

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

INHALT

÷ Editorial

÷ Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen – Beiträge von Spitälern und Pflegeeinrichtungen

÷ Wiener Gesundheitsförderungsprojekte – Beispiele aus der Praxis

÷ Gesundheitsförderung im Pflegebereich: Wie erhalte ich gesunde, zu friedene MitarbeiterInnen im Pflegebereich? Ein Projekt des Neurologischen Zentrums Rosenhügel

÷ Altern in Gesundheit im UKH?

÷ Gesundes Altern durch Fortbildung oder Lässt sich vermeiden, dass die Mitarbeiter(innen) von heute die Patienten von morgen sind? Beiträge aus dem Hanusch Krankenhaus

÷ Gesundheit – unser höchstes Gut für alle Menschen – ganz speziell für unsere MitarbeiterInnen. Erfahrungen aus dem SMZ Ost

÷ „Rauchfrei im Dienst – Luxusabendessen zu gewinnen“ 20 TeilnehmerInnen bei Mitmachaktion im Haus der Barmherzigkeit

÷ Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit diesem dritten Newsletter möchten wir Sie wieder über aktuelle Entwicklungen im Wiener Informationsnetzwerk „Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen“, aber auch über relevante Ereignisse in unserem Umfeld informieren. Die Beiträge dieser Ausgabe widmen sich drei Hauptthemen:

- **Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen – Beiträge von Spitälern und Pflegeeinrichtungen:** Wir möchten Ihnen das diesjährige Jahresthema des Informationsnetzwerks vorstellen. Zu diesem zentralen Thema wird wieder ein Fact-Sheet erstellt werden, und die Durchführung eines Workshops für ExpertInnen und Betroffene im Herbst des Jahres ist geplant.
- **Beispiele aus Wiener Spitälern und Pflegeeinrichtungen,** sowohl zum Jahresthema als auch zu anderen Themen der Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen. Es freut uns besonders, dass unserer Aufforderung zur Beitragseinreichung für diese Rubrik fünf Wiener Häuser von verschiedenen Trägern gefolgt sind: Das Neurologische Zentrum Rosenhügel, das SMZ Ost; das Hanusch Krankenhaus der Wiener Gebietskrankenkasse; das UKH Lorenz Böhler der AUVA; und das Haus der Barmherzigkeit.
- **Internationales:** Im Mai des Jahres fand in Dublin, Irland, die heurige internationale Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser statt. Wir haben für Sie eine kurze Nachlese zusammengestellt.

Wir hoffen, Ihnen mit den Beiträgen in diesem Newsletter wieder spannende Einblicke in die vielfältige Welt der Gesundheitsförderung vermitteln und Ihnen durch die zahlreichen Praxisbeispiele Anregungen für Ihr eigenes Handlungsfeld liefern zu können. Wir laden Sie herzlich ein, uns auf diese Ausgabe Ihr Feedback oder auch inhaltliche Anregungen für eine der nächsten Ausgaben zukommen zu lassen. Dadurch unterstützen Sie uns, den Newsletter weiter Ihren Informationswünschen anzupassen. Selbstverständlich können Sie uns auch Beiträge über eigene Erfahrungen mit Gesundheitsförderung (Projekt Darstellungen etc.) zukommen lassen. Und sollten Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten wollen, genügt ein Retour-Mail. (Anfragen und Beiträge richten Sie bitte an die Redaktion: Mag. Christina Dietscher, e-mail christina.dietscher@univie.ac.at).

Mit den besten Wünschen für einen erholsamen und gesundheitsfördernden Sommer,

Mag. Ursula Hübel
(Bereichsleitung für Sozial- und Gesundheitsplanung sowie Finanzmanagement)

÷ Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen – Beiträge von Spitälern und Pflegeeinrichtungen

÷ Jahresthema 2005 des Wiener Informationsnetzwerks

Das Wiener Informationsnetzwerk „Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen“ setzt schon seit einigen Jahren verschiedene Schwerpunkte im Bereich der Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen. Nach psychosozialer Gesundheit im Jahr 2003 und Gesundheitsförderung für Führungskräfte im Jahr 2004 sind heuer älter MitarbeiterInnen Zielgruppe des Jahresthemas „Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen – Beiträge von Spitälern und Pflegeeinrichtungen“.

Damit greift das Wiener Informationsnetzwerk nicht nur eine internationale Diskussion auf (der Umgang mit dem zunehmenden Altern der Gesellschaft ist eine politische Priorität der Europäischen Union und der Weltgesundheitsorganisation), sondern nimmt auch Bezug auf spezifische Wiener Erfahrungen und Entwicklungen: Die Stadt hat bereits im EU-Projekt

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

÷ Internationales

- ÷ 13th International Conference on Health Promoting Hospitals (HPH): Empowering for Health: Practicing the principles May 18 – 20th, 2005-05-25 Dublin, Ireland

÷ Veranstaltungshinweise

÷ Weiterführende Informationen

„Growing old in metropolitan areas“ zum Thema gearbeitet und wird sich auch in der nächsten Phase des WHO-Projektes „Wien – Gesunde Stadt“ verstärkt der älteren WienerInnen annehmen. Vom 20.-21. Juni fand in Stockholm eine Tagung des WHO-Subnetzwerks „Healthy Ageing“ statt, bei dem vier Schwerpunkte identifiziert wurden: Bewusstsein schaffen, Beteiligung ermöglichen, gesundheitsfördernde Umwelten schaffen, Gesundheitsversorgung für ältere Menschen.

Dass das Thema besonders auch für MitarbeiterInnen der stationären Gesundheitseinrichtungen relevant ist, zeigen aktuelle Zahlen aus dem Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV): Bereits 48% der KAV-MitarbeiterInnen sind über 40.

Als Auftakt des Jahresthemas fand am 13. Juni eine Fachklausur mit eingeladenen ExpertInnen statt, die spezifische Gesundheitsprobleme älterer MitarbeiterInnen in Spitälern und Pflegeeinrichtungen sowie mögliche Lösungsansätze diskutierten. Es ist ein Ergebnis dieser Tagung, dass Gesundheitsförderung für ältere MitarbeiterInnen trotz der demografischen Brisanz des Themas noch sehr wenig diskutiert und bearbeitet wird. Die ExpertInnen waren sich einig, dass flexible Lösungen benötigt werden, die auf unterschiedliche Bedürfnisse und Belastungen von MitarbeiterInnen Rücksicht nehmen können. Von solchen Maßnahmen profitieren nicht nur die älteren, sondern letztlich allen MitarbeiterInnen.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wird das Informationsnetzwerk zum heurigen Jahresthema wieder ein Factsheet entwickeln und einen ganztägigen Workshop für ExpertInnen und Betroffene organisieren – wenn Sie Interesse am Thema haben, möchten wir Sie jetzt schon bitten, sich den 30. November 2005 zu reservieren. Voranmeldungen nehmen wir gerne entgegen (christina.dietscher@univie.ac.at)

Christina Dietscher

÷ Wiener Gesundheitsförderungsprojekte – Beispiele aus der Praxis

- ÷ **„GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM PFLEGEBEREICH“**
Wie erhalte ich gesunde, zufriedene MitarbeiterInnen im Pflegebereich?
09/2002 – 06/2005

Zusammenfassung

Mit dem stark umsetzungsorientierten Projekt, das Modellcharakter für den Wiener Krankenanstaltenverbund trägt, soll ein Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung der körperlichen, geistigen und sozialen Gesundheit der MitarbeiterInnen geleistet werden. Ziel ist es, die Arbeitsbereitschaft sowie die Leistungsfähigkeit zu fördern und die Voraussetzungen für deren Aufrechterhaltung nachhaltig zu verbessern, so dass die Pflegekräfte gegenüber ihrer Arbeit positiv bilanzieren können, Freude an ihrer Arbeit erleben und die Bereitschaft zum Verbleib am Arbeitsplatz und im Pflegeberuf erhöht wird.

Ausgangssituation

Für das Krankenhaus als Unternehmen stellen engagierte, leistungsfähige, gesunde und zufriedene Mitarbeiter eine entscheidende Voraussetzung dar, um den bestehenden Versorgungsauftrag quantitativ und qualitativ erfüllen sowie den hohen betriebswirtschaftlichen Vorgaben entsprechen zu können. Problemstellung ist das vorzeitige Ausscheiden von MitarbeiterInnen aus dem Pflegeberuf. Im Neurologischen Krankenhaus liegt die Fluktuation des Pflegepersonals bei 17 % (Jahr 2002). Bereits jetzt zeichnet sich ein Mangel an diplomiertem Pflegepersonal ab, obwohl systemisierte Posten vorhanden wären. Der Bedarf an diplomiertem Personal wird in den nächsten Jahren weiter anwachsen.

