



ÖSTERREICHISCHES NETZWERK  
GESUNDHEITSFÖRDERNDER  
KRANKENHÄUSER UND  
GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

## 19. Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen

zugleich

## 8. Österreichische Konferenz Rauchfreier Gesundheitseinrichtungen

### ***Arbeit – Familie – Freizeit im Einklang: Wie kann man die Balance unterstützen?***

18. bis 19. September 2014  
Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

## Veranstalter

Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH



Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder  
Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen



## Veranstaltet mit:

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger



Bundesarbeitskammer



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt



Österreichische Ärztekammer



Familie & Beruf Management GmbH



## Sponsoren des Gastgebers Tilak GmbH



Science For A Better Life



**Biotest**

*From Nature for Life*



**Boehringer  
Ingelheim**



**Gebro Pharma**

**HYPO TIROL BANK**

Unsere Landesbank.



**Janssen**

PHARMACEUTICAL COMPANIES  
OF Johnson & Johnson



**Montavit**



**MSD**



**NOVARTIS**  
PHARMACEUTICALS



[www.salesianer.com](http://www.salesianer.com)



**SANDOZ**

a Novartis company

**schülke** 



St. Jude Medical Medizintechnik GmbH



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>INHALTSVERZEICHNIS.....</b>	<b>5</b>
<b>ZU DIESER KONFERENZ.....</b>	<b>9</b>
<b>PROGRAMMÜBERSICHT .....</b>	<b>13</b>
<b>DONNERSTAG, 18.SEPTMBER .....</b>	<b>14</b>
<b>FREITAG, 19.SEPTEMBER .....</b>	<b>15</b>
<b>ABSTRACTS .....</b>	<b>16</b>
<b>WORKSHOPS.....</b>	<b>17</b>
<b>PLENAREINHEITEN .....</b>	<b>28</b>
<b>PARALLELEINHEITEN .....</b>	<b>44</b>
<b>POSTERPRÄSENTATIONEN .....</b>	<b>73</b>
<b>AUTORENINDEX .....</b>	<b>85</b>
<b>KERNSTRATEGIEN UND STANDARDS ZUM GESUNDHEITSFÖRDERNDEN KRANKENHAUS .....</b>	<b>87</b>
<b>18 KERNSTRATEGIEN DES GESUNDHEITSFÖRDERNDEN KRANKENHAUSES .....</b>	<b>88</b>
<b>5 STANDARDS DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM KRANKENHAUS .....</b>	<b>89</b>
<b>GRUNDDOKUMENTE UND AKTUELLE PUBLIKATIONEN ZUR GESUNDHEITS FÖRDERUNG IN GESUNDHEITS EINRICHTUNGEN .....</b>	<b>91</b>
<b>GRUNDDOKUMENTE .....</b>	<b>92</b>
<b>PUBLIKATIONEN DEUTSCH .....</b>	<b>93</b>
<b>PUBLIKATIONEN ENGLISCH / FRANZÖSISCH .....</b>	<b>97</b>
<b>LISTE DER ONGKG-ANSPRECHPERSONEN .....</b>	<b>101</b>
<b>ORDENTLICHE MITGLIEDER - GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN .....</b>	<b>102</b>
<b>ORDENTLICHE MITGLIEDER - TRÄGEREINRICHTUNGEN.....</b>	<b>106</b>
<b>ONGKG SEKTION "BABY-FRIENDLY HOSPITALS" .....</b>	<b>107</b>
<b>ONGKG SEKTION "RAUCHFREIE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN" .....</b>	<b>109</b>
<b>FÖRDERNDE MITGLIEDER .....</b>	<b>111</b>
<b>AUSSERORDENTLICHE MITGLIEDER .....</b>	<b>111</b>
<b>INFORMATION IM INTERNET... .....</b>	<b>113</b>
<b>... ZU GESUNDHEITSFÖRDERNDEN GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN: .....</b>	<b>114</b>
<b>... ZU THEMENSPEZIFISCHEN TASKFORCES UND NETZWERKEN.....</b>	<b>114</b>

<b>... ZU GESUNDHEITSFÖRDERUNG (IM GESUNDHEITSWESEN) .....</b>	<b>114</b>
<b>KO-ORGANISATOREN DER KONFERENZ .....</b>	<b>115</b>
<b>VERANSTALTET VON.....</b>	<b>116</b>
<b>GEFÖRDERT AUS DEN MITTELN VON.....</b>	<b>116</b>
<b>UNTERSTÜTZT VON .....</b>	<b>116</b>
<b>IN ZUSAMMENARBEIT MIT .....</b>	<b>117</b>
<b>DIE VIRTUELLE PUBLIKATION DER 19. ONGKG-KONFERENZ IM INTERNET! ..</b>	<b>118</b>





# **ZU DIESER KONFERENZ**

## **Gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen: Das Konzept**

Gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen zielen auf eine Reorientierung der Gesundheitsdienste im Sinne der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (WHO, 1986), der Budapester Deklaration Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (WHO 1991) und der Wiener Empfehlungen für Gesundheitsfördernde Krankenhäuser (WHO, 1997) ab. Ziel ist die Verbesserung des körperlichen, psychischen und sozialen Gesundheitsgewinns von

- Patient/inn/en und Angehörigen,
- Mitarbeiter/inne/n und
- Personen im Einzugsbereich.

Heute umfasst das Konzept ein Set von 18 Strategien (Pelikan et.al. 2006) und 5 Standards (Gröne et.al. 2006), die eine Integration der Vision „Gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtung“ in Strategiearbeit und (Qualitäts-) Management von Gesundheitseinrichtungen ermöglichen.

## **Das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG)**

Der Verein ONGKG ist Teil des von der WHO 1990 gegründeten International Network of Health Promoting Hospitals and Health Services (HPH). Ziel ist die Unterstützung aller österreichischen Gesundheitseinrichtungen bei der Umsetzung und Qualitätsentwicklung von Gesundheitsförderung. Die Angebote umfassen Beratung und Fortbildung, Erfahrungs- und Informationsaustausch und Entwicklung, Durchführung und Transfer erprobter Modelle. Damit steht der Verein im Einklang mit dem österreichischen Gesundheitsqualitätsgesetz (2005), wonach „Gesundheitsleistungen in einem gesundheitsförderlichen Umfeld“ zu erbringen sind.

Im September 2014 hat der Verein 26 ordentliche Mitglieder (Krankenanstalten, Geriatriezentren, Trägereinrichtungen) und zwei fördernde Mitglieder sowie drei außerordentliche Mitglieder. 17 Einrichtungen sind Mitglied in einer der beiden Sektionen und 5 weitere Einrichtungen haben die Aufnahme in den Verein beantragt.

Sie wollen Mitglied werden? Informationen erhalten Sie im Internet unter <http://www.ongkg.at> oder unter 01/21 21 493-21 bzw. [ongkg@ongkg.at](mailto:ongkg@ongkg.at).

## **Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen**

Rauchen ist eine der am besten untersuchten Gesundheitsgefährdungen – Rauchfreiheit sollte daher von jeder Gesundheitsfördernden Gesundheitseinrichtung angestrebt werden. Um dies zu unterstützen, kooperiert das ONGKG seit 2006 mit dem Zertifizierungsprogramm des ENSH-Global Network for Tobacco Free Health Care Services. Nähere Informationen sind beim ONGKG erhältlich.

## **Baby-friendly Hospitals**

Stillen ist eine der wirksamsten Gesundheitsinterventionen. Aufgrund der großen Bedeutung für die Gesundheit von Müttern und Babys sowie der entscheidenden Auswirkungen der Still-Unterstützung von Müttern rund um die Geburt auf die Stillrate haben WHO und UNICEF 1991 die „Baby-friendly Hospital Initiative“ (BFHI) gegründet. Das ONGKG unterstützt diese Initiative mit seiner 2010 gegründeten Sektion „Baby-friendly Hospitals“ (BFH), die in Abstimmung mit UNICEF Österreich die Zertifizierungen von Baby-friendly Hospitals gemäß den internationalen WHO- und UNICEF-Kriterien in österreichischen Geburteneinrichtungen koordiniert. Nähere Informationen sind beim ONGKG erhältlich.

## Die inhaltlichen Schwerpunkte

Stationäre Gesundheitseinrichtungen beschäftigen etwa 5% der Erwerbstätigen. Die Notwendigkeit, 24h am Tag und 365 Tage im Jahr Leistung zu erbringen, stellen mit Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit besondere Anforderungen an Arbeitgeber wie Arbeitnehmer/innen. Dies umso mehr, da in den Gesundheitsberufen ein traditionell hoher und weiter steigender Frauenanteil tätig ist und durch die zunehmende gesellschaftliche Gleichberechtigung auch Männer zunehmend an Karenz- und Teilzeit-Lösungen interessiert sind. Während die Generation der Baby-Boomer sich in den nächsten Jahren vermehrt in den Ruhestand verabschieden wird, rücken immer weniger Junge nach – es besteht Handlungsbedarf.

Nach einer deutschen Studie unter Ärzt/inn/en in Ausbildung ist einer der größten Wünsche an den künftigen Arbeitsplatz die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, und auch Praxiserfahrungen legen nahe, dass Arbeitgeber durch entsprechende Strategien Wettbewerbsvorteile auf dem Rekrutierungsmarkt erzielen können. Vor diesem Hintergrund wird die ONGKG-Konferenz 2014 der Frage nachgehen, wie die Familienfreundlichkeit der österreichischen Gesundheitseinrichtungen verbessert werden kann und wie Arbeitgeber wie Arbeitnehmer/innen davon profitieren können.

### Vereinbarkeit und Gesundheit

Studien zeigen, dass Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Stress und Krankenstandstage der Mitarbeiter/innen deutlich reduzieren. Davon profitieren neben den Mitarbeiter/innen selbst auch ihre Angehörigen. Mit welchen Strategien können Gesundheitseinrichtungen zu dieser Win-Win-Win-Situation am besten beitragen?

### Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote

Möglichkeiten zur flexiblen und verlässlichen Arbeitseinteilung kommen nicht nur jungen Familien zugute, sondern fördern auch die Lebensqualität von Arbeitnehmer/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Welche Arbeitszeitmodelle lassen sich in Gesundheitseinrichtungen umsetzen?

### Kinderbetreuung und Angebote zur Familienförderung

Die Öffnungszeiten öffentlicher Kindergärten lassen sich kaum mit den Arbeitszeiten im Gesundheitswesen vereinbaren – unzureichende Betreuungsmöglichkeiten können Stress erzeugen. Wie können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung entlasten?

### Vereinbarkeit und Betriebswirtschaft

Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit rechnen sich auch betriebswirtschaftlich – durch geringere Krankenstandsdaten, durch weniger Personalfuktuation und geringeren Aufwand in der Einschulung neuer Mitarbeiter/innen. Zusätzlich gibt es auch verschiedene Untertützungs- und Förderprogramme durch die öffentliche Hand. Wie können Entscheidungsträger/innen in Gesundheitsorganisationen diese Anreize am besten nutzen?

## Programmelemente

Die Hauptthemen der Konferenz werden in Plenareinheiten eingeführt und in Paralleleinheiten, Workshops und Posterpräsentationen vertieft.



# PROGRAMMÜBERSICHT

# DONNERSTAG, 18. SEPTEMBER

<b>09.00 – 12.00</b>	<b>Parallele Workshops:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ONGKG-Sektion „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“</b></li> <li>• <b>ONGKG-Sektion „Baby-friendly Hospitals“</b></li> <li>• <b>Kooperation zwischen gesundheitsfördernden Krankenhäusern und Selbsthilfegruppen, -organisationen.</b></li> </ul>
<b>13.00 – 13.30</b>	<b>Eröffnung der Konferenz</b>
<b>13.30 – 14.00</b>	<b>Verleihung der Anerkennungsurkunden an ONGKG-Mitglieder, Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen und Baby-friendly Hospitals</b>
<b>14.00 – 15.15</b>	<b>Plenum 1: Familienfreundliche Arbeitsplätze im Krankenhaus - Herausforderungen und Lösungsansätze</b> <p>Das Krankenhaus als familienfreundlicher Arbeitsplatz – Herausforderungen und Lösungsansätze</p> <p>Dr. rer. pol. Matthias OFFERMANN</p> <p>Deutsches Krankenhausinstitut e.V.</p> <p><u>Podiumsdiskussion</u></p> <p>Mag. Gerit MAYER</p> <p>TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH</p> <p>Pfl.Dir. Mag. Karl SCHWAIGER</p> <p>Krankenhaus Hallein</p> <p>Heike TRAMMER</p> <p>Expertin für familienfreundliche Gesundheitseinrichtungen</p> <p>Dr. Ingrid ZITTERA</p> <p>Bezirkskrankenhaus Lienz</p> <p><u>Moderation</u></p> <p>Dr. Eric STOISER</p> <p>Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz</p>
<b>15.15 – 15.45</b>	<b>Kaffeepause</b>
<b>15.45 – 16.15</b>	<b>Geführte Posterpräsentationen</b>
<b>16.30 – 18.00</b>	<b>Paralleleinheiten 1: Kurzvorträge und Workshops</b>
<b>Im Anschluss</b>	<b>Konferenzabend</b>

# FREITAG, 19. SEPTEMBER

---

## 09.00 – 10.30 Plenum 2: Vereinbarkeit von Familie und Erwerb – Chance für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber

Vereinbarkeit von Familie und Erwerb – Chance für alle Beteiligten

Univ. Prof. Dr. Wolfgang MAZAL

Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien

### Moderation

Marita KREUTZER

TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

---

## 10.30– 11.00 Kaffeepause

---

## 11.00 – 12.00 Paralleleinheiten 2: Kurzvorträge und Workshops

---

## 12.15 – 13.30 Plenum 3: Beispiele guter Praxis und Erfahrungen aus Österreich

Der „soziale Wandel“ im Unternehmen Gesundheit

Marita KREUTZER

TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

Lebensphasenorientierte Unternehmensführung

Anita TSCHERNE MBA MAS

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Spagat zwischen Familie und Beruf

PDL DGKP Arno GEIGER

Landeskrankenhaus Hohenems

### Moderation

OAR Reinhard FABER

Wiener Krankenanstaltenverbund - Generaldirektion

---

## 13.30 – 14.00 Konferenzabschluss

---

# ABSTRACTS



## **WORKSHOPS**

## Workshop der ONGKG-Sektion „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“

**Dr.<sup>in</sup> Angelika KRESNIK**  
**Prim.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike SOMMEREGGER**

Dr.<sup>in</sup> Angelika KRESNIK  
Sprecherin der ONGKG-Sektion „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“  
Klinikum Klagenfurt am Wörthersee  
Feschnigstraße 11  
9020 Klagenfurt

Tel: +43 463 538 22400  
Mail: [angelika.kresnik@kabg.at](mailto:angelika.kresnik@kabg.at)  
www: <http://www.ongkg.at/rauchfrei>

## **Tipps und Tricks für den Einstieg ins Thema Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen**

Der Workshop der ONGKG-Sektion „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“ soll Einsteiger/innen bei der Umsetzung der ENSH-Standards in ihrer Einrichtungen unterstützen bzw. eine Basis für die Umsetzung zu schaffen. Er wird sich zwei Schwerpunktthemen widmen.

Der erste Teil des Workshop setzt sich mit den ersten beiden ENSH-Standards, „Engagement“ und „Kommunikation“ auseinander. Es werden To-Do's für eine erfolgreiche Umsetzung ebenso wie No-Go's, die den Prozess behindern können, erarbeitet und diskutiert.

Im zweiten Teil geht es um die Entwicklung konkreter Maßnahmen, die sowohl neue als auch erfahrenere Einrichtungen, unterstützen kann, der Thematik Gehör zu verschaffen und sie voran zu bringen. Aktionstage zur Rauchfreiheit (z.B. zum Weltnichtrauchertag) können einen großen Marketingnutzen haben und auch Patient/inn/en, Bewohner/innen, Mitarbeiter/innen und Angehörige auf die Thematik aufmerksam machen und aufklären. Für diese Art von Maßnahmen sollen gemeinsam günstige Formate und Inhalte diskutiert und gesammelt werden.

Für beide Workshopteile werden in gemeinsamer Arbeit Produkte entstehen, die im Anschluss auf der ONGKG-Website zum Download angeboten werden und somit den Teilnehmer/inne/n und weiteren interessierten Personen über den Workshop hinaus zur Verfügung stehen.

Die Workshopleitung übernehmen Prim.a Dr.in Ulrike Sommeregger, Präsidentin des ONGKG und Dr.in Angelika Kresnik, Sprecherin der ONGKG-Sektion „Rauchfreie Gesundheitseinrichtungen“.

## Workshop der ONGKG-Sektion „Baby-friendly Hospitals“

**Dr.<sup>in</sup> Ingrid ZITTERA, IBCLC**  
**Astrid LOIDOLT**

Astrid LOIDOLT  
Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research  
Untere Donaustraße 47  
1020 Wien

Tel: +43 1 2121493 21  
Mail: [astrid.loidolt@lbihpr.lbg.ac.at](mailto:astrid.loidolt@lbihpr.lbg.ac.at)  
www: <http://www.ongkg.at/baby-friendly>

## **Stillstatistik führen – Wie geht es richtig?**

Im Rahmen der Zertifizierung als Baby-friendly Hospital sind eine Reihe von Kriterien zu erfüllen. Die ONGKG-Sektion „Baby-friendly Hospitals“ bietet dazu eine Sammlung von Tools an.

Dieser Workshop stellt BFHI Österreich und den Zertifizierungsablauf vor und widmet sich im Besonderen mit der BFHI-Stillstatistik, welche für eine Zertifizierung verpflichtend geführt werden muss, aber auch für andere Krankenhäuser ein nützliches Instrument zur Dokumentation der geburtshilflichen Qualität sein kann.

Das Instrument und seine Inhalte werden vorgestellt, die Anwendung wird interaktiv erprobt.

Der Workshop richtet sich an alle interessierten Mitarbeiter/innen aus geburtshilflichen Abteilungen.

Die Workshopleitung übernehmen Dr.<sup>in</sup> Ingrid Zittera, BFHI-erfahrene Gynäkologin und IBCLC am BKH Lienz und Astrid Loidolt, administrative und koordinative Betreuung von BFHI-Österreich.

Workshop:  
Kooperation zwischen gesundheitsför-  
dernden Krankenhäusern und  
Selbsthilfegruppen, -organisationen

## Kooperation Gesundheitsfördernder Krankenhäuser mit Selbsthilfegruppen und -organisationen

Das Empowerment von Patient/inn/en für ein gesundheitsförderndes Krankheitsmanagement stellt eine wesentliche Zielsetzung Gesundheitsfördernder Krankenhäuser dar. Eine Möglichkeit, zur Erreichung dieses Ziels beizutragen und die Gesundheitskompetenz von Patient/inn/en zu steigern, ist die Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen und -organisationen. Mittlerweile wird das in Deutschland entwickelte Label „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ auch in einigen österreichischen Bundesländern vergeben, andere Bundesländer haben ihren eigenen Weg zur Unterstützung der Selbsthilfe entwickelt. Kooperationen mit Gesundheitsfördernden Krankenhäusern gibt es bislang nur punktuell und von Bundesland zu Bundesland in unterschiedlicher Form.

Vor diesem Hintergrund zielt der Workshop darauf ab,

- Bestehende Kooperationsformen, deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede sichtbar zu machen
- Erfahrungen auszutauschen und die Übertragbarkeit unterschiedlicher Ansätze aufzuzeigen
- Mögliche nächste Schritte zur Stärkung der Kooperation zwischen Gesundheitsfördernden Krankenhäusern und Selbsthilfe zu diskutieren und Umsetzungsempfehlungen zu formulieren.

### Programm

1. Begrüßung (Andrea Fried)
2. Einführung ins Thema (Rudolf Forster)
3. Bisherige Kooperationsformen zwischen (Gesundheitsfördernden) Krankenhäusern und Selbsthilfe (Daniela Rojatz)
4. Spezifische Initiativen in den Bundesländern
  - a. Tirol (Maria Grander)
  - b. Salzburg (Sabine Geistlinger)
5. Praxisbeispiele aus Krankenhäusern
  - a. Wilhelminenspital Wien (Claudia Kudrna)
  - b. KH der Barmherzigen Schwestern Linz: (Esther Sandrieser)
  - c. LKH Salzburg (Georgina Flaschberger)
6. Mögliche Szenarien für eine Weiterentwicklung – 6-Stufen-Modell (Rudolf Forster)
7. Diskussion / Gruppenarbeit
  - a. Einschätzung der Übertragbarkeit der unterschiedlichen Ansätze
  - b. Mögliche nächste Schritte zur Stärkung der Kooperation im ONGKG
  - c. Umsetzungsempfehlungen für Krankenhäuser

## **Ao. Univ.-Prof. Dr. Rudolf FORSTER**

### **Mag.<sup>a</sup> Daniela ROJATZ**

Ao. Univ.-Prof. Dr. Rudolf FORSTER  
Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research  
Untere Donaustraße 47  
1020 Wien

Tel: +43 1 2121493 19  
Mail: [rudolf.forster@lbhpr.lbg.ac.at](mailto:rudolf.forster@lbhpr.lbg.ac.at)  
www: <http://lbhpr.lbg.ac.at>

## **Kooperation Gesundheitsfördernder Krankenhäuser mit Selbsthilfegruppen und -organisationen**

### **Problemstellung**

Das Empowerment von Patient/inn/en für ein gesundheitsförderndes Krankheitsmanagement stellt eine wesentliche Zielsetzung von Gesundheitsfördernden Krankenhäusern dar. Selbsthilfegruppen gelten als „Schulen“ für Gesundheitskompetenz und Krankheitsbewältigung. International arbeiten über 80% der Health Promoting Hospitals (HPH) mit Selbsthilfegruppen zusammen, zumeist aber anlassbezogen und unstrukturiert. Davon unabhängig verbreitete sich von Deutschland ausgehend das Projekt „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ (SHF). Durch Aufzeigen von Möglichkeiten und Praxisformen der systematischen Kooperation sollen Anregungen zur Weiterentwicklung der Kooperation von Krankenhäusern und Selbsthilfegruppen im Allgemeinen und von gesundheitsfördernden und selbsthilfefreundlichen Krankenhäusern im Speziellen gegeben werden.

### **Theoretischer und empirischer Zugang**

Nach einer literaturgestützten Einführung zur Zusammenarbeit von Selbsthilfegruppen und Krankenhäusern werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener österreichischer Kooperationsinitiativen vorgestellt. Datengrundlage bildet eine Literaturrecherche, ergänzt durch Experteninterviews. Nach der Vorstellung einzelner Praxisprojekte im Workshop wird ein Modell zur Kooperationsentwicklung von Gesundheitsfördernden Krankenhäusern und Selbsthilfegruppen als Diskussionsanstoß vorgelegt. Dieses wurde aus einer Analyse von HPH-Grundsatzdokumenten und der tatsächlichen HPH-Kooperationspraxis mit Selbsthilfegruppen abgeleitet.

