmenskultur und Führung (z.B. Altersorientierung verankert in Leitbild und Unternehmensstrategie, Age-Awareness-Kurse für Führungskräfte, regelmäßige Zukunftsgespräche mit MitarbeiterInnen etc.)

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Nach diesen Programmpunkten wurde der eigentliche Open Space mit dem Sammeln von Themenvorschlägen eingeleitet. Insgesamt meldeten sich 17 GruppenleiterInnen, die folgende Themen für anschließende Arbeitsgruppen einbrachten:

- Zeit und Anzahl der MitarbeiterInnen
- Arbeitsplätze Arbeitszeit
- Alte MitarbeiterInnen in kleinen Teams - Die Balance der Diensterteilung
- Unternehmenskultur
- Neue Arbeitszeitmodelle für ältere MitarbeiterInnen
- Ältere MitarbeiterInnen als Schatz - Was ist dieser Schatz dem Unternehmen wert?
- Politik unternehmen - Zum Umdenken bewegen z.B. Gesetzesänderung, Arbeitszeit, Bonus Malus
- Rettet die Statistik - Belügen wir uns selber?
- Vom Lippenbekenntnis zur Tat
- Körper & Seele
- Humor – Kreativität
- Betriebliches Sozialwesen
- Personal-„Politik“ für Ältere - Neue Jobs
- Qualifizierung/ Horizontale Karrieremöglichkeiten – Was ist möglich, unter welchen Voraussetzungen?
- Identifizierung mit der Organisation
- Fitness?

Die meisten TeilnehmerInnen hatte die Arbeitsgruppe „Neue Arbeitszeitmodelle für ältere MitarbeiterInnen“ (22), gefolgt von „Qualifizierung/ Horizontale Karrieremöglichkeiten – Was ist möglich, unter welchen Voraussetzungen?“ (17) und „Ältere MitarbeiterInnen als Schatz - Was ist dieser Schatz dem Unternehmen wert?“ (13).

Beendet wurde der Open Space mit Kurzberichten aus den Arbeitsgruppen im Plenum (vgl. Dokumentation der Arbeitsgruppen: <http://www.allianz-gf-wien.at/html/veranstaltungen7.htm>) und einer abschließenden Diskussion der AllianzvertreterInnen.

Resümee zum Open Space

Vorausgeschickt soll werden, dass - gemessen am Interesse, der Beteiligung, Organisation und Durchführung - von einer sehr erfolgreichen Veranstaltung gesprochen werden kann. Nicht verschwiegen werden soll aber auch, dass die Wahrnehmung und das Feedback der einzelnen TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich ausfiel, was teilweise mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen in Zusammenhang gebracht werden kann. Personen, die das erste Mal an einer Veranstaltung in diesem Format teilgenommen haben, zeigten sich beeindruckt und gaben an, persönlich durch den Austausch – „den Blick über den Tellerrand des eigenen Tätigkeitsfeldes“ – viel gelernt und profitiert zu haben. Personen, die speziell schon am Open Space „Alt – g'sund – aktiv – aber wie? Gesundheitsförderung für und durch ältere MitarbeiterInnen“ vor zwei Jahren teilgenommen haben, zeigten sich ein Stück enttäuscht, dass sich in der Zwischenzeit zu wenig in Richtung Lösungsmaßnahmen entwickelt hat.

Zusammenfassend sind an diesen Feedbacks auch klar die Chancen und Grenzen einer Veranstaltung dieser Art ablesbar. Erreicht werden können Vernetzung, Austausch, persönliche Lernerfahrungen und Sensibilisierung unterschiedlicher Stakeholder für ein Thema und die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen. Ein Open Space ist aber auch ein einmaliges und „unverbindliches“ Zusammentreffen ohne Einbettung in Organisations- und Auftraggeberstrukturen, sodass Kontinuität und Umsetzung von Maßnahmen jenseits der Einflussmöglichkeiten dieses Events liegen.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

÷ Aktuelles von den Allianzpartnern

÷ Riskmanagement im Hanusch Krankenhaus

Keiner will es wahrhaben, trotzdem passiert es: In einem Krankenhaus kommen ebenso Fehler vor wie in jedem anderen Arbeitsbereich auch.

Und „...weil nicht sein kann, was nicht sein darf...“ wurden sie lange Zeit totgeschwiegen. Wenn der Fall nicht an die Öffentlichkeit kam und damit extrem peinliche Schlagzeilen verursachte, sprach man am liebsten gar nicht mehr davon. Das aktuelle Tagesgeschehen überdeckte rasch die unangenehmen Ereignisse des Vortages.

Und wenn es unvermeidbar war davon zu sprechen, dann war Devise Nummer 1: WER IST SCHULD? Gott sei Dank fand sich immer jemand, der schuld war.

Die Folge dieser Kultur: Es wurde versucht, Fehler vor KollegInnen und Vorgesetzten möglichst zu verheimlichen. Der große Nachteil: Dieselben oder ähnliche Fehler konnten immer wieder passieren, weil andere nicht davon lernen konnten und bestehende Risiken gar nicht als solche erkannt wurden.

Aus diesem Grund hat die Wissenschaft des Fehler- oder Risikomanagements im Krankenhausbereich eine erst kurze Tradition. Die Fehlerkultur in Österreich ist im Augenblick noch dadurch geprägt, dass MitarbeiterInnen unter der Angst leiden, Sanktionen ertragen zu müssen, wenn sie einen Fehler oder ‚Beinahe-Fehler‘ melden. Die Umgehung der Fehlermeldung verhindert jedoch, dass die Führung des Krankenhauses Fehlerquellen bearbeiten und damit ausschalten kann.

Andere Länder wie die Schweiz oder Australien haben schon seit längerem ein schriftliches Informationssystem (CIRS – critical incident reporting system) zur Erfassung und Bearbeitung von Fehlern geschaffen.

Auch im Wiener Hanusch Krankenhaus existiert seit dem Jahr 2004 ein solches Risikomanagement-System. Über das Intranet wird ein Formular zur Meldung von Fehlern und Risiken veröffentlicht. Um alle MitarbeiterInnen darüber zu informieren und ihnen das System in Erinnerung zu rufen, wird das Formular zusammen mit dem diesbezüglichen Infoblatt jährlich dem Gehaltszettel beigelegt. Doch die Möglichkeit zur Meldung allein ist nicht genug.

Abhilfe: Ursachenforschung

Die Ursachen für Fehler sind im Krankenhaus genau die gleichen wie im Rest des Lebens: eine fehlerträchtige Organisationsstruktur und fehlerprovozierende Arbeitsumstände wie Stress, Zeitdruck und Überarbeitung fördern die Möglichkeit für den/die Einzelne/n, durch eine kleine Unachtsamkeit oder eine Fehleinschätzung der Situation großen Schaden anzurichten. Doch genau diese fehlerträchtige Organisationsstruktur und die fehlerprovozierenden Arbeitsumstände können erst analysiert werden, wenn die einzelnen MitarbeiterInnen bereit sind zu sagen: „Wenn nicht glücklicherweise ..., dann hätte ein großes Problem für den Patienten oder die Patientin entstehen können.“ Erst die gesteigerte Aufmerksamkeit dem Problem gegenüber ermöglicht, Abhilfe zu suchen.

Grundlage: Vertrauenskultur

Der Weg zu einem Arbeitsklima, in dem die MitarbeiterInnen solche Meldungen furchtlos machen, ist jedoch mühsam. Das Teamklima muss vermitteln: ‚Wenn ich eine Meldung mache, wird mir dafür gedankt, dass ich verhindere, dass die gleiche Situation den Nächsten noch einmal trifft‘. Keineswegs darf es für Fehlermeldungen Sanktionen geben. Daher ist Grundvoraussetzung auf Seiten der Führungsebene, solche Meldungen wertschätzend zu behandeln.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Leider ist es gerade im medizinischen Bereich sehr schwierig, ein Anreizsystem wie etwa in der Petrochemie oder der Luftschiffahrt zu etablieren. Dort sind Fehler häufig mit finanziellen Riesenkatastrophen verbunden, daher gibt es für Arbeitgeber viele gute Gründe sogar finanzielle Belohnungen als Förderungsmaßnahme einzusetzen. Anders im medizinischen Bereich: Dort ist es nur über ein entsprechendes beispielhaftes Verhalten der Führungskräfte möglich, das Teamklima in die gewünschte Richtung zu entwickeln. Bewusstmachung und Vorleben sind mögliche Rädchen, an denen geschraubt werden kann. Transparenz und Lob für das Ermöglichen von Verbesserungsmaßnahmen fördern das Lernen der Organisation und ihrer MitarbeiterInnen, in Fehlern Chancen zu erkennen.

Strategie: Training

Aus diesem Grund wurden im Hanusch Krankenhaus Workshops für die MitarbeiterInnen der mittleren Führungsebene ins Leben gerufen, in denen anhand eines Rollenspiels der Umgang mit einem tatsächlichen gravierenden Fehler trainiert wird. Das aus der wissenschaftlichen Forschung von Industrie und Luftfahrt bekannte SHELL-Modell zur Analyse eines Fehlers dient als Grundlage zum Training: „Welche Fragen muss ich stellen?“.

Im 2. Teil wird gemeinsam mit einem Kommunikationstrainer das Thema „Wie muss ich diese Fragen stellen?“ behandelt. Die Spannung im Workshop steigt oft bis ins Unermessliche, weil „der Schuldige“ nicht bekannt gegeben wird. Das Ende des Rollenspiels bleibt offen – eben damit die TeilnehmerInnen nicht in die gewohnten „Na eben – du bist schuld“-Verhaltensmuster verfallen können.

Feedback: Erleichterung

Die Feedback-Runden am Ende der Workshops belegen eindeutig: Die Akzeptanz, dass Irren menschlich ist, bedeutet für alle TeilnehmerInnen Erleichterung. Viele können unmittelbar im Anschluss an den Workshop klare Ziele für veränderte Verhaltensmuster im eigenen Bereich definieren. Morgen- und Teambesprechungen werden in Zukunft von einem anderen Tenor bestimmt sein können als bisher.

Ziel: Aktives Berichtswesen

Riskmanagement bedarf eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ebenso wie alle Maßnahmen von Qualitätssicherung im Krankenhausbereich. Zielsetzung für die kommenden Jahre wird daher ein Paradigmenwechsel hin zu einem Arbeitsklima sein, in dem ein aktives Berichtswesen – beispielsweise den „Fall des Monats“ in jeder einzelnen Abteilung zu diskutieren – eine Selbstverständlichkeit geworden ist.