Die Pfl egetätigkeit ist durch hohe physische und psychische Belastungen gekennzeichnet,

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

die einerseits aus der direkten Patientenbetreuung und andererseits aus den damit verbundenen Ausführungsbedingungen resultieren. Im Zeitraum von 1996 – 2001 liegen die durchschnittlichen Krankenstandstage bei 20 Tagen/Jahr; ca. 50% der Zielgruppe ist älter als 35 Jahre. Die Beanspruchungsverhältnisse des Pflegepersonals sind jedoch nicht nur aus der Wirkung dieser Faktoren zu erklären. Es ist auch die Art und Weise in Rechnung zu stellen, wie sich die Pflegekräfte mit ihren beruflichen Belastungen auseinandersetzen. Für den Bereich der Krankenpflege bedeutet dies, dass nur durch verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen gemeinsam langfristig positive Beanspruchungsverhältnisse für das Pflegepersonal sichergestellt werden können.

Projektziele

- Die körperliche, geistige und soziale Gesundheit der MitarbeiterInnen der Pflege durch arbeitsumfeld-, verhaltensbezogene und medizinisch orientierte Maßnahmen zu fördern und weiterzuentwickeln
- die Rahmenbedingungen der Arbeit zu verbessern, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu fördern, so dass Pflegekräfte mehr Freude an ihrer Arbeit erleben
- die Verringerung der Fluktuation des Pflegepersonals unter 17%
- eine Reduktion der durchschnittlichen Krankenstandstage auf unter 20 Tagen/Jahr der Zielgruppe

Maßnahmen:

Verhaltensbezogene Maßnahmen für alle MitarbeiterInnen des Neurologischen Zentrums Rosenhügel:

- Rauchfreiheit? – Rauchfrei! Nach dem Impulsvortrag bestand die Möglichkeit, eine Raucherberatung durch Arbeitsmedizinischen Dienst in Anspruch zu nehmen.
- Fit durch gesunde Ernährung: Diverse Impulsvorträge zu den Themen „Ernährung in spezifischen Situationen im Berufsalltag“ (z. B. Nachdienst etc.), „Keine Zeit zum Kochen – Wie ernähre ich mich trotzdem gesund?“, 3 Aktionstage mit Schwerpunkt Kohlenhydrate, Flüssigkeitszufuhr, Obst und Gemüse, gemeinsame Mahlzeiten auf den Stationen, Umstellung des Speiseplans (optische Kennzeichnung des Fettgehalts), Einführung eines Vitalmenüs
- Gesunde Bewegung in Beruf und Alltag: 4 Kurse für Nordic Walking, Gesunde Arbeitshaltung und gesunde Bewegung: 4 Module mit praktischen Übungen

Medizinisch orientierte Maßnahmen für alle MitarbeiterInnen des Neurologischen Zentrums Rosenhügel:

- Gesundenuntersuchung innerhalb der Dienstzeit
- Prophylaxe von Venenerkrankungen: Venendruckmessung, Fußanalyse, Stützstrumpf- und Arbeitsschuhberatung

Verhältnisbezogene Maßnahmen für Pflegepersonen:

- Workshop für Führungskräfte „Lust an Leistung“: Führungskräfte reflektierten ihr eigenes Führungsverhalten, lernten Führungswerkzeuge kennen und erarbeiteten Möglichkeiten für eine gesundheits- und motivationsfördernde Arbeitswelt; Mehr Transparenz und Identifikation mit Stationszielen; Reflexion der Teammitglieder über motivationsfördernde und -hemmende Faktoren in der Arbeit und Maßnahmenentwicklung, um erstere zu stärken und letztere zu reduzieren; Entwickeln von Maßnahmen zur Stressreduktion im Tagesablauf
- Workshop für Abteilungshelferinnen: Analyse von Arbeitsproblemen (z. B. „alleine Betten machen, Vertretung auf anderen Stationen“) und Erarbeiten von Lösungen; Interdisziplinäre Teamentwicklung auf zwei Stationen; Teamentwicklungsmaßnahmen zur Förderung des Arbeitsklimas

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

- Unterstützung und Beratung im Pflegeprozess auf mehreren Stationen: Sicherheit in der Umsetzung des Instruments Pflegeprozess, Reduktion des Dokumentationsaufwands, Sinn und Nutzen des Instruments wurden gemeinsam erarbeitet
- Umgang mit Schwerkranken und Sterbenden: Stärkung der Bewältigungskompetenz in der Betreuung und Begleitung von schwerkranken und sterbenden Menschen und Angehörigen
- Kinästhetik – Kurse: Erlernen gesundheitsfördernder Verhaltens- und Bewegungsmuster für MitarbeiterInnen und PatientInnen; MitarbeiterInnen entwickeln ihre persönlichen Bewegungs- und Handlungsfähigkeiten um das Risiko von berufsbedingten Verletzungen und Überlastungsschäden zu reduzieren
- Einführung in das Bobath-Konzept für Jungdiplomierte und WiedereinsteigerInnen
- Supervision: Verstärkter Einsatz von Supervision
- Fortbildungen: themen - fach- und persönlichkeitsbildend z.B. NLP-Practitioner, NLP-Master Practitioner, Stressmanagement, Gesundheitsförderung

Maßnahmen für AbteilungshelferInnen:

- Rahmenbedingungen für die Dienstteilungen und Dienstzeiten wurden verändert;
- gegenseitige Vertretung bei Urlaub und Krankenständen;
- Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation;
- vierteljährliche Besprechungen mit Oberschwester;
- regelmäßige Fortbildungen.

Ergebnisse:

Die Evaluation der Projektergebnisse erfolgte im Prä-Post-Vergleich mittels Fragebogenerhebung. Nach der Erstmessung zu Beginn des Projekts im Jahr 2003 wurde im März 2005 eine Zweiterhebung vorgenommen. Ein Teil der Fragen kam dabei wiederholt in unveränderter Form zum Einsatz, so dass eingetretene Effekte direkt ablesbar sind. Mit zusätzlichen Fragen wurden bei der Zielgruppe die wahrgenommenen Veränderungen in gesundheitsrelevanten Merkmalen der Arbeit und im persönlichen Befinden erfasst. Alle beteiligten MitarbeiterInnen erhalten eine Rückmeldung über ihre persönlichen Ergebnisse in der Befragung. Sie können auf diese Weise die Veränderungen in den letzten zwei Jahren auch persönlich bilanzieren und für ihr eigenes Verhalten entsprechende Schlussfolgerungen ableiten.

In der Evaluierung werden im Einzelnen berücksichtigt:

- Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand;
- das arbeitsbezogene Verhalten und Erleben;
- die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (unter dem Belastungs- und Gesundheitsaspekt);
- die Einschätzung gesundheitsfördernder Maßnahmen (unter dem Aspekt ihres persönlichen Nutzens).

Während die Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand ein überwiegend günstiges Bild (wie bereits 2003) erkennen lassen, zeichnet sich in Bezug auf das arbeitsbezogene Verhalten und Erleben eine deutlich positive Veränderung ab (Abbildung 1).

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

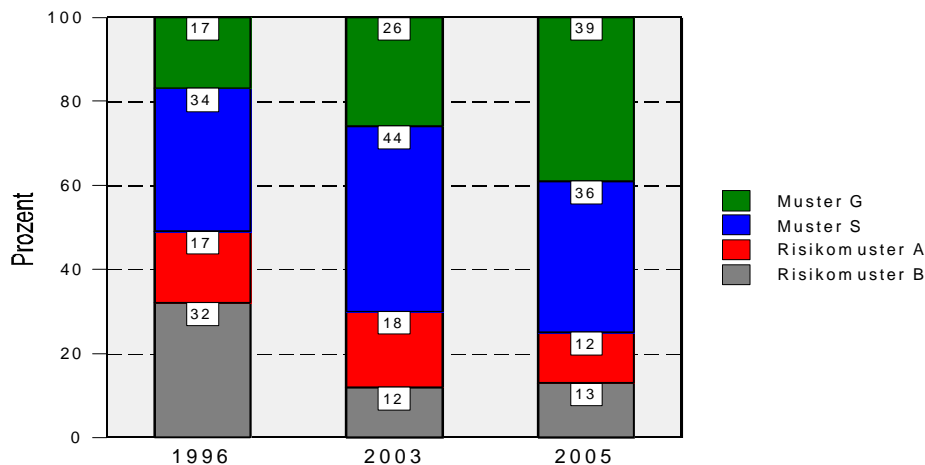


Abbildung 1. Verteilung der 4 Muster des AVEM in den Jahren 1996, 2003 und 2005 (in Prozent)
Der Anteil des Gesundheitsmusters G (engagiert, widerstandsfähig, positives Lebensgefühl) hat sich erhöht; das Muster S (Schonungstendenzen) und die Risikomuster A (Selbstüberforderung) und B (Burnout) haben abgenommen.

