Österreichisches Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen

28. Österreichische Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen

Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern – Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen

21. bis 22. November 2024
Klinik Floridsdorf, Veranstaltungszentrum, Brünner Straße 68, 1210 Wien

Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Gesundheit Österreich GmbH

Fonds Gesundes Österreich

Gefördert aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS 2

ZUM ONGKG 3

ZU DIESER KONFERENZ 5

PROGRAMMÜBERSICHT 7

DONNERSTAG, 21.NOVEMBER 2024 8

FREITAG, 22.NOVEMBER 2024 10

PRÄ-KONFERENZ-WORKSHOPS 13

HAUPTKONFERENZ 16

PLENAREINHEITEN 17

Plenum 1 Gesundheitsförderndes und generationengerechtes Arbeiten in Gesundheitseinrichtungen 18

Plenum 2 Mitarbeiter:innen für Herausforderungen im Gesundheitswesen stärken 21

Plenum 3 Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern: Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen und ihre Umsetzung in der Praxis 25

PARALLELEINHEITEN 30

Paralleleinheiten 1 31

Paralleleinheit 1.1 – WORKSHOP Praxisbeispiele aus der Pensionsversicherungsanstalt 31

Paralleleinheit 1.2 – WORKSHOP Gesundheitsfördernde Leadership in diversen Teams 34

Paralleleinheit 1.3 – Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung in Gesundheitseinrichtungen 36

Paralleleinheit 1.4 – Mitarbeiter:innenbindung und Führung im Gesundheitswesen 42

Paralleleinheiten 2 49

Paralleleinheit 2.1 – WORKSHOP der Österreichischen Gesundheitskasse 49

Paralleleinheit 2.2 – WORKSHOP Empowerment4pandemias: Kompetenzen für Resilienz in Gesundheitseinrichtungen 51

Paralleleinheit 2.3 – WORKSHOP Inklusion von internationalen Arbeitskräften in Gesundheits-einrichtungen in Österreich 53

Paralleleinheit 2.4 – Gesundheitskompetenz und Kommunikation: Erkenntnisse und Umsetzung 55

Paralleleinheit 2.5 – Qualitätssicherung und Gesundheitsförderung in der Pflege 61

E-POSTER-PRÄSENTATION 67

AUTORENINDEX 72

KOOPERATIONSPARTNER 74

ZUM ONGKG

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 Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gesundheitseinrichtungen und Personen im Einzugsbereich von Gesundheitseinrichtungen. Heute umfasst das Konzept ein Set von 18 Strategien (Pelikan et.al. 2006) und 5 Standards (International HPH Network 2020), 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 sowie 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 November 2024 hat der Verein 30 ordentliche Mitglieder (Krankenanstalten, Geriatriezentren, Trägereinrichtungen) und zwei fördernde Mitglieder sowie sieben außerordentliche Mitglieder. 35 zusätzliche Einrichtungen sind Mitglied in einer der beiden Sektionen.

Sie wollen Mitglied werden? Informationen erhalten Sie im Internet unter http://www.ongkg.at oder unter +43 1 51561 222 bzw. ongkg@ongkg.at.

Tabakfreie Gesundheitseinrichtungen

Rauchen ist eine der am besten untersuchten Gesundheitsgefährdungen – Tabakfreiheit sollte daher von jeder gesundheitsfördernden Gesundheitseinrichtung angestrebt werden. Um dies zu unterstützen, kooperiert das ONGKG seit 2006 mit dem Global Network for Tobacco Free Health Care Services. Gesundheitseinrichtungen in Österreich ist es dadurch möglich, sich entlang von international anerkannten Standards als tabakfreie Einrichtung zertifizieren zu lassen.

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 Stillunterstützung von Müttern rund um die Geburt auf die Stillrate haben WHO und UNICEF 1991 die „Baby-friendly Hospital Initiative" gegründet. Das ONGKG unterstützt diese Initiative mit seiner 2010 gegründeten Sektion „Baby-friendly Hospitals", die es österreichischen Geburteneinrichtungen ermöglicht, sich entlang der WHO- und UNICEF-Kriterien international anerkannt als „Baby-friendly Hospital" zertifizieren zu lassen.

Altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen

Der demografische Wandel ist allgegenwärtig und beeinflusst alle Lebens- und Arbeitsbereiche. In den nächsten Jahren wird der Anteil der älteren und hochbetagten Bevölkerung sichtlich zunehmen. Damit einhergehend wird der Bedarf an Pflege- und Betreuungsleistungen steigen. Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen sehen sich damit konfrontiert und sind gefordert, qualifiziert damit umzugehen. Das ONGKG hat ein Anerkennungsverfahren entwickelt, das Gesundheitseinrichtungen dabei unterstützt, altersfreundlich zu werden.

ZU DIESER KONFERENZ

Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern – Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen stellt nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa eine zunehmende Herausforderung dar. Durch die demografische Entwicklung verlieren wir in den kommenden Jahren sukzessive Fachkräfte, die in den Ruhestand treten, während gleichzeitig der Bedarf an medizinischen Leistungen angesichts einer alternden Bevölkerung zunimmt. Daneben diesen Faktoren spielen auch Aspekte wie Aus- und Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten und Fragen der Teamkultur eine Rolle.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, die Interessen der Mitarbeiter:innen mit den Zielen der Gesundheitseinrichtungen und den Bedürfnissen der Patient:innen in Einklang zu bringen. Gesundheitsfördernde Führungskonzepte sowie unterstützende Mechanismen und Strategien können dazu beitragen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das Wohlbefinden aller Mitarbeiter:innen fördern. Nur mit motivierten und qualifizierten Fachkräften kann eine qualitativ hochwertige und sichere Gesundheitsversorgung dauerhaft gewährleistet werden.

Im Rahmen der Konferenz werden innovative Projekte und Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert, die sich diesen Herausforderungen stellen. Dabei liegt der Fokus auf der Rolle der Gesundheitsförderung als strategischem Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen und langfristig zu binden.

Gesundheitsförderndes und generationengerechtes Arbeiten in Gesundheitseinrichtungen

Die Gestaltung gesunder Arbeitsplätze, insbesondere für ältere Kolleg:innen, ist von besonderer Bedeutung. Gleichzeitig muss der Fokus verstärkt auf die Anwerbung und Bindung jüngerer Mitarbeiter:innen gelegt werden. Das gilt insbesondere für den Pflegebereich. In diesem Zusammenhang spielt generationengerechtes Arbeiten eine zentrale Rolle. Die erste Plenareinheit konzentriert sich auf innovative Ansätze in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung, wobei ein besonderes Augenmerk auf die sich wandelnden Anforderungen und Aspekte der Arbeitswelt gelegt wird.

Mitarbeiter:innen stärken für Herausforderungen im Gesundheitswesen

Faktoren wie eine hohe psychische und physische Arbeitsbelastung, Effizienzdruck und eine teils mangelnde Wertschätzung führen zu vorzeitigem Ausscheiden von Mitarbeiter:innen und erschweren die Nachbesetzung offener Stellen. Vor allem in Zeiten der Pandemie kam es aufgrund des erhöhten Arbeitsdrucks verstärkt zu einer fehlenden Work-Life-Balance. In der zweiten Plenareinheit werden diese Herausforderungen adressiert und Strategien erörtert, wie Mitarbeiter:innen gestärkt und gefördert werden können, um besser mit solchen Herausforderungen umzugehen.

Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern: Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen und ihre Umsetzung in der Praxis

Die dritte Plenareinheit widmet sich den Entwicklungspotentialen für die Gesundheit von Mitarbeiter:innen und der praktischen Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Anstatt sich auf „One-Size-Fits-All“-Ansätze zu verlassen, geht es um die Entwicklung von innovativen Strategien und Maßnahmen, die zur Gewinnung, Bindung und Förderung von Mitarbeiter:innen beitragen.

Die Konferenz bietet eine Plattform dafür, die vielfältigen Anforderungen an Mitarbeiter:innen in Gesundheitseinrichtungen zu thematisieren und innovative Lösungsansätze aus der Perspektive der gesundheitsfördernden Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen im Rahmen von Plenarreferaten, Paralleleinheiten, Workshops und mittels Postern zu präsentieren.