### **Schlussfolgerungen und Diskussion**

Die Zusammenarbeit von Selbsthilfegruppen und Krankenhäusern entwickelte sich im deutschsprachigen Raum allgemein von einem anfangs gespannten Verhältnis über lose Formen der Zusammenarbeit hin zu einer zunehmend systematischen Zusammenarbeit. Als „wegweisend“ hat sich hierfür das Konzept und Gütesiegel „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ erwiesen. Es wird mittlerweile in 44 österreichischen Krankenhäusern – je nach Bundesland in unterschiedlicher Form – umgesetzt. Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf konzeptueller Ebene werden im Rahmen des Workshops aufgezeigt. Aus den Erfahrungen des Selbsthilfefreundlichen Krankenhauses und der Auswertung einer Befragung unter HPH-Koordinator/inn/en zur Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen wurde ein stufenweiser Ansatz zum Kooperationsaufbau entwickelt. Sechs Stufen von SHG-unterstützenden/-empowernden Formen der Zusammenarbeit bis hin zur Beteiligung von Selbsthilfe-Repräsentant/inn/en an Planungsprozessen und Projekten des Krankenhauses werden vorgestellt. Je nach den jeweiligen Möglichkeiten und Bedürfnissen vor Ort, können sie flexibel abgestimmt werden und eine schrittweise Entwicklung zur verstärkten Kooperation von Selbsthilfegruppen und gesundheitsfördernden Krankenhäusern einleiten. Davon können in weiterer Folge neue Impulse für gesundheitsfördernde Krankenhäuser ausgehen.



## Maria GRANDER

Dachverband der Tiroler Selbsthilfvereine u. –gruppen im Gesundheits- und Sozialbereich  
Innrain 43  
6020 Innsbruck

Tel: +43 512 577198 11  
Mail: [dachverband@selbsthilfe-tirol.at](mailto:dachverband@selbsthilfe-tirol.at)  
www: <http://www.selbsthilfe-tirol.at>

## Selbsthilfe Tirol

Seit 20 Jahren fördert der Dachverband der Tiroler Selbsthilfvereine und –gruppen im Gesundheits- und Sozialbereich die Entstehung und Entwicklung der Selbsthilfegruppen in Tirol.

Gegründet als Zusammenschluss von 24 Tiroler Selbsthilfegruppen zählt die SELBSTHILFE TIROL mittlerweile mehr als 160 Selbsthilfegruppen und -vereine in Nord- und Osttirol. Die Finanzierung erfolgt durch das Land Tirol und die Stadt Innsbruck.

Kooperationsvereinbarungen bestehen mit der TGKK und dem FGÖ – einem Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH.

Um Selbsthilfeinteressent/inn/en aus Osttirol den Zugang zu erleichtern und bestehenden Selbsthilfegruppen in Osttirol die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch zu bieten, wurde im Jänner 2002 die SELBSTHILFE TIROL – Zweigstelle Osttirol gegründet. Im Dezember 2009 ist daraus der Zweigverein SELBSTHILFE OSTTIROL entstanden.

Die Hauptaufgaben der SELBSTHILFE TIROL sind

- **Beratung** von Selbsthilfe-Interessent/inn/en
- **Unterstützung** bei der Neugründung von Selbsthilfegruppen; Organisatorische und administrative Unterstützung von bestehenden Selbsthilfegruppen.
- **Schnittstelle** zwischen professioneller Hilfe und Selbsthilfe:
- **Weiterbildung** für Selbsthilfegruppen-Teilnehmer/innen
- **Information von** Selbsthilfe-Interessent/inn/en und Expert/inn/en im Sozial- und Gesundheitsbereich über Konzepte, Arbeitsweise, Möglichkeiten und Grenzen einer Selbsthilfegruppe und über bestehende Selbsthilfegruppen.
- **Öffentlichkeitsarbeit** um die Akzeptanz der Selbsthilfegruppen in der Öffentlichkeit sowie im Gesundheits- und Sozialbereich zu erhöhen.
- **Sprachrohrfunktion:** Bedürfnisse von Selbsthilfegruppen werden gesammelt und in relevanten Gremien auf Landesebene eingebracht.
- **Österreichweite Vernetzung:** SELBSTHILFE TIROL ist Gründungsmitglied der ArGe Selbsthilfe Österreich ([www.selbsthilfe-oesterreich.at](http://www.selbsthilfe-oesterreich.at))

## Mag.<sup>a</sup> Esther SANDRIESER

Mag.<sup>a</sup> Esther SANDRIESER

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz Betriebsgesellschaft m.b.H.

Servicebereich Qualitätsförderung

Seilerstätte 4

4010 Linz

Tel: +43 732 7677 4339

Mail: [esther.sandrieser@bhs.at](mailto:esther.sandrieser@bhs.at)

www: <http://www.bhs-linz.at>

## Kooperation zwischen Gesundheitsfördernden Krankenhäusern und Selbsthilfegruppen und –Organisationen am Praxisbeispiel des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Linz

Selbsthilfegruppen werden per se als unabhängige Parteien angesehen, deren Anschluss an das professionelle Gesundheitswesen erst in letzter Vergangenheit immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Ziel der Einbettung von Selbsthilfegruppen in das professionelle Gesundheitswesen ist der multidirektionale Austausch an Erfahrungen und Wissen. Teilnehmer/innen der SHG bekommen durch die Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen Zugang zu fundiertem Wissen von Expert/inn/en unterschiedlicher Fachrichtungen. Fachexpert/inn/en bekommen Rückmeldungen von Patient/inn/en über Erfahrungen, Erlebnisse, Umgang mit der Diagnose, div. Behandlungen, Interessensgebiete,... (Teilnahmemöglichkeit an „advisory boards“).

Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen intra- und (definitionsgemäß) extramuralem Bereich sichert eine übergreifende Versorgung der Patienten auch nach deren stationären und/oder ambulanten Aufenthalt(en), ohne den Kontakt zum KH zu verlieren.

Besonders durch die Position als onkologisches Leitspital Oberösterreichs sehen wir es als unsere Aufgabe, flächendeckende und ganzheitliche Versorgung anzubieten bzw. zu vermitteln.

### Neuerungen in Bezug auf Selbsthilfe im KH BHS Linz 2014:

- Errichtung einer Selbsthilfekontaktstelle:  
Die Schwerpunkte unserer Selbsthilfebeauftragten liegen in der organisatorischen, koordinierenden und infrastrukturellen Unterstützung der Selbsthilfegruppen, in der Erleichterung der Vernetzung und Zusammenarbeit von Selbsthilfegruppen und Professionellen (Ärzt/inn/en, Ernährungsmediziner/inne/n, Krankenpfleger/inne/n, Psycholog/inn/en, etc.), in der Informationsweitergabe an Interessierte und öffentliche Stellen (SHOÖ, Krebshilfe OÖ, etc.) sowie in der Öffentlichkeitsarbeit.
- Krebsakademie:  
Um den Ansprüchen einer modernen onkologischen Versorgung gerecht zu werden, hat das Linzer KH der Barmherzigen Schwestern im Jahr 2014 die „Krebsakademie“ ins Leben gerufen. Die Selbsthilfegruppen und ein Angehörigencafé bilden einen wesentlichen Bestandteil der „Krebsakademie“ ([www.krebsakademie.at](http://www.krebsakademie.at)). Wir sind der Auffassung / Überzeugung, dass SHGs bei der Vermittlung von Gesundheitskompetenz und Förderung von Gesundheit im Krankenhaus durch die Einbringung persönlicher Erfahrungen zukünftig einen wesentlichen Stellenwert haben können und werden. Aus diesem Grund fördern wir die Einbettung von und Zusammenarbeit mit SHGs im KH.

## **Georgina FLASCHBERGER, MAS**

Georgina FLASCHBERGER, MAS  
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsges.m.b.H.  
Stabsstelle Qualitäts- und Riskmanagement  
Müllner Hauptstraße 48  
5020 Salzburg

Tel: +43 662 4482 1025  
Mail: [g.flaschberger@salk.at](mailto:g.flaschberger@salk.at)  
www: <http://www.salk.at>

### **Selbsthilfefreundliches Krankenhaus – Praxisbeispiel Salzburger Landeskliniken**

Das Projekt "Selbsthilfefreundliches Krankenhaus" des Dachverbandes Selbsthilfe Salzburg wurde im Jahr 2009 in den Salzburger Landeskliniken (SALK) gestartet.

Ziel des Projektes ist eine intensivierte, strukturierte, konstruktive und verbindliche Zusammenarbeit auf Grundlage von Qualitätskriterien zwischen den Häusern / Kliniken der SALK, den Selbsthilfegruppen und dem Dachverband Selbsthilfe Salzburg (Beziehungsdreieck).

Als Grundlage des Projektes wurde im Juni 2010 ein Kooperationsvertrag zwischen dem Dachverband Selbsthilfe Salzburg, dem Geschäftsführer der SALK sowie den Kollegialen Führungen der drei Häuser (Landeskrankenhaus Salzburg, Christian Doppler Klinik, Landesklinik St. Veit) geschlossen.

Ziel dieser Vereinbarung ist die Erfüllung der Kriterien für die Verleihung des Gütesiegels „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“.

Die Vereinbarung sieht auch die Implementierung von Selbsthilfebeauftragten vor. In den SALK gibt es 3 nominierte Personen, die ein klares Aufgabenprofil haben.

Um den Erfüllungsgrad der Qualitätskriterien darzustellen und seine Weiterentwicklung aufzuzeigen, wurde ein zweistufiges Bewertungsmodell etabliert. Die Erstellung eines Selbstbewertungsberichtes mit anschließender Fremdbewertung durch ein externes Gremium.

Im Selbstbewertungsbericht werden alle Aktivitäten, bezogen auf die einzelnen Qualitätskriterien, dokumentiert.

Die SALK kann bereits auf eine erfolgreiche Re-Zertifizierung zurückschauen (Mai 2013). Dabei konnte der Erfüllungsgrad der Qualitätskriterien von 79% auf 88% gesteigert werden. Alle Häuser und alle Kliniken (Abteilungen) der Salk besitzen ein Gütesiegel, das bis Mai 2016 gültig ist.

Seit 2014 wird verstärkt an der Weiterentwicklung und Optimierung des Projektes gearbeitet, mit der Zielsetzung ein Kompetenzzentrum für Selbsthilfe zu etablieren.

## **PLENAREINHEITEN**

Plenareinheit 1

Familienfreundliche Arbeitsplätze im  
Krankenhaus – Herausforderungen und  
Lösungsansätze

**Dr. Matthias OFFERMANN**

Herr Dr. Offermanns studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Er war dort als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Seminar für Sozialpolitik der Universität zu Köln tätig. Er promovierte an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Seit 1994 ist er Mitarbeiter im Geschäftsbereich Forschung des Deutschen Krankenhausinstituts.

## **Dr. Matthias OFFERMANN**

Dr. Matthias OFFERMANN  
Senior Research Manager  
Deutsches Krankenhausinstitut e.V.  
Hansaallee 201  
40549 Düsseldorf

Tel: +49 211 4705123  
Mail: [matthias.offermanns@dki.de](mailto:matthias.offermanns@dki.de)  
www: [www.dki.de](http://www.dki.de)

### **Das Krankenhaus als familienfreundlicher Arbeitsplatz – Herausforderungen und Lösungsansätze**

Krankenhäuser als Einrichtungen, die 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche qualifiziertes Personal einsetzen müssen, stehen vor der besonderen Herausforderung, eine Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf ermöglichen zu können.

Viele Krankenhäuser haben die Notwendigkeit erkannt und sind sehr aktiv geworden. Neben den fast schon zum Standard zählenden Angeboten zu Teilzeitmodellen und zur Kinderbetreuung gibt es innovative Konzepte, die weit über den Standard hinausgehen. Dazu zählen u.a. Konzepte zur Betreuung von zu pflegenden Angehörigen, zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, dem Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen, eines Relocationservices oder die Festlegung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf als strategisches Unternehmensziel.

Es zeigt sich, dass viele Krankenhäuser pragmatische Schritte gehen, die sich an den konkreten Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen orientieren. In Zukunft könnte gerade in Ballungszentren wieder die Zurverfügungstellung von Dienstwohnungen ein Thema für Krankenhäuser werden.





## Plenareinheit 2

### Vereinbarkeit von Familie und Erwerb – Chance für ArbeitnehmerIn en und Arbeitgeber

## Univ. Prof. Dr. Wolfgang MAZAL



### Ausbildung

1991: Habilitation, Universität Wien, rechtswissenschaftliche Fakultät

1977-1981: Studium an der Universität Wien, rechtswissenschaftliche Fakultät, Abschluss Doktorar der Rechtswissenschaften

1983-1984: Studium an der Erzdiözese Wien / Wiener theologische Kurse, Abschluss Absolutorium Theologische Studien

1977: Reifeprüfung am Humanistischen Gymnasium BG 19, Gymnasiumstraße 83, 1190 Wien

### Erwerbstätigkeit

seit 1992: Universitätsprofessor, Selbständige Lehre und Forschung sowie Verwaltung am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät

1983 – 1991: Universitätsassistent und Lehrbeauftragter, Mitarbeit in Lehre, Forschung und Verwaltung am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien

Lehrbeauftragter an der rechtswissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Sozial und Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien und der Technischen Universität Wien

1982 – 1983: Trainee, Revisionsassistent, IPW – Price Waterhouse Österreich, Mitarbeit in der Wirtschaftsprüfung

1981 – 1983: Universitätsassistent am Institut für Kirchenrecht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, Mitarbeit in Lehre, Forschung und Verwaltung

1981: Rechtspraktikant, Oberlandesgericht Wien, Mitarbeit bei Gerichtsverhandlungen, Vorbereitung von Urteilen

## **Univ. Prof. Dr. Wolfgang MAZAL**

Univ. Prof. Dr. Wolfgang MAZAL  
Institut für Arbeits- und Sozialrecht  
Schenkenstraße 8-10  
1010 Wien

Tel: +43 1 4277 35610  
Mail: [wolfgang.mazal@univie.ac.at](mailto:wolfgang.mazal@univie.ac.at)  
www: <http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/>

### **Vereinbarkeit von Familie und Erwerb – Chance für alle Beteiligten**

Befragt man Menschen nach Ihren Lebensprioritäten, nehmen sowohl Familienleben wie Erwerbstätigkeit hohe Ränge ein.

In den Familienwissenschaften wird die Trias von Zeit, Geld und Infrastruktur als Voraussetzung für ein gelingendes Familienleben gesehen. Dies ist gleichzeitig Voraussetzung für eine produktive Erwerbstätigkeit. Während in der öffentlichen Debatte zu den Staatsaufgaben die Themen Geld und Infrastruktur dominieren, ist die Frage der zeitlichen Balance vorrangig im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in zu lösen.

Dies ist auch deswegen wichtig, weil gerade bei qualifizierten Arbeitnehmer/innen die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen im Rahmen des employer-brandings wichtig ist und tendenziell immer weiter steigt.

Dabei spielen nicht nur flexible Arbeitszeitmodelle eine wichtige Rolle, sondern gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, deren Kosten gering sind, deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit jedoch groß sind. Eine Befragung von Ärztinnen und Ärzten eines großen Krankenanstaltenträgers zeigt, welche oft einfachen Hilfestellungen gewünscht werden.

Jedes Unternehmen muss dazu seinen eigenen Weg finden. Daher ist das Audit „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ als Bestandsaufnahme und als kontinuierlicher Verbesserungsprozess von großer Bedeutung.



# Plenareinheit 3

## Beispiele guter Praxis und Erfahrungen aus Österreich

## Anita TSCHERNE, MBA MAS



### Ausbildung:

1979 – 1987: Bundesgymnasium, Graz, Reifeprüfung Juni 1987

1987 – 1989: Fremdenverkehrskolleg Bad Gleichenberg, Reifeprüfung Mai 1989

1997 – 2001: Wirtschaftsuniversität Wien, Master of Advanced Studies „MAS-Hospital Management“

2006: Wirtschaftsuniversität Wien, Master of Business Administration „MBA-Health Care Management“

### Berufserfahrung:

1989 – 1990: Hotel Schloss Mönchstein\*\*\*\*\* in Salzburg, Hotel-Assistentin

1991 – 1992: Hotel Inter.Continental\*\*\*\*\* in Wien, Trainee und Rezeptionistin

1992 – 1997: ANA Grand Hotel\*\*\*\*\* in Wien, Assistentin des Geschäftsführers in der Pre-Opening Phase, Personalkoordinatorin und Stv. Personalleiterin & Training Manager

1997 – 2007: Sanatorium Hansa in Graz, Kaufmännische Leiterin und Prokuristin

2007 – 2008: LKH-Univ. Klinikum Graz, Assistentin des Betriebsdirektors

2008 – dato: Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz, Leiterin Personalmanagement, Stellv. Geschäftsführerin

## Anita TSCHERNE, MBA MAS

Anita TSCHERNE, MBA MAS  
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz  
Leitung Personalmanagement / Geschäftsführung  
Albert Schweitzer Gasse 36  
8020 Graz

Tel.: +43 316 7060 1601  
Mail: [anita.tscherne@stadt.graz.at](mailto:anita.tscherne@stadt.graz.at)  
www: [www.ggz.graz.at](http://www.ggz.graz.at)

### Lebensphasenorientierte Unternehmensführung

Als großer Gesundheitsdienstleister in Graz ist es den Geriatrischen Gesundheitszentren bewusst, dass wir uns in den nächsten Jahrzehnten u. a. der Herausforderung stellen müssen, die Erhöhung der Lebensaltersstruktur der Mitarbeiter/innen mit den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Die sog. „Lebensphasenorientierte Unternehmensführung“ liegt uns daher sehr am Herzen. Ziel ist es, die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Mitarbeiter/innen zu steigern, bestehende Mitarbeiter/innen zu halten und sie bei der Erreichung von Fach- und Führungskarrieren zu unterstützen. Diese Kultur der Arbeits- und Lebenszufriedenheit bedeutet für uns Engagement auf vielen Ebenen: wir setzen Anreize auf organisatorischer Ebene, geben Impulse und haben strukturierte Vorgehensweisen im Umgang mit unterschiedlichen Problemsituationen, gepaart mit einer offenen Gesprächskultur. Die Instrumente Audit „pflegeundfamilie“, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die KTQ-Zertifizierung werden in Kombination eingesetzt.

Als innovatives Unternehmen positionieren wir uns als attraktiver Dienstgeber und investiert daher laufend in bestehende familienfreundliche Maßnahmen und in deren Weiterentwicklung. Die Mitarbeiter/innen profitieren etwa von flexiblen Dienstzeitmodellen und Teilzeitvereinbarungen, von Wunschdienstplänen, einem transparenten Gehaltsschema, einem vereinheitlichten Beförderungswesen, Einstiegs- und Treueprämien, einem technisch hochwertigen Arbeitsumfeld, von Supervision bzw. Coachings sowie einem breiten Fort-, Weiterbildungsangebot innerhalb der Dienstzeit. Zusätzliche anrechenbare Karenzjahre, die Möglichkeit eines Sabbaticals, einer Bildungskarenz oder einer Familienhospizfreistellung sind weitere Angebote, die von den Mitarbeiter/inne/n angenommen werden.

Die Geriatrischen Gesundheitszentren bieten eine systematische Rückkehrplanung für karenzierte Mitarbeiter/innen und aktive Förderung der Väterkarenz. Weibliche Mitarbeiterinnen werden durch einen Gleichstellungs- und Frauenförderplan sowie eine Gleichstellungsbeauftragte in ihren Anliegen unterstützt. Durch eine vom Grazer Gemeinderat erlassene Objektivierungsrichtlinie erfolgen die Personalbesetzungen transparent nach öffentlicher Ausschreibung.

Ein Betriebskindergarten und eine Betriebskinderkrippe mit erweiterten Öffnungszeiten und mit nur drei Wochen Urlaub pro Jahr erleichtern die Vereinbarkeit für Mitarbeiter/innen im Schicht- und Wechseldienst. Auch bei der Urlaubsplanung und Aufgabenzuteilung wird speziell auf die Verpflichtungen von Müttern und Vätern Rücksicht genommen. In Problemsituationen können sich alle Mitarbeiter/innen an die Krisenpräventions- und -interventionsstelle richten und das innerbetriebliche Konfliktmanagement in Anspruch nehmen.

Zahlreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen und finanzielle Leistungen wie z.B.: bei der Geburt eines Kindes, betriebliche Haftpflichtversicherung, betriebliche Pensionskasse, 100% Zuschuss zur Verbundkarte, Stützung eines gesunden Mitarbeiter/innen-Essens sowie die Bereitstellung eines Ruheraumes für Nachtdienst leistende Mitarbeiter/innen runden das Angebot ab.

**PDL DGKP Arno GEIGER**

Arno Geiger, geboren in Egg im Bregenzerwald, wohnhaft in Dornbirn. Seit 03/2011 Pflegedirektor am Landeskrankenhaus Hohenems. Nach dem ersten Bildungsweg Lehre als Tischler folgte der zweite Bildungsweg zum Diplomierten psychiatrischen und allgemeinen Krankenpfleger. Derzeit Studium Pflegemanagement an der Uni Krems.

Das Krankenhaus Hohenems ist eine Sonderkrankenanstalt, konservatives Zentrum mit operativer Tagesklinik mit 150 Betten. Der Aufgabenbereich ist die Steuerung der gesamten Pflege und der Abteilungshelferinnen, derzeit sind es 210 Köpfe, es ist eine kollegiale Führung vorhanden.



## PDL DGKP Arno GEIGER

PDL DGKP Arno GEIGER  
Landeskrankenhaus Hohenems  
Bahnhofstraße 31  
6845 Hohenems

Tel.: +43 5576 703 4011  
Mail: [arno.geiger@lkh.at](mailto:arno.geiger@lkh.at)  
www: <http://www.lkh.at>

## Spagat zwischen Familie und Beruf

### Einleitung:

Das LKH-Hohenems setzt auf Familienfreundlichkeit. Das Landeskrankenhaus Hohenems weist mit 75% Prozent einen hohen Frauenanteil auf. Nach der Karenz kommen fast alle Mitarbeiter/innen zurück und nehmen gerne die Elternzeit in Anspruch. Im Landeskrankenhaus Hohenems befinden sich derzeit 30 Mitarbeiter/innen in der gesetzlich geschützten Elternzeit. Der Herausforderung, mit den Eltern eine gute Lösung zu finden, nimmt sich das LKH Hohenems gerne an.

### Wesentliche Aspekte/Maßnahmen:

- Rücksichtnahme auf die Arbeitszeiten
- Abstimmung der Weiterbildungsmaßnahmen auf Teilzeitmitarbeiter/innen
- Längere Einschulungsphase nach längerer Karenz für die optimale Reintegration
- Langfristige Planung durchdachter Arbeitszeitmodelle
- Usw.

Ich möchte bei meinem Vortrag speziell auf die Elternzeit eingehen, derzeitiger Stand, Entwicklung für die Zukunft, langfristige Strategien für diese Herausforderungen!

Bsp. Ein Seminartag mit allen ETZ kann präsentiert werden, deren Eindrücke und deren Sichtweise im Bezug auf Spagat zwischen Familie und Beruf.

.