Die Abbildungen 2 und 3 (unten) machen deutlich, dass dieser Zugewinn das diplomierte Pflegepersonal und vor allem die Führungskräfte betrifft. Letzteren galt die besondere Aufmerksamkeit im Projekt. Es kann deshalb angenommen werden, dass die Förder- und Entwicklungsmaßnahmen für die Führungskräfte wirksam gewesen sind (verbesserte Belastungsbewältigung und offensivere und sensiblere Wahrnehmung der Führungsaufgaben).

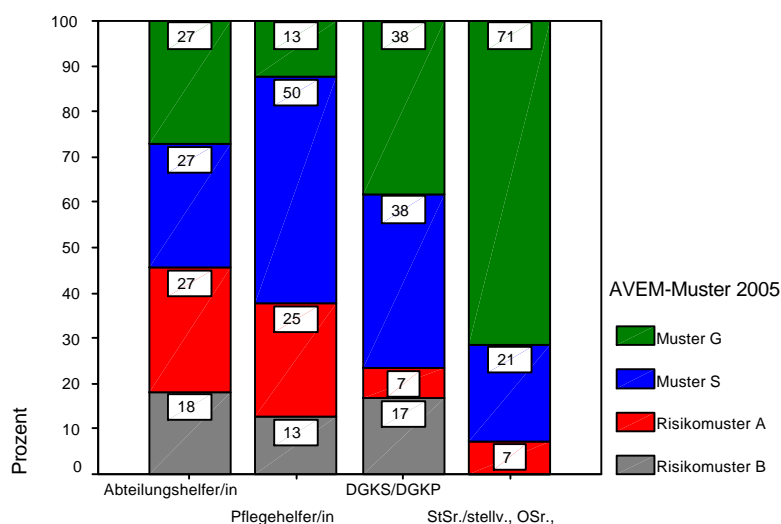


Abbildung 2. Zusammenhang von AVEM-Mustern und beruflicher Position (2005)

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

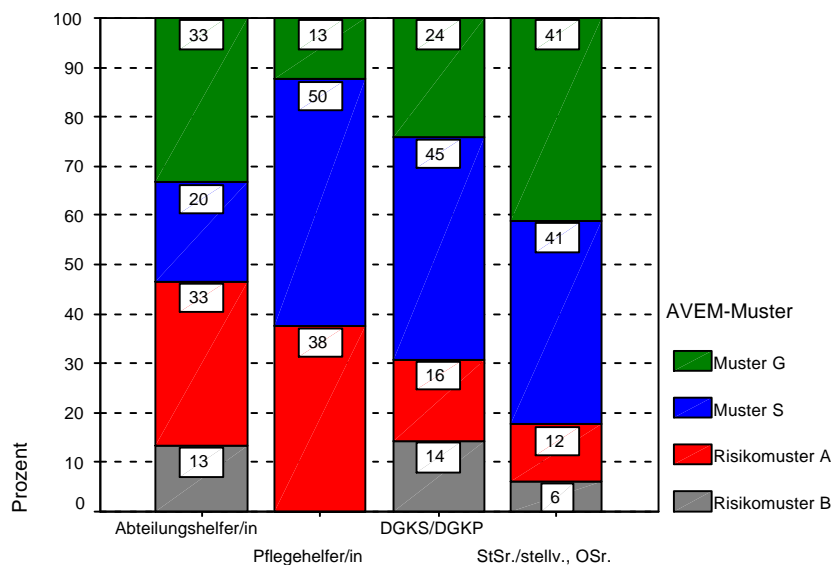


Abbildung 3. Zusammenhang von AVEM-Mustern und beruflicher Position (2003)

Auch im Erleben von Belastungen zeigen sich schließlich positive Veränderungen (Abbildung 4). Eine stärkere Reduktion der angegebene Belastungswirkung lässt sich in den Merkmalen Beziehung zu Vorgesetzten, Organisation der Arbeitsabläufe, systemisierter Personalstand, Abwesenheit / Fluktuation und Angehörige der Patienten finden. Es ist ersichtlich, dass die positiven Einschätzungen insbesondere das Vorgesetztenverhalten und damit direkt verbundene Konsequenzen (wie etwa die Möglichkeiten zum Einbringen eigener Vorschläge, das Gesprächsklima, die Teamentwicklung, Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme) betreffen. Dieses Ergebnis wird auch durch Aussagen der Befragten unterstützt, die im freien Antwortformat abgegeben werden konnten.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

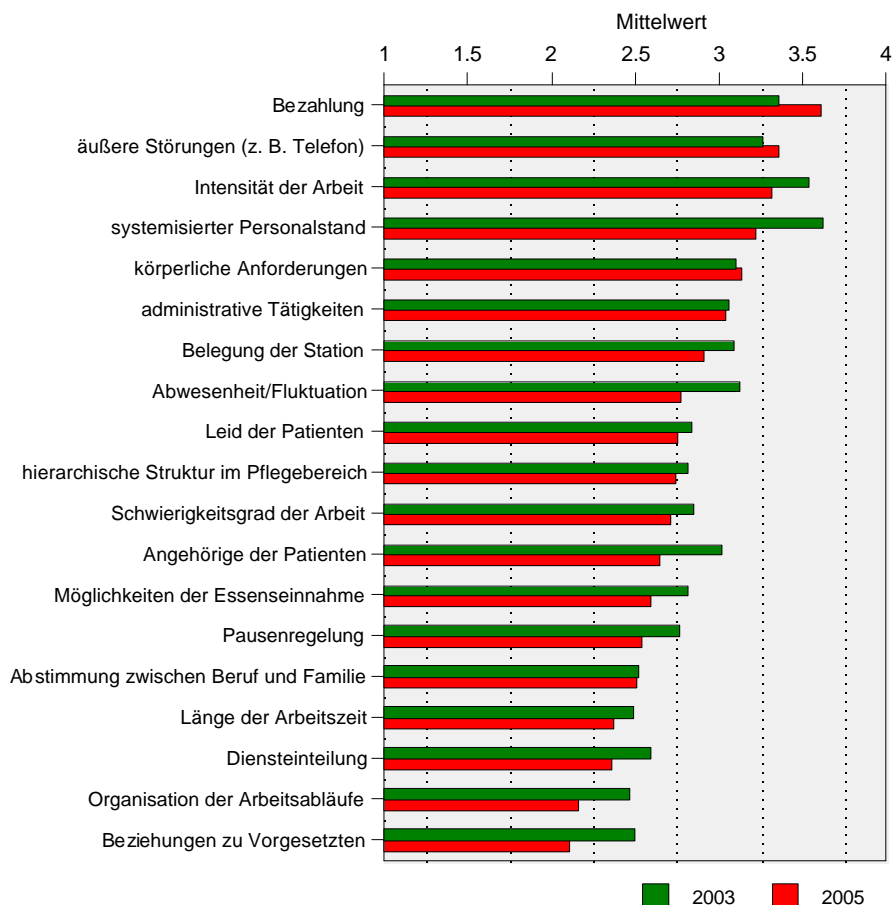


Abbildung 4. Erlebte Belastungswirkung von 19 Arbeitsbedingungen im Vergleich 2005 und 2003 (Mittelwerte auf einer 5stufigen Skala)

Krankenstandstage

Ein Ziel des Projektes war ,die Krankenstandstage für das Pflegepersonal bei einem Ausgangswert von 2002 von 20,85 Tagen/Jahr auf unter durchschnittlich 20 Tagen / Jahr zu reduzieren. Dieses Ziel konnte für den Krankenpflegefachdienst für die Jahre 2003/2004 erreicht werden. Die durchschnittlichen Krankenstandstage liegen hier nun bei 17,18 Tagen/Jahr. Nicht erreicht werden konnte dieses Ziel trotz intensiver Maßnahmen bei den AbteilungshelferInnen. Jedoch konnten auch hier die Krankenstandstage / Jahr von 46,2 Tagen/Jahr 2003 auf 31,4 Tagen/Jahr 2004 (Reduktion um 32 %) gesenkt werden. Wobei hier noch ergänzend anzumerken ist, dass die Krankenstandstage bei den AbteilungshelferInnen durch einen Dauerkrankenstand bei einer Abteilungshelferin stark beeinflusst ist.