OA Dr. Cordula Kriczer, MAS
Assistentin des Ärztlichen Direktors
Oberärztin der Anästhesieabteilung

÷ Gesundheitsfördernde Aktivitäten Lorenz-Böhler UKH 2008

Schwerpunkt Heben und Tragen

Die Arbeiten in einem Unfallkrankenhaus sind in allen Arbeitsbereichen eine Belastung für den Bewegungsapparat. In den vielen Berufsbereichen (Krankenpflege, OP-Gehilfe, Röntgen, Küche, Chirurgie, Hausarbeit, Physiotherapie) gehört das Heben und Tragen sowie der richtige Umgang mit Lasten zum Alltag. Ob es sich um das Mobilisieren von PatientInnen oder den ergonomisch richtigen Transport von Sterilgut handelt: Präventivmaßnahmen schützen vor erhöhter Morbidität des Bewegungsapparates in belastenden Arbeitssituationen.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Derzeitige Aktivitäten:

- **Personalturnen in den Turnsälen der Physiotherapie** (1 mal / Woche – 10 mal / Semester)
Von unseren PhysiotherapeutInnen wurde ein Übungsprogramm, das die besonderen Anforderungen der Arbeit im UKH an den Bewegungsapparat berücksichtigt, entworfen. Dies beinhaltet spezielles Krafttraining, Übungen für Beweglichkeit sowie Ausdauertraining. Die Kosten werden zum Großteil vom Betriebsrat übernommen, die KollegInnen bezahlen 10 Euro Selbstbehalt pro Semester. Der Andrang ist so groß, dass eine Ausdehnung der Übungseinheiten auf 2 mal / Woche geplant ist.
- **Heben und Tragen im Intranet:**
Im hauseigenen Intranet sind unter der Rubrik "Arbeitnehmerschutz" Informationen über ergonomisch richtiges Arbeiten abrufbar.
Die DVD: Packen wir´s an – aber richtig! demonstriert anschaulich Hebe- und Trage-techniken
Die CD Rom: Fit at work - das tägliche Workout fürs Büro gibt Tipps für Übungen am Büroarbeitsplatz
- **Fortbildungsseminare:** "Heben und Tragen von Lasten", „Praxiserprobte Bewertungsverfahren der AUVA“, "Packs leichter an - beschwerdefreie Lastenhandhabung"

*Dr. I. Tambornino
Lorenz - Böhler UKH*

÷ Gesundheitsförderung im Wiener Krankenanstaltenverbund

Im Jahr 2006 erfolgte die Strukturbildung der Gesundheitsförderung im Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV), in dem die Steuerungsgruppe eingerichtet und Ansprechpartner auf strategischer und operativer Ebene für die Gesundheitsförderung aus den einzelnen Krankenhäusern und Geriatriezentren genannt wurden.

Das Jahr 2007 war geprägt von einer Reihe von Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Thema „Gesundheitsförderung“.

Im März 2007 kam es zur Gründung der Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen, wobei folgende Erwartungen an die Allianz verknüpft sind:

1. Allgemeines „Empowerment“ der Gesundheitsförderung und
2. Entwicklung von gemeinsamen Strategien bei der wichtigen Thematik der älteren MitarbeiterInnen.

Da es neben gutem Willen auch die Kompetenz zur Gesundheitsförderung geben muss, absolvierten die Ansprechpartner der Gesundheitsförderung der Einrichtungen des KAV ein eintägiges Fortbildungsseminar, wo das WHO-Konzept, die 18 Kernstrategien für MitarbeiterInnen, PatientInnen und für die regionale Bevölkerung und die 5 Standards der Gesundheitsförderung im Krankenhaus vermittelt wurden.

Es wurde auch das erste gemeinsame Treffen der Steuerungsgruppe der Gesundheitsförderung und der Ansprechpartner abgehalten. Inhaltlich wurden hier die Aufgaben, aber auch die Erwartungen der Ansprechpartner diskutiert.

Als Aufgaben wurden formuliert:

- Anbindung der „Gesundheitsförderung“ an die Gesamtstrategie des Hauses
- Interne Gesundheitsförderung im jeweiligen Haus: Strukturentwicklung (niederschwellige Informationsdreh-scheibe sicherstellen)

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

- Klärung von Rollen und Zuständigkeiten
- Kommunikation „Gesundheitsförderung“ innerhalb und außerhalb der Dienststelle
- Mitglied in diversen Hausgremien (z.B. Qualitätssicherungskommission)
- Integration von und inhaltliche Verknüpfung mit anderen relevanten Themen und Projekten (z.B. Brandschutz, Umweltschutz)
- Erfahrungsaustausch, Informationstransfer, Monitoring bezüglich laufender Projekte und abgeschlossener Maßnahmen

Es gab 2007 Anfang November die Veranstaltung der Allianz (Ältere MitarbeiterInnen) und Ende November die Impulsveranstaltung für die Führungskräfte des KAV, wo die Themen Alkohol am Arbeitsplatz (Referent Prim. Dr. Musalek – Anton Proksch Institut), Ältere MitarbeiterInnen (Referent Dr. Gatterer – Geriatriezentrum am Wienerwald) und Gesundheitsförderung (Referent Mag. Dr. Nowak) an der Tagesordnung standen.

Das Projekt Sucht verfolgt folgende Ziele:

- Monitoring aller bisherigen Maßnahmen im KAV zum Thema
- Sensibilisierung auf die Kernthemen (legale Süchte)
- ALKOHOL, NIKOTIN und MEDIKAMENTE
- Entwicklung von zentral koordinierbaren Präventivmaßnahmen und Werkzeugen
- Entwicklung und Erprobung eines KAV-Modells für Interventionen

Im Projekt Productive Ageing lauten die Ziele folgendermaßen:

- Erhöhung und Nutzung der Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen durch Arbeitsorganisation und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Sensibilisierung im Umgang mit sich selbst im Hinblick auf das eigene Älterwerden im Berufsleben
- Guidelines auf Basis altersgerechter Laufbahnplanungsmodelle
- Förderung der Arbeitsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- Entwickeln von Karrierewegen und neuen Berufsbildern
- Pensionsmodelle neu

Diese beiden Kernthemen wurden am Nachmittag in so genannten „Impulswerkstätten“ sehr intensiv diskutiert.

Die Veranstaltung wurde von den BesucherInnen sehr positiv bewertet. 87% bewerteten die Veranstaltung mit den Noten 1 und 2, den persönlichen Gewinn der Veranstaltung benoteten 81% der BesucherInnen ebenfalls mit den Noten 1 oder 2.

Initiiert durch die Impulsveranstaltung veranstalteten einige Einrichtungen des KAV Gesundheitstage, die mit großem Zuspruch der dortigen MitarbeiterInnen aufgenommen wurden. Folgeveranstaltungen sind in jedem Haus geplant.

Das Jahr 2008 dient der Weiterentwicklung der Projekte; es ist beabsichtigt, die ersten Ergebnisse im Rahmen der nationalen Gesundheitsförderungskonferenz am Otto Wagner-Spital zu präsentieren.

*Mag.^a Christine Pramer
Projektleitung „Gesundheitsförderung im Wiener Krankenanstaltenverbund“
Geschäftsbereich Qualitätsarbeit
Generaldirektion, Wr. Krankenanstaltenverbund*

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

÷ Eröffnung des Gartens der Bewegung im Juli 2007



Garten der Bewegung



Großer Rückenkratzer:
„Fühle Deinen Körper“

Auf dem Gelände des Wiener AKH (neben der U-Bahn-Brücke) wurde im Juli 2007 ein Bewegungsgarten für Erwachsene eröffnet. Dieser Garten ist als "Spielplatz für Erwachsene" konzipiert und lädt sowohl MitarbeiterInnen wie auch PatientInnen und BesucherInnen des AKH zur Betätigung ein.

Mit den bunten und auffallenden Geräten wird mit insgesamt zehn Stationen einerseits die Gelenkigkeit und Beweglichkeit aber auch Koordination und Gleichgewicht trainiert und gesteigert. Geräte wie der "Rückenkratzer", die "Schreitmaschine" oder der "Kurbler" wecken die Lust an Aktivität und helfen mit, Stress abzubauen. Viele positive Feedbacks von NutzerInnen ("die bunten Geräte stimmen schon beim Näherkommen positiv", "ein kurzer Abstecher zum Haupteingang des AKH und schon kann man trainieren und entspannen", "die witzige Namensgebung der Geräte stimmt zusätzlich positiv", "nach der Benutzung des großen Rades trat eine wohltuende Entspannung im Schulterbereich ein") dokumentieren eine aktive Akzeptanz dieses neuen Bewegungsgartens.

Nähere Informationen finden Sie unter www.gartenderbewegung.at

*Roman SPATZIERER
Direktion der Teilunternehmung
Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Universitätskliniken
Abteilung Personal
roman.spatzierer@akhwien.at*

÷ Wege zur Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen in den Krankenhäusern der Vinzenz Gruppe

Die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den sieben Krankenhäusern der Vinzenz Gruppe ein bekanntes Thema. Dabei gehen die Spitäler diese Herausforderung auf unterschiedliche Weise an. Bisher gab es dazu keine gruppenweiten Standards, sondern die Häuser setzten individuell ihre mitarbeiter- und gesundheitsfördernden Maßnahmen um.

Sämtliche Krankenhäuser der Gruppe sind rauchfrei (bis auf designierte, abgetrennte Raucherräume). Andere Häuser sind als familienfreundliche Unternehmen ausgezeichnet. Wieder andere bieten Rückenschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zumindest teilweise) in der Arbeitszeit an. Schließlich gibt es in einigen Häusern spezifische Angebote für die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie z.B. Supervisionen oder Trainingsmaßnahmen in den Bereichen autogenes Training oder Umgang mit bestimmten, herausfordernden Patientengruppen.

Auf der Ebene häuserübergreifender Strukturen und Maßnahmen hat die Vinzenz Gruppe im Jahr 2005 begonnen, das Thema Personalentwicklung systematisch in den Blick zu nehmen. Dabei standen bisher primär die Führungskräfte im Mittelpunkt der Aktivitäten. Vornehmlich ging es uns darum, unsere Führungskräfte in die gemeinsame gestalterische Verantwortung für unser Unternehmen zu nehmen. Gleichzeitig erhielten sie ein Unterstützungsangebot, um sich mit schwierigen Führungssituationen und –dilemmata auseinander zu setzen. Die Evaluation des Programms zeigt, dass weit über 80% unserer Führungskräfte aus allen Berufsgruppen dieses Angebot positiv angenommen haben und berichten, konkrete Unterstützung bei der Bewältigung stressvoller Führungssituationen erhalten zu haben.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

In einem weiteren wichtigen Schritt werden ab Frühjahr 2008 Personalentwicklungsbeauftragte in allen Häusern der Gruppe eingestellt und aufgebaut, um neben den Führungskräften auch die Mitarbeiter im Sinne der strategischen Zielsetzungen der Gruppe und der einzelnen Häuser zu fordern und zu fördern.

Auch die Entscheidung, eine einheitliche, häuserübergreifende Mitarbeiterbefragung zu entwickeln und in den Folgejahren zu implementieren, ist Ausdruck unseres Bedürfnisses, die Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst zu nehmen – was aus unserer Sicht die wichtigste Voraussetzung für (psychische) Gesundheit am Arbeitsplatz darstellt: mit seinen Anliegen und Ideen ernst genommen zu werden.

Vor diesem Hintergrund versprechen wir uns von der Teilnahme an der Allianz einerseits ganz konkrete Hinweise bezüglich innovativer und effektiver Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die andere Unternehmen bereits erprobt haben und welche auch für unsere Häuser umsetzbare Impulse darstellen.

Andererseits ist es unser Ziel, das Thema Gesundheitsförderung noch stärker als bisher ins Bewusstsein unserer Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bringen. Daher erhoffen wir uns Impulse aus der Allianz, um die Gesundheitsförderung in unseren Krankenhäusern noch wirksamer gestalten zu können.