PROGRAMMÜBERSICHT

DONNERSTAG, 21.NOVEMBER 2024

09.30 – 12.00 **Prä-Konferenz-Workshop: Der Weg zur Zertifizierung als Baby-friendly Hospital**

09.30 – 12.00 **Der Weg zur Zertifizierung als Baby-friendly Hospital**
Dr.in Kergi LEITGEB, IBCLC (Sprecherin, ONGKG-Sektion Baby-friendly Hospitals), DGKP Elisa STEINER, IBCLC (Präsidentin, Verband der Still- und LaktationsberaterInnen Österreichs), ASTRID LOIDOLT und Andreas RONGE-TOLORAYA, MA (ONGKG-Koordinationsteam an der Gesundheit Österreich GmbH), DGKKP Natalie GROISS, IBCLC (Europäisches Institut für Stillen und Laktation), DGKP Tanja BERKMANN-JÄGER, IBCLC (Landeskrankenhaus Bregenz)

09.30 – 12.00 **Gesundheitskompetentes Navigieren im Gesundheitssystem**
Mag. Dr. Robert GRIEBLER (Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem, Gesundheit Österreich GmbH), Pia BUCHHART und Viktoria RESETERITS (VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H), Ing. Thomas GÖNNER (Technische Infrastruktur, AKH-Wien), Mag.a Nina TODT (Managerin Gesundheitspark, Barmherzige Schwestern Wien Errichtungs- und Vermietungs-GmbH)

13.00 – 13.30 **Eröffnung der Konferenz**

- Amtsführender Stadtrat für Soziales, Gesundheit und Sport Peter HACKER, Stadt Wien
- Sektionschefin für Öffentliche Gesundheit und Gesundheitssystem und Generaldirektorin für Öffentliche Gesundheit des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz Dr.in med.univ. Katharina REICH
- Bereichsleiter des Fonds Gesundes Österreich Mag. Dr. Klaus ROPIN
- Verwaltungsdirektorin der Klinik Floridsdorf Mag.a Agnes FREY
- Präsidentin des ONGKG und Generaldirektorin des Wiener Gesundheitsverbunds Mag.a Dr.in Evelyn KÖLLDORFER-LEITGEB

13.30 – 15.00 **Plenum 1: Gesundheitsförderndes und generationengerechtes Arbeiten in Gesundheitseinrichtungen**

Attraktivierungsmaßnahmen um Mitarbeiter:innen zu gewinnen, halten und fördern
Mag.a Dr.in Evelyn KÖLLDORFER-LEITGEB (Generaldirektorin, Wiener Gesundheitsverbund – WIGEV und Präsidentin, Österreichisches Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen – ONGKG)

Gesundheitsförderliche Führung – Herausforderungen durch hohe Arbeitsbelastungen
Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Paulino JIMÉNEZ (Universität Graz, Arbeits- und Organisationspsychologie)

Podiumsdiskussion
- Mag.a Dr.in Evelyn KÖLLDORFER-LEITGEB (Generaldirektorin WIGEV und Präsidentin ONGKG)
- Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Paulino JIMÉNEZ (Universität Graz, Arbeits- und Organisationspsychologie,)
- Alexander SEIDL (Geschäftsführer, health care communication – RED Management Trainings- und Beratungs GmbH)

15.00 – 15.30 Kaffeepause

15.30 – 17.00 **Paralleleinheiten 1: Kurzvorträge und Workshops**

Paralleleinheit 1.1: WORKSHOP Praxisbeispiele aus der Pensionsversicherungsanstalt

RehaJET®: Rehabilitation für Job, Erwerbsfähigkeit und Teilhabe
Prim. Dr. Andreas SPARY (Zentrum für ambulante Rehabilitation Graz)

Machen statt hoffen - Personalbindung im RZ Bad Schallerbach
PDL Sandra LANDSTEINER, MSc | STL Maria STEYRL (Rehabilitationszentrum Bad Schallerbach)

Paralleleinheit 1.2 – WORKSHOP Gesundheitsfördernde Leadership in diversen Teams

Dr.in Maria Laura BONO, MSc (datenkompass - ein Unternehmen der Bono & Partner GmbH)

Paralleleinheit 1.3 – Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung in Gesundheitseinrichtungen

Learnscape Hospital: Empowerment durch Wissen und Transparenz
DIin Monika PURSCHKE (Albert Wimmer ZT GmbH) | Dr. Thomas VRAETZ (Universitätsklinikum Freiburg)