## Marita KREUTZER



- In Deutschland geboren
- Nach fundierter Ausbildung im Personalmanagement für die Lohn-, Gehalts- und Reiseabrechnung zuständig.
- Die letzten 15 Jahre vor unserer Übersiedelung nach Tirol in Düsseldorf bei einer großen Versicherung als Abteilungsleiterin für Lohn, Gehalt, Reiseabrechnungen und Soziales verantwortlich.
- Mit Arbeitskreisen in Zusammenarbeit mit den zuständigen deutschen Ministerien die erforderlichen Gesetze positiv beeinflusst.
- 1993 Übersiedelung von Düsseldorf nach Tirol.
- Seit 1.3.1994 bei der TILAK GmbH: zunächst als Projektleiterin für das SAP-Gehaltssystem
- Nach Einführung des SAP-Systems und Aufbau der neuen Abteilung Abteilungsleiterin für Lohn, Gehalt und Reiseabrechnungen für die nächsten 8 Jahre.
- Gemäß Vorstandsbeschluss Einrichtung und Aufbau einer neuen Abteilung „MitarbeiterInnenservice & Soziales“ mit den ersten Kontakten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen Gesundheit!
- Leiterin der ALGA- Seminare für Lohn, Gehalt, Reisen und Arbeitsrecht von 1997 bis 1999 für TILAK- Bedienstete und FremtteilnehmerInnen
- Leiterin der Arbeitskreises „Personalwesen in Krankenanstalten“ mit 52 Kliniken und Gesundheitseinrichtungen von 2000 bis Ende 2003. Univ.-Prof. Dr. Mazal war Mentor des Arbeitskreises.
- 2010 auf Einladung der Familie & Beruf Management GmbH Mitwirkung beim Audit „pflegeundfamilie“ für den Krankenanstaltsbereich.
- Ab 2011 Projektleiterin für dieses Audit „LEBENSWELTEN – Arbeit – Familie – Freizeit im Gleichklang“ am LKH Natters als Pilotprojekt für Krankenanstalten. Begutachtung erfolgt in 2015
- Ab 3.2011 Projektleiterin im LKH Hall für PULS – Betriebliche Gesundheitsförderung vom FGÖ gefördert. Seit 3.2014 in Hall in die Routine übergegangen
- Ab 2014 Mitwirkung in der Ausrollung in Innsbruck für die Evaluierung der Psychischen Belastungen, für das Wiedereingliederungsmanagement „Fit2Work“ und durch die Befragung mittels ABI PLUS-Fragebogen für die Vereinbarkeit und Arbeitsfähigkeit.

## **Marita KREUTZER**

Marita KREUTZER  
TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH  
Abteilungsleitung MitarbeiterInnenservice & Soziales  
Anichstraße 35  
6020 Innsbruck

Tel.: +43 50 504 24425  
Mail: [marita.kreutzer@tilak.at](mailto:marita.kreutzer@tilak.at)  
www: [www.tilak.at](http://www.tilak.at)

## **Der „soziale Wandel“ im Unternehmen Gesundheit**

Der Auftrag der TILAK GmbH ist „der Dienst am Patienten“.

Für unsere Mitarbeiter/innen bedeutet diese anspruchsvolle Aufgabe Engagement sowie den täglichen „Spagat“ zwischen den familiären und beruflichen Erfordernissen!

Im Rahmen eines Arbeitskreises „Personalwesen in Krankenanstalten“ mit 52 Kliniken und Gesundheitseinrichtungen wurden erstmals in den Jahren 2002 / 2003 Überlegungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung diskutiert. Es gab noch keine einheitlichen Strukturen und die Kenntnis zum Thema war bei allen Verantwortlichen in den Anfangsstadien. Im Herbst 2003 richtete die TILAK GmbH deshalb eine Kick off-Veranstaltung mit einem Gesundheitsmanager und einer Qualitätsmanagerin zu diesem Thema aus, die für alle „Licht ins Dunkel“ brachten.

Danach haben die TILAK GmbH und viele Partnerkliniken des Arbeitskreises mit zunächst kleinen Maßnahmen begonnen. Es wurde ausgetauscht und Unterstützungsmöglichkeiten geboten.

Aufgrund erhobenen Datenmaterials wurden bei der TILAK GmbH ab 2005 das „GIK – Gesund im Krankenhaus“ eingerichtet, aber erst 2010 bis 2014 geförderte Projekte für die Nachhaltigkeit durchgeführt. Diese Projekte wurden in Partizipation mit den Bediensteten erarbeitet und unterstützen die Arbeitsfähigkeit und die Balance Arbeit, Familie und Freizeit. Parallel dazu wurde eine Initiative für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz aufgebaut, die inzwischen in die Routine übergegangen ist.

In der mit allen Führungskräften festgelegten „Strategie 2020“ ist die Vereinbarkeit, die Arbeitsfähigkeit, die Evaluierung psychischer Belastungen und die Einrichtung des Wiedereingliederungsmanagements „Fit2Work“ fest verankert.

## PARALLELEINHEITEN

## Paralleleinheit 1.1

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
durch stillfreundliche Arbeitsbedingungen  
und Kinderbetreuungsangebote fördern

## Andrea HEMMELMAYR

Andrea HEMMELMAYR  
VSLÖ, ELACTA  
Wigretsberg 15  
4175 Herzogsdorf

Tel: +43 699 11463100  
Mail: [a.hemmelmayr@gmx.at](mailto:a.hemmelmayr@gmx.at)

### Baby- und Mütterfreundlicher Arbeitsplatz

In den letzten 20 Jahren setzt sich nicht zuletzt wegen der flexiblen Varianten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld der Trend einer frühen, zumindest teilweisen Rückkehr von jungen Müttern in die Berufstätigkeit durch. Berufstätigkeit, insbesondere Vollzeitbeschäftigung ist zumeist verbunden mit einer verkürzten Stilldauer.

Stillen und Ernährung mit Muttermilch ist der Standard für die Säuglingsernährung und schützt Mutter und Kind signifikant vor verschiedensten zum Teil drastischen Erkrankungen.

Fehlende Unterstützung des Stillens und der Muttermilchernährung ist ein unterschätzter Kostenfaktor sowohl für das Gesundheitswesen als auch für den Arbeitgeber.

Stillfreundlichkeit im Betrieb zahlt sich aus:

1. Stillende Angestellte fehlen seltener in der Arbeit – Ganz schlicht deshalb weil ihre Kinder gesünder sind. Muttermilch boostet das kindliche Immunsystem. Mütter von Nichtgestillten Kindern bleiben mehr als 2mal so häufig für einen Tag zu Hause um das erkrankte Kind zu pflegen.
2. Mehr qualifizierte und eingearbeitete Fachkräfte kehren früher an ihren Arbeitsplatz zurück – dies verringert die Kosten der Personalrestrukturierung.
3. Mütter- und Babyfreundliche Maßnahmen erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber, fördern die Loyalität und Motivation der Angestellten.

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Stillzeit möglich wird, ist gegenseitiges Verständnis und Anpassungsfähigkeit von Arbeitgeber und Mitarbeiterin gefragt. Das Stillen oder Abpumpen von Muttermilch klappt umso besser, wenn am Arbeitsplatz eine hohe Akzeptanz und eine angepasste Infrastruktur vorhanden sind.

Baby- und Mütterfreundlichkeit ist nicht schwer zu bewerkstelligen. Es benötigt nur einige kostengünstige Veränderungen, damit Betriebe und Angestellte optimalen Nutzen genießen.

## **Mag.<sup>a</sup> Iris WAGNSONNER, MSc**

Mag.<sup>a</sup> Iris WAGNSONNER, MSc  
ELACTA  
Manhartstraße 78  
2000 Stockerau

Tel: +43 699 12361397  
Mail: [info@koerpergarten.at](mailto:info@koerpergarten.at)

### **Stillen & Berufstätigkeit**

**Gesunde Babys machen Mütter glücklicher, zu zufriedenen Mitarbeiterinnen und Unternehmen leistungsstark und erfolgreich.**

Mütter, die in den ersten 6 Monaten nach der Geburt in den Beruf zurückkehren, entscheiden sich oft für das Abstillen.

Ziel des Vortrages ist es Wege aufzuzeigen, die eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Stillen ermöglichen. Hervorheben der Faktoren die in der Umsetzung zu beachten sind.

Inhalte: Demographische Daten und Fakten, Gesetzliche Bestimmungen – Mutterschutzgesetz, Ländervergleich, Gesundheitsaspekt, Stillfreundlichkeit rechnet sich für Unternehmen, Realisierung und Umsetzbarkeit, Beispiele, Trends & Aussichten

Die Vereinbarkeit von Stillen und Beruf bestärkt das Selbstbewusstsein der Mütter und gibt ihnen Vertrauen, ihrem Kind den besten Start ins Leben zu ermöglichen, ohne auf ihren Beruf und ihre Karriere verzichten zu müssen. Das Mutterschutzgesetz regelt die Stillzeiten während der Arbeitszeit. Die Arbeitsbedingungen für Familien mit Kindern können durch einfache Maßnahmen (Pump- oder Stillpausen, Stillzimmer, etc.) optimiert werden.

Weil gestillte Kinder seltener krank werden und schneller genesen, reduzieren sich die elterlichen Arbeitsausfälle. Stillen hat auch einen positiven langfristigen Einfluss auf die mütterliche Gesundheit (Brustkrebsrisikoreduktion). Langfristig reduziert Stillen das Risiko des Kindes an Adipositas zu erkranken.

## **Dr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Helene MAYERHOFER**

Dr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Helene MAYERHOFER  
A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH  
Ringstraße 60  
5280 Braunau

Tel: +43 7722 804 8065  
Mail: [helene.mayerhofer@khbr.at](mailto:helene.mayerhofer@khbr.at)  
www: <http://www.khbr.at>

### **Kinderland St. Josef**

Das A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau, eine Einrichtung der Franziskanerinnen von Vöcklabruck setzt auf Kinderbetreuungsangebote als Baustein von Work-Life-Balance-Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Den franziskanischen Werten verpflichtet, den Menschen in den Fragen der Zeit zur Seite zu stehen, ist unserem Krankenhaus St. Josef die Unterstützung von Familien sehr wichtig. Mitarbeiter/innen soll eine gute Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ermöglicht werden. Dies beginnt unter anderen bei Maßnahmen des Karenzmanagements – in der aktiven Gestaltung dieser Zeit – Babytreffs, Einladungen zu Betriebsfesten, Mitarbeiterzeitung und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Karenz. Viele Teilzeitmodelle, Flexipool etc. Ferienbetreuung für Kinder (3-14) mit einem attraktiven Angebot gibt es bereits seit 2010. Neben diesen Aktivitäten bieten wir eine betriebliche Ganzjahreskinderbetreuung mit Betriebstagesmüttern für Kinder ab 12-48 Monaten an. Viele junge Eltern steigen ab dem ersten Lebensjahr wieder in die Berufstätigkeit ein.

#### **Detailinformationen zur Ganzjahres-Kinderbetreuung:**

Kinderland St. Josef: Zwei Betriebstagesmütter sind für die Betreuung von Kindern ab zwölf Monaten im Einsatz. Dieses Betreuungsangebot wurde 2012/13 durch die Personalleitung entwickelt und in Kooperation mit dem Verein Tagesmütter Innviertel ab Mitte 2013 umgesetzt und durch das Land Oberösterreich finanziell unterstützt. Zielgruppe der ganzjährigen betrieblichen Betreuungseinrichtung sind Kinder, vorrangig im Alter zwischen zwölf und 48 Monaten.

Die Betreuung erfolgt durch ausgebildete Tagesmütter (Verein Tagesmütter Innviertel). Die Berechtigung als (Betriebs-)Tagesmutter tätig zu werden, wird mittels Bescheid von der zuständigen Abteilung der Landesregierung erteilt.

Maximal fünf Kinder pro Tagesmutter/-vater dürfen gleichzeitig betreut werden – Betreuungsrelation von 1:5 ist im Vergleich zu jeder Kinderkrippe unschlagbar gut.

Eine große Wohnung mit Garten wurde für die Betriebstagesmütter angemietet und entsprechend der Richtlinien des Landes Oberösterreich adaptiert. Durch die örtliche Nähe zum Krankenhaus sind Bring- und Abholwege kurz. Die Öffnungszeiten der Einrichtung sind grundsätzlich auf die Arbeitszeiten der Eltern abgestimmt und starten ab sechs Uhr 15.

Das kostengünstige Angebot (Betrag pro Kind/Stunde von null bis maximal 1,50 pro Stunde inklusive Materialien, gestaffelt nach dem Bruttoeinkommen der Familie) ermöglicht die Teilnahme aller Kinder bzw. deren Eltern.

Innerhalb kurzer Zeit hat sich dieses hochwertige Angebot bei den Eltern durchgesetzt. Die Kinder regelmäßig gut versorgt zu wissen, beruhigt Eltern und Kinder und nimmt damit Druck aus der Familie und der Arbeitstätigkeit.



## Paralleleinheit 1.2

Familienfreundlichkeit und Gesundheit  
der Mitarbeiter/innen durch Gestaltung  
der Arbeitsbedingungen fördern

**Pfl.Dir.<sup>in</sup> Christa TAX, MSc**

Pfl.Dir.<sup>in</sup> Christa TAX, MSc  
Landeskrankenhaus – Universitätsklinikum Graz  
Auenbruggerplatz 1  
8036 Graz

Tel.: +43 316 385 86373  
Mail: [christa.tax@klinikum-graz.at](mailto:christa.tax@klinikum-graz.at)  
www: <http://www.klinikum-graz.at>

**Führungskraft & Familie - geht das überhaupt?**

Mehr als 75 % der Führungskräfte aus dem Pflegebereich am LKH-Univ. Klinikum Graz sind Frauen. Themen wie Familienplanung, Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit sind daher ständig präsent. Viele weibliche Führungskräfte stellen sich Fragen wie: „Kann ich als Führungskraft erfolgreich sein und gleichzeitig Familie haben? Darf ich als Führungskraft auch Teilzeit arbeiten? „Was passiert mit meiner Stelle, wenn ich in Karenz bin?“ Wie die Vereinbarkeit von Führungsfunktion und Familie erfolgreich gelingen kann, zeigen Best practice Beispiele aus der Pflege am LKH-Univ. Klinikum Graz.

**Arbeitsprogramm:** Konzept erstellen; Projektauftrag bearbeiten; Meetings des Projektteams; Kundmachung; Informationen an Teilnehmer/innen; Festlegen der definitiven Teilnehmer/innen nach persönlichem Gespräch und Durchführung des Verträglichkeitstests; Einberufung der Teilnehmer/innen mittels Serienbrief; Eingangs- und Abschluss-Fragebogen; 3 x tägliche Anwendung des SOS Stress Roll-on der Firma Puressentiel für 1 Monat plus dokumentierte zusätzliche Anwendungen (1 bis 3x tgl.): Evaluierung, Publikation

## **Prim. Dr.med. Michael ROHDE**

Prim. Dr.med. Michael ROHDE  
Landeskrankenhaus Bregenz  
Abteilung für Frauenheilkunde und Geburtshilfe  
Carl-Pedenz-Straße 2  
6900 Bregenz

Tel: +43 5574 401 1300  
Mail: [michael.rohde@lkhb.at](mailto:michael.rohde@lkhb.at)  
www: <http://www.lkhb.at>

## **Neue Arbeitsmodelle an einer Abteilung für Frauenheilkunde und Geburtshilfe**

Die Abteilung für Frauenheilkunde und Geburtshilfe des LKH Bregenz ist eine geburtshilfliche Schwerpunktabteilung mit Erfordernis der Rund-um-die-Uhr-Anwesenheit eines Facharztes / einer Fachärztin für Geburtshilfe. Die Zusammensetzung des ärztlichen Teams hat sich während der vergangenen Jahre in Richtung einer Mehrheit an Ärztinnen entwickelt mit erhöhter Nachfrage nach Teilzeitanstellung. Dem aktuellen gesellschaftlichen Trend entsprechend wird aber Teilzeittätigkeit und Väterkarenz auch von Ärzten eingefordert. Der überwiegende Teil der ärztlichen Mitarbeiterinnen hat Kinderbetreuungspflichten. Das LKH Bregenz mit seiner Lage in einem Dreiländereck ist im Rekrutierungsmarkt in Konkurrenz mit der Schweiz und Süddeutschland. Durch eine Gehaltsreform im Jahr 2013 wurden die Einkommensmöglichkeiten für Ärztinnen und Ärzte zumindest auf das Niveau Süddeutschlands angehoben. Flankiert werden sollte diese Maßnahme durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Im Rahmen eines professionell unterstützten Projektes (Fa. Ximed) wird derzeit ein neues Arbeitszeitmodell erarbeitet. Dieses soll besonders die Vereinbarkeit des ärztlichen Berufes mit Familie und Freizeit berücksichtigen und EU Arbeitszeitregelungskonform gestaltet werden.

Im Referat wird über die Ausgangsbedingungen, den Projektablauf, die Ergebnisse und die ersten Erfahrungen mit dem neuen Arbeitszeitmodell berichtet werden.

**Stefan KOLLMANN**  
**Dipl.Psych.<sup>in</sup> Birgit KIRCHMAIR-WENZEL**

Stefan KOLLMANN  
Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz GmbH  
Betriebsärztlicher Dienst  
Krankenhausstraße 9  
4021 Linz

Tel: +43 732 7806 3472  
Mail: [stefan.kollmann@akh.linz.at](mailto:stefan.kollmann@akh.linz.at)

**Projekt Betriebliche Gesundheitsförderung in der AKh Linz GmbH:  
Interdisziplinäre Zusammenarbeit der Bereiche Arbeitspsychologie und  
Ergotherapie für den Patient/innentransport**

**Einleitung**

An der AKh-Linz GmbH ist die Stelle der Ergotherapie Teil des arbeitsmedizinischen Teams. Das hier vorgestellte interdisziplinäre Projekt entstand aus der Zusammenarbeit des Arbeitspsychologischen Dienstes (APD) der AKh Linz GmbH und der Ergotherapie (ET, als Teil des arbeitsmedizinischen Teams der AKh Linz GmbH). Es dient dazu, die körperlichen Belastungsfaktoren für die Mitarbeiter/innen des Patient/innentransportes der AKh Linz GmbH nachhaltig zu reduzieren.

Die Daten der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch den APD bildeten die Grundlage für die entwickelten Maßnahmen. Dadurch wurde die Partizipation der Mitarbeiter/innen des Patient/innentransportes erreicht und ein bottom-up-Prozess initiiert.

Der Beitrag der Ergotherapie basiert auf eigenständigen Begehungen bezüglich der Ergonomie am Arbeitsplatz. Dazu wurden unter Beteiligung der Mitarbeiter/innen und der Bereichsleitungen Begehungen an den verschiedenen Arbeitsbereichen durchgeführt. Ein spezieller Fokus wurde auf die für die Mitarbeiter/innen, aus eigener Sicht, körperlich hochbelastenden Bereiche gesetzt.

Die Umsetzungsphase der ergotherapeutischen Maßnahmen mit Schulungen zur Ergonomie am Arbeitsplatz begann im 2. Quartal 2014. Mit der Etablierung eines Peersystems wird im Laufe des 3.Quartals des Jahres 2014 begonnen.

**Ziele**

Ziel dieses Gesundheitsförderungsprojektes im Setting eines Krankenhauses ist es, die Selbstkompetenzen der Mitarbeiter/innen zu stärken. Langfristig soll damit die Verminderung der Inzidenz von Erkrankungen, vor allem des Bewegungs- und Stützapparates, ermöglicht werden. Das Projekt zeichnet sich durch eine auf Mitarbeiter/innen konzentrierte, individualisierte und durch Partizipation entstandene Vorgehensweise aus.

Formulierte, mit den Mitarbeiter/innen ausgearbeitete, Ziele waren bzw. sind:

Nahziel: Teilnahme der Mitarbeiter/innen an Schulungen zu Grundlagen von Ergonomie am Arbeitsplatz sicherstellen und damit Verständnis für grundlegende Bewegungsabläufe schaffen. – Dieses Ziel ist großteils erreicht, ca. 80% der Mitarbeiter/innen wurden bzgl. Ergonomie am Arbeitsplatz geschult (Stand Juni 2014).

Fernziel: Stärkung der Selbstkompetenzen der Mitarbeiter/innen bzgl. Ergonomie am Arbeitsplatz. – Diese Ziel ist noch in Bearbeitung. Grundlage dafür wurde gesetzt, Methodenauswahl im Sinne der Entwicklung eines Peersystems ist getroffen, Termine wurden teilweise gesetzt (Stand Juni 2014).

Globalziel: Langfristig Verminderung der Inzidenz der Erkrankungen im Bereich des Bewegungs- und Stützapparates der Mitarbeiter/innen des Patient/inn/entransports.

### **Methoden**

Die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch den APD begann im Bereich des Patient/inn/entransports mit einer Fragebogenerhebung. Danach wurden Arbeitsgruppen gebildet, um gemeinsam mit den Mitarbeiter/inne/n Maßnahmen zu den erhobenen Belastungsfaktoren zu entwickeln.

Eine der entwickelten Maßnahmen war die Hinzuziehung der ET zur Analyse der Arbeitsplätze bzgl. der Ergonomie am Arbeitsplatz. Die ergotherapeutischen Begehungen beziehen sich auf die Evaluierung von Arbeitsmitteln, Arbeitsmobiliar, speziellen Arbeitsabläufen und den allgemein durchzuführenden Tätigkeiten. Bereits bei der Zielfindung des Projektes wurde festgelegt, dass es Vorträge bzw. Schulungen vor Ort bzgl. Ergonomie mit praktischen Übungsphasen im Gruppensetting geben sollte. Die Schulungen, die der Verhaltensergonomie dienen, erfolgten im Gruppensetting von ca.10 Personen durch die Ergotherapie. Als didaktische Hilfsmittel wurden Microsoft PowerPoint® sowie die vor Ort befindlichen Arbeitsmittel (PatientInnenbetten u.a.) eingesetzt. Das Ausbilden von einzelnen Peers bzgl. Ergonomie am Arbeitsplatz („Ergonomieexpert/innen“) steht als weitere Maßnahme fest. Eine Nachevaluierung des erworbenen informellen Wissens bzgl. Ergonomie am Arbeitsplatz ist angedacht.

Weiters sind aufbauend auf die Arbeitspsychologische Evaluierung folgende gesundheitsfördernde Maßnahmen vorgeschlagen worden: Der Einbau fixer Pausenräumlichkeiten für Mitarbeiter/innen, die Evaluierung weiterer Maßnahmen zur Verringerung von Belastungen (Fokus untere Extremitäten), „Massageausbildungen“ (ebenfalls über ein Peersystem), und weitere Evaluierungen (Stichwort: Lichtsituation).

### **Ergebnisse**

Die Evaluierungen durch den APD ebenso wie die Begehungen durch die ET sind bereits abgeschlossen (Abschluss erfolgte im April 2014). Die Arbeitsbereichsanalyse der Ergotherapie ist ausgearbeitet, womit auch die Möglichkeit zu Reevaluierungen geschaffen wurde. Die Ausarbeitung der Schulungen basiert auf der Arbeitsbereichsanalyse. Die bisher gehaltenen Schulungen bzgl. Ergonomie am Arbeitsplatz beinhalteten Feedbackmöglichkeiten durch die Teilnehmer/innen in mündlicher, sofortiger Form. Damit konnten die Inhalte der kommenden Expert/inn/enschulungen angepasst werden.

### **Conclusio**

Diese ist bei Abgabe des Abstracts auf Grund des Projektstandes noch offen, wird aber zum Zeitpunkt der Tagung vorhanden sein. Reevaluierungen sind auf jeden Fall aus Sicht der Nachhaltigkeit essentiell sowie die weitere individuelle Begleitung der Mitarbeiter/innen zu Fragen der Ergonomie durch die Ergotherapie.