*Tim Kolvenbach
Leitung Führungskräfteentwicklung
Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH
tim.kolvenbach@vinzenzgruppe.at*

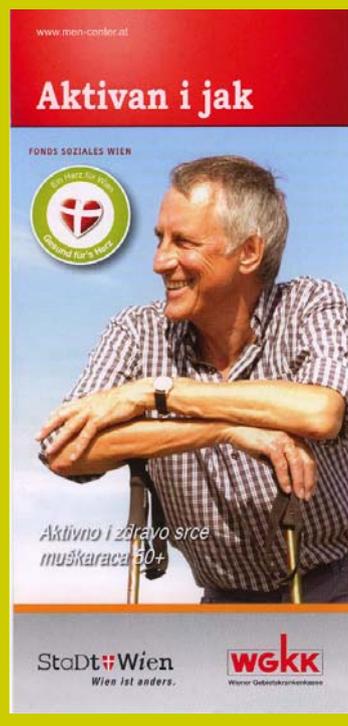
÷ Gesundheitsförderung in Wien – Beispiele aus der Praxis

÷ Herz-Kreislauf-Gesundheit für Männer ab 50

Männer zwischen 50 und 70 Jahren tragen aufgrund ihres aktuellen oder biographisch zurückliegenden Lebensstils ein erhöhtes Risiko für koronare Herzerkrankungen. Zwar wissen viele Männer über ihre gesundheitlichen Belastungen Bescheid, doch aktiv werden viele erst bei akuten Beschwerden. Gerade bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen birgt solch „typisch männliches“ Zuwarten die Gefahr irreparabler Schädigungen. Dabei könnten oft schon wenige Lebensstiländerungen dem Auftreten oder der Verschlimmerung koronarer Herzerkrankungen vorbeugen sowie Wohlbefinden und Lebenserwartung maßgeblich steigern.

Das „Stark und Fit-Programm für Männerherzen 50+“ soll interessierte Männer zu Lebensstiländerungen motivieren und sie dabei begleiten. Der psychologisch geschulte Kursleiter wird an jedem der zehn Kursabende von einem/einer Experten/in begleitet. Die Themen reichen von Abnehmen, Ernährung und Bewegung, Raucherentwöhnung bis hin zu Stress-Bewältigung oder herz-gesunder Sexualität. Wichtig sind neben der Wissensvermittlung die praktischen Tipps zur Umsetzung und Aufrechterhaltung eines gesünderen Lebensstils. Viel Raum wird auch persönlichen Fragen und der Diskussion gegeben. Begleitend zum Kurs bieten wir ein moderates Herz-Kreislauf-Training und Nordic Walking an.

Die ersten deutsch- und türkischsprachigen Kurse starteten im Herbst 2007 und waren ausgebucht. Aufgrund der Förderung des Programms durch „Ein Herz für Wien“ und den „Fonds Gesundes Österreich“ kann der Kurs zum günstigen Kursbeitrag von 15 Euro angeboten werden. Auch die Partnerinnen sind eingeladen, sich gratis am Bewegungsangebot zu beteiligen.



Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Ergänzend zu den Kursen nutzt das Männergesundheitszentrum die Kooperation mit Kulturvereinen, Selbsthilfegruppen und Gesundheitseinrichtungen für Vorträge und aufsuchende Arbeit mit der Zielgruppe. Die nächsten Kurse in deutscher, türkischer und bosnisch/kroatisch/serbischer Sprache beginnen im März und im Oktober 2008.

Das Männergesundheitszentrum MEN im SMZ-Süd hat sich für die kommenden Jahre die Aufgabe gestellt, seinen Beitrag zur Gesundheitsförderung in Wien auszubauen und dabei die besonderen Stärken der Einrichtung zu nutzen. Wir freuen uns, wenn Sie die Angebote des MEN nutzen und weiterempfehlen!

*Markus Zingerle
MännerGesundheitsZentrum MEN im Kaiser Franz Josef Spital / SMZ Süd
markus.zingerle@wienkav.at
<http://www.men-center.at>*

÷ Gesundheitsförderung im Geriatriezentrum am Wienerwald (GZW) für MitarbeiterInnen!

Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen ist mittlerweile für ein Management nicht mehr wegzudenken. Es ist bekannt, dass jedes Unternehmen davon profitiert. Die Art und Weise, wie die einzelnen Betriebe Gesundheitsförderung umsetzen, ist der eigenen Kreativität überlassen. Denn Gesundheitsförderung hat viele Facetten. Die Fülle der Möglichkeiten macht es nicht leicht, das richtige für die jeweiligen MitarbeiterInnen auszuwählen.

Wir im Geriatriezentrum am Wienerwald haben im Jahr 2007 mit Unterstützung des Wiener Krankenanstaltenverbundes einiges für unsere MitarbeiterInnen angeboten, das auch sehr gut angenommen wurde. Neben Seminaren wie Stressbewältigung am Arbeitsplatz, Burn-out am Arbeitsplatz und Wohlfühlseminaren bieten wir auch Rückenschulung, Yoga, Thai Chi usw. an. Weiterer Schwerpunkt unseres Programms sind die Krankenstandsrückkehrergespräche und die Informationsgespräche. Bei den Info-Gesprächen werden zwischen den direkten Vorgesetzten und den betroffenen MitarbeiterInnen Vereinbarungen getroffen, die der Gesundheitsförderung dienen sollen.

Als Gesundheitsansprechpartnerin lege ich besonders viel Wert auf persönliche Gespräche. Seit September 07 habe ich 71 Einzelgespräche geführt.

53 MitarbeiterInnen nahmen an meinem Wohlfühlseminar teil. Weitere 51 MitarbeiterInnen besuchten diverse Kurse über Stressbewältigung, Selbstorganisation, „Respektvoller Umgang miteinander“ und Burn-out. Das wichtigste bei all den Angeboten ist jedoch das Arbeitsklima, an dem jede/r einzelne mitwirken kann und muss.

*OSr. Saidi Regina
Gesundheitsansprechpartnerin*

÷ „Lebenskraft Atem“ - Atemarbeit nach der Middendorff-Methode als Weg zur Gesundheitserhaltung und -förderung für MitarbeiterInnen in Betreuungseinrichtungen für alte Menschen

Die Gesundheit jener Menschen zu erhalten und zu fördern, die für kranke und alte Menschen arbeiten, ist eine große Herausforderung, aber auch besonders wichtig. Gute Betreuung und Begleitung von Menschen basiert nicht nur auf Wissen und Kompetenz, sondern hängt wesentlich von persönlichen Energiereserven und innerem Gleichgewicht ab. Die Anforderungen in diesen Berufen sind hier besonders hohe, Stress in unterschiedlichen Ausprägungen ist an der Tagesordnung.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Besonders wenn man als MitarbeiterIn selbst älter wird, gilt es, Möglichkeiten für ein Auftanken von Kraftreserven zu finden, um die eigene Gesundheit zu bewahren oder auch wieder zu erlangen.

Die **Atemarbeit auf Basis der Middendorf-Methode** bietet dafür wirksame, einfach anzuwendende und angenehme Körper- und Atemübungen an.

Als Mitarbeiterin eines Pensionisten-Wohnhauses des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser kenne ich die Arbeitsbelastungen in diesem Bereich aus der Praxis. Als freiberufliche Atempädagogin biete ich unserer Institution ein Fortbildungsangebot, das für MitarbeiterInnen aller Berufsgruppen zugänglich ist. Das KWP hat ein vielfältiges internes Schulungsprogramm für die verschiedensten Weiterbildungsbedürfnisse und unterstützt MitarbeiterInnen mittlerweile auch darin, etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Dabei lässt sich die Atemarbeit als Maßnahme zur Gesundheitsförderung und Prävention wie folgt einsetzen:

- als Vorbeugung und Abbau von Verspannungen und Fehlhaltungen
- zur Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit
- zur Steigerung des körperlichen und seelischen Wohlbefindens
- zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Motivation
- zum Erlernen von Entspannungsmöglichkeiten in/nach Stressbelastungen

Meine **Seminare „Lebenskraft Atem“** (Einführungs- und Vertiefungstag) - Ein Weg zur besseren Bewältigung der Alltagsbelastungen, speziell bei stressbedingten Beschwerden - finden nun bereits das 3. Jahr statt und stießen auf reges Interesse. Es kommen MitarbeiterInnen aus der Pflege, Ergotherapie, Verwaltung, DirektorInnen, SozialarbeiterInnen usw., die merken, dass sie ein „Durchatmen“ dringend brauchen. Sie erwarten sich Entlastung durch diese Atemarbeit und haben Interesse, eigenverantwortlich etwas für ihre Gesundheit zu tun.

Die **Atemlehre von Ilse Middendorf, auch „Der Erfahrbare Atem“** genannt, hat zum **Ziel**, den Atem und seine Kräfte als ursprünglichste Quelle unserer Lebensenergie bewusst erfahrbar zu machen. Spezielle Übungen fördern den freien Fluss des natürlichen Atems. Der Atem, der vegetativ gesteuert ist, reagiert auf alle inneren und äußeren Einflüsse - sowohl körperliche, seelische, geistige wie auch Umwelteinflüsse - wie ein Seismograph. Stress führt meist zu einer flachen und kurzen Atmung oder sogar zum Anhalten des Atems. Durch die verschiedensten Belastungen entwickelt man mit der Zeit so genannte Atemmuster, die dazu führen, dass wir nicht mehr optimal mit Sauerstoff versorgt werden. Die Energie sinkt und wichtige Organsysteme werden davon beeinflusst. Die Belastbarkeit nimmt ab, bis hin zu tief greifenden Erkrankungen.

Die **Körperübungen**, die fast überall und jederzeit ohne großen Aufwand durchgeführt werden können, helfen, verspannte Muskulatur in eine Wohlspannung zu führen, festgehaltene Gelenke zu lösen und durchlässiger zu machen und Geist und Seele zu innerer Ruhe und ins Gleichgewicht zu bringen. Wir üben in einer Haltung von **innerer Sammlung und Aufmerksamkeit** und lernen auf diesem Weg unsere Körperempfindungen deutlicher wahrzunehmen, spüren unsere Grenzen und das, was wohl tut, wieder klarer.

Die natürliche Atembewegung kann sich wieder besser ausbreiten, Leichtigkeit, mehr Atemraum und Kraft entwickeln sich, die als Vitalität und Wohlbefinden spürbar werden.

Die Middendorf-Methode kommt aus Deutschland und wird auch „Yoga des Westens“ genannt. Sie ist in Österreich noch relativ wenig bekannt und zählt zu den Methoden der Körperarbeit/-therapien. Sie verbindet Elemente aus Gymnastik, Tanz, Atemlehren und Meditation und ermöglicht eine sanfte Selbsterfahrung.

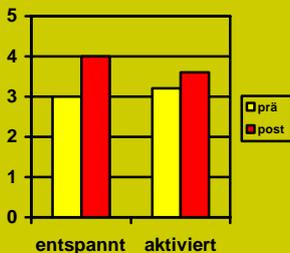
Im Vorjahr wurde die Methode in Deutschland im Rahmen einer Studie mit LehrerInnen, die von Burn-out betroffen bzw. gefährdet waren, wissenschaftlich überprüft. Die Wirksamkeit konnte somit untermauert und nachgewiesen werden.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

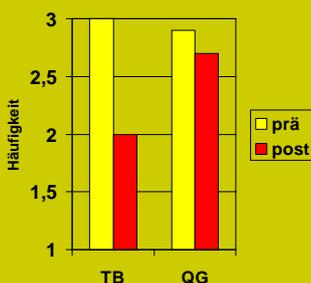
Die Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden sind:
TB: signifikante Verbesserung!
QG: leichte Verbesserung

Entspannte Wachheit vor und nach TB
(n = 19)



Die Auswirkungen auf das emotionale Befinden:
TB: signifikant seltener!
QG: etwas seltener

"Emotional erschöpft fühlen" vor und nach TB bzw. QG
(MW: n = 30)



Erfahrungen aus der Praxis

In meinen Atemseminaren lernen die MitarbeiterInnen in erster Linie Basisübungen aus der Atemarbeit kennen und bekommen auch ein wenig theoretisches Know-how über die Zusammenhänge von „Atempflege“ und Gesundheit. Es gibt ein ausführliches Skriptum, damit die Übungen auch selbstständig nachvollzogen werden können.