Fluktuation

Die Fluktuation des Pflegepersonals lag vor Projektbeginn bei 17,38%. Das Ziel war die Fluktuationsrate unter 17% zu senken. Die tatsächlichen Zahlen zeigen einen Anstieg der Fluktuationsrate im Jahr 2003 auf 22,36% bzw. im Jahr 2004 auf 18,21%. Dieser Anstieg lässt sich einerseits durch die Umstrukturierungsmaßnahmen im Rahmen der Zusammenlegung des KH- Lainz mit dem Neurologischen Zentrum Rosenhügel und andererseits durch altersbedingte Pensionierungen erklären.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

Fristigkeit

Oberste Prämisse des Projekts war die Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur langfristigen Sicherung der Gesundheit des Pflegepersonals. Wie ist dies gelungen:

Verhältnisbezogene Maßnahmen:

- Bericht an die Pflegedienstleitung über die Umsetzung der persönlichen Führungsziele im Rahmen des Mitarbeiterorientierungsgesprächs;
- Fortsetzung in der Unterstützung und Beratung des Pflegeprozesses auf mehreren Stationen;
- Fortsetzung der Teamentwicklung auf zwei weiteren Stationen;
- Fortführung von Supervisionen auf mehreren Stationen;
- Fortführung der Fort- und Weiterbildungen.

Verhaltensbezogene Maßnahmen:

- Fortführung der Kurse für Nordic Walking außerhalb der Dienstzeit;
- Kennzeichnung des Fettgehalts der Speisen, Angebot Vitalmenü;
- Schaffung von einzelnen rauchfreien Stationen;
- Gesundenuntersuchungen werden jährlich in der Dienstzeit angeboten.

Zukunftsperspektiven

Zur nachhaltigen Sicherung der einzelnen Ergebnisse wurde einerseits ein Gesundheitszirkel und andererseits eine Strategieguppe für Gesundheitsförderung eingerichtet.

Der Gesundheitszirkel hat die Aufgabe die noch offenen Maßnahmen aus dem Projekt umzusetzen und weitere gesundheitsförderliche Aktivitäten zu planen und umzusetzen.

Alle Aktivitäten der Gesundheitsförderung sind für alle MitarbeiterInnen auf einer eigenen eingerichteten Intranet – Homepage nachlesbar.

*Christine Eberl
Neurologisches Zentrum Rosenhügel*

÷ Altern in Gesundheit im UKH?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im UKH

Die Arbeit in einem Unfallkrankenhaus ist untrennbar mit hoher körperlicher und psychischer Belastung verbunden. Die erforderliche Zusammenarbeit vieler Berufsgruppen – Ärzte, Pflege, Röntgen, Physiotherapie, Labor, OP-Personal, Reinigungskräfte, Verwaltung, Krankenträger, Hausarbeiter, ... – in der Versorgung und Betreuung der Patientinnen und Patienten erzeugt Reibungsverluste und Konfliktpotential. Nachtdienste, unregelmäßige Arbeitszeit, gestörter Tag- Nacht Rhythmus, unkalkulierbares Patientenaufkommen, Leistungsdruck, vermuteter oder tatsächlicher Personalabbau bei steigender Patientenzahl sind nur einige der Belastungsfaktoren für die Lebensqualität.

Die AUVA, unser Dienstgeber, ist für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz unmittelbar zuständig. In dieser Aufgabe wird sie durch das Arbeitsinspektorat, Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräfte, Betriebsräte sowie den betriebsärztlichen Dienst unterstützt. Impfaktionen und Gesundenuntersuchungen werden regelmäßig durchgeführt. Es gibt unter Anderem Angebote für Seminare zum Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“, „Heben und Tragen“.

Die Qualitätssicherung stellt die Qualität in der Versorgung der Patienten sicher und bezieht Mitarbeiter in die Ausarbeitung, Durchführung, Messung und Evaluierung der Prozesse ein. Krankenhaushygiene und Strahlenschutz dienen gleichermaßen dem Schutz der Patienten und der Mitarbeiter.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

Der Betriebsrat betreut gemeinsame Veranstaltungen und Sportereignisse. Die hauseigene Physiotherapie organisiert Personalturnen mit bis zu 20 Teilnehmern sowie einen Lauftreff mit derzeit 35 Teilnehmern, der älteste davon, der im Folgenden vorgestellt wird, ist 58 Jahre alt.

Projekt Lauftreff

Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der Sektion "Laufen" beitreten. Zu Beginn wird eine Standortbestimmung durchgeführt und Ziele werden festgelegt. Der Betriebsrat stellt die Laufausrüstung zur Verfügung. Die Beratung bezüglich Laufschuhen wird von qualifizierten Sportgeschäften durchgeführt. Auf Anfrage ist eine Sportberatung mit Erstellung eines individuellen Trainingsprogramms möglich. Die medizinische Betreuung erfolgt durch die Betriebsärztin und hauseigene Sportärzte.

Auf einer Infotafel an zentraler Stelle im Krankenhaus werden Termine für gemeinsame Veranstaltungen und Wettkämpfe ausgeschrieben. Dort können die Mitglieder auch individuelle Absprachen treffen: "Ich gehe am laufen – wer kommt mit?"

Neben gemeinsamem Training werden auch Teilnahmen an Teambewerben organisiert. Einzelwettkämpfe sind ebenfalls möglich und werden vom Betriebsrat unterstützt. Ein Mal jährlich findet ein gemeinsames Wochenende statt, das meist mit einem Wettkampf kombiniert wird (z.B. Loipersdorf). Erfolge bei Bewerben werden gemeinsam gefeiert. Die letzte Teilnahme am Frauenlauf brachte immerhin den 4. Platz in der Firmenwertung bei 30 Teilnehmern.

Ist Altern in Gesundheit im Akutkrankenhaus möglich?

Mit zunehmendem Alter werden Belastungen mehr und mehr zur Last. Aufstieg in der Hierarchie bedeutet mehr Verantwortlichkeit aber nicht automatisch weniger körperliche Anforderung. Erfreulicherweise gelingt es immer wieder Kolleginnen, und Kollegen die Pension in lebenswerter Verfassung zu erreichen. Der Ruhestand kann aber nicht das Ziel, sondern nur ein Abschnitt des Lebens sein. Freude an der Arbeit und Motivation sind wichtig für gute Lebensqualität im Laufe des Berufslebens. Die Schaffung guter Arbeitsbedingungen durch den Dienstgeber ist ebenso Voraussetzung wie die Berücksichtigung der besonderen Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akutkrankenhaus in der Gesundheits- und Sozialpolitik.

OA Dr. Dieter Eschberger
UKH Lorenz Böhler der AUVA

÷ Gesundes Altern durch Fortbildung oder Lässt sich vermeiden, dass die Mitarbeiter(innen) von heute die Patienten von morgen sind?

Bei der Planung von Fortbildungen lehnen wir uns an das Pflegemodell von Dorothea Orem an, ihr Bild vom Menschen beschreibt sie so:

- der Mensch ist eine Ganzheit aus körperlichen, geistigen und seelischen Anteilen
- der Mensch leitet Aktivitäten ein, um am Leben zu bleiben, sich auf normale Weise zu entwickeln und
- er leitet, im Sinne von Selbstpflege, die Ausübung von Tätigkeiten ein, um Leben, Gesundheit und Wohlbefinden zu erhalten.

Aufgrund dieser Aussage beinhaltet unser Fortbildungsprogramm nicht nur spezielle pflegerische Themen für die Patientenbetreuung sondern auch Angebote zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter(innen). Ein essentieller Aspekt in der Patientenbetreuung ist die Zuwendung. Diese empathische Haltung kann nur erreicht werden, wenn die Mitarbeiter(innen) im physischen wie psychischen Gleichgewicht sind. Fortbildungsveranstaltungen können das

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

Wissen und dadurch das Verhalten der Betreuenden zum Patienten und zur eigenen Gesundheit positiv beeinflussen. Die Eigenverantwortung und Selbstpflegekompetenz wird bewusster wahrgenommen. Dies kann durchaus positive Auswirkungen auf den eigenen Alterungsprozess zur Folge haben.