## Paralleleinheit 1.3

### Organisationen im Gesundheitswesen gesundheitsfördernd und gesundheitskompetent gestalten

**Mag.<sup>a</sup> Andrea SAMONIGG-MAHRER**  
**Michaela WUTTI, MBA**

Mag.a Andrea SAMONIGG-MAHRER  
A.ö. Krankenhaus Spittal an der Drau  
Geschäftsführung, Verwaltungsdirektorin  
Billrothstraße 1  
9800 Spittal an der Drau

Tel.: +43 4762 622 7171  
Mail: [office@khspittal.com](mailto:office@khspittal.com)  
www: [www.khspittal.com](http://www.khspittal.com)

**"Weil der Mensch zählt." – Warum verantwortungsbewusstes und nachhaltiges unternehmerisches Handeln sinnvoll ist.**

Das Allgemein öffentliche Krankenhaus Spittal an der Drau leistet mit 460 Mitarbeiter/inne/n, 236 Betten und über 55.000 stationären und ambulanten Patient/inn/en pro Jahr einen unverzichtbaren Beitrag zur öffentlichen Gesundheitsversorgung im flächenmäßig zweitgrößten Bezirk Österreichs. Als Österreichs einziges öffentliches Krankenhaus im Familieneigentum und unter privater Führung werden effiziente Prozesse und flexible Strukturen geschaffen, um nicht bei den Patient/inn/en zu sparen. Die Unternehmensführung legt besonders Augenmerk auf die Vorbildwirkung im Wahrnehmen von unternehmerischer Verantwortung. 2014 wurde das A. ö. Krankenhaus Spittal an der Drau für den „Trigos“ in Kärnten für Corporate Social Responsibility (CSR) nominiert und damit als besonders verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Unternehmen ausgezeichnet.

Der Beitrag soll die unternehmerischen Überlegungen und notwendigen Grundlagen für ein ganzheitliches CSR-Engagement skizzieren sowie konkrete Maßnahmen vorstellen. Insbesondere soll das absolvierte Audit "pflege und familie" für eine familienbewusste Personalpolitik im Gesundheits- und Pflegebereich präsentiert werden. Dabei wurden mit Ärzt/inn/en, Pflege- und Verwaltungspersonal gemeinsam Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesucht und gefunden.

**Prof. Dr. Jürgen M. PELIKAN**  
**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Christina DIETSCHER**

Prof. Dr. Jürgen M. PELIKAN  
Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research  
Untere Donaustraße 47  
1020 Wien

Tel.: +43 1 2121493 24  
Mail: [juergen.pelikan@lbhpr.lbg.ac.at](mailto:juergen.pelikan@lbhpr.lbg.ac.at)  
www: <http://lbhpr.lbg.ac.at>

## **Gesundheitskompetente Krankenbehandlungsorganisationen – das Wiener Modell**

Gesundheitskompetenz – die Fähigkeit, sich Informationen für gesundheitsrelevante Entscheidungen zugänglich zu machen, zu verstehen, zu bewerten und auf die eigene Situation anzuwenden (vgl. Sorensen et al. 2012) – wird in der Forschung immer mehr als wichtige und beeinflussbare Gesundheitsdeterminante diskutiert.

Nach Daten aus der ersten vergleichenden europäischen Studie zur Gesundheitskompetenz der Bevölkerung (HLS-EU) steht es mit der Gesundheitskompetenz der Österreicherinnen und Österreicher im Verhältnis zu anderen EU-Bürger/innen jedoch nicht zum Besten (vgl. Pelikan, Röthlin, Ganahl 2012, 2013). Vor diesem Hintergrund wurde das Ziel 3 der österreichischen Rahmengesundheitsziele – Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken – formuliert und dessen Umsetzung priorisiert.

Mit welchen Strategien kann dieses Ziel erreicht werden, soweit es um bessere Entscheidungen bei der Bewältigung von Krankheit geht? Wie kann geringe Gesundheitskompetenz im Krankheitsfall gesteigert werden bzw. wie kann es gelingen, Rahmenbedingungen im Krankenbehandlungssystem so zu verändern, dass auch Menschen mit geringerer Gesundheitskompetenz empowerte und beteiligte Ko-ProduzentInnen bei der Wiederherstellung und Erhaltung ihrer Gesundheit sein können?

Während Gesundheitskompetenz ursprünglich als individuelle Eigenschaft diskutiert und vor allem über edukative Maßnahmen verbessert wurde, wird Gesundheitskompetenz in neueren Konzepten als das Verhältnis zwischen persönlichen Fähigkeiten und situativen Anforderungen verstanden (vgl. Parker 2009). Entsprechend können Interventionen zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz sowohl an Personen wie auch an den situativen Anforderungen an die Gesundheitskompetenz ansetzen.

Vor diesem Hintergrund wurde in den USA vom Institute of Medicine das Konzept der Gesundheitskompetenten Krankenbehandlungsorganisation mit 10 organisationsbezogenen Ansätzen entwickelt (Brach et al 2012). Das Referat schlägt eine Erweiterung dieses Ansatzes unter Bezugnahme auf Qualitätskonzepte und das Konzept des Gesundheitsfördernden Krankenhauses vor – das Wiener Modell der Gesundheitsfördernden Gesundheitskompetenten Krankenbehandlungsorganisation. Um dessen Implementierung zu erleichtern, wurden 9 Standards, 22 Sub-Standards und 160 messbare Elemente entwickelt, die Krankenbehandlungsorganisationen in der Einschätzung der Qualität ihrer organisationalen Gesundheitskompetenz unterstützen und deren kontinuierliche modulare Weiterentwicklungen anregen können.



## Mag. Gerit MAYER

Mag. Gerit MAYER  
TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH  
Leiter Personalentwicklung  
Anichstraße 35  
6020 Innsbruck

Tel.: +43 50504 28416  
Mail: [gerit.mayer@tilak.at](mailto:gerit.mayer@tilak.at)  
www: <http://www.tilak.at>

## Führungskulturentwicklung als wesentlicher Beitrag zur langfristigen Leistungsfähigkeit

### Hintergrund

In Krankenhäusern als Expert/inn/enorganisationen wird naturgemäß sehr viel Wert auf Fachkompetenz gelegt. Hohe Fachkompetenz einzelner erklärt jedoch noch nicht den Erfolg ganzer Kliniken und Krankenhäuser. Für uns ist Führung der Schlüssel für einen nachhaltig gesunderhaltenden Rahmen, welcher es den Menschen erlaubt ihren Fähigkeiten entsprechend zu arbeiten. Gute Führung und damit gute Führungskräfte sind also eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren unserer Krankenhäuser und sonstiger Einrichtungen. Gute Führung führt zu hoher Zufriedenheit und dadurch auch zu einem höheren Maß an Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen und auch zu hoher Leistungsfähigkeit der Gesamtorganisation. Gute Führungsarbeit zu leisten ist jedoch kein triviales Unterfangen. Generelle Rezepte aus dem Lehrbuch helfen meist nur begrenzt, da Führungsarbeit zu einem sehr wesentlichen Teil aus „Kommunikationsarbeit“ besteht und vor allem je nach Unternehmen sehr unterschiedliche Anforderungen hat. Darum haben wir in einem partizipativen Prozess mit möglichst vielen Führungskräften unser Verständnis von Führung entwickelt und die zentralen Aspekte daraus auch in Form von Großgruppentrainings vermittelt.

### Ziele

- Führungsgrundsätze sind in partizipativer Form gemeinsam mit möglichst vielen Führungskräften erarbeitet und veröffentlicht
- Ein Kompetenzmodell samt Soll-Profil für alle unserer Führungsfunktionen ist erarbeitet
- Führungskräfte sind unsere Schlüsselkompetenzen intensiv vermittelt

### Vorgehen und Methode

Nach eingehendem Deskresearch wurde eine vertiefende Analyse mit Repertory Grid (nach Kelly) durchgeführt. Aus Basis dieser Grundannahmen wurden in einer Großgruppenveranstaltung mit ca. 300 Führungskräften die Grundzüge der Führungsgrundsätze erarbeitet. In einer Redaktionsgruppe wurden diese Ergebnisse verdichtet und daraus konkrete Führungsgrundsätze formuliert. Diese wurden wiederum der Großgruppe zurückgespiegelt und anschließend endgültig verabschiedet. Aufbauend auf den Führungsgrundsätzen wurde das Kompetenzmodell entwickelt und wiederum mit VertreterInnen aller Führungsfunktionen fein abgestimmt. Auf Basis des Kompetenzmodells wurden die Großgruppentrainings konzipiert und mit ca. 350 Führungskräften durchgeführt.

### Conclusio

In unserer Organisation hat sich viel verändert. Partizipative Entscheidungsprozesse sind für viele Themen mittlerweile weit verbreitet. Führungskräfte sind sich ihrer Rolle bewusster und nehmen verstärkt weiterführende Unterstützungsmaßnahmen an. Das Kompetenzmodell und die Führungsgrundsätze bilden die Basis aller relevanter Personalentwicklungsinstrumente (Führungskräftecurricula, Talentmanagement) und stellen diese auf eine nachvollziehbare, transparente Basis.

## Paralleleinheit 1.4

### Workshop: Optimale Arbeitsbedingungen für eine leichtere Vereinbarung von Beruf und Familie

In Zusammenarbeit mit:



## **Mag. Alexander GRATZER** **Mag.<sup>a</sup> Cathrine GRIGO**

Mag. Alexander GRATZER  
Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark  
Leiter der Abteilung Gesundheit, Pflege und Betreuung  
Hans-Resel-Gasse 8-14  
8020 Graz

Tel.: +43 57799 2444  
Mail: [alexander.gratzer@akstmk.at](mailto:alexander.gratzer@akstmk.at)  
www: [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at)

### **Optimale Arbeitsbedingungen für eine leichtere Vereinbarung von Beruf und Familie**

Die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen sind mit ihrer Arbeit zufrieden, aber sie leiden unter einer Vielzahl an Belastungen, so das Ergebnis einer aktuellen Umfrage der Arbeiterkammer Steiermark. Man kann derzeit noch nicht von „Pflegenotstand“ sprechen, aber die Befunde müssen ernst genommen werden, um die gute Qualität des österreichischen Gesundheitssystems auch in den kommenden Jahren auf hohem Niveau erhalten zu können.

Nicht nur die eigentliche Arbeit stellt immer häufiger eine Belastung für das Fachpersonal dar, sondern vor allem die organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit erbracht werden muss.

Neue Strukturen im Krankenhaus (z. B. tages- und wochenklinische Behandlung), die Zunahme von Mehrfacherkrankungen und eine immer kürzere Patient/inn/enverweildauer sind Beispiele für immer komplexer werdende Pflege- und Behandlungssituationen. Sie stellen damit vor allem zeitlich deutlich höhere Anforderungen an die Gesundheitsberufe. Das gestiegene Anspruchsdenken seitens der Pflegebedürftigen und der Angehörigen trägt aber ebenso zu dieser Entwicklung bei.

Besonders bemerkenswert ist, dass über Jahre hin eine Vielzahl an zum Teil sehr personalintensiven Entwicklungen vor allem erst durch den hohen persönlichen und zeitlichen Einsatz der nichtärztlichen Gesundheitsberufe ermöglicht wurde. Die selbstverständliche Verpflichtung der Gesundheitsberufe gegenüber den Pflege- und Behandlungsbedürftigen hat dabei ganz wesentlich zur Verdichtung der Arbeit beigetragen. Dies mit der Konsequenz, dass die Arbeitsanforderungen und mit ihr die Arbeitsbelastungen immer öfter ein nicht zu bewältigendes Ausmaß erreichen.

Für den richtigen Personaleinsatz sind die Personalbedarfsberechnungsmodelle maßgeblich. Erschreckend ist, wenn die wesentlichen Grundlagen der überwiegend angewandten Personalbedarfsberechnungsmodelle auf Berechnungen aus den 90er Jahren basieren. Eine „hinreichende“ Anpassung an die strukturellen, wissenschaftlichen und medizinisch-pflegerischen Entwicklungen hat bislang nicht stattgefunden. Eine wesentliche Folge ist, dass der dadurch vorgegebene Personaleinsatz immer seltener eine zeitgemäße Pflege und Betreuung möglich macht.

Die Umfrage zeigt auf, dass die umfangreiche regelmäßige Mehrarbeit, die geringe Zeitsouveränität und die Arbeit unter großem Zeitdruck als besonders belastend empfunden werden. Entwicklungen, die für eine nachhaltige Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gerade förderlich sind. Lösungen sind dringend geboten.

## Paralleleinheit 2.1 Gesundheitseinrichtungen rauchfrei gestalten

**Univ.-Prof. Dr. Christian HARING, MAS**  
**Mag.<sup>a</sup> Raphaela BANZER**

Univ.-Prof. Dr. Christian HARING, MAS  
 Landeskrankenhaus Hall  
 Psychiatrie und Psychotherapie B  
 Milser Straße 10  
 6060 Hall in Tirol

Tel.: +43 50504 32030  
 Mail: [christian.haring@tilak.at](mailto:christian.haring@tilak.at)  
 www: <http://www.tilak.at>

## **Einfluss von elterlichem Rauchen auf das Rauchverhalten von Jugendlichen sowie dessen Auswirkungen auf selbstverletzendes Verhalten und Suizidalität**

**Hintergrund:** Selbstverletzende Verhaltensweisen und Suizidalität im Jugendalter stellen weltweit ernstzunehmende Probleme dar. Als Risikofaktor wird neben anderen häufig Substanzmissbrauch angegeben. Neben Alkohol ist Nikotin die am häufigsten von Jugendlichen konsumierte Substanz, ist jedoch als eigenständiger Risikofaktor für Suizidalität bisher nicht gesichert. Nicht gänzlich geklärt ist zudem der Einfluss des elterlichen Rauchens auf das Rauchverhalten von Jugendlichen.

**Ziel:** Das Ziel der hier vorgestellten Untersuchung war es einerseits den Einfluss von elterlichem Rauchen auf das Rauchverhalten von Jugendlichen und andererseits den Zusammenhang des Rauchens im Jugendalter mit selbstverletzendem Verhalten, sowie Suizidalität zu untersuchen.

**Methoden:** Im Rahmen des europaweiten Projektes SEYLE (Saving and Empowering Young Lives in Europe) wurden 12.328 Jugendliche aus 11 Ländern im Alter von 14-18 Jahren in Form einer Schuluntersuchung mittels eines Fragebogens befragt. Die österreichische Stichprobe wurde dabei in Tirol erhoben. Fragen aus dem Global School-Based Student Health Survey gaben Aufschluss über Nikotinkonsum. Selbstverletzendes Verhalten wurde durch das Deliberate Self-Harm Inventory (DSHI) und Suizidalität durch die Paykel Suicide Scale (PSS) erfasst. Die statistische Auswertung erfolgte mit der Statistik Software SPSS 21.

**Ergebnisse:** In Tirol sind Jugendliche mit rauchenden Eltern mehr als doppelt so häufig selbst Raucher/innen als Jugendliche mit nicht-rauchenden Eltern (56,2% vs. 26,0%). Weiters rauchen Jugendliche mit rauchenden Eltern signifikant mehr Zigaretten pro Tag, im Vergleich zu Jugendlichen von nicht-rauchenden Eltern (Effektstärke  $r=0,24$ ). Die Anzahl der pro Tag konsumierten Zigaretten korreliert positiv mit dem DSHI- sowie PSS-Score (Spearman Rho: DSHI,  $r=0,14$ ; PSS,  $r=0,08$ ). Zudem existieren signifikante Unterschiede zwischen jugendlichen Nicht-Raucher/innen/n (NR), Gelegenheitsraucher/innen/n (GR) und denen, die täglich rauchen (Täglich-Raucher/innen, TR) bzgl. selbstverletzendem Verhalten und Suizidalität. Die größten Effekte zeigen sich dabei jeweils zwischen den Nicht-Raucher/innen/n und den Täglich-Raucher/innen/n (Effektstärken: DSHI  $r=0,31$ ; PSS  $r=0,19$ ). Im Vergleich mit den restlichen europäischen Ländern rauchen die österreichischen Jugendlichen mit einem mittleren Zigarettenkonsum von 8,14 Zigaretten pro Tag am meisten. Bezüglich des Einflusses von elterlichem Rauchen, sowie der Auswirkung auf selbstverletzendes Verhalten und Suizidalität zeigen sich in der gesamten europäischen Stichprobe jedoch ähnliche Effekte.

**Konklusion:** Die Daten legen nahe, dass zum einen eine frühe Raucherprävention bei Jugendlichen erforderlich ist und zum anderen auch bei den Eltern ein Bewusstsein für den schädlichen Einfluss ihres Rauchverhaltens auf ihre Kinder geschaffen werden sollte.

## **PDL DGKS Sylvia DRAXLER**

PDL DGKS Sylvia DRAXLER  
Klinikum am Kurpark Baden  
KBB - Klinikum Besitz- und Betriebs Gesellschaft m.b.H.  
Renngasse 2  
2500 Baden

Tel.: +43 2252 432 85 25 51  
Mail: [sylvia.draxler@klinikum-baden.at](mailto:sylvia.draxler@klinikum-baden.at)  
www: [www.klinikum-baden.at](http://www.klinikum-baden.at)

### **Silber geschafft – wie geht es weiter?**

Bei der Auszeichnung in Silber als „Rauchfreie Gesundheitseinrichtung“ – unsere erste Auszeichnung überhaupt – haben wir das erste Mal erlebt, wie eine Begehung mit Auditor/inn/en im Rahmen einer Zertifizierung aussieht.

Wir haben auch festgestellt, dass wir noch lange nicht am Ziel angekommen sind. Aber wie soll dieses Ziel ausschauen?

Diese Frage stellten wir uns in einer groß aufgestellten Arbeitsgruppe, in der unter anderem auch unser ärztlicher Leiter teilnahm.

Einstimmig wurde beschlossen, dass das Ziel nur Erreichung des „Zertifikates in Gold“ sein kann.“  
Es geht also weiter!

Bis zum heutigen Tag sind verschiedene Maßnahmen gesetzt und Änderungen herbeigeführt worden. Das positive Feedback unserer Teilnehmer/innen am Rauchfrei-Programm motiviert alle Beteiligten sehr, an dem Projekt weiterhin tatkräftig mitzuarbeiten.

Ein Ende ist noch lange nicht in Sicht – aber der Weg ist der richtige!

## Paralleleinheit 2.2

### Die Gesundheit von Patient/inn/en fördern

## Anna Maria MITTERLEHNER

Anna Maria MITTERLEHNER  
Landeskrankenhaus Amstetten  
Bereichsleitung Pflege Eltern Kind Bereich  
Krankenhausstraße 21  
3300 Amstetten

Tel: +43 7472 9004 3014  
Mail: [brlgyn@amstetten.lknoe.at](mailto:brlgyn@amstetten.lknoe.at)  
www: <http://www.amstetten.lknoe.at>

### Familienorientierte Pflege

**„Familienorientierte Pflege“, – das Pflegemodell im Eltern Kind Bereich des Landeskrankenhauses Amstetten**

Die Erkenntnis, dass die Familie die wichtigste Vernetzung für die Betroffenen bedeutet, ist die Grundlage der familien- und umweltbezogenen Pflege, abgeleitet vom Pflegemodell „Die Theorie des systemischen Gleichgewichtes“ nach Marie-Luise Friedemann. Dabei wird aufgezeigt wie systemische Prozesse in Umwelt, Mensch, Gesundheit und Pflege integriert werden. Familienmitglieder werden in relevanten Pflegesituationen in den Pflegeprozess eingegliedert. Im Landeskrankenhaus Amstetten werden Frauen nach der Geburt Familienzimmer angeboten, wo sie mit dem Partner gemeinsam die ersten Tage mit ihrem Baby verbringen können und somit auch in die Beratungen eingebunden werden. Das Pflegemodell „Familienorientierte Pflege“ bedeutet für die Pflegepersonen des Eltern Kind Bereiches im Landeskrankenhaus Amstetten, Angehörige in die Pflege-, Betreuungs- und Beratungssituationen einzubinden um Patienten „familienorientiert begleiten“ zu können.

Das Pflegemodell hat im Zentrum, dass die Einzelpersonen, Familie und Umwelt mit in die Pflege miteinbezogen wird. Krankheit, Veränderungen, wie die Geburt eines Babys können Unsicherheit und / oder Ängste verursachen. Grundsätzlich ist das Ziel des Menschen, über seine Beziehungen innerhalb des Familiensystems wieder Stabilität zu erreichen um ein sinnvolles und angstfreies Leben zu führen. Der wichtigste Prozess dabei ist, Ängste abzubauen, da ein angstfreier Zustand essentiell für die Gesundheit ist.

Die Pflege ist eine Dienstleistung auf allen Ebenen, die den Menschen mit seinem Interaktionssystem – vorrangig die Familie – begleitet. Das Ziel der Pflege ist ein Prozess, der das Streben nach Kongruenz erleichtert oder ermöglicht um die Gesundheit beziehungsweise die Normalität im Alltag wiederherzustellen und dabei die Ressourcen innerhalb des patientennahen Familiensystems zu nützen. Dabei werden Patient/inn/en mit Hilfe von unterstützenden Strategien aus der Familienstruktur bei der Bewältigung einer Krankheit oder einer veränderten Lebenssituation, wie die Geburt eines Frühgeborenen oder von Zwillingen angeleitet. Es gilt die Kongruenz für die jeweilige Situation des Patienten / der Patientin zu erreichen, anzustreben oder anzuregen. Der Patient / die Patientin hofft durch die Betreuung, Therapie oder Operation wieder Stabilität zu bekommen. Ist diese nicht zu erreichen muss er / sie seine / ihre bisherigem Werte in Frage stellen und damit Neues lernen und sich einer neuen Lebenssituation anpassen. Dabei ist die Familie die essentielle Unterstützung, was auch in einem Familiensystem zu positiven Veränderungen führen kann.

Für die Pflegepersonen der Gynäkologie, Geburtshilfe und Kinderstation ist die Familie eng eingebunden in die Pflege und Betreuung. „Familienorientiert begleiten“ ist die Kurzform des sehr umfassenden Pflegemodells. Das Miteinbeziehen der Eltern in die Betreuung der Kinder auf der Kinderstation ist üblich und nicht mehr wegzudenken. Auf der Neonatologie bedeutet es die Eltern zu unterstützen, damit sie sich zu Expert/inn/en für ihre Babys in der Pflege und Betreuung entwickeln können.



Frauen nach der Geburt brauchen Ansprechpersonen aus der Familie um Unterstützung und Hilfestellungen zu bekommen, ganz besonders dann, wenn Frauen aufgrund von Komplikationen in ein emotionales Chaos fallen. Eine wesentliche Frage im Betreuungsprozess kann sein: Wer aus der Familie kann sie in dieser Situation am Besten unterstützen?

**Dr.<sup>in</sup> Marianne OBI**

Dr.<sup>in</sup> Marianne OBI  
RED NOSES Clowndoctors International  
Wattgasse 48  
1170 Wien

Tel.: +43 1 3180313 43  
Mail: [marianne.obi@rednoses.eu](mailto:marianne.obi@rednoses.eu)  
www: [www.rednoses.eu/](http://www.rednoses.eu/)

**Lachen: eine Unterstützung zur Stressbewältigung im Spital**

Die Mission von ROTE NASEN richtet sich an alle Patient/inn/en in allen Abteilungen. Unser personenzentrierter Ansatz basiert auf Respekt und Einfühlungsvermögen, wobei wir besonders auf die individuellen Bedürfnisse der Patient/inn/en eingehen. Als professionell ausgebildete Künstler/innen unterstützen wir die Gestaltung von Bewältigungsstrategien im Gesundheitssektor.