Feedback aus den Seminaren

- Ich fühle mich nach dem Seminartag entspannt (im Gegensatz zu anderen Seminaren), bin entspannt von innen her.
- Ich kann leichter und freier atmen, der Druck in der Brust ist weg.
- Diese Art von Körperbewegung hat mir gut getan.
- Ich habe gemerkt, dass mir das Loslassen schwer fällt.
- Ich werde im Alltag mehr auf den Atem achten.
- Meine Haltung hat sich verbessert – das Sitzen ist leichter.
- Der Atem kann mehr nach unten in den Bauch kommen.
- Die Schultern fühlen sich viel tiefer unten an, der Nacken hat sich entspannt.
- Der Atem wurde aktiviert.

Wer es selbst probieren will, findet eine Anleitung mit drei Übungen zum Ausprobieren im Anhang des Newsletters.

Angelika Neuer
Sozialarbeiterin im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser und
Atempädagogin AFA
angelika.neuer@tele2.at

Wie Energiearbeit das Wohlbefinden von Pflegepersonen steigert - Therapeutische Berührung und Qi Gong im KH Hietzing

Die Ergebnisse einer einjährigen - von der Stadt Wien geförderten - Studie im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz machen hellhörig: 96% der TeilnehmerInnen (TN) schätzen ihre Regenerationsfähigkeit nach den Interventionen besser ein, über 87% empfehlen die Intervention als Behandlungsergänzung für ihre PatientInnen.

Zum Einsatz kamen bei der Studie „Therapeutische Berührung“ (TB) (<http://www.zentrum-lebensenergie.at>) und Qi Gong (QG) (<http://www.chiworks.at>). Beide Techniken stärken die Gesundheit und Selbstheilungskraft durch die Entfaltung des freien Energieflusses im Körper. Insgesamt nahmen bei der Studie 62 Pflegepersonen am Pav. III des KH Hietzing teil, die Interventionen erstreckten sich über einen Zeitraum von 4 Monaten.

Die Betreuung von Schwerkranken und Sterbenden erfordert viel körperlichen und seelischen Einsatz bei gleichzeitiger menschlicher Anteilnahme. Die Studie setzt an dem 1998 in Kraft getretenen Gesundheitsförderungsgesetz an, in dem Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -information empfohlen werden.

Die Hypothesen der Autoren, dass Energiearbeit am Arbeitsplatz das subjektive physische und psychische Wohlbefinden verbessert, konnten mit hohen Prozentsätzen bestätigt werden:

100% der TN geben an, nach den Interventionen besser entspannen zu können, 89% fühlen vermehrte Lebenskraft und über 57% der Pflegepersonen geben an, mittels Energiearbeit gelassener mit Stress umgehen gelernt zu haben.

Sowohl nach TB als auch nach QG schätzen die TN die Möglichkeiten mit KollegInnen umzugehen signifikant besser ein. Die Studienautoren führen diesen Effekt auf den eröffneten Freiraum zur informellen Begegnung innerhalb der Arbeitsroutine zurück.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

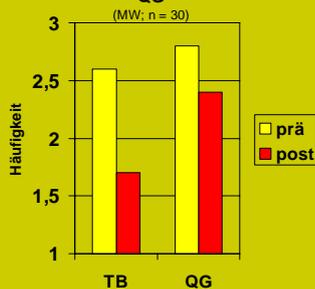
Newsletter 8, 01 / 2008

Die Auswirkungen auf das physische Befinden sind:

TB: signifikant seltener!

QG: etwas seltener

"anfällig für Krankheiten bzw. Schmerzen" vor/nach TB bzw. QG



Neben den positiven Auswirkungen von Energiearbeit auf das Befinden von Pflegepersonen geben die Ergebnisse auch Hinweise auf die Unterschiede beider Methoden.

TB und QG lassen sich als Techniken nicht direkt vergleichen, die Unterschiede im Setting und in der Technik sind zu groß. Für eine Folgestudie würde sich ein Phasenmodell eignen, bei dem beide Techniken nacheinander angeboten werden, TB gefolgt von QG.

Interessante Ergebnisse wurden auch bezüglich der Stressoren und ihrer Bewältigungsmöglichkeiten im Krankenhausalltag erzielt: die größten Belastungen sind demnach Zeitdruck und Privates, demgegenüber stufen die TN ihre Bewältigungsmöglichkeiten im Patientenkontakt und bezüglich körperlicher Tätigkeiten am größten ein.

Mag. Nicolai Gruninger, Gabriele Wiederkehr

Kontakt:

Gabriele Wiederkehr, <http://www.zentrum-lebensenergie.at>, info@zentrum-lebensenergie.at

Mag. Nicolai Gruninger; <http://www.chiworks.at>, office@chiworks.at

MMag. Margit Hörndler; www.ibos.co.at, info@ibos.co.at

Oberschwester Isabella Steger, www.wienkav.at, isabella.steger@wienkav.at

÷ Gesundheitsförderungsprojekte für die MitarbeiterInnen der Goldenes Kreuz Privatklinik

Gesundenuntersuchung kostenlos

Im Goldenen Kreuz finden alle 2 Jahre die von der Magistratsabteilung 15 – Gesundheitswesen und Soziales durchgeführte Gesundenuntersuchung in den Betrieben statt. Die Untersuchungen können alle MitarbeiterInnen des Hauses während der Dienstzeit durchführen lassen und das Haus stellt hierfür die gesamte Infrastruktur wie z.B. Untersuchungsräume und Bezahlung der Transportkosten der MA 15 zur Verfügung. 2007 haben dieses Service insgesamt 60 MitarbeiterInnen der Goldenes Kreuz Privatklinik in Anspruch genommen und die nächste Gesundenuntersuchung ist bereits jetzt wieder fix für das Frühjahr geplant.

Grippeimpfung kostenlos

Die MitarbeiterInnen der Goldenes Kreuz Privatklinik erhalten auf Wunsch ihre jährliche Grippeimpfung kostenlos.

Förderung ergonomischer Arbeitsplätze

Im Zuge der Evaluierung der Büroarbeitsplätze wurden alle Büroarbeitsplätze mit ergonomisch geformten Stühlen und strahlungsarmen Flachbildschirmen ausgestattet.

Der Betriebsrat unterstützt gesundheitsfördernde Maßnahmen

Jede/r ArbeitnehmerIn erhält pro gesundheitsfördernder Maßnahme € 10,- ausbezahlt. Die Förderung ist mit € 50,- pro Jahr und MitarbeiterIn gedeckelt. Zu den geförderten Maßnahmen zählen Gymnastik zur Stärkung der Muskulatur (Bauch-Bein-Po, Rückengymnastik, Aerobic, Fitnesscenter, Kieser Training) sowie Entspannungsmethoden zum Stressabbau (Yoga, physikalische Behandlungen, insbesondere Massage, Aromatherapie, Burn-out-Prophylaxe, Gesprächstherapien).

Mitarbeiterprojekt 2007: „Stress raus - Power rein“

Im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung 2007 im Goldenen Kreuz wurde ein IMPULS-Fragebogen verwendet, der die größten Abweichungen zwischen Stressoren und Ressourcen der MitarbeiterInnen bezüglich ihres Arbeitsumfeldes im Gegensatz zur aktuellen Lage veranschaulichte. Die drei größten Abweichungen wurden in einem Workshop konkret bearbeitet und die von den MitarbeiterInnen erarbeiteten Maßnahmen wurden anschließend mit der Geschäftsführung auf deren Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert bzw. wurden einige Maßnahmen sofort umgesetzt.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Kostenlose Ernährungstipps der Diätologin

In jeder Ausgabe der Mitarbeiterzeitung (Erscheinung quartalweise) wird ein wertvoller Ernährungstipp unserer Diätologin veröffentlicht. Außerdem wurde für unsere MitarbeiterInnen mit verlängerten Diensten ein „Mitternachts-Gesundheitsnack“ in Kooperation mit unserer Diätologin kreiert.

Vorträge und Seminare für MitarbeiterInnen

Es werden für die MitarbeiterInnen der Goldenes Kreuz Privatklinik laufend Vorträge und Seminare zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Im Jahr 2007 wurden unter anderem ein Seminar für korrektes „Heben & Tragen“ sowie ein „Nichtraucherseminar“ gefördert.

Projektplanung 2008

Auch für 2008 ist wieder ein neues Projekt rund um „Gesundes Altern im Betrieb“ geplant.

*Alexandra Pöschl
Leitung Marketing & PR, Goldenes Kreuz Privatklinik BetriebsGmbH.
apoeschl@goldenes-kreuz.at
<http://www.goldenes-kreuz.at>*

÷ Abkehr vom Hungerkult

Die ‚Initiative S-O-Ess‘ der Stadt Wien sagt dem Schlankeitswahn in unserer Gesellschaft mit prominenter Unterstützung den Kampf an

Täglich lachen uns Magermodels von Plakatwänden und aus Hochglanzmagazinen an und spielen eine Illusion von Glück, Erfolg, Anerkennung und Selbstwert vor. Die dahinterstehende Modeindustrie propagiert mit diesen Bildern eine Körperästhetik, deren Erreichung fatale Folgeerscheinungen nach sich ziehen kann. Essstörungen sind in Österreich zunehmend: Rund 2.500 Mädchen zwischen 15 und 20 Jahren leiden an Magersucht und unter den 20- bis 30-jährigen Frauen findet man mindestens 6.500 mit Bulimie.

Nicht nur körperliche Auswirkungen auf die einzelnen Betroffenen wie Herzrhythmusstörungen, Osteoporose oder chronische Nierenprobleme sind die Folge. Volkswirtschaftlich gesehen ziehen Essstörungen auch erhöhte Kosten für das Gesundheitssystem und Ausfälle durch Krankenstand oder Arbeitsunfähigkeit nach sich.

S-O-Ess, eine Initiative der Wiener Gesundheitsstadträtin Mag. Sonja Wehsely und der Wiener Frauengesundheitsbeauftragten Univ. Prof. Dr. Beate Wimmer-Puchinger, fordert zum Kampf gegen unrealistische Schönheitsideale und einen übertriebenen Schlankeitskult auf.