Im Krankenhaus gibt es viele Situationen, die Stress, psychischen Druck, Erschöpfung oder Depressionen verursachen. In Folge können Probleme wie Nikotin-, Koffein- und Medikamentenabhängigkeit u.ä. auftreten, die wiederum zu Nachfolgeerkrankungen führen können. Bewusstmachung und Wissen um präventive Maßnahmen sind daher sehr wichtig. Aus diesem Grund werden u. wurden vom Fortbildungs/Pflegereferat Veranstaltungen zu folgenden Themen angeboten:

- **Burnout: Ursachen – Diagnose – Prävention** (1 Tag), praktische Übungen (½ Tag) in Kleingruppen. Diese interdisziplinären Seminare werden bereits seit 1999 angeboten. Betriebsarzt, Anatom, Psychologin und Psychiater zeigen die verschiedenen Aspekte des Burnouts auf und geben Tipps zur Selbstpflege. In Kleingruppen werden Lösungsmöglichkeiten zu praktischen Erlebnissen einzelner Mitarbeiter(innen) mit Betriebsarzt und Psychologin diskutiert.
- **Die psychosoziale Teambesprechung:** Seit 1995 werden auf der kardiologischen Abteilung psychosoziale Teambesprechungen durchgeführt. Immer wieder führt bestimmtes Verhalten von Patienten dazu, dass sich Probleme im Team entwickeln, die zu Unmut, Aggression u. ä. führen können. In Fallbesprechungen mit einem Psychosomatiker wird das Verhaltensmuster einzelner Patienten analysiert und mit dem Team Lösungsansätze erarbeitet. Eigene Reaktionen können als Reaktion auf das Verhaltensmuster des Patienten erkannt und es kann gezielt dagegen gesteuert werden. Mitarbeiter(innen) lernen sich abzugrenzen. Die positiven Reaktionen der Teammitglieder haben dazu geführt, dass diese Möglichkeit der Problembearbeitung über Fortbildungsveranstaltungen für Pflegenden und Ärzte weitergegeben wurde. In Folge führen derzeit 2 weitere Bereiche psychosoziale Teambesprechungen durch.
- **Psychosomatik – Psychohygiene – Psychoonkologie für Pflegepersonen:** Begonnen wurde mit einführenden Kurzveranstaltungen. Unter dem Motto: „Nur wenn es dem Betreuer gut geht, geht es auch dem Patienten gut!“ fanden 2004 Seminartage (2 x 1) mit dem Präsidenten der österreichischen Gesellschaft für Psychoonkologie statt. Auch hier ging es um den Umgang mit Menschen, belastenden Situationen und welche Bedeutung die berufliche Leistung für die eigene Lebensqualität hat. Aufgrund des großen Interesses werden wir auch heuer im Herbst wieder Tage der Psychohygiene anbieten.
- **Umgang mit Schwerkranken und Sterbenden:** Dieses 4tägige Seminar (1x pro Jahr) steht auf der Wunschliste unserer Mitarbeiter(innen) ganz oben. In einer Kleingruppe werden die Sterbephasen, die damit verbundenen Probleme, aber auch die Erfahrungen und eigenen Ängste beleuchtet, diskutiert und Lösungsansätze besprochen. Der Besuch eines Aufbauseminars ist möglich.

Dieses Fortbildungsangebot ermöglicht den Mitarbeiter(innen), Problemsituationen und deren mögliche Lösungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Schwierige, belastende Erfahrungen können verarbeitet werden und verlieren in der Erinnerung ihren Schrecken. Der professionellere Umgang mit Patienten in schwierigen Situationen erhöht die Berufszufriedenheit. Dadurch sollten negative Folgen wie Angst, Verspannung, Alpträume, Stress-ulkura, Herz-Kreislaufprobleme, das Abgleiten in Nikotin- und Medikamentenabhängigkeit etc. vermieden werden.

Der Umgang mit der eigenen Beweglichkeit ist ebenso ein wichtiger Punkt in der Fortbildung und für das Wohlbefinden. 2005 hat die Stationsleitung Pflege der 4. Med. Abt. 3/1 mit ihrem Team ein 4-tägiges Kinästhetik-Seminar organisiert und absolviert. Die Anwendung dieser Technik erleichtert die Mobilisierung, die Umlagerung und die Bewegung für die Patienten und für die Betreuenden. Sie ist damit ein wichtiger Aspekt für gesundes Altern des eigenen Bewegungsapparates. Zusammen etwas erlernen und gemeinsam umsetzen zu können ist für positive Entwicklung im Team von Bedeutung.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

Finanziert werden die Seminare vom Rechtsträger, dem Betriebsrat oder durch Kostenbeitrag der Mitarbeiter(innen).

Ergänzend möchten wir noch anführen, dass der Betriebsrat seit vielen Jahren in Zusammenarbeit mit Dipl. Physiotherapeuten Wirbelsäulengymnastik in Blockform von jeweils 10 Wochen anbietet. Abgerundet wird das Angebot durch das Bereitstellen von Salatbuffet und Obsttellern unserer Betriebsküche.

*Martina Kaiser (Fortbildungs- und Pflegereferat), Sofie Kordasch (Qualitätsmanagement)
Hanusch Krankenhaus Wien*

÷ **Gesundheit – unser höchstes Gut für alle Menschen - ganz speziell für unsere MitarbeiterInnen**

Im Sozialmedizinischen Zentrum Ost ist der Umgang mit unseren MitarbeiterInnen im gesamten Krankenhaus wichtig, dies wird auch sichtbar durch das Anbringen unseres Leitbildes. Denn der erste Satz des Leitbildes lautet: „Wertschätzung und Respekt gegenüber jedem Patienten und Mitarbeiter“, und dies wird ernst genommen.

Daher gibt es zahlreiche theoretische, aber auch praktische Schwerpunkte, die sich mit dem komplexen Inhalt „Altern in Gesundheit für MitarbeiterInnen“ befassen. Letzten Endes zählen aber die Taten, was wird im Alltag am Arbeitsplatz Krankenhaus für die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen getan, und daher werden nur real umgesetzte Aktivitäten beispielhaft angeführt:

Fort- und Weiterbildungen

Unsere Personalvertretung weitet ihre Angebote immer mehr aus und hat auch durch eine Evaluierung ihres Sport- und Gesundheitsförderungsprogramms der Entwicklung ihres Services Raum gegeben. Derzeit werden u. a. folgende Themen angeboten: Ernährungsberatung, Langsam Laufen, Nordic Walking, Bodywork, Fatburning, Tischtennis, Aerobic, Ausdauertraining. Die Ankündigung dieser Aktivitäten läuft unter dem Titel „Gesundheitsförderung – Ein Service der Personalvertretung“.

Die Direktion hat in ihrem Fort- und Weiterbildungsprogramm breit gestreute Seminare und Vorträge, wie: Autogenes Training, Lagerung – Lagewechsel – Transfer – Aufstehen – Gehen, Professionelle Haut- und Nagelpflege, Reisetrombose und Varizen, Wie pflege ich mich selbst, meine Familie und meine Patienten – Gesundheitsberatung in der Augenheilkunde.

Über theoretische Fragen der Gesundheitsförderung referiert eine Oberschwester in einem ganztägigen Seminar. Die hier genannten Angebote sind aus dem Pflegebereich entnommen, wobei eine interdisziplinäre Teilnahme gewünscht ist. Die anderen Bereiche, wie Ärztlicher Dienst, Medizinisch technische Dienste, Verwaltungsbereich und Technik bieten ebenfalls Fortbildungsveranstaltungen an, die dem Alterungsprozess bzw. der Gesundheit im Alter förderlich sind. Beispiele dazu sind alle sicherheitstechnischen und hygienischen Maßnahmen und das seit der Öffnung des Krankenhauses 1992 bestehende Fortbildungsprogramm der ÄrztInnen, an dem alle MitarbeiterInnen teilnehmen können. Genannt seien Themen wie: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Harnwegsinfekt, Was tun bei Krampfadern?, Erhöhte Leberwerte – was tun?

Außerdem gibt es spezifische Besichtigungen und ergonomische Beratungen, wenn eine Betriebsstelle Probleme im Gesundheitsbereich der MitarbeiterInnen artikuliert. Eine dipl. Ergotherapeutin und dipl. Physiotherapeutin sehen sich die Arbeitsabläufe vor Ort an und entwickeln ein Übungsprogramm für das betroffene Personal, wie z. B. in der Prosektur für die Prosekturgehilfen oder im OP-Bereich für alle MitarbeiterInnen.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

Ernährung

Bezüglich dieses breitgefächerten Themas der Gesundheitsförderung entwickelten wir ebenfalls die verschiedensten Instrumente: In unserem Intranet, das von den MitarbeiterInnen viel genutzt wird, gibt es monatliche Rezepte unseres Diätbüros. Unter der Rubrik „Bewusste Ernährung für Genießer“ sind diese Rezepte – erstellt nach ernährungswissenschaftlichen Kriterien – abrufbar. Die Einführung einer Mediterranen Kost für PatientInnen und MitarbeiterInnen ist in unserem MitarbeiterInnenrestaurant als sehr beliebtes Menü angenommen worden.

Arbeitszeitformen

Bei einem Anteil von etwa 70 % weiblicher Beschäftigter im Donaushospital kommt besonders diesen eine flexible Dienstzeitgestaltung und die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen zu Gute. Unser Krankenhaus war das erste des Wiener Krankenanstaltenverbundes, das ein neues Arbeitszeitmodell, in dem flexible Arbeitszeiten und Personaleinsatzzeiten vorgesehen sind, eingeführt hat. Diese individuellen Arbeitszeitregelungen erlauben auch, auf die persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen vermehrt Rücksicht zu nehmen, und kommen natürlich auch dem Alter der Beschäftigten entgegen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten gibt es Möglichkeiten eines flexiblen Dienstesatzes, und es wird getrachtet, älteren MitarbeiterInnen Betriebsstellen ohne Nacht- und Wochenenddienste anzubieten.