Unsere Mission geht aber noch weit darüber hinaus. Wir möchten Familienmitgliedern, die ihre Liebsten im Spital besuchen, schützen und pflegen, ihnen zur Seite stehen. Während sie sich über eine Mutter, einen Bruder, eine Tochter, einen Ehemann, eine Schwester, einen Sohn große Sorgen machen und selbstlos Opfer auf sich nehmen, wollen wir dazu beitragen, ihre Last zu erleichtern. Während sie sich im Spital aufhalten, bilden wir eine angenehme und glückliche Atmosphäre rund um sie herum. So werden sie Stress abbauen und bessere Bewältigungsstrategien bilden können.

Auch das medizinische Personal soll nicht zu kurz kommen. Die Ärzt/inn/e/n, die Krankenschwestern / -pfleger sowie das Pflegepersonal arbeiten unermüdlich 24 Stunden am Tag, so dass die Patient/inn/en die bestmögliche Behandlung bekommen. Nur eine gute Kooperation mit ihnen ermöglicht die hohe Qualität unserer Arbeit. Deshalb müssen wir ihnen gebührenden Respekt schenken und auch ihren Stress am Arbeitsplatz erleichtern. Das heißt gegenseitiges Verstehen und Vertrauen in unseren jeweiligen Arbeitsbereich haben. Wir pflegen aktive und effiziente Kooperationsmodelle, um den Erfolg unserer Interventionen zu sichern. Sowohl Workshops als auch Seminare werden bei uns angeboten, bei denen unsere Clowndoctors und das medizinische Personal voneinander lernen und wo Humor ganz groß geschrieben wird.

Wir wollen, dass jede/r, die/der im medizinischen Umfeld mit uns in Kontakt kommt, von unserer Anwesenheit und Arbeitsweise positiv beeinflusst wird. Wir wollen ein Zeichen in der Gesellschaft setzen. Wir wollen das Unantastbare und Unsichtbare beeinflussen. Wir wollen, dass alle, die mit uns Kontakt haben, sich an ihre positiven Erfahrungen mit uns erinnern.



## Paralleleinheit 2.3

### Workshop:

Familienfreundlichkeit ist DER Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte

In Zusammenarbeit mit:

Familie & Beruf  
Management GmbH

**Mag.<sup>a</sup> Alexandra LINDTNER, MBA**  
**Mag.<sup>a</sup> Elisabeth WENZL**

Mag.<sup>a</sup> Elisabeth WENZL  
Familie und Beruf Management GmbH  
Geschäftsführerin  
Franz-Josefs-Kai 51/8  
1010 Wien

Tel.: +43 1 2185070  
Mail: [elisabeth.wenzl@familieundberuf.at](mailto:elisabeth.wenzl@familieundberuf.at)  
www: <http://www.familieundberuf.at>

**Familienfreundlichkeit ist DER Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte**

Laut einer aktuellen Studie ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach der Bezahlung bereits das zweitwichtigste Kriterium bei der Jobauswahl. Für Arbeitgeber ist es daher wichtiger denn je, familienfreundliche Arbeitsumstände zu schaffen und somit die Vereinbarkeit zu erleichtern. Und davon profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte! In familienorientierten Betrieben steigt die Motivation, funktioniert die Mitarbeiterbindung besser und sinkt somit die Fluktuationsrate. Denn wissen die Eltern ihre Kinder gut versorgt, sind sie entspannter und noch konzentrierter bei der Arbeit und Arbeitsabläufe werden effizienter. Auch die Anzahl der Krankenstände ist in diesen Betrieben um 23 Prozent geringer als im Durchschnitt.

Das Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen hilft Ihnen am Weg zu einer familienfreundlicheren Arbeitswelt! Im Rahmen dieses Kurzvortrags wird Ihnen der Auditprozess näher vorgestellt und ein Einblick in die Praxis geboten.

# Paralleleinheit 2.4

## Workshop:

### Erfolgreiche Unternehmen – Gesunde Mitarbeiter

In Zusammenarbeit mit:



**DGT<sup>in</sup> Petra GRÖSSL-WECHSELBERGER**  
**Karin RATSCHILLER**

Karin RATSCHILLER  
Tiroler Gebietskrankenkasse  
Team Gesundheitsförderung  
Klara-Pölt-Weg 2  
6020 Innsbruck

Tel.: +43 59160 1632  
Mail: [bgf@tgkk.at](mailto:bgf@tgkk.at)  
www: [www.tgkk.at](http://www.tgkk.at)

**Erfolgreiche Unternehmen – Gesunde Mitarbeiter**  
**Betriebliche Gesundheitsförderung mit Qualität – von der Charta bis zum Gütesiegel**

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen fordern eine altersgerechte, gesunderhaltende Unternehmenskultur. Die Philosophie „Mitarbeiter/innen als höchstes Gut“ erweist sich in der Kosten-Nutzen-Rechnung als gewinnbringend – in wirtschaftlicher, physischer und psychosozialer Hinsicht. In diesem Workshop erhalten Sie Einblicke in die Gesundheitsprojektlandschaft von Tiroler Unternehmen, Input zu Projektstandards, Qualitätskriterien und Qualitätssicherung ausgehend vom Netzwerk BGF sowie Hürden und Herausforderungen in der Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.





# POSTERPRÄSENTATIONEN

**OAR Reinhard FABER**  
**Mag.<sup>a</sup> Karin KORN**  
**Mag.<sup>a</sup> Ida MORANJKIC**

OAR Reinhard FABER  
 Generaldirektion der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund  
 Abteilung Personalentwicklung  
 Thomas-Klestil-Platz 7/2  
 1030 Wien

Tel.: +43 1 40409 70511  
 Mail: [reinhard.faber@wienkav.at](mailto:reinhard.faber@wienkav.at)  
 www: <http://www.wienkav.at>

## **Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund**

### **Ausgangslage**

Das Projekt „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ ist eine Vertiefung und Ausweitung der erfolgreich verlaufenen Vorgängerprojekte „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 1, 2 und 3 und kann daher auf reichlich Erfahrung aufbauen.

Es handelte sich dabei um das erste gender- und kultursensible Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich und wurde seit 2006 im Wiener Krankenanstaltenverbund durch das Frauengesundheitszentrum FEM Süd durchgeführt. Das Programm richtete sich immer an die Zielgruppe der sozial benachteiligten Mitarbeiterinnen (Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen, Küchenpersonal, etc.) in Niedriglohnbranchen.

### **Setting & Zielgruppe**

Mit „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ wird die Gesundheit der Frauen in Niedriglohnbranchen im Wiener Krankenanstaltenverbund, wie z.B. Hausarbeiterinnen, Abteilungshelferinnen und Mitarbeiterinnen der Küche, in den Mittelpunkt gestellt. Im Zeitraum von 3 Jahren sollen vier Geriatriezentren bzw. Pflegewohnhäuser mit Durchgängen der betrieblichen Gesundheitsförderung für sozial benachteiligte Zielgruppen bespielt werden. Zusätzlich beinhaltet das Projekt Nachhaltigkeitsmaßnahmen für drei Krankenhäuser, in denen „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ (v.a. im Durchgang Nummer 3) bereits stattgefunden hat. Hier soll die Partizipation der Krankenhäuser und die aktuellen Daten der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung im Wiener KAV 2012 bzw. 2015 besondere Berücksichtigung finden. Die Finanzierung des Projektes erfolgt durch den Wiener Krankenanstaltenverbund, den Fonds Gesundes Österreich sowie die Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH.

### **Ziel**

Die Vision von „Vielfältig & gesund“ ist die Steigerung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit sowie das Empowerment der Zielgruppe. Dies soll durch Sensibilisierung der Zielgruppe für das Thema Gesundheitsverhalten sowie durch die Steigerung der gesundheitsfördernden Faktoren im Betrieb auf struktureller Ebene erreicht werden.

### **Maßnahmen**

Das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Vielfältig & gesund“ setzt auf drei unterschiedlichen Ebenen an und mit den gesetzten Maßnahmen konnten bis jetzt etwa 250 Mitarbeiterinnen aus der Zielgruppe erreicht werden. Auf Ebene der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser kommt es in vier Häusern zu einem klassischen betrieblichen Gesundheitsförderungskreislauf mit ein oder mehreren Kick Off Veranstaltungen, einer muttersprachlichen Fragebogenerhebung, interkulturellen und geschlechtssensiblen Gesundheitszirkeln, maßgeschneiderten gesundheitsfördernden Maßnahmen auf

der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene (stets unter Berücksichtigung des Genderaspekts) sowie zur Ausbildung mindestens einer Gesundheitsmultiplikatorin pro Haus. Diese Projektaktivitäten wurden bis dato bereits im Pflegewohnhaus Meidling und Pflegewohnhaus Leopoldstadt durchgeführt. Die Lösungsvorschläge auf der Verhältnisebene wurden jeweils in Form eines Maßnahmenkatalogs den Mitgliedern der Steuerungsgruppe übergeben. Es wurden konkret Maßnahmen auf der Verhaltensebene gemeinsam beschlossen, wie Nordic Walking, Entspannungstraining mit Musik und Wirbelsäulentraining. Diese Maßnahmen sowie die vorangegangenen Projektaktivitäten eingeschlossen, gab es im Pflegewohnhaus Meidling insgesamt 73 Kontakte und im Pflegewohnhaus Leopoldstadt 57, wobei hier die Umsetzung der gesundheitsfördernden Kurse noch läuft und somit genaue Daten zur Teilnahmestatistik noch nicht vorliegen. Im Pflegewohnhaus Liesing, dem dritten Pflegewohnhaus, welches im Rahmen des Projektes bespielt wird, wurden bereits die Kick Off Veranstaltung, sowie die muttersprachliche Fragebogenerhebung durchgeführt und die interkulturellen und geschlechtssensiblen Gesundheitszirkel sind gerade am Laufen.

Auf Ebene der Krankenhäuser finden tiefergehende und maßgeschneiderte Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in maximal drei Betrieben statt. So wurden im SMZ Baumgartner Höhe unterschiedliche Projektaktivitäten durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse aus dem Vorgängerprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 sowie der KAV-Mitarbeiter/innenbefragung 2012 wurden zwei Workshops beschlossen. Der Workshop „Gesundes Führen“ wurde für die Führungskräfte der Reinigung und Küche Ende April 2013 und Anfang Mai 2013 angeboten. Die restlichen Stunden die dem Haus im Rahmen des Projektes zur Verfügung standen, wurden an eine externe Trainerin für die Umsetzung von drei Workshops „Stress und Selbstwert“ vergeben. Dieser wurde im September 2013 den Hausarbeiterinnen, insbesondere den Springerinnen, angeboten. Insgesamt konnten damit 49 Kontakte gezählt werden. Im SMZ Floridsdorf wurden nach der Projektvorstellung und der Implementierung der Steuerungsgruppe die interkulturellen und geschlechtssensiblen Gesundheitszirkel durchgeführt und beendet. Weitere Projektaktivitäten wie die Ergebnispräsentation vor der Steuerungsgruppe sind bereits fixiert.

Auf häuserübergreifender Ebene wurden die im Vorgängerprojekt „Gesund arbeiten ohne Grenzen“ 3 implementierten Aktivitäten und Maßnahmen fortgeführt. So finden Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung der Rolle der Gesundheitsmultiplikatorinnen im KAV, wie z.B. vermehrte Schulungen explizit für diese Zielgruppe, statt. Um einen regelmäßigen Austausch aller Gesundheitsmultiplikatorinnen zu gewährleisten, werden dazu zwei Mal pro Jahr Treffen im Frauengesundheitszentrum FEM Süd organisiert. Es haben bereits drei Treffen statt gefunden. Die Treffen der Gesundheitsmultiplikatorinnen werden, von den bereits 30 ausgebildeten Mitarbeiterinnen, gut besucht und von den anwesenden Frauen sehr wertgeschätzt.

Hauptbelastung der Zielgruppe ist neben zahlreichen arbeitsbedingten körperlichen Beschwerden wie Wirbelsäulenprobleme vor allem Stress. Aber auch finanzielle Probleme und Unzufriedenheit mit dem eigenen Körper rücken vermehrt in den Vordergrund. Mehrfachbelastung durch Arbeit und Familie sowie die Arbeitssituation am untersten Ende der Hierarchie wird von der Zielgruppe als krankmachender Faktor sowie psychisch belastend erlebt. Das Projekt will diese Frauen dazu empowern, Schwierigkeiten an- und auszusprechen und gemeinsam mit dem Betrieb Lösungen dafür zu erarbeiten und umzusetzen.

**Andrea HEMMELMAYR**

Andrea HEMMELMAYR  
VSLÖ, ELACTA  
Wigretsberg 15  
4175 Herzogsdorf

Tel: +43 699 11463100  
Mail: [a.hemmelmayr@gmx.at](mailto:a.hemmelmayr@gmx.at)

**Baby- und Mütterfreundlicher Arbeitsplatz**

Stillen und Ernährung mit Muttermilch ist der Standard für die Säuglingsernährung und schützt Mutter und Kind signifikant vor verschiedensten zum Teil drastischen Erkrankungen.

Stillfreundlichkeit im Betrieb zahlt sich aus:

1. Stillende Angestellte fehlen seltener in der Arbeit – Ganz schlicht deshalb weil ihre Kinder gesünder sind. Muttermilch boostet das kindliche Immunsystem. Mütter von Nichtgestillten Kindern bleiben mehr als 2 mal so häufig für einen Tag zu Hause um das erkrankte Kind zu pflegen.
2. Mehr qualifizierte und eingearbeitete Fachkräfte kehren früher an ihren Arbeitsplatz zurück - dies verringert die Kosten der Personalrestrukturierung.
3. Mütter- und Babyfreundliche Maßnahmen erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber, fördern die Loyalität und Motivation der Angestellten.

Es sind nur 3 einfache Schritte zum stillfreundlichen Betrieb:

1. Ein geschützter Raum zum Stillen oder Abpumpen, idealerweise mit Lagermöglichkeiten für Muttermilch
2. Flexible Arbeitszeiten bzw. Pausengestaltung
3. Information und Unterstützung

## **Sigrid WEILGUNI** **Wolfgang LAWATSCH**

Sigrid WEILGUNI  
Landeskrankenhaus – Universitätsklinikum Graz  
Sicherheitstechnischer Dienst  
Auenbruggerplatz 1  
8036 Graz

Tel.: +43 316 385 83990  
Mail: [sigrid.weilguni@klinikum-graz.at](mailto:sigrid.weilguni@klinikum-graz.at)  
www: <http://www.klinikum-graz.at>

### **FIT und SICHER unterwegs für die Arbeitswelt**

#### **Impulse und Tipps für das sichere und gesunde Verhalten der Mitarbeiter, auch außerhalb der Arbeitswelt - nämlich in der Freizeit - geben**

Mit Sicherheit getrauen wir uns zu sagen, dass ein Unternehmen auch nur dann erfolgreich ist, wenn es auch gesunde Mitarbeiter/innen hat.

Wesentlich ist, dass gemäß Arbeitnehmer/innenschutzgesetz der Arbeitgeber verpflichtet ist, dafür Sorge zu tragen, dass der/die Mitarbeiter/in sicher und gesund im Unternehmen bzw. an seinem/ihrer Arbeitsplatz seinen/ihren Arbeitsalltag absolvieren kann. – Dazu muss der Arbeitgeber die notwendigen Mittel (technische Schutzeinrichtungen, organisatorische Maßnahmen oder/und persönliche Schutzmaßnahmen) zur Verfügung stellen.

Additiv dazu ist es auch unabkömmlich, dass jede/r Mitarbeiter/in so gut als möglich versucht, sich auch in seiner Freizeit sicher und gesund zu bewegen (Work-Life-Balance!). Wir, die Präventivfachkräfte und die Betriebliche Gesundheitsförderung des LKH-Univ. Klinikum Graz unterstützen dabei.

Im Tätigkeitsbereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Sicherheitstechnischen Dienstes und auch der Arbeitsmedizin des LKH-Univ. Klinikum Graz gibt es immer wieder Schnittstellen und gemeinsame Ziele hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen.

Deshalb wurden in den vergangenen Jahren immer wieder gemeinsame Veranstaltungen organisiert, wie z.B. ein Fahrsicherheitstraining für Radfahrer/innen, Gesundheitstag, Prävention von Sturz- und Fallunfällen (in Theorie und praktische Übungen), u.v.m.

In den Veranstaltungen wird unter einem versucht, Nachhaltigkeit zu erzielen und zum anderen auch versucht praktische Tipps nicht nur für die Arbeitswelt, sondern auch für die Freizeit an die Mitarbeiter/innen weiterzugeben (z.B. simple Koordinations- und Gleichgewichtsübungen zur Prävention von Sturzunfällen).

## Claudia SCHUSTER, MA

Claudia SCHUSTER, MA  
Kardinal Schwarzenberg'sches Krankenhaus BetriebsgesmbH  
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Bildungsprogramm  
Kardinal-Schwarzenberg-Straße 2-6  
5260 Schwarzach im Pongau

Tel.: +43 6415 7101 2227  
Mail: [susanne.hanzl@wienkav.at](mailto:susanne.hanzl@wienkav.at)  
www: <http://www.wienkav.at/kav/>

## Krisenintervention im Kardinal Schwarzenberg'schen Krankenhaus

Im Krankenhaus sind Patient/innen, Angehörige sowie Mitarbeiter/innen mit schweren Verletzungen, plötzlichem Tod oder anderen potentiell traumatischen Situationen konfrontiert. Diese stellen kritische Ereignisse dar, die auch für erfahrene MitarbeiterInnen sehr belastend sein können (psychische als auch biologische Auswirkungen).

Das Kardinal Schwarzenberg'sche Krankenhaus wurde im Rahmen der Mitarbeiter/innenbefragung, dem Qualitätsmanagement KTQ & pCC sowie intensiver Leitbildarbeit auf den Bedarf nach strukturierten Unterstützungsleistungen im Bereich der Krisenintervention aufmerksam und hat im Rahmen der Gesundheitsförderung ein an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen, Patient/inn/en und Angehörigen angepasstes Angebot entwickelt: Krisenintervention im Krankenhaus Schwarzach. Die Krisenintervention wurde in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe konzipiert und unterstützt nun seit Anfang 2013 Mitarbeiter/innen, Patient/inn/en und Angehörige bei der Bewältigung kritischer Ereignisse.

Ein Teil des Kriseninterventionskonzeptes nennt sich KIMA - KrisenIntervention für MitArbeiterInnen und spezialisiert sich auf die Unterstützung von Mitarbeiter/inne/n in kritischen Situationen am Arbeitsplatz. Kritische Ereignisse sind potentiell traumatische Einzelsituationen (nicht wiederkehrende Belastungen), die durch die normalen beruflichen und persönlichen Copingmechanismen nur schwer zu bewältigen sind. Seit Anfang 2013 ist KIMA strukturell in die internen Abläufe des Hauses verankert, für alle Mitarbeiter/innen kostenlos und bietet systematische und rasche Unterstützung auf drei Ebenen gemäß internationalen Standards:

- Entlastungsgespräche unter Kolleg/inn/en bieten auf **Ebene 1** eine rasche und niederschwellige Stabilisierung und dauern zehn bis 15 Minuten. In halbtägigen Seminaren schult Notfallpsychologe Dr. Clemens Hausmann seit Februar 2013 MitarbeiterInnen in der entsprechenden Gesprächsführung (nicht nur einzelne Peers). Ziel ist, alle Berufsgruppen und Abteilungen zu erreichen.  
Das strukturierte Entlastungsgespräch basiert auf dem CISM-Modell von Mitchell/Everly (2001) und greift neuere Erkenntnisse zu organisationsinterner Traumabewältigung (Rick et al. 2006) sowie allgemeine Grundsätze psychologischer Stabilisierung am Arbeitsplatz (Hausmann 2010) auf.
- Auf **Ebene 2** sind Stabilisierungsgespräche mit hausinternen ExpertInnen (KIMA-Team bestehend aus NotfallpsychologInnen, PsychologInnen und ÄrztInnen) möglich. Eine eigene KIMA-Hotline wurde eingerichtet.
- In besonders schweren oder extremen Fällen kann auf **Ebene 3** eine Traumatherapie bei externen TherapeutInnen in Anspruch genommen werden. Eine begrenzte Anzahl von Einheiten steht Betroffenen unbürokratisch zur Verfügung.

Zusätzlich können sich MitarbeiterInnen jederzeit an die **Krankenhauseelsorge** wenden.

Die Krisenintervention für Patient/inn/en und Angehörige erfolgt mittels Psychologischem Dienst und Psychiatrie. Bei Krisen, die nachts und am Wochenende auftreten (insbesondere bei stark betroffenen, emotional instabilen Angehörigen), kann im Zuge des Kriseninterventionskonzeptes das KIT (vom Roten Kreuz) in Anspruch genommen werden.

Dieses Kriseninterventionskonzept beschreibt eine Möglichkeit wie Gesundheitseinrichtungen, durch rasche und niederschwellige Unterstützung, Rückhalt in Ausnahmesituationen geben und die Gesundheit aller Beteiligten stärken können.

**Ao.Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Daisy KOPERA**  
**Elisabeth KOMERICKI**  
**Mag.<sup>a</sup> Helga FAZEKAS**  
**Mag.<sup>a</sup> Christine FOUSSEK**

Ao.Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Daisy KOPERA  
Landeskrankenhaus – Universitätsklinikum Graz  
Auenbruggerplatz 1  
8036 Graz

Tel.: +43 316 385 0  
Mail: [daisy.kopera@klinikum-graz.at](mailto:daisy.kopera@klinikum-graz.at)

## **AKTION GESUNDHEIT: Kalorienreduzierte Automaten**

In Österreich sind 24% der Kinder und 40% der Erwachsenen übergewichtig oder fettleibig. Bewegungsmangel, Adipositas, Fußfehlstellungen, Kardio-vaskuläre Erkrankungen, Metabolisches Syndrom, Insulinresistenz, Diabetes mellitus, Psychosomatische Erkrankungen, Müdigkeits-Syndrom, Suchtverhalten sind die Folge.

Zwischendurchmahlzeiten / Snacks werden in ihrer Wertigkeit kaum bedacht. Besonders Getränke liefern unnötige Kalorien. Die Medizinische Universität Graz als Gesundheitsuniversität hat sich gemeinsam mit der Krankenanstalten-gesellschaft KAGes dazu entschlossen Snack- und Getränkeautomaten am LKH-Klinikumsgelände im Rahmen der Aktion Gesundheit kalorienbewusster beschicken zu lassen, denn unvernünftige Ernährung und versteckter Zucker führen zu Übergewicht!

Unsere Automaten bieten: kalorienreduzierte Snacks + zuckerarme Getränke Ihrer Gesundheit zuliebe!



## **Pfl.Dir.<sup>in</sup> Susanna REISINGER, MAS** **DGKS Regina PERL**

Pfl.Dir.<sup>in</sup> Susanna REISINGER, MAS  
Landeskrankenhaus Weiz  
Franz Pichler-Straße 85  
8160 Weiz

Tel.: +43 3172 2214 2102  
Mail: [susanna.reisinger@lkh-weiz.at](mailto:susanna.reisinger@lkh-weiz.at)  
www: <http://www.lkh-weiz.at>

### **Rauchfrei im LKH Weiz**

#### **Ausgangssituation**

Das LKH Weiz beschäftigt sich schon seit Jahren mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Es werden jährliche Ziele dazu vereinbart und auch entsprechende Maßnahmen gesetzt. Das Thema Rauchen wurde bisher nur am Rande bearbeitet. Vorbild für dieses hoch emotionale Projekt ist die Zertifizierung in Silber vom LKH-Universitätsklinikum Graz, welches schon seit vielen Jahren am Nichtraucherschutz arbeitet. Auch die allgemein gesellschaftliche Entwicklung erleichtert den Weg zur Rauchfreiheit. Im Rahmen der universitären Ausbildung zum mittleren Management wurde nun die DGKS Regina Perl mit der Durchführung dieses spannenden Projektes beauftragt. Die Auszeichnung in Bronze wäre für das LKH Weiz ein toller Erfolg und würde das Ziel, als Vorreiter innerhalb der KAGes zu gelten, weiter unterstreichen.