Seit dem Projektstart im Februar 2007 haben sich zahlreiche VertreterInnen aus Mode, Werbung, Medien, Wirtschaft und Politik bereit erklärt, S-O-Ess tatkräftig und verbindlich zu unterstützen: Popsängerin Christina Stürmer, Topmodel Cordula Reyer („Man sollte Größe 32 von den Catwalks verbannen. Wenn Modenschauen wieder in 34 und 36 stattfinden, ist das schon ein guter Anfang.“), Brigitte Jank von der Wiener Wirtschaftskammer, Starfotografin Inge Prader („Seit Beginn meiner Tätigkeit als Modefotografin vor nunmehr schon fast 20 Jahren sind die Models kontinuierlich schlanker geworden und mittlerweile bei einem Punkt angelangt, der jenseits jeder Vernunft und Ästhetik liegt.“), Modedesigner La Hong, Jones-Inhaberin Doris Rose, Modelagenturchefin Andrea Weidler („Kleidergröße 32 ist frauenverachtend.“) und Manfred Pichelmayer, Präsident des österreichischen Werberats, sind einige davon.

Mit der Unterzeichnung eines Manifests stehen sie zur Förderung eines gesunden Frauenbildes in der Öffentlichkeit. Das bedeutet ein deutliches Nein zu Magermodels auf Laufstegen und Fotos, keine Modelle unter 15 Jahren und nur Mode ab Konfektionsgröße 34 in Modekollektionen.

Als Symbol der S-O-Ess Initiative steht die Schleife „No BODY is perfect“, ein zerrissenes Maßband, für das Ende des übertriebenen und gesundheitsschädigenden Schlankeits-



**Allianz für Gesundheitsförderung
in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen**

Newsletter 8, 01 / 2008

Maßband, für das Ende des übertriebenen und gesundheitsschädigenden Schlankeitswahns. Sie symbolisiert Selbstbewusstsein und „Ich darf so bleiben, wie ich bin“.

Auf www.s-o-ess.at kann jeder, egal ob Privatperson oder Unternehmen, die Initiative mit einer Unterschrift unterstützen. Auch die Schleife kann kostenlos über die Website oder via E-Mail (initiative@s-o-ess.at) bestellt werden. Hilfe für Betroffene gibt es kostenlos und anonym an der „Hotline für Essstörungen“ unter 0800 20 11 20. (www.esstoerungshotline.at)

Michaela Langer

**SELBSTHILFEGRUPPEN IN
ÖSTERREICH**

Wien
SHG-für-SHT
Sigrid Kundela
☎ 0664/323 3 626
☎ 01/485 34 75
✉ shg-sht@gmx.at

Kärnten
SHG Villach
Mag. Andrea Fahlböck
☎ 0676/916 95 15
✉ max.fahlboeck@utanet.at

Niederösterreich
SHG-für-SHT St. Pölten
Jodi Datzinger
☎ 0676/544 29 88
☎ 02742/25 52 78
✉ shg-sht-p@kfs.at

SHG-für-SHT Hollabrunn
Maria Kvarda
☎ 0664/223 44 10
☎ 02953/87 733
✉ kvarda@aon.at

SHG-SHT Mauer-Öhling
Alexandra Androsch
☎ 0676/55 13 675
✉ info@gehirn.at

÷ Hilfe für Menschen mit Schädel-Hirn-Trauma

Wer bei einem Unfall schwere Kopfverletzungen erlitten hatte, braucht mit den Folgen dieser Krankheit nicht mehr alleingelassen werden. Dafür wurden in ganz Österreich mittlerweile neun Selbsthilfegruppen gegründet, die sich zum stärkeren Auftreten in der Öffentlichkeit zusammengeschlossen hatten.

Durch großartige Erstversorgung und Fortschritt in der Intensivmedizin können immer mehr Menschen ein schweres Schädel-Hirn-Trauma (SHT) überleben. Die im Anschluss erforderliche Neurorehabilitation ist durch die unterschiedlichen Behinderungen oftmals eine Herausforderung.

Dieser gesundheitliche Schlag trifft sowohl die Betroffenen als auch deren Angehörige plötzlich. Hoffnungen und Bedürfnisse können nie sofort erfüllt werden und es fällt schwer, mit dieser neuen Situation fertig zu werden.

Wie soll das Leben weitergehen

Die Österreichische Gesellschaft für Schädel-Hirn-Trauma (ÖGSHT) wurde vor diesem Hintergrund vom Neurologen Dr. Nikolaus Steinhoff der geschaffen. Sigrid Kundela, selbst SHT-Patientin, ist Generalsekretärin. Die ÖGSHT ist der Dachverband aller Institutionen wie Selbsthilfegruppen, Vereine und Organisationen, die sich mit SHT befassen. Zweck der ÖGSHT ist es, bei Fragen Hilfestellung für SHT-Betroffene und Rehabilitationseinrichtungen anzubieten und die Zusammenarbeit der notwendigen Versorgungsstellen für alle Beteiligten zu verbessern.

SHT-Rehabilitation ist Teamarbeit von ÄrztInnen, PflegerInnen, TherapeutInnen und auch den Angehörigen. Nur gemeinsam und auf einander abgestimmt, kann man den SHT-

betroffenen Menschen weiterhelfen. Die Vernetzung des Informationsangebotes durch die ÖGSHT dient zur Unterstützung der optimalen und individuellen Verbesserung der Betroffe-

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

SHG-für-SHT NÖ-Süd
Manfred Brandstetter
☎ 0676/311 00 60
☎ 02644/20 199
✉ tm-brandstetter@gmx.at

Oberösterreich
SHG-für-SHV
Margit Hufnagl
☎ 06991/185 72 65
☎ 07242/93 96-1266
✉ beratung@sht-lobby.at

Steiermark
SHG-für-SHT/SHV
Peter Schweda
☎ 0664/512 76 03
✉ sht-shv-stmk@aon.at

Vorarlberg
SHG-für-SHT
Ruth Leutgeb
☎ + ☎ 05572/36 905
✉ ruthleutgeb@hotmail.com

nen. Dabei ist sie ein Ansprechpartner für alle an dieser Zusammenarbeit beteiligten Stellen.

Ziel ist es, die Lebensqualität der SHT-Betroffenen in die bestmögliche Lage zu versetzen. Auch die Langzeitbetreuung schwer behinderter SHT-PatientInnen darf dabei nicht verloren gehen. Die Koordination und Vernetzung des Rehabilitationsangebotes ist im Interesse aller Beteiligten.

Angebot der ÖGSHT

- Hilfe bei der Zusammenarbeit aller mit SHT beschäftigten Stellen
- Ansprechpartner und Informationsstelle für alle individuellen Fragestellungen
- Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit zum besseren Verständnis von SHT
- Verbesserung der Zusammenarbeit aller einzelnen SHT-Vereine
- Fortbildungsangebot für Betroffene, Angehörige und Rehabilitationsteams
- Förderung wissenschaftlicher Forschungsarbeiten und Untersuchungen
- Zusammenarbeit mit internationalen SHT-Organisationen (BIF, EDF, ...)
- Nationale und internationale Treffen, Unterstützung aller Selbsthilfegruppen mit Informationsaustausch, Schulungen ...
- In Zusammenarbeit mit der SHG-SHT Wien erscheint die österreichweite Zeitschrift „SHT-News“

Wer noch Fragen hat, kann sich gerne an die Generalsekretärin der ÖGSHT wenden:

Sigrid Kundela
Tel.: 0664/323 3 626
Fax: 01/485 34 75
shg-sht@gmx.at

÷ Die Ethikkommission begutachtet klinische Forschungsprojekte

Ein Medikament braucht rund zehn Jahre, bis es auf den Markt kommt. Die Ethikkommission der Stadt Wien sorgt dafür, dass die klinischen Studien sicher und korrekt ablaufen.

Die Ethikkommission der Stadt Wien hat die Aufgabe, unter Beachtung der "Guideline for good clinical practice" und der Deklaration von Helsinki zu beurteilen, ob die Rechte und die Integrität der an einer bestimmten klinischen Prüfung beziehungsweise an neuen medizinischen Methoden teilnehmenden Versuchspersonen ausreichend geschützt werden. Ein interdisziplinäres Team von 70 Personen aus hochrangigen ForscherInnen, ÄrztInnen der verschiedenen Fachrichtungen, JuristInnen, VertreterInnen einzelner Konfessionen und Selbsthilfegruppen u.a. beurteilt in monatlichen Sitzungen die Projekte aus ethischer Sicht. Bei jeder klinischen Prüfung steht die Sicherheit der Testpersonen im Vordergrund. Grundvoraussetzung dafür ist jedenfalls neben einer professionellen Aufbereitung der Studie die seriöse und für Laien verständliche Aufklärung der PatientInnen, bevor diese sich zur Teilnahme an einer Studie entscheiden.

Technischer Fortschritt biomedizinischer Praxis in Verbindung mit einer ungeahnten Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten sowie eine zunehmende Pluralität von Wertvorstellungen und Wertprioritäten geben die Bedingungen vor, unter denen neue ethische Fragestellungen an die Medizin herangetragen werden. In diesem Spannungsfeld möchte die Ethikkommission der Stadt Wien durch Beratung und Beurteilung medizinischer, ethischer und rechtlicher

Aspekte bei der Durchführung klinischer Prüfungen sowie bei der Durchführung neuer medizinischer Methoden der Ärztin beziehungsweise dem Arzt - unbeschadet ihrer beziehungsweise seiner Verantwortlichkeit für das Forschungsvorhaben - Hilfe und Orientierung geben.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Dass die Stadt Wien über eine eigene international anerkannte und unabhängige Ethikkommission verfügt, unterstreicht die Bedeutung des Forschungsstandortes Wien.

Info: www.wien.at/ma15/ethikkommission

Susanne Rother
Magistratsabteilung 15 - Gesundheitsdienst der Stadt Wien
Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publicrelations@ma15.wien.gv.at
www.wien.gv.at/ma15/index.htm

÷ Nationales

÷ Bericht: 12. Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen

Die jährliche österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen ist eine Plattform des Austauschs und der Begegnung von Personen mit strategischer und / oder operativer Verantwortung oder einfach Interesse für Gesundheitsförderung im österreichischen Gesundheitswesen. Angesprochen sind alle Berufsgruppen aus dem Gesundheitsbereich – MedizinerInnen, Pflegepersonen und Angehörige der therapeutischen Berufe ebenso wie VerwalterInnen, PolitikerInnen, BeraterInnen und WissenschaftlerInnen.

Im Jahr 2007 stand die Konferenz, die erstmals auch als Österreichische Konferenz Rauchfreier Gesundheitseinrichtungen durchgeführt wurde, unter dem Motto „Strategien, Standards und Messinstrumente für Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen“: Vom 27.-28. September 2007 bot die Veranstaltung unter der Gastgeberschaft des LKH Univ-Klinikum Graz einen Überblick über etablierte und transferfähige Instrumente der Gesundheitsförderung im Gesundheitswesen und zeigte zukünftigen Entwicklungsbedarf auf.

Eröffnungsworte

Eröffnet wurde die Konferenz von SC Hon.Prof. Dr. Robert Schlögel (Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend), Dr. Klaus Ropin (Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich), Landesrat Mag. Helmut Hirt (Amt der Steiermärkischen Landesregierung), Vorstandsdirektor DI Christian Kehrer (Steiermärkische Krankenanstaltenges.m.b.H.), Pfl.Dir. DKKS Christa Tax (Landeskrankenhaus Universitätsklinikum Graz) und OA Dr. Rainer Hubmann (AKh Linz, Vorstandsvorsitzender ONGKG). Die EröffnerInnen strichen den hohen Stellenwert und die Potenziale von Gesundheitsförderung sowohl für die Gesundheitspolitik auf Bundes- und Länderebene, als auch für Trägereinrichtungen und einzelne Gesundheitseinrichtungen heraus und wünschten der Veranstaltung einen guten Verlauf.