Wie geht gendersensibles Gesundheitssystem? – Wie eine Train-the-Trainer Schulung Gesundheitsfachkräfte in der Praxis unterstützen kann
Mag.a (FH) Daniela ANTONY | Johanna PFABIGAN, BSc, MSc | Anna Kristina WAHL, MA (Gesundheit Österreich GmbH, Abteilung für Gesundheit, Gesellschaft und Chancengerechtigkeit)

Was bringt eine Selbsteinschätzung zur organisationalen Gesundheitskompetenz für Gesundheitseinrichtungen? Tools, erste Ergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis
Mag.a Christa STRASSMAYR | Denise SCHÜTZE, MA | DGKP Katharina STAURNHIRZ | Mag.a Dr.in Lisa GUGGLBERGER | Birgit METZLER, Bakk.a, MA (Gesundheit Österreich GmbH, Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem)

Tabak und Nikotin: Was man im Krankenhaus darüber wissen muss
Mag.a Waltraud POSCH (VIVID – Fachstelle für Suchtprävention)

Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen: Ein innovativer Lehrgang zur Förderung zukunftsorientierter Kompetenzen
Dipl.-Ing.in Karin SCHANES, PhD (Gesundheit Österreich GmbH, Kompetenzzentrum Klima und Gesundheit - Klimaneutralität und nachhaltige Transformation)

Moderation: Ä.Dir. Dr. Wolfgang HUF, BSc MSc MSc (Klinik Hietzing)

Paralleleinheit 1.4 – Mitarbeiter:innenbindung und Führung im Gesundheitswesen

Hier bin ich richtig. - Onboarding von Generalist:innen in der spezialisierten Gesundheits- und Krankenpflege
Helene BREITENEDER, MSc (St. Anna Kinderspital GmbH)

„Ich bleibe!“ Fluktuation und Mitarbeiter:innenbindung in der Akutpflege
Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH | Christina WIESENHOFER, BSc (Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit & Soziales)

Führung und Work Sense of Coherence (Work-SOC) im Care Setting
Christina WIESENHOFER, BSc | Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH (Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit & Soziales)

Resilienzstärkung für Führungskräfte des mittleren Managements im Wiener Gesundheitsverbund
Mag. Florian REITERER | Mag.a Jutta OLEV, MA (Institut für Frauen-und Männergesundheit, MEN, FEM Süd)

Arbeiten als Hausarzt oder Hausärztin – Motivatoren und Barrieren für Jungmediziner:innen
Dr. Maximilian SCHWARZ, MPH (Gesundheit Österreich GmbH, Koordination Primärversorgung)

Moderation: Mag.a Michaela DREXEL, MAS (Krankenhaus der Elisabethinen GmbH Graz)

17.15-17.45	Verleihung der Urkunden an Mitglieder des ONGKG und seiner Sektionen
18.30-22.00	**Konferenzabend**

FREITAG, 22.NOVEMBER 2024

09.00 – 10.30 **Plenum 2: Mitarbeiter:innen für Herausforderungen im Gesundheitswesen stärken**

"Empowerment for Pandemias – Lernen von COVID-19": Entwicklung eines Kompetenzmodells für Pandemie-Resilienz
Dr.in Nina LORENZONI, MA (UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH, Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA)

Das Second Victim Phänomen - Grundkenntnisse und Tipps zur Führung und Organisationskultur
Dr.in Eva POTURA (Gesundheit Österreich GmbH, Leiterin der Abteilung Qualitätsmanagement und Zertifizierungen)

10.30 – 10.50 Kaffeepause

10.50 – 11.20 **E-Poster-Präsentation**

Präferenzen von Physiotherapie-Studierenden in Bezug auf den zukünftigen Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzauswahl beeinflussende Faktoren: Eine quantitative Online-Befragung
Herbert SCHACHNER, MSc (Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ GmbH, Studiengang Physiotherapie)

Gesund in der Ausbildung: Gesundheitsfördernde Bedürfnisse von Pflegestudent:innen
Stefan BACHINGER, BSc

Betriebliche Gesundheitsförderung
Šejla BOŠNJAK (Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH, Personalentwicklung, Betriebliche Gesundheitsförderung)

Stillförderung in österreichischen Kliniken unter Berücksichtigung der IBCLC und Vorbild des Kriterienkatalogs der BFHI
Dr.in Kergi LEITGEB, IBCLC | DKKP Daniela VOLZBERGER, IBCLC | Charlotte TITTEL, BSc (Paracelsus Medizinische Universität, Early Life Care Institut)