Im LKH Weiz wird betriebliche Gesundheitsförderung (zertifiziert) sehr groß geschrieben, jedoch das Thema „Rauchen“ wurde noch nicht konsequent angesprochen. Wir sind eine Gesundheitseinrichtung und sollten uns auch so nach „außen“ präsentieren.

Diverse Gesetzespassagen beschäftigen sich mit dem Nichtraucherschutz:

- § 6 Abs.1 des KAKuG
- § 30 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 1994
- § 30 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes 1999
- § 4 Abs. 6 des Mutterschutzgesetzes 1979
- § 24 des steiermärkischen Bedienstetenschutzgesetzes 2000 (nachzulesen unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at))

#### **Ziele**

- a. Zertifizierung als Rauchfreie Gesundheitseinrichtung mit dem Bronzeabzeichen nach ONGKG
- b. Rahmenbedingungen schaffen, um Schutz der Nichtraucher/innen vor den Folgen des Passivrauchens zu erhöhen
- c. Mitarbeiter/innen und Öffentlichkeit sind über rauchfreie Politik im LKH Weiz informiert
- d. Integration des Themas nach Projektende ins „Ggesund-Koordinationsteam“
- e. 40 % der rauchenden Mitarbeiter/innen entschließen sich rauchfrei zu werden
- f. 20 % der rauchenden Mitarbeiter/innen sind bis Projektende rauchfrei

#### **Nutzen:**

Aus Studien ist bekannt, dass eine Raucherentwöhnung einen hohen gesundheitlichen Mehrwert für den Betroffenen selbst aber auch für die Gesundheitskosten allgemein hat.

Mit dem Ziel „rauchfreies Krankenhaus“ können aber auch Patient/inn/en, Besucher/innen profitieren da auch in diese Richtung Angebote geschaffen werden.

**Evaluierungskriterien:**

- Zu Ziel a: Zertifizierung und Bronzeabzeichen nach ONGKG ist vorhanden
- Zu Ziel b: Räumliche Veränderungen sind umgesetzt – Nichtraucherchutz ist gewährleistet
- Zu Ziel c: Berichte über rauchfreie Politik im LKH Weiz sind für Mitarbeiter/innen und Öffentlichkeit einsehbar
- Zu Ziel d: Rauchfreie Politik ist im Jahresprogram bzw. im „Gsund-Leitbild“ des LKH Weiz aufgenommen
- Zu Ziel e: Lt. Befragung haben sich 40% der Mitarbeiter/innen entschlossen rauchfrei zu werden
- Zu Ziel f: Lt. Befragung sind 20% der Mitarbeiter/innen rauchfrei

## **Dr.<sup>in</sup> Cornelia SCHNEIDER**

Dr.<sup>in</sup> Cornelia SCHNEIDER  
Wiener Krankenanstaltenverbund – Generaldirektion  
Geschäftsbereich Qualitätsmanagement  
Thomas-Klestil-Platz 7/1  
1030 Wien

Tel.: +43 1 40409 70562  
Mail: [cornelia.schneider@wienkav.at](mailto:cornelia.schneider@wienkav.at)  
www: <http://www.wienkav.at>

### **„Herzensbildung“ – Gesundheitsförderung zur Stärkung von Gesundheitskompetenzen für kardiologische Patientinnen und Patienten**

Herz-Kreislauf-Krankheiten sind in Österreich sowohl die häufigste Todesursache (mit 42,3% im Jahr 2011) als auch die häufigste Diagnose bei Spitalsentlassungen (11,4% im Jahre 2010). Obwohl die altersstrukturbereinigte Sterblichkeit für Herz-Kreislauf-Krankheiten in den letzten zehn Jahren deutlich gesenkt werden konnte ist aufgrund des demographischen Wandels der Bevölkerung eine dramatische Zunahme der Zahl von Patient/inn/en mit Herz-Kreislauf-Krankheiten zu rechnen.

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf den Verlauf von chronischen Herz-Kreislauf-Krankheiten ist die Fähigkeit der Patient/inn/en gesundheitskompetent zu handeln und zu entscheiden. Dies betrifft einerseits die modifizierbaren lebensstilassoziierten Faktoren (Ernährung, Bewegung, Rauchen) und andererseits das Selbstmanagement der Erkrankung (z.B. Medikamente in richtiger Dosierung und Zeitabfolge einzunehmen, Bluthochdruck und Cholesterinwerte zu beobachten). Trotz des hohen und unumstrittenen Potentials einer erhöhten Gesundheitskompetenz bei Herz-Kreislauf-Krankheiten wird dieses von den meisten europäischen Gesundheitssystemen nicht systematisch genutzt, wie die drei EUROASPIRE Studien deutlich belegen. Die Autor/inn/en der Studie empfehlen daher eine verstärkt Berücksichtigung des Lebensstil und der Gesundheitskompetenz von Patient/inn/en in der Behandlung von (akuten) kardiovaskulären Ereignissen.

Vor diesem Hintergrund wird bereits seit 2005 an der Kardiologie des Wiener AKH eine Intervention mit dem Namen „Herzensbildung“ entwickelt und umgesetzt die abzielt die Patient/inn/en über ihre Erkrankung umfassend zu informieren und zu befähigen, mit dieser besser umzugehen. Der Wiener Krankenanstaltenverbund greift die positiven Erfahrungen und Ergebnisse dieser Initiative „Herzensbildung“ auf und plant ähnliche Maßnahmen systematisch an weiteren kardiologischen Abteilungen zu implementieren.

Ziel des Projektes ist die Stärkung der Gesundheitskompetenz der kardiologischen Patient/inn/en durch standardisierte Maßnahmen und Angebote wie „Gruppen-Seminare“ für Patient/inn/en und Angehörige und der forcierte Einsatz von mehrsprachigen Aufklärungsmaterialien und -filmen im Rahmen des stationären Aufenthaltes. Damit sollen Gesundheitsförderung und Prävention nachhaltig in den stationären Behandlungspfad integriert werden.

Gesundheitskompetenz wird als eine in Bezug auf die vorliegende Herz-Kreislauf-Erkrankung spezifische Handlungskompetenz verstanden, die es den Patient/inn/en ermöglicht im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich letztlich positiv auf den Verlauf ihrer Erkrankung sowie auf ihre Gesundheit und Lebensqualität auswirken.

Die Wirkung der Interventionen im Rahmen des Projektes „Herzensbildung“ auf die Gesundheitskompetenz und das Gesundheitsverhalten soll im Rahmen einer prospektive Kohorten-Studie evaluiert werden.

**Mag.<sup>a</sup> Susanne JANOWITZ**  
**Prim.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike SOMMEREGGER**  
**Mag.<sup>a</sup> Birgit BÖHMDORFER**  
**Mag.<sup>a</sup> Maria SCHNÜRER**

Mag.<sup>a</sup> Susanne JANOWITZ  
Krankenhaus Hietzing mit Neurologischem Zentrum Rosenhügel  
Anstaltsapotheke  
Wolkersbergenstraße 1  
1130 Wien

Tel.: +43 1 80110 3161  
Mail: [susanne.janowitz@wienkav.at](mailto:susanne.janowitz@wienkav.at)  
www: <http://www.wienkav.at/khr>

## **Salutogenese durch Sozialkapital. Klinisch-pharmazeutische Betreuung und deren Dokumentation**

### **Hintergrund:**

Die Zunahme älterer Menschen mit meist mehrfachen chronischen Erkrankungen führt zu einer großen Zahl von Menschen, die mehrere bis viele Medikamente als Dauertherapie verordnet bekommen. Damit steigt sowohl das Risiko für unerwünschte Nebenwirkungen und Interaktionen als auch die Zahl tatsächlicher arzneimittelbedingter Symptome, die teilweise beträchtliches Gefahrenpotenzial haben.

### **Methode:**

Das Projekt besteht darin, die klinisch-pharmazeutischen Interventionen im Erfassungszeitraum zu dokumentieren, aufzuarbeiten und zu reflektieren und die Ergebnisse weiterzugeben. Außerdem ist dadurch eine Standortbestimmung der Anstaltsapotheken möglich. Durch diese Maßnahme soll auch sichtbar gemacht werden, was klinische Pharmazie leistet.

### **Ergebnisse:**

Positionsbestimmung der klinischen Pharmazie im Krankenhaus Hietzing mit NZR:

1. Erkennen und Beurteilen des Ist-Zustands
2. Erkennen zukünftiger Verbesserungsoptionen
3. Erkennen von Hindernissen/Limitationen

Dadurch werden tragfähige interdisziplinäre Kommunikations- und Kooperationsmodelle dargestellt und führt zu sichtbar gemachte Wertschätzung als salutogenem Faktor.

# AUTORENINDEX

## B

BANZER, RAPHAELA.....	56
BÖHMDORFER, BIRGIT .....	77

## D

DIETSCHER, CHRISTINA.....	51
DRAXLER, SYLVIA .....	57

## F

FABER, REINHARD .....	67
FAZEKAS, HELGA.....	73
FLASCHBERGER, GEORGINA .....	24
FORSTER, RUDOLF .....	21
FOUSSEK, CHRISTINE .....	73

## G

GEIGER, ARNO .....	36
GRANDER, MARIA .....	22
GRATZER, ALEXANDER.....	54
GRIGO, CATHERINE .....	54
GRÖSSL-WECHSELBERGER, PETRA .....	65

## H

HARING, CHRISTIAN .....	56
HEMMELMAYR, ANDREA .....	41, 69

## J

JANOWITZ, SUSANNE .....	77
-------------------------	----

## K

KIRCHMAIR-WENZEL, BIRGIT.....	47
KOLLMANN, STEFAN .....	47
KOMERICKI, ELISABETH .....	73
KOPERA, DAISY .....	73
KORN, KARIN .....	67
KRESNIK, ANGELIKA.....	16
KREUTZER, MARITA .....	38

## L

LAWATSCH, WOLFGANG .....	70
LINDTNER, ALEXANDRA.....	63
LOIDOLT, ASTRID.....	18

## M

MAYER, GERIT .....	52
MAYERHOFER, HELENE .....	43
MAZAL, WOLFGANG .....	31
MITTERLEHNER, ANNA MARIA.....	59
MORANJKIC, IDA .....	67

## O

OBI, MARIANNE .....	61
OFFERMANN, MATTHIAS .....	28

## P

PELIKAN, JÜRGEN.....	51
PERL, REGINA .....	74

## R

RATSCHILLER, KARIN .....	65
REISINGER, SUSANNA .....	74
ROHDE, MICHAEL.....	46
ROJATZ, DANIELA .....	21

## S

SAMONIGG-MAHRER, ANDREA .....	50
SANDRIESER, ESTHER .....	23
SCHNEIDER, CORNELIA.....	76
SCHNÜRER, MARIA .....	77
SCHUSTER, CLAUDIA .....	71
SOMMEREGGER, ULRIKE.....	16, 77

## T

TAX, CHRISTA .....	45
TSCHERNE, ANITA .....	34

## W

WAGNSONNER, IRIS.....	42
WEILGUNI, SIGRID.....	70
WENZL, ELISABETH.....	63
WUTTI, MICHAELA .....	50

## Z

ZITTERA, INGRID.....	18
----------------------	----



# **KERNSTRATEGIEN UND STANDARDS ZUM GESUNDHEITSFÖRDERNDEN KRANKENHAUS**

# 18 KERNSTRATEGIEN DES GESUNDHEITSFÖRDERNDEN KRANKENHAUSES

<http://www.ongkg.at/konzept-und-ziele/18-kernstrategien.html>

Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus ist ein umfassendes Konzept mit zahlreichen Optionen zur Förderung der Gesundheit von Patient/inn/en, Mitarbeiter/inne/n und der regionalen Bevölkerung:

## **Gesundheitsförderung für PatientInnen**

1. Befähigung der PatientInnen zum gesundheitsfördernden Leben im Krankenhaus
2. Befähigung der PatientInnen zur gesundheitsfördernden Koproduktion in Diagnose, Behandlung und Therapie
3. Gesundheitsfördernde Gestaltung des Krankenhauses als Lebenswelt für PatientInnen
4. Befähigung der PatientInnen zum gesundheitsfördernden Management von chronischen Erkrankungen bzw. von vorübergehenden Beeinträchtigungen auch nach der Entlassung
5. Befähigung der PatientInnen zur Entwicklung gesundheitsfördernder Lebensstile
6. Beiträge des Krankenhauses zur gesundheitsfördernden Regionalentwicklung für PatientInnen

## **Gesundheitsförderung für MitarbeiterInnen**

7. Befähigung der MitarbeiterInnen zum gesundheitsfördernden Arbeitsleben im Krankenhaus
8. Befähigung der MitarbeiterInnen zur gesundheitsfördernden Koproduktion der Arbeit
9. Gesundheitsfördernde Gestaltung des Krankenhauses als Lebenswelt für MitarbeiterInnen
10. Befähigung der MitarbeiterInnen zum gesundheitsfördernden Management von (Berufs-) Krankheiten
11. Befähigung der MitarbeiterInnen zur Entwicklung gesundheitsfördernder Lebensstile
12. Beiträge des Krankenhauses zur gesundheitsfördernden Regionalentwicklung für MitarbeiterInnen

## **Gesundheitsförderung für die Bevölkerung im Einzugsgebiet**

13. Gesundheitsfördernder Zugang zum Krankenhaus für alle Gruppen der regionalen Bevölkerung
14. Gesundheitsfördernde Kooperation mit Dienstleistern der vor- und nachgelagerten Betreuungsebene zur Sicherstellung kontinuierlicher und integrierter Versorgung
15. Gesundheitsfördernde Gestaltung des Krankenhauses als Lebenswelt in der Region
16. Befähigung der regionalen Bevölkerung zum gesundheitsfördernden Management von chronischen Erkrankungen bzw. von vorübergehenden Beeinträchtigungen
17. Befähigung der regionalen Bevölkerung zur Entwicklung gesundheitsfördernder Lebensstile
18. Beiträge des Krankenhauses zur allgemein gesundheitsfördernden Regionalentwicklung



# 5 STANDARDS DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM KRANKENHAUS

<http://www.ongkg.at/konzept-und-ziele/5-standards.html>

Um die Verbindung von Gesundheitsförderung mit dem Management von Gesundheitseinrichtungen zu erleichtern, wurden 5 Standards und ein Selbstbewertungs-Tool entwickelt:

1. Gesundheitsfördernde Unternehmenspolitik
2. Gesundheitsfördernde PatientInnen-Anamnese
3. Gesundheitsfördernde PatientInnen-Information und -intervention
4. Weiterentwicklung des Krankenhauses als gesundheitsfördernder Arbeitsplatz
5. Kontinuität und Kooperation zwischen den Versorgungsebenen



**GRUNDDOKUMENTE UND  
AKTUELLE PUBLIKATIONEN  
ZUR GESUNDHEITS  
FÖRDERUNG IN GESUNDHEITS  
EINRICHTUNGEN**

## GRUNDDOKUMENTE

Budapester Erklärung für Gesundheitsfördernde Krankenhäuser (WHO 1991)

<http://www.euro.who.int/document/IHB/hphbudadecl.pdf>

Wiener Empfehlungen für Gesundheitsfördernde Krankenhäuser (WHO 1997)

<http://www.euro.who.int/document/IHB/hphviennarecom.pdf>

18 Kernstrategien des Gesundheitsfördernden Krankenhauses (Pelikan et al. 2006)

<http://www.hph-hc.cc/Downloads/HPH-Publications/wp-strategies-final.pdf>

5 Standards und Selbstbewertungs-Instrumentarium der Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen (Gröne et al. 2006)

[http://ongkg.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/standards\\_GF.pdf](http://ongkg.at/fileadmin/user_upload/Downloads/standards_GF.pdf)

Statuten des Internationalen HPH-Netzwerks

<http://who-cc.dk/>

# PUBLIKATIONEN DEUTSCH

## 2014

- Dietscher, C. (2014): Beruf, Familie und Freizeit vereinbar gestalten: Ein Beitrag zur Gesundheitsförderung in und durch Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. Ein Themenpapier des ONGKG. Wien: Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen & Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research

## 2013

- Dietscher, C. (2013): Die psychische Gesundheit fördern: Strategien und Umsetzungsbeispiele für Krankenhäuser und andere Gesundheitseinrichtungen. Ein Themenpapier des ONGKG. Wien: Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen & Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research

## 2012

- Dietscher C. (2012): Gesundheitsfördernd Führen. Ein Themenpapier des ONGKG. Wien: Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen & Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research
- Forster, R., Rojatz, D., Schmied, H., Pelikan, J.M. (2012): Selbsthilfegruppen und Gesundheitsförderung im Krankenhaus - eine entwicklungsfähige Allianz für Gesundheit (submitted for publication). Prävention und Gesundheitsförderung.
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.) (2012): Generationengerechtes Arbeiten - Gesundes Führen. Virtuelle Publikation zur 17. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Schmied, H. (2012): Präoperative Rauchabstinenz als Möglichkeit zur Verringerung von postoperativen Komplikationen bei Raucher/innen. Ein systematischer Review zur Evidenz und eine Diskussion der Relevanz der Ergebnisse aus Public Health Perspektive. Masterthesis.

## 2011

- Dietscher, C. (2011): Möglichkeiten und Grenzen des Netzwerkes in der Gesundheitsförderung. In: Dür, W., Felder-Puig, R. (Eds.), Lehrbuch schulische Gesundheitsförderung (pp.245-251). Bern: Hans Huber.
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.) (2011): Gesundheit umfassend fördern: Bewegung - Rauchfreiheit - Seelische Gesundheit. Virtuelle Publikation zur 16. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Pelikan, J.M. (2011): Gesundheitsförderung und Krankenhaus. In: BZgA (Ed.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention: Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. Neuausgabe 2011. Werbach-Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.
- Pelikan, J.M. (2011): Organisationsentwicklung als Methode der Gesundheitsförderung. In: BZgA (Ed.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention: Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. Neuausgabe 2011. Werbach-Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.
- Pelikan, J.M. (2011): Zur Entwicklung eines gesundheitsfördernden Settings. In: Dür, W., Felder-Puig, R. (Eds.), Lehrbuch Schulische Gesundheitsförderung (pp.63-72). Bern: Hans Huber.

## 2010

- Dietscher, C., Steindl, H. (2010): Gesundheitsfördernde Ernährung in Gesundheitseinrichtungen unterstützen. Positionspapier des ONGKG 2010. Wien: Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen.
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.) (2010): Gesunde Ernährung für PatientInnen, MitarbeiterInnen und die regionale Bevölkerung umsetzen: Beiträge Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. Virtuelle Publikation zur 15. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Pelikan, J.M. (2010): Das Was, Warum und Wie des Gesundheitsfördernden Krankenhauses als Beitrag zur Neuorientierung der Gesundheitsdienste. In: Gerlinger, T., Kümpers, S., Lenhardt, U., Wright, M.T. (Eds.), Politik für Gesundheit. Fest- und Streitschriften zum 65. Geburtstag von Rolf Rosenbrock (pp.389-401). Bern: Hans Huber Verlag.
- Pelikan, J.M., Schmied, H., Dietscher, C. (2010): Prävention und Gesundheitsförderung im Krankenhaus. In: Hurrelmann, K., Klotz, T., Haisch, J. (Eds.), Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung (pp.290-301). Bern: Verlag Hans Huber.

## 2009

- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.) (2009): Gesundheitsförderung für unterschiedliche Lebensphasen und kulturelle Bedürfnisse: Beiträge des Gesundheitswesens. Virtuelle Publikation zur 14. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Pelikan, J.M. (2009): Ausdifferenzierung von spezifischen Funktionssystemen für Krankenbehandlung und Gesundheitsförderung oder: Leben wir in der „Gesundheitsgesellschaft“? Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 34 (2), 28-47.
- Weisz, B.U., Haas, W., Pelikan, J.M., Schmied, H., Himpelmann, M., Purzner, K., Hartl, S. (2009): Das nachhaltige Krankenhaus - Erprobungshase. Wien: IFF. Social Ecology. (Social Ecology Working Paper No. 119.)

## 2008

- Dietscher, C; Krajic, K.; Pelikan, JM. (Hg., 2008). Gesundheitsfördernde Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. Konzept und Praxis in Österreich, Schriftenreihe des Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend, Wien

Beiträge darin:

- Pelikan, JM; Dietscher, C; Krajic, K. Gesundheitsförderung als Qualitätsstrategie von Gesundheitseinrichtungen. S. 17-40
- Dietscher, C. 5 Standards der Gesundheitsförderung im Krankenhaus: Pilotierung in Österreich. S. 41-44
- Dietscher, C. Zur Evidenz für Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen. S. 45-52
- Dietscher, C. Gesundheitsfördernde Setting-Gestaltung am Beispiel der Kooperation Gesundheitsfördernder und Rauchfreier Gesundheitseinrichtungen. S.86-90
- Dietscher, C; Pelikan JM. Das internationale Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (HPH). S. 101-102
- Dietscher, C; Hubmann, R. Das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG). S. 102-108
- Pelikan JM.; Dietscher, C. Empfehlungen für Gesundheitseinrichtungen. S. 120-122
- Pelikan JM.; Dietscher, C. Empfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Gesundheitsförderung durch EntscheidungsträgerInnen in Gesundheitspolitik und Gesundheitswesen. S. 123-126
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.) (2008): Gesundheitsförderung durch Nachhaltigkeit stärken: Ökonomisch, ökologisch

und sozial verantwortlich handeln. Virtuelle Publikation zur 13. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)

- Pelikan, JM; Krajic, K. (2008). The European Migrant Friendly Hospitals Program and its link to Health Promoting Hospitals. In: Epstein, L. (Ed.): Proceedings of the Workshop: Culturally Appropriate Health Care by Culturally Competent Health Professionals. Caesarea, Israel, October 2007, pp 33-39

## 2007

- Dietscher C., Nowak P., Pelikan J.M. (2007): 5 Standards der Gesundheitsförderung im Krankenhaus. Durchführung und wissenschaftliche Begleitung einer Pilotstudie. Endbericht für das Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend. Wien: Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (Hg.)(2007): Strategien, Standards und Messinstrumente für Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen. Virtuelle Publikation zur 12. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Pelikan, J.M. (2007): Gesundheitsförderung als Qualitätsstrategie für Krankenhäuser. In: Clinicum, 07, 5, S. 46-46.