Plenareinheiten

Die drei Plenareinheiten der Konferenz widmeten sich schwerpunktmäßig den Themen

- Gesundheitsfördernde und rauchfreie Gesundheitseinrichtungen – zwei Ansätze für die strategische Orientierung von Gesundheitseinrichtungen
- Etablierte Instrumente und zukünftiger Entwicklungsbedarf der Gesundheitsförderung für PatientInnen
- (Mess-)Instrumente der Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Gesundheitsförderung und Rauchfreiheit als strategische Orientierung

Gesundheitsförderung im Gesundheitswesen hat sich in den letzten zehn Jahren – parallel zur zunehmenden Bedeutung von Qualität im Gesundheitswesen – vom offenen, prinzipiengeleiteten Organisationsentwicklungskonzept zu einer umfassenden Strategie mit evidenzbasierten Interventionen und Standards entwickelt, die im Rahmen des Qualitätsmanagements zur kontinuierlichen Entwicklung der Gesundheitsförderungsqualität genutzt werden können und inzwischen auch in Österreich erprobt sind.

Vor diesem Hintergrund stellte **OA Dr. Karl Purzner**, Wissensmanager für Managementwissen am Sozialmedizinischen Zentrum Baumgartner Höhe in Wien und Direktionsassistent an einem langjährigen Partnerkrankenhaus des ONGKG, die Bedeutung dieses Konzeptes für eine Gesundheitseinrichtung vor. Er thematisierte den Veränderungsdruck, unter dem Gesundheitseinrichtungen stehen, und stellte in seinem Überblick die wichtige Rolle vor, die Gesundheitsförderung gerade unter diesen Bedingungen spielt. **Christa Rustler, BSc**, Koordinatorin des Deutschen Netzwerks Rauchfreier Gesundheitseinrichtungen, stellte im Anschluss das Konzept „Rauchfreie Gesundheitseinrichtung“ vor, das vom Europäischen Netzwerk Rauchfreier Gesundheitseinrichtungen in einem Kodex und drei Umsetzungslevels – Bronze, Silber, Gold – definiert wurde. **Betr.Dir. Mag. Gebhard Falzberger** präsentierte im Anschluss den Weg des LKH Univ.-Klinikum Graz zur Rauchfreien Gesundheitseinrichtung als Praxisbeispiel.

Etablierte Instrumente und zukünftiger Entwicklungsbedarf der Gesundheitsförderung für Patient/innen

Gesundheitsförderung wird häufig als zusätzliche Leistung – etwa im Sinne von Lebensstilentwicklung – verstanden. Für PatientInnen entfaltet sie ihr volles Potenzial aber am besten als integrierter Bestandteil klinischer Routinen. Mittlerweile gibt es zahlreiche erprobte Instrumente für bestimmte Indikationen bzw. für bestimmte Zielgruppen, z.B. empowernde Schulungsmaßnahmen für PatientInnen mit chronischen Erkrankungen, Empowerment in der Operationsvorbereitung (zu diesem Thema wurde vor einigen Jahren ein häuserübergreifendes ONGKG-Projekt durchgeführt), oder gezielte Raucherentwöhnung vor einer klinischen Intervention. Für die Konferenz 2007 hatte sich das Programmkomitee entschieden, die Themen „Schmerzmanagement“ und „Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche im Krankenhaus“ als Beispiele für bereits etablierte Instrumentarien zu thematisieren. Als dritter und zukünftig wichtiger Entwicklungsbereich wurde Gesundheitsförderung in der Langzeitpflege aufgegriffen – dies auch deshalb, weil das ONGKG seit der Vereinsgründung 2006 auch für Langzeitpflegeeinrichtungen offen steht.

ÄDir. Prim.Dr. Thomas Pieber aus dem LKH-Univ.Klinikum Graz sprach über das Thema Schmerzmanagement. Er präsentierte Daten aus unterschiedlichen Studien, die deutliche Entwicklungspotenziale z.B. bei der routinemäßigen Erfassung und Verbesserung postoperativer Schmerzen aufzeigen, und ein darauf aufbauendes Projektvorhaben am LKH Univ.-Klinikum Graz. **Pfl.Dir. DGKS Maria Jesse** aus dem St. Anna-Kinderspital in Wien ist Präsidentin des Berufsverbandes Kinderkrankenpflege Österreich und stellte in ihrem Referat Standards und aktuelle Aktivitäten der Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche im Krankenhaus vor, darunter auch die EACH-Kinderrechts-Charta. **Prof. Dr. rer. soc. Martha Meyer**, Sozialwissenschaftlerin und Gerontologin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, skizzierte in ihrem Referat Ansätze der stationären Langzeitpflege, die aufgrund demografischer Entwicklungen immer wichtiger werden. Obwohl es grundsätzlich wirksame Konzepte gibt, bleibt die Umsetzung hinter den Möglichkeiten zurück – dies nicht zuletzt aufgrund unzureichender Ausbildungen und schwieriger Finanzierungslagen in diesem Bereich.

(Mess-)Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung

MitarbeiterInnen im Gesundheitswesen gehören zu den belastetsten Berufsgruppen. Strategien, Mess- und Interventionsinstrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung – sowohl zur Veränderung belastender Verhältnisse als auch zur Weiterentwicklung persönlichen Verhaltens – sind in diesen Einrichtungen daher besonders zentral.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Dr. Christian Scharinger führte in die Toolbox der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein. Er präsentierte aktuelle Instrumente anhand der klassischen Projektmanagement-Logik, die den Bogen von der Einrichtung von Projektstrukturen über die Zielfindung, die Diagnose und Analyse von Problemen und Potenzialen, die Planung und Umsetzung von Maßnahmen bis zur Evaluation und Ergebnisbewertung spannt. Scharinger betonte die Rolle der Partizipation als Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung. Ein wichtiges Instrument zur Einbeziehung der spezifischen Problemlagen der MitarbeiterInnen sind Befragungen. **Mag.Dr. Ursula Karl-Trummer** und **Mag.Dr. Sonja Novak-Zezula** vom Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie, Wien, stellten exemplarisch den gemeinsam mit ONGKG-Häusern entwickelten Fragebogen „Gesundheit – MitarbeiterInnen – Krankenhaus (GMK)“ vor, der neben Gesundheitsdaten auch Daten zur jeweiligen Einrichtung erhebt und es damit ermöglicht, die organisationalen Ursachen für spezifische Probleme der MitarbeiterInnen festzustellen und gezielt zu bearbeiten. Ein anderer Zugang sind Standards, die die Einschätzung von Stärken und Defiziten der Organisation ermöglichen (z.B. Standard 4 der „Fünf Standards für Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen“). Welche Rolle solche Instrumente für das betriebliche Krankheitsmanagement in der Praxis einer Gesundheitseinrichtungen spielen können, wurde im Anschluss an die beiden Präsentationen mit VertreterInnen aus Partnereinrichtungen des ONGKG diskutiert. Der einhellige Tenor war: Standards und gezielte Messinstrumente, die auch einen Vergleich mit anderen Einrichtungen ermöglichen, unterstützen das betriebliche Gesundheitsmanagement enorm.

Workshops, Paralleleinheiten, Posterpräsentationen

Der Konferenz vorangestellt waren zwei **Einsteiger-Workshops** zu den Themen „Gesundheitsförderung in und durch Gesundheitseinrichtungen“ und „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“. Diese Workshops boten den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich in Kleingruppen unter der Betreuung von nationalen und internationalen ExpertInnen mit den Konzepten und der praktischen Umsetzung von Gesundheitsförderung und Rauchfreiheit in Gesundheitseinrichtungen auseinander zu setzen und praktische Anwendungsmöglichkeiten für die eigene Einrichtung kennen zu lernen. Das Feedback der TeilnehmerInnen war sehr positiv.

Ein Workshop, der im Rahmen des Parallelprogramms stattfand, behandelte Erfahrungen und Ergebnisse der Pilotierung eines Selbstbewertungs-Instrumentariums zu fünf Standards der Gesundheitsförderung im Krankenhaus, das in insgesamt 10 ONGKG-Partnereinrichtungen getestet worden war. Die Standards wurden kontroversiell diskutiert – als eine Schwierigkeit wurde die Integration der Standards in die zahlreichen unterschiedlichen Qualitätsmanagement-Systeme genannt, die in den österreichischen Gesundheitseinrichtungen etabliert sind. Grundsätzlich waren sich die an der Pilotierung beteiligten Einrichtungen aber einig, dass die Selbstbewertung die Weiterentwicklung von Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen unterstützt.

In den sieben weiteren Paralleleinheiten zu unterschiedlichen Aspekten der Gesundheitsförderung für PatientInnen, MitarbeiterInnen und die regionale Bevölkerung wurden insgesamt 22 engagierte Referate gehalten, die zum Großteil in der Virtuellen Konferenzpublikation (Link siehe unten) nachgelesen werden können.

Eine moderierte Posterpräsentation mit insgesamt 10 Beiträgen bot weitere Gelegenheit, Praxisprojekte der Gesundheitsförderung kennen zu lernen.

Die Verleihung von Anerkennungen für peer-reviewte Gesundheitsförderungsmaßnahmen und für Gesundheitseinrichtungen, die die Anerkennungskriterien des ONGKG erfüllen, stellt bereits einen traditionellen sozialen Höhepunkt der Konferenz dar. Im Jahr 2007 erfolgte die Verleihung der Anerkennungen durch Sektionschef Hon.Prof. Dr. Robert Schlögel (BMGFJ). Es konnten Urkunden an vier neue Mitglieder des ONGKG vergeben werden, darunter der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV), der als erste österreichische Trägereinrichtung dem Netzwerk beitrug, und die Geriatrischen Gesundheitszentren Graz, die die erste Langzeitpflegeeinrichtung im Netzwerk darstellen. Darüber hinaus verlängerten sieben Einrichtungen ihre Mitgliedschaft. Insgesamt gehören dem Netzwerk nun 21 Partnereinrichtungen aus ganz Österreich an.

Eine Premiere stellte die Vergabe von Zertifikaten für Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen dar: Bereits sechs Einrichtungen, und zwar das Gastgeberhaus LKH Univ.-Klinikum Graz,

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Weiterführende Informationen

Virtuelle Publikation der 12. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen:

http://www.oengkg.net/index.php?id=3_1&cf=0&konf=12pub

Informationen zur 13. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen:

http://www.oengkg.net/index.php?id=3_1

Die beiden oben angegebenen Links werden laufend erweitert und aktualisiert.

das AKh Linz, das LKH Klagenfurt und drei Einrichtungen der Salzburger Landeskliniken, erfüllten die Kriterien für eine Bronze-Zertifizierung und konnten im Rahmen der Konferenz ihre Urkunden in Empfang nehmen.

TeilnehmerInnen

An der Konferenz nahmen ca. 150 Personen aus 50 Einrichtungen des österreichischen Gesundheitswesens teil. Dies waren zu 60% Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen, vertreten waren aber auch Trägereinrichtungen, Einrichtungen der öffentlichen Gesundheitsverwaltung, Firmen, Beratungs- und wissenschaftliche Einrichtungen.

Die größte vertretene Berufsgruppen stellten mit 24% der TeilnehmerInnen Personen aus dem Bereich der Pflege, gefolgt von 21% Ärztinnen und Ärzten, 10% Management und Verwaltung, und 6,4% Betriebsräten und GewerkschaftsvertreterInnen.