Diese MitarbeiterInnenfreundlichen Arbeitszeiten führten beim Bundeswettbewerb Frauen- und Familienfreundlichster Betrieb 2003 des Ministeriums für Soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz zum ersten Preis in der Kategorie „Öffentlich-Rechtlicher Betrieb“.

Mit den drei angesprochenen großen Themenkomplexen „Fort- und Weiterbildungen“, „Ernährung“ sowie „Arbeitszeitformen“ können die unterschiedlichsten Chancen unserer MitarbeiterInnen, dem Altern entgegenzuwirken, gesund zu bleiben und sich auch theoretisch mit dem Thema der Gesundheitsförderung auseinander zu setzen, sichtbar gemacht werden.

*Dr. Eva Friedler
SMZ Ost Donaushospital*

÷ „Rauchfrei im Dienst – Luxusabendessen zu gewinnen“ 20 TeilnehmerInnen bei Mitmachaktion im Haus der Barmherzigkeit

Ziel des internationalen Welt-Nichtrauchertages am 31. Mai ist es, viele Raucher langfristig zum Rauchstopp zu motivieren. In der Wiener geriatrischen Pflegeeinrichtung „Haus der Barmherzigkeit“ wurden rauchende Mitarbeiter durch eine Mitmachaktion der Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung angesprochen. All jene MitarbeiterInnen, die mit dem Rauchen aufhören wollten, verpflichteten sich vier Wochen lang nicht zu rauchen. Als zusätzlicher Gewinn winkte ein Abendessen für die gesamte Abteilung in einem Luxus-Restaurant.

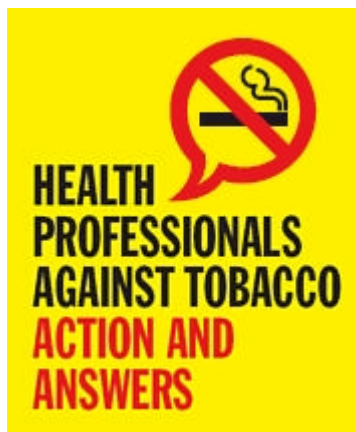
WHO-Initiative als Impuls

Die Idee zum Projekt kam aus der WHO-Initiative „Welt-Nichtrauchertag 2005“. Mit dem diesjährigen Motto „Schluss mit süchtig - Wir helfen Rauchern. Die Gesundheitsberufe“, ruft die WHO Raucher auf, sich vertrauensvoll an Angehörige der Gesundheitsberufe zu wenden. Denn keine andere Personengruppe kennt den gesundheitlichen, aber auch den therapeutischen Nutzen der „Rauchfreiheit“. Als Gesundheitsexperten sollen sie aktiv gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, indem sie sich für eine rauchfreie Umwelt engagieren.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

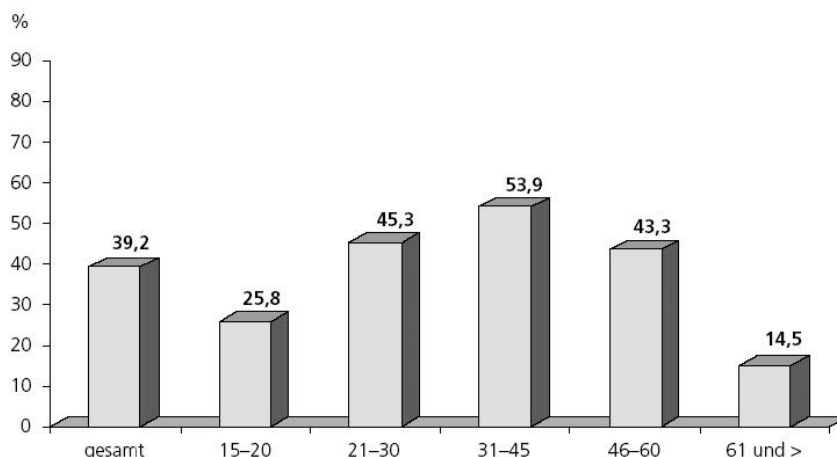
Newsletter 3, Juli 2005



Rauchen in Österreich

Laut Univ.-Prof. Dr. Rudolf Schoberberger vom Wiener Institut für Sozialmedizin rauchen derzeit 2,3 Millionen Menschen in Österreich. Von ihnen wollen 1,3 Millionen – darunter immer mehr Männer – damit aufhören bzw. ihren Zigarettenkonsum reduzieren. Diese Absicht schlägt sich auch in weiteren Zahlen nieder: Im Jahr 2003 griffen sie vermehrt auf Nikotinersatzpräparate zur Raucherentwöhnung zurück. Sie nutzten die am Markt befindlichen Präparate – vom Kaugummi über Tabletten bis hin zum Pflaster.

Abbildung 8.2.1: Regelmäßige Raucher in Wien nach Alter (Angaben in Prozent, Alterseinteilung nach Jahren)



Quelle: Schmeiser-Rieder et al., 1997

Informationsveranstaltung am Welt-Nichtrauchertag

Als Auftakt zur Aktion im Haus der Barmherzigkeit wurde zum Welt-Nichtrauchertag am 31. Mai 2005 eine Mitarbeiter-Veranstaltung mit einem Expertenvortrag, mit einer Vorstellung sämtlicher Nikotinersatzprodukten, der Möglichkeit von Kohlendioxidmessungen und einer Darbietung der Augustin-Theatergruppe organisiert. „Fast die Hälfte aller Raucher in Österreich denken über einen Rauchstopp nach, schieben diesen allerdings in weite Ferne“, sagte der Sozialmediziner Schoberberger bei seinem Vortrag im Haus der Barmherzigkeit. Grundvoraussetzung für einen „Rauch-Stopp“ sei zunächst die feste Absicht des Rauchers

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

„es zu tun“, so Schoberberger. Dabei kann in einem ersten Schritt die Führung eines „Rauchprotokolls“, das die Rauchgewohnheiten analysiert, hilfreich sein. Zur Bestimmung des Grades der Tabakabhängigkeit stellte der Experte den Fagerström-Tests vor. Dieser umfasst sechs Fragen zum Rauchverhalten. Da Raucher unterschiedlich stark motiviert sind, das Rauchen aufzugeben, sollte sich die Ansprache an der jeweiligen Motivationsstufe orientieren, auf der sich der Raucher aktuell befindet.

Die Mitmachaktion im Haus der Barmherzigkeit bietet für die Mitarbeiter zahlreichen Unterstützungsmaßnahmen an, wie zum Beispiel persönliche Beratung und Angebot an Nikotinersatzprodukte. Außerdem war die Aktion mit einem festen Termin begrenzt. „Die heurige Mitmachaktion für unsere rauchenden Mitarbeiter ist ein wesentliches Element unserer Gesundheitsförderung für Mitarbeiter und gibt einen zusätzlichen Impuls, auch tatsächlich mit dem Rauchen aufzuhören“, erwähnt der Institutsdirektor und Ärztliche Leiter Univ.-Prof. Dr. Christoph Gisinger. Im Vorfeld erließ die Führung im Haus der Barmherzigkeit ein Rauchverbot in allen Räumen. Das Rauchen ist nur in den dafür bestimmten Raucherzonen und in einem Teil der Cafeteria erlaubt.

Psychologische Betreuung während der ersten Wochen

Ab der Auftaktveranstaltung am 31. Mai verpflichteten sich die MitarbeiterInnen der Abteilung Physio- und Ergotherapie im Haus der Barmherzigkeit, einen Monat lang zum „Nichtrauchen in der Dienstzeit“. Dabei wurden sie von Mag. Karin Wiedner, Psychotherapeutin und Leiterin der Physiotherapieabteilung unterstützt - gemäß dem Motto von Schriftsteller Mark Twain: „Mit dem Rauchen aufhören ist leicht, ich habe es schon 100 mal geschafft“. Tatsächlich ist es nicht so einfach, dauerhaft von der Zigarette loszukommen. Man muss zwei Dinge gleichzeitig schaffen: „Ein jahrelang geübtes, gewissermaßen automatisiertes Verhalten ändern und von einer Substanz loskommen, die abhängig macht, dem Nikotin“, sagt die erfahrene Psychotherapeutin Wiedner. Besonders wichtig ist es ihr, dass „die psychosozialen Variablen und das Rauchverhalten bearbeitet werden, um eine anhaltende Wirkung zu erzielen“. Dass heißt, dass viele Menschen hauptsächlich gegen depressive Stimmung, Stress, Langeweile, Gewichtszunahme rauchen. „Daher ist eine Rauchertherapie nur dann sinnvoll, wenn der Raucher mit seinem Verhalten unzufrieden ist und sich professionelle Hilfe holt.“

Kampf ums Durchhalten

Zur Hälfte der Aktion zeigten sich bei den teilnehmenden Therapeutinnen folgende Auswirkungen des Rauch-Stopps: Einige hatten leichte Konzentrationsstörungen, waren schlechter gelaunt, eine klagte über ein Gefühl der „Leere“. Laut Experten können sämtliche Entzugserscheinungen auftreten. Im Haus der Barmherzigkeit jedoch berichtete die Mehrheit der Teilnehmerinnen, dass sie an sich keine nennenswerten Beschwerden hatte. Am Ende der Aktion hatte die Abteilung gewonnen: Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen hatten es geschafft, vier lange Wochen „ohne Glimmstängel“ auszuhalten und mit dem Rauchen aufzuhören. Als zusätzlicher Gewinn konnten sie gemeinsam in einem Luxus-Restaurant ein Abendessen genießen. (Dieses Luxus-Restaurant wurde nach dem Kriterium der Rauchfreiheit ausgewählt. In diesem darf erst ab 22h von den Gästen geraucht werden.)