## 2006

- Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser gem.e.V. (Hg.)(2006): 2. Gemeinsame Konferenz der Deutschsprachigen Netzwerke Gesundheitsfördernder Krankenhäuser - „Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus - Krankenhaus mit Zukunft“. Konferenzdokumentation. Berlin: Verlag für Gesundheitsförderung.
- Dietscher, C., Novak-Zezula, S.: "Was ist Gesundheitsförderung? Definitionen, Umsetzungsmöglichkeiten und Entwicklungen in Österreich", in: Österreichische Pflegezeitschrift, 2006, 59, Nr. 03, März 06, 9-11
- Groene, O. (Hg.) (2006): Einführung von Gesundheitsförderung in Krankenhäusern: Handbuch und Selbstbewertungs-Formulare. WHO Regional Office for Europe, DNGfK e. V. Kopenhagen, Berlin
- Karl-Trummer, U., Krajic, K., Novak-Zezula, S., Pelikan, J. M. (2006): Das "Migrantenfreundliche Krankenhaus": Erfahrungen und Ergebnisse aus einem Europäischen Projekt. Berlin: Verlag für Gesundheitsförderung. (2. Gemeinsame Konferenz der Deutschsprachigen Netzwerke Gesundheitsfördernder Krankenhäuser - „Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus - Krankenhaus mit Zukunft")
- Karl-Trummer, U., Novak-Zezula, S., Dietscher, C. (2006): Monitoring von MitarbeiterInnen-gesundheit als Ausgangspunkt für Gesundheitsförderung: Das Projekt „MitarbeiterInnen-gesundheit und ihre Determinanten im Setting Krankenhaus". Berlin: Verlag für Gesundheitsförderung. (2. Gemeinsame Konferenz der Deutschsprachigen Netzwerke Gesundheitsfördernder Krankenhäuser - „Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus - Krankenhaus mit Zukunft")
- Kecklik, A., Lehner, E., Nowak, P., Schnaubelt, C. (2006): Selbsthilfegruppen greifbar im Spital: Patientenorientierte Qualitätsentwicklung an der Schnittstelle Krankenhaus / Selbsthilfegruppen. In: Werner, S., Bobzien, M., Nickel, S., Trojan, A. (Hg.): Selbsthilfefreundliches Krankenhaus. Vorstudien, Entwicklungsstand und Beispiele der Kooperation zwischen Selbsthilfegruppen und Krankenhäusern. Bremerhaven: Bundesverband der Betriebskassen. S. 67-84.
- Werner, S., Bobzien, M., Nickel, S., Trojan, A. (Hg.)(2006): Selbsthilfefreundliches Krankenhaus. Vorstudien, Entwicklungsstand und Beispiele der Kooperation zwischen Selbsthilfegruppen und Krankenhäusern. Bremerhaven: Bundesverband der Betriebskassen. (Gesundheitsförderung und Selbsthilfe)

## 2005

- Dietscher C., Nowak P., Schmied, H. (2005): Factsheet: "Altern in Gesundheit für Mitarbeiter/innen: Beiträge von Spitälern und Pflegeeinrichtungen". ÖGTPGF im Auftrag von GSP-Wien. <http://www.allianz-gf-wien.at/>
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (Hg.)(2005): Das Krankenhaus als Partner für gesunde Regionen: Integrierte Versorgung, nachhaltiges Umweltmanagement, Allianzen für Gesundheit Virtuelle Publikation zur 9. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)

## 2004

- Dietscher, C.; Nowak, P.; Stidl, T. (2004): Gesundheitsförderndes Führen in Spitälern und Pflegeeinrichtungen. Wien, ÖGTPGF, LBIMGS. Factsheet. <http://www.allianz-gf-wien.at/>
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (Hg.)(2004): MitarbeiterInnen an der Belastungsgrenze? Befunde, Diagnosen und gesundheitsfördernde Lösungen. Virtuelle Publikation zur 8. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser. [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)

## 2003

- Dietscher, C., Herbek, S., Nowak, P., Wiederschwinger, M. (2003): Von Worten zu Taten: Gesundheitsförderung als strategischer Leitgedanke der Führungskräfte. In: Pro Care, 7-8, S. 26-30
- Dietscher, C., Krajic, K., Stidl, T., Pelikan, J.M. (2003): Das Gesundheitsfördernde Krankenhaus: Konzepte, Beispiele und Erfahrungen aus dem Internationalen Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser. Wien: BMSG
- Dietscher, C.; Nowak, P.; Stidl, T. (2003): Aktuelle Probleme psychosozialer Gesundheit bei MitarbeiterInnen in Spitälern und Pflegeeinrichtungen: Symptome, Ursachen und Lösungsansätze. Wien, ÖGTPGF, LBIMGS. Factsheet. <http://www.allianz-gf-wien.at/>
- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (Hg.)(2003): Beiträge der 7. ÖNGK – Konferenz „PatientInnenorientierung gemeinsam verwirklichen - Partnerschaften für Gesundheit entwickeln" (November 2002). [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Pelikan, J.M., Dietscher, C., Krajic, K., Nowak, P. (2003): Gesundheitsförderung in österreichischen Spitälern. In: ÖKZ - Österreichische Krankenhaus Zeitung, 4, S. 26-28



# PUBLIKATIONEN ENGLISCH / FRANZÖSISCH

## 2014

- Dietscher,C., Pelikan,J.M., Schmied,H. (2014): Health Promoting Hospitals. In: McQueen,D. (Ed.), Oxford Bibliographies in Public Health New York: Oxford University Press.
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2014): Virtual Proceedings of the 22nd International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/barcelona2014/proceedings.html>

## 2013

- Dietscher,C. (2013): How can the functioning and effectiveness of networks in the settings approach of health promotion be understood, achieved and researched? In: Health Promotion International, doi: 10.1093/heapro/dat067
- Dietscher,C. (2013): Inter-organisational networks in the settings approach of health promotion. The case of the International Network of Health Promoting Hospitals and Health Services (HPH). In: Clinical Health Promotion 3 (1), 25-26
- Dietscher,C., Pelikan,J.M. (2013): Hôpitaux et services de santé promoteurs de santé (HPS): évolutions du réseau international. In: La santé en action 424, 18-19
- Pelikan,J.M., Dietscher,C., Schmied,H. (2013): Health Promotion for NCDs in and by Hospitals: A Health Promoting Hospital Perspective. In: McQueen,D. (Hg.): Global Handbook on Noncommunicable Diseases and Health Promotion. New York, Heidelberg, Dordrecht, London: Springer
- Pelikan,J.M., Dietscher,C., Schmied,H. (2013): In How Far Is the Health Promoting Hospital a Salutogenic Hospital, and How Can It Be Developed? In: Bauer, G., Jenny,G. (Hg.): Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research. New York, Heidelberg, Dordrecht, London: Springer
- Röthlin F., Schmied H., Dietscher C. (2013): Organizational capacities for health promotion implementation: Results from an international hospital study. Advance Access published in: Health Promotion International
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2013): Virtual Proceedings of the 21st International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/gothenborg2013/proceedings.html>

## 2012

- Dietscher,C. (2013): Inter-organisational networks in the settings approach of health promotion. The case of the International Network of Health Promoting Hospitals and Health Services (HPH). Dissertation, Universität Wien
- Pelikan J.M., Schmied H., Dietscher C. (2012): Improving Organizational Health: The Case of Health Promoting Hospitals. In Bauer G.F., Hämmig O. (Eds.): Bridging Occupational, Organizational and Public Health. New York: Springer (in print)
- Pelikan J.M.; Dietscher C., Schmied H.: Health Promotion for NCDs in and by Hospitals – A Health Promoting Hospitals Perspective. In: McQueen D. (Ed.): Global Handbook on Non-Communicable Diseases and Health Promotion. New York: Springer (in print)
- Röthlin,F. (2012): Managerial Strategies to Reorient Hospitals towards Health Promotion. Lessons from Organisational Theory. Accepted for publication in: Journal of Health Organization and Management.
- Sorensen,K., Broucke,S., Fullam,J., Doyle,G., Pelikan,J., Slonska,Z., Brand,H., (HLS-EU) Consortium (2012): Health literacy and public health: A systematic review and integration of definitions and models. BMC Public Health, 12 (80).

- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2012): Virtual Proceedings of the 20th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/taipei2012/proceedings.html>

## 2011

- Agence de la santé et des services sociaux de Montréal (Ed.) (2011): Guide to Promoting Healthy Workplaces in Healthcare Institutions. A work of the International Network of Health Promoting Hospitals and Health Services in collaboration with the Montreal Network of Health Promoting Hospitals and CSSSs.
- Dietscher,C., Schmied,H., Röthlin,F., Pelikan,J.M. (2011): "Project on a Retrospective, Internationally Comparative Evaluation Study of HPH" (PRICES - HPH) Characteristics of national / regional networks of the International Network of Health Promoting Hospitals (HPH) The PRICES - HPH Network SurveyReport 1 (Descriptive Data Analysis). Vienna: LBIHPR. (Working Paper LBIHPR 11.)
- Dietscher,C., Schmied,H., Röthlin,F., Steindl,H., Pelikan,J.M. (2011): "Project on a Retrospective, Internationally Comparative Evaluation Study of HPH" (PRICES - HPH) Appendix of tables to The PRICES - HPH Network Survey Report 1(Descriptive Data Analysis). Vienna: LBIHPR. (Working Paper LBIHPR 11a.)
- Pelikan,J.M., Dietscher,C., Schmied,H., Röthlin,F. (2011): A model and selected results from an evaluation study on the International HPH Network (PRICES-HPH). Clinical Health Promotion, 1 (1), 9-15.
- Pelikan,J.M., Gröne,O., Svane,J.K. (2011): The International HPH Network - A short history of two decades of development. Clinical Health Promotion, 1 (1), 32-36.
- Pelikan,J.M., Schmied,H. (2011): Health Promoting Hospitals (in print). Hospital - Official Journal of the European Association of Hospital Managers, 13 (3).
- Weisz,U., Haas,W., Pelikan,J.M., Schmied,H. (2011): Sustainable Hospitals: A Socio-Ecological Approach. GAIA, 20 (3), 191-198.
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2011): Virtual Proceedings of the 19th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/turku2011/proceedings.html>

## 2010

- Pelikan,J.M., Dietscher,C., Röthlin,F., Schmied,H. (2010): Hospitals as organizational settings for health and health promotion. Wien: LBIHPR. (Working Paper LBIHPR 5.)
- Purzner,K., Weisz,B.U., Haas,W., Pelikan,J.M., Schmied,H. (2010): Gebrauchsinformation für „Das nachhaltige Krankenhaus" zur Steigerung der Zukunftsfähigkeit. Wien: IFF Institut für Soziale Ökologie
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2010): Virtual Proceedings of the 18th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/archive/manchester10/proceedings.php>

## 2009

- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2009): Virtual Proceedings of the 17th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/archive/crta09/proceedings.php>

## 2008

- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2008): Virtual Proceedings of the 16th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services. <http://www.hphconferences.org/archive/berlin08/proceedings.php>

## 2007

- Fisher, B., Dowding, D., Pickett, K.E., Fylan, F. (2007): Health promotion at NHS breast cancer screening clinics in the UK. In: Health Promotion International, 22, 2, S. 137-145.
- Pelikan, J.M. (2007): Understanding Differentiation of Health in Late Modernity - by use of sociological system theory. In: McQueen, D.V., Kickbusch, I.S. (Hg.): Health and Modernity: The Role of Theory in Health Promotion. New York: Springer. S. 74-102.
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2007): Virtual Proceedings of the 15th International Conference on Health Promoting Hospitals. <http://www.hphconferences.org/archive/vienna07/htm/proceedings.htm>

## 2006

- Aujoulat, I., Simonelli, F., Deccache, A. (2006): Health promotion needs of children and adolescents in hospitals: A review. In: Patient Education and Counseling, 61, S. 23-32.
- Bauer, G., Davies, J.K., Pelikan, J.M. (2006): The EUHPID Health Development Model for the classification of public health indicators. In: Health Promotion International, 21, 2, S. 153-159.
- Dooris, M. (2006): Health promoting settings: future directions. In: Promotion & Education, XIII, 1, S. 4-5.
- Groene, O. (Hg.)(2006): Implementing health promotion in hospitals: Manual and self-assessment forms. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- Karl-Trummer, U., Krajic, K., Novak-Zezula, S., Pelikan, J.M. (2006): Prenatal courses as health promotion intervention for migrant/ethnic minority women: high efforts and good results, but low attendance. In: Diversity in Health and Social Care, 3, 1, S. 55-58.
- Pelikan, J.M. (2006): Linking health promotion and health care in the interest of a new public health. In: Noack, H.R., Kahr-Gottlieb, D. (Hg.): Promoting the Public's Health. EUPHA 2005 Conference Book. Werbach-Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung. S. 99-106.
- Pelikan, J.M., Dietscher, C., Krajic, K. (2006): After 15 years of WHO's Health Promoting Hospitals Network, what do we know from a research perspective. In: European Journal of Public Health, 16, Supplement 1, S. 60-60.
- Pelikan, J.M., Dietscher, C., Krajic, K., Nowak, P., et al. (2006): Putting HPH Policy into Action. Working Paper of the WHO Collaborating Centre on Health Promotion in Hospitals and Health Care. Vienna: WHO-CC.
- Simonelli, F., Pinilla, M.J.C., Majer, K. (Hg.)(2006): Health Promotion for Children and Adolescents by Hospitals (HPH-CA). Background document. Florence: WHO HPH-CA Task-force in collaboration with WHO HPH-CA Working Group.
- Victorian Government Health Information (Hg.)(2006): Integrated health promotion. A practice guide for service providers. Chapter 5. Health promotion interventions and capacity building strategies.
- Whitelaw, S., Martin, C., Kerr, A., Wimbush, E. (2006): An evaluation of the health Promoting Health Service Framework: the implementation of a settings based approach within the NHS in Scotland. In: Health Promotion International, 21, 2, S. 136-144.
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2006): Virtual Proceedings of the 14th International Conference on Health Promoting Hospitals. <http://www.hphconferences.org/archive/palanga06/htm/proceedings.htm>

## 2005

- Gröne, O.; Garcia-Barbero, M. (Hg.) (2005): Health Promotion in Hospitals: Evidence and Quality Management. World Health Organization.
- Gröne, O. (2005): Evaluating the progress of the Health Promoting Hospitals Initiative - A WHO perspective. Commentary on: Whitehead, D. (2004) The European Health Promoting Hospitals (HPH) project: how far on? Health Promotion International, 19, 259-267. In: Health Promotion International 20, 2, (S.205-207)

- Gröne, O.; Jorgensen, S. J. (2005): Health Promotion in Hospitals - A quality issue in health care. In: European Journal of Public Health. 4, (S.)
- Gröne, O.; Jorgensen, S. J.; Fugleholm, A. M.; Moeller, L.; Garcia-Barbero, M. (2005): Results of a pilot test of standards for health promotion in nine European countries. In: Inter-national Journal for Quality in Health Care. 18, 4, (S.)
- Pelikan, J.M.; Dietscher, C.; Krajic, K.; Nowak, P. (2005): 18 Core Strategies for Health Promoting Hospitals (HPH). In: Gröne, O.; Garcia-Barbero, M. (Hg.): Health Promotion in Hospitals: Evidence and Quality Management. World Health Organization, (S.48-67)
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2005): Virtual Proceedings of the 13th International Conference on Health Promoting Hospitals. <http://www.hphconferences.org/archive/dublin05/htm/proceedings.htm>

## 2004

- Whitehead, Dean (2004): The European Health Promoting Hospitals (HPH) project: how far on? In: Health Promotion International, 19 (2), 259-267
- WHO Collaborating Centre for Health Promotion in Hospital and Health Services (Ed.)(2004): Virtual Proceedings of the 12th International Conference on Health Promoting Hospitals. <http://www.hphconferences.org/archive/moscow04/htm/proceedings.htm>
- World Health Organization, Regional Office for Europe (Ed.)(2004): Standards for Health Promotion in Hospitals. Copenhagen: WHO. [www.euro.who.int](http://www.euro.who.int)
- Gröne, O.; Jorgensen, S. J.; Garcia-Barbero, M. (2004): Standards for health promotion in hospitals: Self-assessment tool for pilot implementation. Barcelona: World Health Organization.

# **LISTE DER ONGKG- ANSPRECHPERSONEN**

# ORDENTLICHE MITGLIEDER - GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

## Krankenanstalt der Barmherzigen Brüder Wien

Johannes von Gott Platz 1  
1020 Wien

<http://www.barmherzige-brueder.at>

Pfl.Dir.<sup>in</sup> Therese Lutnik, MSc, MAS

Tel.: +43 1 21121 1233

Mail: [therese.lutnik@bbwien.at](mailto:therese.lutnik@bbwien.at)

## Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde am AKH Wien

Währinger Gürtel 18-20  
1090 Wien

<http://www.meduniwien.ac.at/kikli>

Dr.<sup>in</sup> Rebecca Jasmin Hahn

Tel.: +43 1 40400 59950

Mail: [rebecca.hahn@meduniwien.ac.at](mailto:rebecca.hahn@meduniwien.ac.at)

## Krankenanstalt Sanatorium Hera

Löblichgasse 10  
1090 Wien

<http://www.hera.co.at>

Heidemarie Täuber, MSc, MSc. MBA

Tel.: +43 676 8118 45430

Mail: [htaeuber@hera.co.at](mailto:htaeuber@hera.co.at)

## Sozialmedizinisches Zentrum Süd – Kaiser-Franz-Josef-Spital der Stadt Wien

Kundratstraße 3  
1100 Wien

<http://www.wienkav.at/kfj>

Ä.Dir.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Margit Endler

Tel.: +43 1 60191 1301

Mail: [margit.endler@wienkav.at](mailto:margit.endler@wienkav.at)

## Sozialmedizinisches Zentrum Süd – Geriatriezentrum Favoriten

Kundratstraße 3  
1100 Wien

<http://www.wienkav.at/gzs>

Dir.<sup>in</sup> PhDr.<sup>in</sup> Elisabeth Tuma, MAS

Tel.: +43 1 60191 8401

Mail: [elisabeth.tuma@wienkav.at](mailto:elisabeth.tuma@wienkav.at)

## Krankenhaus Hietzing mit Neurologischem Zentrum Rosenhügel

Wolkersbergenstraße 1  
1130 Wien

<http://www.wienkav.at/khl/>

Prim.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike Sommeregger

Tel.: +43 1 80110 3570

Mail: [ulrike.sommeregger@wienkav.at](mailto:ulrike.sommeregger@wienkav.at)

## Sozialmedizinisches Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner Spital mit Pflegezentrum

Baumgartner Höhe 1  
1140 Wien

<http://www.wienkav.at/ows>

DGKP QM Reinhard Bachmann

Tel.: +43 1 91060 11404

Mail: [reinhard.bachmann@wienkav.at](mailto:reinhard.bachmann@wienkav.at)

DGKS Gabriele Diewald, BSc

Tel.: +43 1 91060 20537

Mail: [gabriele.diewald@wienkav.at](mailto:gabriele.diewald@wienkav.at)

---

**Wilhelminenspital der Stadt Wien**

Montleartstraße 37  
1160 Wien  
<http://www.wienkav.at/wil>

Pfl.Dir.Dr. Günter Dorfmeister  
Tel.: +43 1 49150 1401  
Mail: [guenter.dorfmeister@wienkav.at](mailto:guenter.dorfmeister@wienkav.at)

Mag.<sup>a</sup> Claudia Kudrna  
Tel.: +43 1 49150 1404  
Mail: [claudia.kudrna@wienkav.at](mailto:claudia.kudrna@wienkav.at)

---

**Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Donauspital**

Langobardenstraße 122  
1220 Wien  
<http://www.wienkav.at/dsp>

OAR<sup>in</sup> Renate Hauschka  
Tel.: +43 1 28802 2049  
Mail: [renate.hauschka@wienkav.at](mailto:renate.hauschka@wienkav.at)

Stat.Sr. Daniela Ring  
Tel.: +43 1 28802 2204  
Mail: [daniela.ring@wienkav.at](mailto:daniela.ring@wienkav.at)

---

**Klinikum am Kurpark Baden**

Renngasse 2  
2500 Baden  
[www.klinikum-baden.at](http://www.klinikum-baden.at)

PDL Sylvia Draxler  
Tel.: +43 2252 43285 2750  
Mail: [sylvia.draxler@klinikum-baden.at](mailto:sylvia.draxler@klinikum-baden.at)

---

**Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz**

Seilerstätte 4  
4010 Linz  
<http://www.bhs-linz.at>

Mag. Franz Scheibmayr  
Tel.: +43 732 7677 6804  
Mail: [franz.scheibmayr@bhs.at](mailto:franz.scheibmayr@bhs.at)

---

**Krankenhaus der Elisabethinen Linz**

Fadingerstraße 1  
4020 Linz  
<http://www.elisabethinen.or.at>

Mag.a (FH) Susanne Spreitzer-Gröbner  
Tel.: +43 732 7676 2364  
Mail: [susanne.spreitzer@elisabethinen.or.at](mailto:susanne.spreitzer@elisabethinen.or.at)

---

**Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz**

Krankenhausstraße 9  
4020 Linz  
<http://www.akh-linz.at>

Dipl.Psych.<sup>in</sup> Birgit Kirchmair-Wenzel  
Tel.: +43 732 7806 3608  
Mail: [birgit.kirchmair-wenzel@akh.linz.at](mailto:birgit.kirchmair-wenzel@akh.linz.at)

---

**Klinikum Wels-Grieskirchen Standort Wels**

Grieskirchnerstraße 42  
4600 Wels  
<http://www.klinikum-wegr.at>

Manuela Neubauer, MBA  
Tel.: +43 7242 415 96274  
Mail: [manuela.neubauer@klinikum-wegr.at](mailto:manuela.neubauer@klinikum-wegr.at)

---

**LKH Salzburg - Universitätsklinikum der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität**

Müllner Hauptstraße 48  
5020 Salzburg  
<http://www.salk.at/Landeskrankenhaus.html>

Mag. Helmut Schöller  
Tel.: +43 662 4482 1065  
Mail: [h.schoeller@salk.at](mailto:h.schoeller@salk.at)

---

---

**Krankenhaus St. Josef Braunau**

Ringstraße 60  
5280 Braunau  
<http://www.khbr.at>

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Helene Mayerhofer  
Tel.: +43 7722 804 8060  
Mail: [helene.mayerhofer@khbr.at](mailto:helene.mayerhofer@khbr.at)

---

**Krankenhaus der Halleiner KA-BetriebsgesmbH**

Bürgermeisterstraße 34  
5400 Hallein  
<http://www.kh-hallein.at>

Pfl.Dir. Mag. Karl Schwaiger  
Tel.: +43 6245 799 258  
Mail: [karl.schwaiger@kh-hallein.at](mailto:karl.schwaiger@kh-hallein.at)

---

**Kardinal Schwarzenberg'sches Krankenhaus BetriebsgesmbH**

Kardinal-Schwarzenberg-Straße 2-6  
5620 Schwarzach im Pongau  
[http://www.salk.at/Landesklinik St. Veit.html](http://www.salk.at/Landesklinik_St_Veit.html)

Claudia Schuster, MA  
Tel.: +43 6415 7101 2227  
Mail: [claudia.schuster@kh-schwarzach.at](mailto:claudia.schuster@kh-schwarzach.at)

---

**Landeslinik St. Veit / Pongau**

St. Veiterstraße 46  
5621 St.Veit im Pongau  
[http://www.salk.at/Landesklinik St. Veit.html](http://www.salk.at/Landesklinik_St_Veit.html)

DpGKP Christian Hahn, MSc  
Tel.: +43 6415 7201 43310  
Mail: [c.hahn@salk.at](mailto:c.hahn@salk.at)

---

**Bezirkskrankenhaus Schwaz**

Swarovskistraße 1  
6130 Schwaz  
<http://www.kh-schwaz.at>

Dipl. GT Petra Grössl-Wechselberger  
Tel.: +43 5242 600 1702  
Mail: [betriebsrat@kh-schwaz.at](mailto:betriebsrat@kh-schwaz.at)