Die Konferenz 2008

Die ONGKG-Konferenz 2008 wird von 20. bis 21. November im Jugendstiltheater am Steinhof des Sozialmedizinischen Zentrums Baumgartner Höhe in Wien stattfinden. Als Mitveranstalter konnten u.a. bereits der Wiener Krankenanstaltenverbund und die Bereichsleitung für Strukturentwicklung der Stadt Wien gewonnen werden. Vorläufiges Thema: Die Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderung.

Geschäftsstelle des ONGKG

÷ Internationales

÷ 16. Internationale Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser von 14. bis 16. Mai 2008 in Berlin

Zweck & Ziel

In den meisten entwickelten Staaten nimmt die Bedeutung von Gesundheit seit Jahren stark zu – ein Phänomen, das von Ilona Kickbusch, der „Grande Dame“ der Gesundheitsförderung, aber auch von anderen ExpertInnen als die „Gesundheitsgesellschaft“ bezeichnet wird. Die Angemessenheit dieser Bezeichnung lässt sich durch viele Belege untermauern: Die Massenmedien berichten verstärkt über Gesundheit, und zwar nicht nur über Themen der Medizin und Gesundheitsversorgung, sondern auch über Prävention, positive Gesundheit, Fitness, Wellness und Gesundheitsförderung, sodass heute sehr spezifische Informationen breit zugänglich sind. Die demografischen und epidemiologischen Trends – vor allem die steigende Lebenserwartung und die Zunahme chronischer Krankheiten – tragen ebenfalls dazu bei, dass die Erhaltung und Verbesserung von Gesundheit im täglichen Leben vieler Menschen eine immer größere Rolle spielt: Etwa in der Wahl persönlicher Lebensstile, in Konsumententscheidungen oder in der Inanspruchnahme von Gesundheits- und Wellness-Einrichtungen. Die Gesundheitsmärkte boomen, sodass Gesundheit zunehmend zu einem Motor wirtschaftlichen Wachstums wird. ExpertInnen sprechen in diesem Zusammenhang vom 6. Kondratieff-Zyklus. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch auf politischer Ebene: „Gesundheit in allen Politikbereichen“ ist seit der finnischen EU-Präsidentschaft 2006 ein wichtiges Thema der europäischen Gesundheitspolitik.

Was kommt mit der „Gesundheitsgesellschaft“ auf Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen zu? Einerseits sichern die epidemiologischen und demografischen Entwicklungen zusammen mit dem medizinischen Fortschritt dem Bereich der Krankenversorgung nachhaltige öffentliche Aufmerksamkeit. Andererseits bringt die „Gesundheitsgesellschaft“ ambivalente Entwicklungen mit sich: Während Einrichtungen mit sehr kundenorientierten und attraktiven Angeboten, die sich vor allem an ein zahlungskräftiges Publikum richten, von der Gesundheitsgesellschaft wahrscheinlich profitieren werden, könnten andere Einrichtungen auf

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

den unattraktiveren Problemen der Armen, Alten, der schwerkranken, multimorbiden und terminalen PatientInnen „sitzen“ bleiben. Die Schere zwischen der professionellen „Machbarkeit“ von Gesundheit und deren (öffentlicher) Finanzierbarkeit geht damit immer weiter auf, sodass sich Fragen rund um soziale Gerechtigkeit und um den Zugang zu Versorgungsleistungen in neuem Licht stellen. Um von der Gesundheitsgesellschaft in sozial verantwortlicher Weise profitieren zu können, stehen Gesundheitsdienstleister demnach vor der Herausforderung einer Weiterentwicklung oder gar Neupositionierung, die diesen Entwicklungen in angemessener Weise Rechnung trägt.

Wie kann HPH auf diese Entwicklungen reagieren? Welche Alternativen der Entwicklung und Reorientierung kann das Netzwerk Finanziers, ManagerInnen und MitarbeiterInnen aus gesundheitsfördernder Perspektive anbieten? Wie können PatientInnen, Patientenorganisationen und -anwältInnen die „Gesundheitsgesellschaft“ nutzen, um ihre Forderungen nach Patientenzentrierung voranzutreiben? Wie können GemeindevertreterInnen die Entwicklung von Gesundheitseinrichtungen in Richtung Gesundheitsförderung, Empowerment, „Capacity Building“ und sozialer Gerechtigkeit beeinflussen? Welche gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen können diese Entwicklungen unterstützen? Die HPH-Konferenz 2008 wird diese Fragen anhand der folgenden vier Hauptthemen bearbeiten und diskutieren:

- Welchen Weg gehen Gesundheitsfördernde Krankenhäuser: Gesundheitsförderung durch Reorientierung der Kernleistungen, durch neue gesundheitsfördernde Leistungen – oder durch beides?
- Verbesserung der Patientenorientierung: Sicherheit, Evidenz und kulturelle Angemessenheit von Dienstleistungen
- Verbesserung der Mitarbeiterorientierung: Die Herausforderung alternder MitarbeiterInnen
- Verbesserung der Gemeinde- und Public Health-Orientierung: Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

Welchen Weg gehen Gesundheitsfördernde Krankenhäuser: Gesundheitsförderung durch Reorientierung der Kernleistungen, durch neue gesundheitsfördernde Leistungen – oder durch beides?

Kickbusch und andere argumentieren, dass die Entwicklungen der Gesundheitsgesellschaft den Wettbewerb um finanzielle Mittel und politischen Einfluss zwischen traditionellen Gesundheitseinrichtungen und anderen Akteuren auf den Gesundheitsmärkten verschärfen werden. Um sich in diesem Wettbewerb behaupten zu können, müssen Gesundheitseinrichtungen ihre strategische Weiterentwicklung neben medizinisch-technischen Neuerungen, demografischen und epidemiologischen Trends und Forderungen nach Effektivität und Effizienz immer mehr auch an Patientenerwartungen und am möglichen Nutzen ihrer Angebote für die öffentliche Gesundheit orientieren. Wie kann HPH dazu beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen – und sie als Chance zu nutzen? Wie können Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen Ilona Kickbuschs Forderung nach einem „radikalen Rollenwechsel“ verstehen und ihr mit Hilfe von Gesundheitsförderung nachkommen?

Im Wesentlichen gibt es zwei Möglichkeiten: Gesundheitseinrichtungen können Gesundheitsförderung als Qualitätsaspekt verstehen, ihre klinischen Leistungen durch Gesundheitsförderungskriterien wie Empowerment, Partizipation, Orientierung an einem umfassenden Gesundheitsbegriff, Chancengleichheit und Nachhaltigkeit optimieren und dadurch den somatopscho-sozialen Gesundheitsgewinn ihrer PatientInnen, MitarbeiterInnen und Gemeinden verbessern. Die andere Möglichkeit wäre die Expansion in neue – potenziell lukrative – gesundheitsfördernde Leistungen, etwa bestimmte Schulungs- und Trainingsangebote. Die Entscheidung für die eine oder andere dieser Optionen bzw. auch für eine Kombination der beiden kann vom Aufgabenspektrum einer Gesundheitseinrichtung, vom Gesundheitssystem und von gesundheitspolitischen Präferenzen in unterschiedlichen Ländern abhängen. Die Konferenz wird die Vor- und Nachteile beider Möglichkeiten aus Perspektive der Gesundheitsförderung und der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den europäischen Staaten erörtern.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Verbesserung der Patientenorientierung: Sicherheit, Evidenz und kulturelle Angemessenheit von Dienstleistungen

Bei (potenziellen) PatientInnen führt die Gesundheitsgesellschaft zu einer Steigerung der Erwartungen an die Qualität von Gesundheitsdienstleistungen und an das Umfeld, in dem diese Leistungen erbracht werden. PatientInnen – und ihre Angehörigen – fordern nicht nur klinische Exzellenz und Sicherheit, sondern zunehmend auch individualisierte, an ihre persönlichen Bedürfnisse angepasste Angebote, die Möglichkeit der aktiven Beteiligung an behandlungsbezogenen Entscheidungen, die bestmögliche Berücksichtigung persönlicher Vorlieben und die optimale Unterstützung ihrer Lebensqualität und ihres Wohlbefindens. Daraus ergeben sich viele Anknüpfungspunkte für Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Die Konferenz 2008 wird exemplarisch drei Themen herausgreifen:

- Mögliche Beiträge von HPH zur aktuellen **WHO-Strategie** “Strengthened health systems save more lives”, insbesondere mit Hinblick auf die Patientensicherheit
- **Evidenzbasierte Gesundheitsförderungsmaßnahmen** in klinischen Kernprozessen als Beitrag zur Verbesserung klinischer Outcomes
- Strategien und Beispiele für **kulturell angemessene Leistungserbringung** in unserer zunehmend globalisierten und heterogenen Welt.

Verbesserung der Mitarbeiterorientierung: Die Herausforderung alternder MitarbeiterInnen

Die Allgegenwart des Themas Gesundheit bringt auch eine Sensibilisierung von MitarbeiterInnen für die Gesundheitsfolgen ihrer Berufstätigkeit mit sich. Daraus entstehen Forderungen nach fairen, annehmbaren und gesunden Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Gesundheitseinrichtungen, die traditionell zu den am stärksten belasteten Arbeitsplätzen gehören, sehen sich mit dieser Entwicklung gerade zu einer Zeit konfrontiert, die durch eine weitere Beschleunigung des Arbeitstempos und durch zunehmenden Rationalisierungsdruck gekennzeichnet ist. Ursache dafür ist nicht zuletzt der zunehmende Betreuungs- und Pflegebedarf einer alternden und immer mehr von chronischen Erkrankungen betroffenen Bevölkerung. Aber auch die Belegschaften selbst altern: Bereits heute gibt es Einrichtungen mit einem Belegschaftsdurchschnittsalter von über 50 Jahren, teilweise ist bereits von Personalmangel die Rede. Diese Entwicklungen gehen auch an der Versorgungsqualität nicht spurlos vorüber. Betriebliche Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen ist daher ein Gebot der Stunde. Die Konferenz wird vor diesem Hintergrund Auswirkungen der demografischen Entwicklungen auf Arbeitskräfte im Gesundheitswesen und Strategien zum möglichst langen Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation älterer MitarbeiterInnen diskutieren.

Verbesserung der Gemeinde- und Public Health-Orientierung: Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

Eine umfassende Beschäftigung mit der Gesundheitsgesellschaft lenkt den Blick nicht nur auf Gesundheit als individuelles Phänomen, sondern auch auf die Rolle gesamtgesellschaftlicher, ökologischer und ökonomischer Gesundheitsdeterminanten. Für Gesundheitsfördernde Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen stellt sich damit die Frage nach einer Anbindung von Gesundheitsförderung an andere wichtige Trends wie Ökologie, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Praktisch bedeutet dies u.a. eine Sensibilisierung für Fragen des Energieverbrauchs, des Umgangs mit Emissionen und Abfällen, der Verkehrspolitik, des Einkaufs (Auswahl von Produkten) und des Designs von Gebäuden und Gärten. Die Konferenz wird die These diskutieren, dass eine Reorientierung von Gesundheitseinrichtungen in Richtung Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit und soziale Verantwortung auch zum erfolgreichen Überleben von Gesundheitseinrichtungen unter Bedingungen zunehmenden Wettbewerbs beitragen kann.