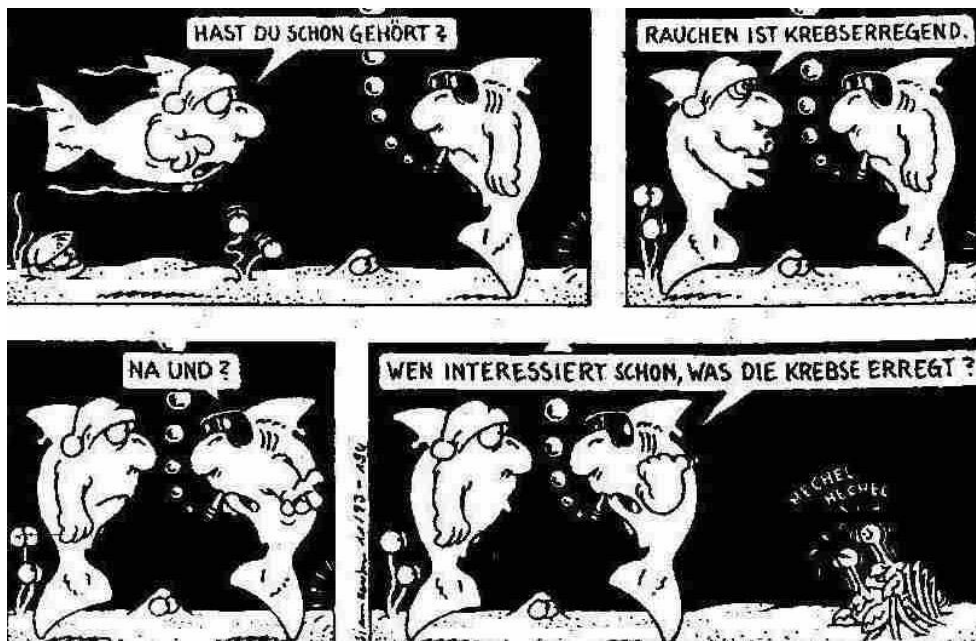
Langfristiger Gewinn

Für den Körper des Ex-Rauchers bedeutet der Rauchstopp das Einsetzen einer langen Erholungsphase. Der Abbau des Teers setzt sich über Jahre hinweg fort. Die positive Folge ist ein ständig sinkendes Krebsrisiko. Nach etwa 15 Jahren sind Ex-Raucher den Nicht-Rauchern beinahe auf dem gleichen Niveau.

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005



Emel Yashi, Eva Bauer,
Haus der Barmherzigkeit, Wien

÷ Haben Sie selbst Erfahrung mit der Umsetzung von innovativen Gesundheitsförderungsansätzen?

Wenn Sie Erfahrung mit Gesundheitsförderungsmaßnahmen für PatientInnen, MitarbeiterInnen oder die regionale Bevölkerung im Einzugsbereich des Spitals / der Pflegeeinrichtung oder mit der Entwicklung organisationsumfassender Gesundheitsförderungsansätze haben, sind Sie herzlich eingeladen, uns einen Beitrag zu Ihren Erfahrungen (max. 700 Worte, gerne auch mit Bildmaterial) für die Newsletter-Rubrik „Beispiele aus der Praxis“ zukommen zu lassen. Bitte senden Sie Ihre Beiträge per e-mail an christina.dietscher@univie.ac.at

Wenn Sie sich für Informationen zu gesundheitsfördernden Projekten im Spital / in Pflegeeinrichtungen interessieren, lohnt sich bestimmt ein Besuch in der Online-Projekt Datenbank des Österreichischen Netzwerks Gesundheitsfördernder Krankenhäuser, die auch einen Link speziell zu Wiener Projekten enthält: <http://www.oengk.net/projekte/>

÷ Internationales

÷ 13th International Conference on Health Promoting Hospitals (HPH) Empowering for Health: Practicing the principles May 18 – 20th, 2005-05-25 Dublin, Ireland

Die 13. internationale Konferenz gesundheitsfördernder Krankenhäuser fand von 18. bis 20. Mai 2005 in Dublin statt. Mehr als 600 TeilnehmerInnen aus über 35 Ländern nahmen an der Veranstaltung teil, die Konferenz war damit die erfolgreichste in der Geschichte des Internationalen Netzwerks Gesundheitsfördernder Krankenhäuser.

Überdurchschnittlich vertreten waren das Gastgeberland Irland mit beinahe 150 sowie Italien mit fast 90 Delegierten. Österreich war mit nur 13 TeilnehmerInnen vertreten (davon fünf Personen aus vier Wiener Krankenanstalten), was dennoch im Vergleich zu früheren Jahren

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

eine leichte Steigerung darstellt.

Konferenzinhalte

Empowerment als zentrales Thema der Konferenz wurde in vier Plenareinheiten mit 10 Plenarreferaten, in 24 Paralleleinheiten mit 108 Vorträgen und zwei Poster-Sessions mit insgesamt 246 Posterpräsentationen präsentiert und diskutiert. Inhaltliche Schwerpunkten waren:

- **Empowerment von PatientInnen in der klinischen Praxis:** Ein Plenarreferat zu diesem Thema hielt Frau Prof. Greinix aus dem Wiener AKH, die das Thema „Empowerment von PatientInnen als Partner in der klinischen Versorgung“ am Beispiel der psychosozialen Unterstützung von KrebspatientInnen demonstrierte, die eine Knochenmarkstransplantation benötigen.
- **Empowerment von vulnerablen PatientInnengruppen:** Dieser Schwerpunkt behandelte insbesondere das Empowerment von MigrantInnen, von älteren PatientInnen und von PatientInnen mit psychosozialen Gesundheitsproblemen.
- **Empowerment von MitarbeiterInnen:** Es ist bekannt, dass Krankenhäuser zu den belastendsten Arbeitsplätzen überhaupt gehören. Sarah Copsey von der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Bilbao) stellte die spezifischen Gesundheitsrisiken für MitarbeiterInnen im Krankenhaus vor – ein wesentlicher Belastungsaspekt ist die vergleichsweise geringe Job-Autonomie. Als eine Möglichkeit der Bearbeitung des Problems stellte Karen B. Haller (Pflege-Vizedirektorin am Johns Hopkins Hospital, Baltimore) den Magnetkrankenhaus-Ansatz aus den USA als Methode zur Stärkung der professionellen Autonomie insbesondere von Pflegepersonen dar.
- **Entwicklung empowernder politischer und finanzieller Rahmenbedingungen für Gesundheitsförderung im und durch das Krankenhaus:** Das österreichische Plenarreferat zum Thema hielt Univ.Prof. Dr. Jürgen M. Pelikan, der eine vom LBI für Medizin- und Gesundheitssoziologie durchgeführte Befragung in 19 Ländern bzw. Regionen präsentierte, die u.a. aufzeigte, dass die Anzahl von am Netzwerk beteiligten Krankenhäusern wesentlich von der jeweiligen gesundheitspolitischen Unterstützung abhängt. Eines der besonders erfolgreichen Netzwerke ist Italien, das auf die Verbreitung des HPH-Konzeptes auf regionaler Ebene setzt und inzwischen bereits 10 regionale Netzwerke etablieren konnte, 3 weitere sind in Planung. Gut mit der Regionalisierung fährt auch Irland, wo die regionalen Health Boards als Netzwerkträger fungieren.

Auch das Wiener Informationsnetzwerk „Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen“ war mit einem viel beachteten Vortrag zum Thema „Empowerment“ vertreten: Mag. Nowak und Mag. Dietscher präsentierten im Rahmen ihres Vortrags „Empowering for health promoting leadership in hospitals and nursing homes“ Ergebnisse des letztjährigen Schwerpunkts des Informationsnetzwerks, Gesundheitsförderung für Führungskräfte.