---

**Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Eisenstadt**

Esterhazystraße 26  
7000 Eisenstadt  
<http://www.bbeisen.at/>

Dipl. KH-Mg.<sup>in</sup> Michaela Piniel  
Tel.: +43 2682 601 1140  
Mail: [michaela.piniel@bbeisen.at](mailto:michaela.piniel@bbeisen.at)

---

**Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz**

Albert-Schweitzer-Gasse 36  
8020 Graz  
<http://www.ggz.graz.at>

DGKS Helga Gafiuk  
Tel.: +43 316 7060 1550  
Mail: [helga.gafiuk@stadt.graz.at](mailto:helga.gafiuk@stadt.graz.at)

ÄL Dr. Eric Stoiser  
Tel.: +43 316 7060 1300  
Mail: [eric.stoiser@stadt.graz.at](mailto:eric.stoiser@stadt.graz.at)

---

**Landeskrankenhaus – Universitätsklinikum Graz**

Auenbruggerplatz 1  
8036 Graz  
<http://www.klinikum-graz.at>

Mag.<sup>a</sup> Christine Foussek  
Tel.: +43 316 385 83793  
Mail: [christine.foussek@klinikum-graz.at](mailto:christine.foussek@klinikum-graz.at)

DGT Wolfgang Lawatsch  
Tel.: +43 316 83351  
Mail: [wolfgang.lawatsch@klinikum-graz.at](mailto:wolfgang.lawatsch@klinikum-graz.at)

---



Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Zaponig  
Tel.: +43 316 385 86807  
Mail: [elisabeth.zaponig@klinikum-graz.at](mailto:elisabeth.zaponig@klinikum-graz.at)

---

#### **Landeskrankenhaus Weiz**

Franz-Pichler-Straße 85  
8160 Weiz  
<http://www.lkh-weiz.at>

Pfl.Dir.<sup>in</sup> Susanna Reisinger  
Tel.: +43 3172 2214 2102  
Mail: [susanna.reisinger@lkh-weiz.at](mailto:susanna.reisinger@lkh-weiz.at)

---

#### **Landeskrankenhaus Bruck an der Mur**

Tragösser Straße 1  
8600 Bruck an der Mur  
<http://www.lkh-bruck.at/>

Betr.Dir. Nikolaus Koller, MAS MBA  
Tel.: +43 3862 895 2100  
Mail: [nikolaus.koller@lkh-bruck.at](mailto:nikolaus.koller@lkh-bruck.at)

QB DGKS Katalin Oberrainer  
Tel.: +43 3862 895 2154  
Mail: [katalin.oberrainer@lkh-bruck.at](mailto:katalin.oberrainer@lkh-bruck.at)

---

#### **Klinikum Klagenfurt am Wörthersee**

Feschnigstraße 11  
9020 Klagenfurt  
<http://www.klinikum-klagenfurt.at/>

Dr.<sup>in</sup> Angelika Kresnik  
Tel.: +43 463 538 22400  
Mail: [angelika.kresnik@kabeg.at](mailto:angelika.kresnik@kabeg.at)

---

#### **Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St. Veit an der Glan**

Spitalgasse 26  
9300 St. Veit an der Glan  
<http://www.bbstveit.at/>

Dr.<sup>in</sup> Karin Höfferer  
Tel.: +43 4212 499 425  
Mail: [karin.hoefferer@bbstveit.at](mailto:karin.hoefferer@bbstveit.at)

# ORDENTLICHE MITGLIEDER - TRÄGEREINRICHTUNGEN

---

## Wiener Krankenanstaltenverbund

Thomas-Klestil-Platz 7/1  
1030 Wien  
<http://www.wienkav.at>

Dr.<sup>in</sup> Cornelia Schneider  
Tel.: +43 1 40409 70562  
Mail: [cornelia.schneider@wienkav.at](mailto:cornelia.schneider@wienkav.at)

---

## Steiermärkische Krankenanstaltenges.m.b.H.

Stiftingtalstraße 4-6  
8010 Graz  
<http://www.kages.at>

Mag.<sup>a</sup> Sigrid Fanninger  
Tel.: +43 316 5119  
Mail: [sigrid.fanninger@kages.at](mailto:sigrid.fanninger@kages.at)

---

## Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

Anichstraße 35  
6020 Innsbruck  
<http://www.tilak.at>

Marita Kreutzer  
Tel.: +43 50 504 24425  
Mail: [marita.kreutzer@tilak.at](mailto:marita.kreutzer@tilak.at)

---

# ONGKG SEKTION

## "BABY-FRIENDLY HOSPITALS"

---

### Krankenanstalt der Stadt Wien Rudolfstiftung

Juchgasse 25  
1030 Wien  
<http://www.wienkav.at/kar>

Eva Sonnleitner  
Tel.: +43 1 71165 4720  
Mail: [eva.sonnleitner@wienkav.at](mailto:eva.sonnleitner@wienkav.at)

---

### Krankenhaus Göttlicher Heiland

Dornbacher Straße 20-28  
1170 Wien  
<http://www.khgh.at>

Nisfeta Pacic  
Tel.: +43 1 40088 4105  
Mail: [nina.pacic@khgh.at](mailto:nina.pacic@khgh.at)

---

### Semmelweis Frauenklinik

Bastiengasse 36-38  
1180 Wien  
<http://www.wienkav.at/kav/sem>

Christina Schwarz  
Tel.: +43 1 47615 4762  
Mail: [christina.schwarz@wienkav.at](mailto:christina.schwarz@wienkav.at)

---

### Landeskrankenhaus Hollabrunn

Robert-Löffler-Straße 20  
2020 Hollabrunn  
<http://www.hollabrunn.lknoe.at>

Ursula Eckhardt, MSc  
Tel.: +43 2952 9004 451  
Mail: [ursula.eckhardt@hollabrunn.lknoe.at](mailto:ursula.eckhardt@hollabrunn.lknoe.at)

---

### Landeskrankenhaus Korneuburg

Wiener Ring 3-5  
2100 Korneuburg  
<http://www.korneuburg.lknoe.at>

Klaudia Chudzicka  
Tel.: +43 2262 9004 2400  
Mail: [klaudia.chudzicka@korneuburg.lknoe.at](mailto:klaudia.chudzicka@korneuburg.lknoe.at)

---

### Landeskrankenhaus Wiener Neustadt

Corvinusring 3-5  
2700 Wiener Neustadt  
<http://www.wienerneustadt.lknoe.at>

DKKS Mariette Kirnbauer  
Tel.: +43 2622 9004 2452  
Mail: [marietta.kirnbauer@wienerneustadt.lknoe.at](mailto:marietta.kirnbauer@wienerneustadt.lknoe.at)

---

### Landeskrankenhaus Amstetten

Krankenhausstraße 21  
3300 Amstetten  
<http://www.amstetten.lknoe.at>

Anna Maria Mitterlehner  
Tel.: +43 7472 9004 3014  
Mail: [brlgyn@amstetten.lknoe.at](mailto:brlgyn@amstetten.lknoe.at)

---

### Klinikum Wels-Grieskirchen Standort Wels

Grieskirchnerstraße 42  
4600 Wels  
<http://www.klinikum-wegr.at>

Christine Ortner  
Tel.: +43 7242 415 3378  
Mail: [christine.ortner@klinikum-wegr.at](mailto:christine.ortner@klinikum-wegr.at)

---

---

**Landeskrankenhaus Bad Ischl**

Dr. Mayer-Straße 8-10  
4820 Bad Ischl  
[www.lkh-badischl.at](http://www.lkh-badischl.at)

Dr.<sup>in</sup> Jutta Sigmund  
Tel.: +43 50 554 72 24800  
Mail: [jutta.sigmund@gespag.at](mailto:jutta.sigmund@gespag.at)

---

**Allgemein öffentliches Krankenhaus Zell am See**

Paracelsusstr. 8  
5700 Zell am See  
<http://www.kh-zellamsee.at>

Prim.Dr. Oliver Preyer  
Tel.: + 43 6542 777 2510  
Mail: [oliver.preyer@kh-zellamsee.at](mailto:oliver.preyer@kh-zellamsee.at)

---

**Landeskrankenhaus Hall**

Milser Straße 10  
6060 Hall in Tirol  
<http://www.tilak.at>

Elisabeth Weitlander  
Tel.: +43 7242 415 3378  
Mail: [elisabeth.zeiser@tilak.at](mailto:elisabeth.zeiser@tilak.at)

---

**Landeskrankenhaus Bludenz**

Spitalgasse 13  
6700 Bludenz  
<http://www.lkhz.at>

Mirjam Schnedl  
Tel.: +43 5552 603 2231  
Mail: [mirjam.schnedl@vlkh.net](mailto:mirjam.schnedl@vlkh.net)

---

**Sanatorium St. Leonhard**

Schanzelgasse 42  
8010 Graz  
<http://www.leonhard.at>

Dr.<sup>in</sup> Eva Unterberger  
Tel.: +43 316 3607  
Mail: [unterberger@leonhard.at](mailto:unterberger@leonhard.at)

---

**Landeskrankenhaus Wolfsberg**

Paul-Hackhofer-Straße 9  
9400 Wolfsberg  
<http://www.lkh-wo.at/>

OSr. Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraßer  
Tel.: +43 4352 533 77606  
Mail: [andrea.krasser@kabeg.at](mailto:andrea.krasser@kabeg.at)

---

**A.ö. Krankenhaus Spittal an der Drau**

Billrothstraße 1  
9800 Spittal an der Drau  
<http://www.khspittal.com/>

Tamara Pahr  
Tel.: +43 4852 606 0  
Mail: [t.pahr@khspittal.com](mailto:t.pahr@khspittal.com)

---

**Bezirkskrankenhaus Lienz**

Emanuel von Hibler-Straße 5  
9900 Lienz  
<http://www.kh-lienz.at>

Hildegard Moser  
Tel.: +43 4852 606 81222  
Mail: [h.moser@kh-lienz.at](mailto:h.moser@kh-lienz.at)

---

# ONGKG SEKTION

## ”RAUCHFREIE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN”

---

### Krankenanstalt der Stadt Wien Rudolfstiftung

Juchgasse 25

1030 Wien

<http://www.wienkav.at/kav/kar>

V.Dir. Wolfgang Preis

Tel.: +43 1 71165 1001

Mail: [wolfgang.preis@wienkav.at](mailto:wolfgang.preis@wienkav.at)

---

### Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Donauspital

Langobardenstraße 122

1220 Wien

<http://www.wienkav.at/kav/dsp>

Stat.Sr. Daniela Ring

Tel.: +43 1 28802 2204

Mail: [daniela.ring@wienkav.at](mailto:daniela.ring@wienkav.at)

---

### Klinikum am Kurpark Baden

Renngasse 2

2500 Baden

[www.klinikum-baden.at](http://www.klinikum-baden.at)

PDL Sylvia Draxler

Tel.: +43 2252 43285 2750

Mail: [sylvia.draxler@klinikum-baden.at](mailto:sylvia.draxler@klinikum-baden.at)

---

### Sonderkrankenanstalt – Rehabilitationszentrum Weyer

Mühlein 2

3335 Weyer

<http://www.ska-weyer.at/>

ÄL Prim. Dr. Alfred Lichtenschopf

Tel.: +43 7355 8651 84200

Mail: [alfred.lichtenschopf@pensionsversicherung.at](mailto:alfred.lichtenschopf@pensionsversicherung.at)

---

### Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz

Seilerstätte 4

4010 Linz

<http://www.bhs-linz.at>

Mag. Franz Scheibmayr

Tel.: +43 732 7677 6804

Mail: [franz.scheibmayr@bhs.at](mailto:franz.scheibmayr@bhs.at)

---

### Krankenhaus der Elisabethinen Linz

Fadingerstraße 1

4020 Linz

<http://www.elisabethinen.or.at>

Mag.a (FH) Susanne Spreitzer-Gröbner

Tel.: +43 732 7676 2364

Mail: [susanne.spreitzer@elisabethinen.or.at](mailto:susanne.spreitzer@elisabethinen.or.at)

---

### Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz

Krankenhausstraße 9

4020 Linz

<http://www.akh-linz.at>

Dipl.Psych.<sup>in</sup> Birgit Kirchmair-Wenzel

Tel.: +43 732 7806 3608

Mail: [birgit.kirchmair-wenzel@akh.linz.at](mailto:birgit.kirchmair-wenzel@akh.linz.at)

---

### Sonderkrankenanstalt – Rehabilitationszentrum Bad Schallerbach

Schönauer Straße 45

4701 Bad Schallerbach

<http://www.ska-badschallerbach.at>

Mag.<sup>a</sup> Birgit Lehner

Tel.: +43 7249 44345 115

Mail: [birgit.lehner@pensionsversicherung.at](mailto:birgit.lehner@pensionsversicherung.at)

---

---

**Christian-Doppler-Klinik Salzburg**

Ignaz-Harrer-Straße 79  
5020 Salzburg  
<http://www.wienkav.at/kav/sem>

Prim. Priv.-Doz. Dr. Reinhold Fartacek  
Tel.: +43 662 4483 2000  
Mail: [r.fartacek@salk.at](mailto:r.fartacek@salk.at)

---

**LKH Salzburg - Universitätsklinikum der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität**

Müllner Hauptstraße 48  
5020 Salzburg  
<http://www.salk.at/Landeskrankenhaus.html>

Mag. Helmut Schöller  
Tel.: +43 662 4482 1065  
Mail: [h.schoeller@salk.at](mailto:h.schoeller@salk.at)

---

**Landeslinik St. Veit / Pongau**

St. Weiterstraße 46  
5621 St.Veit im Pongau  
[http://www.salk.at/Landeslinik St. Veit.html](http://www.salk.at/Landeslinik_St_Veit.html)

DpGKP Christian Hahn, MSc  
Tel.: +43 6415 7201 43310  
Mail: [c.hahn@salk.at](mailto:c.hahn@salk.at)

---

**Landeskrankenhaus – Universitätsklinikum Graz**

Auenbruggerplatz 1  
8036 Graz  
<http://www.klinikum-graz.at>

Michael Kazianschütz, MBA, MSc  
Tel.: +43 316 385 86868  
Mail: [michael.kazianschuetz@klinikum-graz.at](mailto:michael.kazianschuetz@klinikum-graz.at)

---

**Gesundheitseinrichtung Josefhof**

Haideggerweg 1  
8044 Graz  
<http://www.josefhof.at>

Mag. Wolfgang Goll  
Tel.: +43 50 2350 37801  
Mail: [wolfgang.goll@josefhof.at](mailto:wolfgang.goll@josefhof.at)

---

**Sonderkrankenanstalt – Rehabilitationszentrum Gröbming**

Hofmanning 214  
8962 Gröbming  
<http://www.ska-groebming.at>

Mag. (FH) Bettina Bogner, MSc  
Tel.: +43 3685 22323 618  
Mail: [bettina.bogner@pensionsversicherung.at](mailto:bettina.bogner@pensionsversicherung.at)

---

**Klinikum Klagenfurt am Wörthersee**

Feschnigstraße 11  
9020 Klagenfurt  
<http://www.klinikum-klagenfurt.at/>

Dr.<sup>in</sup> Angelika Kresnik  
Tel.: +43 463 538 22400  
Mail: [angelika.kresnik@kabeg.at](mailto:angelika.kresnik@kabeg.at)

---

**Humanomed Zentrum Althofen**

Moorweg 30  
9330 Althofen  
<http://www.humanomed.at/humanomed-zentrum-althofen/>

VL Markus Terkl  
Tel.: +43 4262 2071 500  
Mail: [markus.terkl@humanomed.at](mailto:markus.terkl@humanomed.at)

---

## FÖRDERNDE MITGLIEDER

---

### Bundesministerium für Gesundheit

Radetzkystraße 2  
1030 Wien  
<http://www.bmg.gv.at>

Mag.<sup>a</sup> Judith delle Grazie  
Tel.: +43 1 71100 4624  
Mail: [judith.dellegrazie@bmg.gv.at](mailto:judith.dellegrazie@bmg.gv.at)

---

### Gesundheitsfonds Steiermark – Gesundheitsplattform

Friedrichgasse 9  
8010 Graz  
<http://www.gesundheitsfonds.steiermark.at>

Mag.<sup>a</sup> Sandra Marczik-Zettinig  
Tel.: +43 316 877 4976  
Mail: [sandra.marczik-zettinig@stmk.gv.at](mailto:sandra.marczik-zettinig@stmk.gv.at)

## AUSSERORDENTLICHE MITGLIEDER

---

### Krankenanstalt der Stadt Wien Rudolfstiftung

Juchgasse 25  
1030 Wien  
<http://www.wienkav.at/kar>

Ä.Dir. Dr. Ernst Schenk  
Tel.: +43 1 71165 1301  
Mail: [ernst.schenk@wienkav.at](mailto:ernst.schenk@wienkav.at)

---

### RED NOSES Clowndoctors International

Wattgasse 48  
1170 Wien  
<http://www.rednoses.eu>

Dr.<sup>in</sup> Marianne Obi  
Tel.: +43 1 3180313 43  
Mail: [marianne.obi@rednoses.eu](mailto:marianne.obi@rednoses.eu)

---

### Institut für Frauen- und Männergesundheit

Bastiengasse 36-38  
1180 Wien  
<http://www.fem.at>

Mag.<sup>a</sup> Karin Korn  
Tel.: +43 1 60191 5211  
Mail: [karin.korn@wienkav.at](mailto:karin.korn@wienkav.at)

---

### Anne-Marie Kern, IBCLC

Lindenstraße 20  
2362 Biedermannsdorf  
<http://www.stillbuch.at>

Tel.: +43 2236 72336  
Mail: [kern@stillbuch.at](mailto:kern@stillbuch.at)

---

### Krankenhaus Oberndorf

Paracelsusstraße 37  
5110 Oberndorf  
<http://www.krankenhaus-oberndorf.at>

DGKS Agnes Herzog  
Tel.: +43 6272 4334 445  
Mail: [a.herzog@kh-obdf.salzburg.at](mailto:a.herzog@kh-obdf.salzburg.at)

---





# **INFORMATION IM INTERNET...**

## ... ZU GESUNDHEITSFÖRDERNDEN GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN:

- Verein „Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen – ONGKG“: [www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)
- Allianz für Gesundheitsförderung in Wiener Spitälern, Pflegeeinrichtungen und Seniorenwohneinrichtungen: <http://www.allianz-gf-wien.at/>
- Internationales Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser: <http://www.hphnet.org/>
- WHO Kooperationszentrum für Gesundheitsförderung in Krankenhaus und Gesundheitswesen: [www.hph-hc.cc](http://www.hph-hc.cc)
- WHO Collaborating Centre for Evidence-Based Health Promotion in Hospitals: <http://www.whocc.dk/>

## ... ZU THEMENSPEZIFISCHEN TASKFORCES UND NETZWERKEN

- HPH Task Force “Mental health promotion in mental healthcare settings”  
<http://www.hpps.net/>
- Task Force “Health Promotion for Children and Adolescents in & by Hospitals”  
[http://www.hphnet.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=294%3Ahp-for-children-a-adolescents-in-a-by-hospitals-&catid=20&Itemid=95](http://www.hphnet.org/index.php?option=com_content&view=article&id=294%3Ahp-for-children-a-adolescents-in-a-by-hospitals-&catid=20&Itemid=95)
- Task Force “Migrant-friendly and Culturally Competent Hospitals and Health Services”  
[http://www.ausl.re.it/HPH/FrontEnd/Home/Default.aspx?channel\\_id=38](http://www.ausl.re.it/HPH/FrontEnd/Home/Default.aspx?channel_id=38)
- Task Force “HPH & environment”  
[http://www.hphnet.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=143%3Atp-on-hph-a-environment&catid=20&Itemid=95](http://www.hphnet.org/index.php?option=com_content&view=article&id=143%3Atp-on-hph-a-environment&catid=20&Itemid=95)

## ... ZU GESUNDHEITSFÖRDERUNG (IM GESUNDHEITSWESEN)

- Bundesministerium für Gesundheit: [www.bmg.gv.at](http://www.bmg.gv.at)
- Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich der Gesundheit Österreich GmbH: [www.fgoe.org/startseite](http://www.fgoe.org/startseite)
- World Health Organization International: [www.who.int](http://www.who.int)
- Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research - LBIHPR: <http://lbihpr.lbg.ac.at>

# **KO-ORGANISATOREN DER KONFERENZ**

## VERANSTALTET VON

- Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen  
<http://www.ongkg.at>
- Klinikum Klagenfurt am Wörthersee  
<http://www.klinikum-klagenfurt.at>

## GEFÖRDERT AUS DEN MITTELN VON

- Fonds Gesundes Österreich  
<http://www.fgoe.org/>
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger  
<http://www.hauptverband.at/>
- Bundesarbeitskammer  
<http://www.arbeiterkammer.at>
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt  
<http://www.auva.at/>
- Österreichische Ärztekammer  
<http://www.aerztekammer.at/>
- Familie und Beruf Management GmbH  
<http://www.familieundberuf.at/>

## UNTERSTÜTZT VON

- Bundesministerium für Gesundheit  
<http://www.bmg.gv.at>
- Gesundheitsplattform Steiermark  
<http://www.gesundheitsfonds.steiermark.at>

## IN ZUSAMMENARBEIT MIT

- ARGE Selbsthilfe Österreich  
<http://www.selbsthilfe-oesterreich.at/>
- Berufsverband Österreichischer PsychologInnen  
<http://www.boep.or.at>
- Initiative Ärzte gegen Raucherschäden  
<http://www.aerzteinitiative.at>
- Lebenswelt Heim - Bundesverband der Alten- und Pflegeheime Österreichs  
<http://www.lebensweltheim.at>
- Netzwerk Gesunde Städte Österreichs  
<http://www.staedtebund.gv.at/ausschuesse/netzwerk-gesunde-staedte/organisation.html>
- Österreichische Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie  
<http://www.geriatrie-online.at>
- Österreichische Gesellschaft für Public Health  
<http://www.oeph.at/>
- Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband  
<http://www.oegkv.at>
- Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung  
<http://www.netzwerk-bgf.at/>
- Selbsthilfe Tirol  
<http://www.selbsthilfe-tirol.at>
- Verband der Still- und Laktationsberaterinnen Österreichs  
<http://www.stillen.at/>

# **DIE VIRTUELLE PUBLIKATION DER 19. ONGKG-KONFERENZ IM INTERNET!**

Sehr geehrte ReferentInnen und PosterpräsentatorInnen der 19. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen!

Um die Präsentationen der 19. ONGKG-Konferenz in Innsbruck für eine breite Öffentlichkeit zugänglich zu machen, planen wir die Veröffentlichung einer virtuellen Konferenzpublikation im Internet. Dazu werden die von Ihnen in Innsbruck präsentierten Beiträge verwendet. Sollten Sie dem nicht zustimmen, senden Sie uns bitte bis zum **30. September 2014** ein e-Mail an [ongkg@ongkg.at](mailto:ongkg@ongkg.at).

Wenn Sie eine aktualisierte Version Ihrer Präsentation und/oder einen drei- bis fünfseitigen Text in die virtuelle Publikation integrieren wollen, senden Sie uns diese/n spätestens bis

**15. Oktober 2014**

per e-Mail an [ongkg@ongkg.at](mailto:ongkg@ongkg.at)

Die virtuelle Publikation wird voraussichtlich ab Ende Oktober 2014 über die Website des Vereins ONGKG abrufbar sein:

[www.ongkg.at](http://www.ongkg.at)

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung (e-Mail: [ongkg@ongkg.at](mailto:ongkg@ongkg.at), Tel.: 01/21 21 493-21).

Mit freundlichen Grüßen,  
Die ONGKG-Konferenzorganisation