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

Zielgruppen

Die Konferenz versteht sich als Forum für Wissens- und Erfahrungsaustausch und als Lernplattform für:

- VertreterInnen aller Gesundheitsberufe, insbesondere Medizin, Pflege, therapeutische Berufe
- ManagerInnen von Gesundheitseinrichtungen
- VertreterInnen von Patienteneinrichtungen und anderen NGOs
- VertreterInnen aus Gesundheitspolitik und -verwaltung
- ExpertInnen und AkteurInnen aus dem Bereich Public Health
- Gesundheits- und GesundheitsförderungsexpertInnen, -wissenschaftlerInnen
- BeraterInnen von Gesundheitseinrichtungen
- StudentInnen, SchülerInnen, Auszubildende in den genannten Bereichen.

Weiter Informationen und Anmeldung für die Konferenz auf der Website:
<http://www.univie.ac.at/hph/berlin2008/>

÷ Hinweise

März 2008 – Buchvorankündigung des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes ÷ Gesundheitsförderung stärken - Kritische Aspekte und Lösungsansätze (Hg. Ingrid Spicker / Gabriele Sprengseis)

Mit der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (1986) wurde vor 20 Jahren ein anspruchsvolles Rahmenkonzept zur Gesundheitsförderung geschaffen. Mittlerweile engagieren sich zahlreiche Organisationen, Institutionen und Netzwerke sehr erfolgreich in diesem Feld. Zugleich zeigen Projekterfahrungen, dass die Umsetzungspraxis in der Gesundheitsförderung noch in den Kinderschuhen steckt und das innovative Potenzial der Charta längst nicht ausgeschöpft ist. In diesem Buch werden – auch ausgehend von Erfahrungen des Forschungsinstituts des Wiener Roten Kreuzes – die Herausforderungen in der Umsetzung von Gesundheitsförderung anhand ausgewählter Aspekte und Zielgruppen kritisch reflektiert und mögliche Lösungsansätze sowie offene Fragen aufgezeigt. Die Beiträge stammen von AutorInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz, die sich in Forschung und Praxis für Gesundheit und Gesundheitsförderung engagieren.

Der Sammelband richtet sich an AkteurInnen der Gesundheitsförderung in den verschiedenen Politik- und Praxisfeldern sowie an ForscherInnen, Lehrende und Lernende.

Mag^a Ingrid Spicker (Hg.), Soziologin, Organisationsentwicklungs-Beraterin; Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes
Mag^a Gabriele Sprengseis, MSc (Hg.); Soziologin, postgraduales Studium Health Care Management; Leiterin des Forschungsinstitutes des Wiener Roten Kreuzes



facultas.wuv 2008
ca. 220 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-7089-0213-5
ca. EUR 22,90 (A) / EUR 22,30 (D)
/ sFr 39,90,-
Erscheint im März 2008

Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen

Newsletter 8, 01 / 2008

÷ Weiterführende Informationen

- Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen: <http://www.allianz-gf-wien.at>
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen – ONGKG: <http://www.oengk.net>
- WHO-Kooperationszentrum für Gesundheitsförderung in Krankenhaus und Gesundheitswesen am Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie, Wien: <http://www.hph-hc.cc>
- Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser: <http://www.dngfk.de>
- Schweizerisches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser – healthhospitals Schweiz: <http://www.healthhospitals.ch>
- Europäisches WHO-Regionalbüro für Integrierte Gesundheitsversorgung, Barcelona: <http://www.euro.who.int/healthpromohosp>
- Koordination des Internationalen Netzwerks Gesundheitsfördernder Krankenhäuser, WHO-Kooperationszentrum for Evidence Based Health Promotion in Hospitals, Kopenhagen: <http://www.healthpromotinghospitals.org>
- Internationale Arbeitsgruppe „Health promotion for children and adolescents in hospitals“: <http://www.meyer.it/hph/hph-ca>
- Internationale Arbeitsgruppe „Health promoting psychiatric health care services“: <http://www.hpps.net>
- Internationale Arbeitsgruppe „Migrant-Friendly Hospitals“: <http://www.mfh-eu.net>
- 18 Kernstrategien des Gesundheitsfördernden Krankenhauses – Dokument zum Herunterladen: <http://www.hph-hc.cc/Downloads/HPH-Publications/Working-Paper-HPH-core-strategies-draft041019.pdf>
- 5 Standards für Gesundheitsförderung im Krankenhaus: <http://www.euro.who.int/eprise/main/who/progs/hph/home>
- Projekt „Pflegetit“ der AUVA: http://www.auva.at/esvapps/page/page.jsp?p_pageid=120&p_menuid=7605&p_id=3

IMPRESSUM:

Herausgeber:

Bereichsleitung für Strukturentwicklung, Wien

Redaktion:

- ÷ Christina Dietscher
- ÷ Ursula Hübel
- ÷ Peter Nowak
- ÷ Hermann Schmied

Kontakt zur Redaktion:

gspwien.sociologie@univie.ac.at

<http://www.allianz-gf-wien.at>



Angelika Neuer
Atempädagogin Dipl. AFA®

1120 Wien, Sonnergasse 25
e-Mail: angelika.neuer@tele2.at

Tel: +43 – 1 – 803 19 42
Mobil: +43 – 0676/83250-227

Wer es selbst probieren will – hier drei Übungen zum Ausprobieren:

Wir üben in aufrechter Sitzhaltung auf einem Hocker oder Stuhl mit gerader Sitzfläche ohne Armlehnen, in ruhiger Atmosphäre. Die Füße stehen hüftbreit auf dem Boden. Sie lehnen sich nicht an die Sessellehne an.

Nehmen Sie sich etwas Zeit und schließen Sie die Augen. Spüren Sie nach innen zum Körper, lassen Sie die Gedanken in den Hintergrund treten und achten Sie zu Beginn auch auf den Atem, wo und wie Sie ihn in Ihrem Inneren spüren können. Im Einatem werden die Körperwände des Rumpfes weit, im Ausatmen schwingen sie zurück. Danach gibt es eine Atemruhe, bis der Impuls zum nächsten Einatem von selbst wiederkehrt.

Beeinflussen Sie Ihren Atem möglichst nicht willentlich!!

Begleiten Sie Ihren Atem nun für einige Atemzüge nur mit Ihrer Aufmerksamkeit und beginnen erst dann mit der konkreten Übung.

Üben Sie, solange Sie es als wohltuend empfinden und es nicht mechanisch wird. Bleiben Sie aufmerksam, was im Körper geschieht und wie es sich anfühlt.

Wenn Sie die Übung beendet haben, bleiben Sie noch einige Augenblicke in Ruhe und spüren nach, wie sich die Übung auf den Körper und auf den Atem, vielleicht auch auf Ihre Stimmung, ausgewirkt hat. Was können Sie wahrnehmen? Es gibt kein richtig oder falsch, nehmen Sie es einfach so, wie es gerade ist. Am Anfang kann es sein, dass sich auch Verspannungen oder Problemzonen deutlicher zeigen, bis sich Lösung einstellt.

Regelmäßiges Üben ist Voraussetzung für Veränderungen und Erfolg der Methode. Zu Beginn ist die Anleitung durch einen Atempädagogen wichtig und sinnvoll, dann kann auch alleine geübt werden.

Viel Freude und Erfolg beim Üben!

Becken kreisen

Ausgangsposition: sitzend, Hände ruhen auf den Oberschenkeln, Augen geschlossen

Übungsweise: Verlagern Sie ihr Gewicht auf den rechten Sitzknochen, lassen Sie dann das Becken nach hinten kippen und schwingen sanft zum linken Sitzknochen, anschließend über ei Kippen des Beckens nach vorne, wieder zum rechten Sitzbein zurück. Es entsteht eine kreisende fließende Bewegung aus dem Becken. Der Oberkörper bleibt dabei über dem Becken (nicht nach hinten lehnen, da sonst der Bauch gehalten wird und der Atem nicht frei schwingen kann). Kreisen Sie solange es gut tut und lassen Sie das Kreisen dann langsam ausklingen, indem Sie kleiner werden und in einer aufrechten Sitzhaltung enden. Spielen Sie auch mit Größe und Tempo der Bewegung.

Was tut mir heute gut?

Spüren Sie nach, wie sich nun Ihr Becken anfühlt. Ist das Sitzen breiter geworden? Ist mehr Kontakt zur Sitzfläche spürbar? Nehmen Sie das Becken als Raum wahr, in dem sich auch der Atem mehr ausbreiten kann? Wo spüren Sie jetzt Ihre Atembewegung

Sinn: Lösung im Hüftgelenk, Kreuzbein und unteren Rücken, Di Aufrichtung wird müheloser. Der Atem kann sich im unteren Bauchraum und Becken besser ausbreiten.

Pendelschwung

Ausgangsposition: stehend, geöffnete Augen, Arme hängen

Übungsweise: Lassen Sie die Arme locker um den Körper schwingen (wie Seile). Die Schulterachse dreht dabei nach links und rechts mit, das Becken bleibt nach vorne gerichtet. Bei jedem Schwingen geben Sie auch in den Beingelenken etwas nach. Der Blick bleibt zunächst nach vorne gerichtet. Achten Sie darauf, dass die Schultergelenke gelöst sind und ein Pendeln der Arme entsteht (im Gegensatz zu einer geführten Bewegung der Arme um den Körper). Sie können mit der Zeit die Bewegung größer werden lassen, indem Sie dem Schwingen der Arme auch mit dem Blick folgen und der Kopf dadurch mitdreht. Jeweils eine Ferse kann sich dabei vom Boden lösen.

Achtung! Menschen mit schweren Wirbelsäulen-erkrankungen sollten vorsichtig üben oder diese Übung nicht machen, da es zu einer Verwirrung in der Wirbelsäule kommt.

Sinn: Lösend für Arme, Schultergelenke, Nacken, Beweglichkeit im mittleren Rumpf. Spricht das Zwerchfell direkt an >> Flankenatmung. Insgesamt Anregung der Atmung. Sehr hilfreich zwischendurch für Menschen mit sitzenden Berufen, Computerarbeit. Schenkt Weite und Freude.

Arm über den Kopf dehnen

Ausgangsposition: sitzend, geöffnete oder geschlossene Augen

Übungsweise: Ein Arm hängt neben dem Körper. Führen Sie diesen Arm in einem weiten Bogen über die Seite bis über den Kopf, sodass die Handfläche nach oben Richtung Decke schaut, Neigen Sie sich, oben angekommen noch ein wenig zur anderen Seite und spüren Sie, wie dabei eine Dehnung in der ganzen Körperseite, von der Achselhöhle bis in den Arm hinein entsteht. Ist der Atem zugelassen, so kommt mit der Dehnung der Einatem von selbst. Mit dem Ausatem führen Sie den Arm denselben Weg wieder nach unten.

Finden Sie Ihren persönlichen Rhythmus, sodass sich Bewegung und Atem miteinander verbinden. Üben Sie zuerst nur auf einer Seite vergleichen dann nachspürend die Wirkung mit der noch ungeübten Seite und nehmen dann erst die andere Seite dran. Üben Sie zuletzt auch links und rechts im Wechsel. Welche Empfindungen stellen sich körperlich ein? Wo kann sich der Atem nun mehr Raum nehmen?

Sinn: Öffnung der Körperseiten, Verbindung von Bewegungs- und Atemrhythmus. Gibt Raum im Brustkorb, fördert die Brustatmung