Neben den Hauptthemen der Konferenz fanden zusätzliche Workshops zu einer Reihe von Themen statt, die im Rahmen von internationalen HPH-Arbeitsgruppen bzw. verwandten Initiativen entwickelt werden:

- **Migrant Friendly Hospitals:** Zu diesem Thema, an dessen internationaler Entwicklung Österreich stark beteiligt war, fanden zwei Paralleleinheiten und ein Treffen der internationalen Task Force statt, in dessen Rahmen themenspezifische Arbeitsgruppen etabliert wurden. Am 7. September wird in Wiener Rathaus eine Veranstaltung zu „Migration und Gesundheit“ stattfinden.
- **Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche im Krankenhaus:** An dieser internationalen HPH-Arbeitsgruppe ist Österreich durch Frau Prof. Irmgard Eichler von der AKH-Kinderklinik in Wien und durch das Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie vertreten.
- **Psychosoziale Gesundheit:** Dieses Thema, dem international immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird, wurde im Kontext von Krankenhäusern bislang noch wenig diskutiert, obwohl Strukturen und Prozesse im Krankenhaus sowohl für MitarbeiterInnen als auch für PatientInnen spezifische Belastungen darstellen und Krankenhäuser aufgrund ihrer Expertise auch in einer guten Position sind, vorhandene Belastungen zu erkennen und zu bearbeiten. Um Diskussionen zu diesem Thema im Krankenhausbereich zu star-

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

ten, wurde gemeinsam mit der Expertin Dr. Eva-Jane Llopis von der Universität Nijmegen (NL) ein sehr gut besuchter Workshop zu diesem Thema veranstaltet. Das Thema soll für die nächste internationale Konferenz in Palanga, Litauen, wieder aufgegriffen werden. Wenn Sie Interesse haben, für diese Konferenz eine Arbeitsgruppe mit vorzubereiten, setzen Sie sich bitte mit Frau Mag. Christina Dietscher vom Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie (christina.dietscher@univie.ac.at) in Verbindung.

- **Smoke-Free Hospitals:** Neben Parallel- und Postereinheiten zu diesem Thema fand ein Arbeitstreffen des internationalen Netzwerks Rauchfreier Krankenhäuser statt. Seit heuer gibt es die Möglichkeit, sich über das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser am europäischen Netzwerk „Smoke Free Hospitals“ zu beteiligen, das Guidelines für Krankenhäuser bietet, die sich zu einem rauchfreien Setting entwickeln wollen. Weitere Informationen dazu sind bei Frau Mag.Dr. Sonja Novak-Zezula vom Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie (sonja.novak-zezula@univie.ac.at) erhältlich.
- Erstmals und mit großem Erfolg wurde heuer im Vorfeld der Konferenz eine Summer School zum Thema „Evidence Based Health Promotion in Hospitals“ vom dänischen WHO-Kooperationszentrum für Evidenzbasierte Gesundheitsförderung im Krankenhaus angeboten.
- Ein weiteres Satellite zur Konferenz war eine sehr gut besuchte Pre-Conference der internationalen HPH-Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderung in psychiatrischen Gesundheitseinrichtungen“.

Insgesamt herrschte während der Konferenz eine sehr gute Atmosphäre. Mit dem Gesamtdesign waren 88% der TeilnehmerInnen sehr zufrieden bzw. zufrieden, mit dem sozialen Klima sogar 91%. Die Qualität der Plenarbeiträge wurde von 86% als sehr gut oder gut bewertet.

Nachlese und Ausblick

Eine virtuelle Publikation der Konferenz wird ab Sommer 2005 zur Nachlese von Konferenzbeiträgen unter dem Link <http://www.univie.ac.at/hph/dublin2005/hm/proceedings.htm> verfügbar sein.

Im Jahr 2007 werden österreichische Gesundheitseinrichtungen eine besonders gute Gelegenheit haben, an der internationalen HPH-Konferenz teilzunehmen, die dann in Wien stattfinden wird.

Mag. Ursula Hübel, Mag. Christina Dietscher

÷ Veranstaltungshinweise

- **„Diversität – Kulturelle und sprachliche Vielfalt als Herausforderung für Wiener Spitäler und Pflegeeinrichtungen“** Eine Veranstaltung der BGF und des Wiener KAV, 07. September 2005, 10.00h bis 16.00h im Wappensaal des Wiener Rathauses. Kontaktadresse: Bereichsleitung für Sozial- und Gesundheitsplanung sowie Finanzmanagement, Frau Radosztics, Tel: 53114 76155, E-Mail: rad@bgf.magwien.gv.at.
- 10. Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser, gleichzeitig 2. Gemeinsame Konferenz der Deutschsprachigen Netzwerke Gesundheitsfördernder Krankenhäuser – **„Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus – Krankenhaus mit Zukunft Beiträge zur Positionierung des Krankenhauses in einem reformierten Gesundheitswesen“**, Berlin, 21.-23. September 2005. Für Informationen kontaktieren Sie bitte: Gesundheit Berlin e.V., Friedrichstraße 231, 10969 Berlin, Tel. +49 (0)30-44 31 90 60, Fax + 49 (0)30-44 31 90 63, www.gesundheitfoerdern.de
- **7. Internationales Symposium "Qualität im Gesundheitswesen": ANSPRÜCHE - WIDERSPRÜCHE.** 7.-10. Oktober 2005, Wiener Rathaus. Veranstalter: Wiener Kran

Gesundheitsförderung in Spitälern und Pflegeeinrichtungen

Wiener Informationsnetzwerk

Newsletter 3, Juli 2005

kenanstaltenverbund. Webseite: <http://www.wienkav.at/symposium>. Kontaktadresse: Gabriele Olschnegger, +43 (1) 40 409 - 60 459, E-Mail: symposium @wienkav.at

- **19. Steinhof-Symposion: „Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus – auf dem Weg zu einer gesunden Partnerschaft zwischen PatientInnen, MitarbeiterInnen und der Umwelt“** 10. bis 11. November 2005, Jugendstiltheater des Sozialmedizinischen Zentrums Baumgartner Höhe, Otto Wagner-Spital mit Pflegezentrum; Bei Fragen wenden Sie sich bitte an **Reinhard Bachmann**, Stabstelle Qualitätsmanagement, SMZ Baumgartner Höhe; Otto-Wagner Spital mit Pflegezentrum, 1145 Wien; Baumgartner Höhe 1; Tel.: 01 91060 11404; e-mail: reinhard.bachmann@wienkav.at; Informationen im Internet in Kürze unter <http://www.wienkav.at/kav/ows/>
- **14. Internationale Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser**, 24.-26. Mai 2006, Palanga, Litauen. Informationen im Internet ab Herbst 2006 unter www.univie.ac.at/palanga2006
- Das aktuelle Seminarprogramm des FGÖ-Bildungsnetzwerks für das Wintersemester 2005/2006 ist jetzt online unter <http://www.fgoe.org/kernbnw0506.pdf> verfügbar.

÷ Weiterführende Informationen

- Informationsnetzwerk „Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern und Pflegeeinrichtungen“: <http://www.gspwien-info.net>
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser – ÖNGK: <http://www.oenk.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 – healthospitals Schweiz: <http://www.healthospitals.ch>
- Koordination des Internationalen Netzwerks Gesundheitsfördernder Krankenhäuser, Europäisches WHO-Regionalbüro für Integrierte Gesundheitsversorgung, Barcelona: <http://www.euro.who.int/healthpromohosp>
- 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>
- Internationales Projekt „Migrant Friendly Hospitals“: <http://www.mfh-eu.net>
- 18 Kernstrategien des Gesundheitsfördernden Krankenhauses – File 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

Links zum Thema Altern in Gesundheit

- <http://www.arbeitundalter.at>
- ÖGB-Broschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen: Das verborgene Gold im Unternehmen“ <http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=Dokument&blobwhere=1083222887691>
- Arbeiterkammer Wien – Thema Arbeit und Alter: <http://wien.arbeiterkammer.at/www-5299.html?PHPSESSID=6565cb6776a796057f91335ec7060d96&PHPSESSID=800d1122b9e713a7fe23362e908e3a89>
- Informationen der WHO zum Thema über <http://www.euro.who.int/ageing> oder über <http://www.who.int/hpr/ageing/index.htm>

IMPRESSUM:

Herausgeber:

Bereichsleitung für Sozial- und Gesundheitsplanung sowie Finanzmanagement, Wien

Redaktion:

÷ Christina Dietscher
÷ Ursula Hübel
÷ Peter Nowak

Kontakt zur Redaktion:

hph.soc-gruwi@univie.ac.at

<http://www.gspwien-info.net>