11.20 – 12.35 **Paralleleinheiten 2**

Paralleleinheit 2.1 – WORKSHOP der Österreichischen Gesundheitskasse

Die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Fokus stellen – Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Einrichtungen des Gesundheitswesens
Felix BINDER, BScN, MA (Österreichische Gesundheitskasse, Fachbereich Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health) | Šejla BOŠNJAK (Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH, Personalentwicklung, Betriebliche Gesundheitsförderung)

Paralleleinheit 2.2 – WORKSHOP empowerment4pandemias: Kompetenzen für Resilienz in Gesundheitseinrichtungen

Dr.in Nina LORENZONI, MA (UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH, Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA)

Paralleleinheit 2.3 – WORKSHOP Inklusion von internationalen Arbeitskräften in Gesundheitseinrichtungen in Österreich

Mag.a Dr.in Margret JÄGER | Mag.a Dr.in Claudia WENZEL | Nina ZISCHKA, BA, MA (FSW Bildungszentrum, Wissenschaftsabteilung)

Paralleleinheit 2.4 – Gesundheitskompetenz und Kommunikation: Erkenntnisse und Umsetzung

Das „Gesundheitscafe“ – Gesundheitsbezogene Informationen besser verstehen!
Mag.ª Michaela DREXEL, MAS (Krankenhaus der Elisabethinen GmbH Graz) | PD.in MMag.ª Dr.in Elisabeth NÖHAMMER (UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH, Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA) | Dipl. Päd.in Elisabeth BACHLER (Selbsthilfe Steiermark)

Professionelle Gesundheitskompetenz ausgewählter Gesundheitsberufe - Ergebnisse der HLS-PROF-AT-Studie 2023
Denise SCHÜTZE, MA | Mag.ª Christa STRASSMAYR | Mag. Dr. Thomas LINK | Mag. Dr. Robert GRIEBLER (Gesundheit Österreich GmbH, Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem)

Warum und wie kann man Kommunikation lehren? Erkenntnisse aus dem österreichischen Kommunikationstrainingsprogramm
John SCHLÖMER, MSc, MSc | Mag.ª Dr.in Marlene SATOR (Gesundheit Österreich GmbH, Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem)

Digitales Lerntool zur Stärkung der gesundheitsbezogenen Klimakompetenz von Gesundheitsberufen im Krankenhaus
Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH | Katharina KOCH, MA | Lisa SCHÖNDORFER, BSc, MSc (Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit & Soziales)

Gesundheitschecks für Mitarbeiter:innen
Antonia BURGER, MSc | Julia GRUBER, BA (Landeskrankenhaus Universitätsklinikum Graz, Personalentwicklung)

Moderation: DGKP Manuela NEUBAUER, MBA (Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH)

Paralleleinheit 2.5 – Qualitätssicherung und Gesundheitsförderung in der Pflege

Das Pflegeheim als Ort der Wertschätzung: Mitarbeiterbindung durch Positive Psychologie
Carmen STEINHÖFLER, MA | Magdalena THALLER-SCHNEIDER, MA | Katharina KOCH, MA (Fachhochschule Burgenland GmbH, Department Gesundheit und Soziales)

Nationales Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime – NQZ
Nina FEHRINGER, BA, MA | Christine KÖBERL, MBA | Helga HASELMAYER, BSc, MA. MBA (Gesundheit Österreich GmbH, Qualitätsmanagement und Zertifizierungen (QMZ))

Übergreifende Evaluation von Gesundheitsförderungsprojekten im Setting der stationären Pflege und Betreuung
Dr. Johannes MARENT | Dr. Gert LANG | Mag.ª Daniela RAMELOW, MPH | Dr.in Verena ZEUSCHNER (Gesundheit Österreich GmbH, Gesundheitsberufe und Langzeitpflege)

Mentoring von neuen Mitarbeiter:innen in der Pflege
Magdalena WALTER, MSc | Daniel HAUSMANN, MSc (Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz, PDL Pflegeentwicklung)

Wunschkonzerte, Weiterbildung & Wertschätzung: Intersektorale und Interinstitutionelle Ansätze für Fachkräftesicherung in der Pflege
Anouk VAN AMERONGEN | Renate WINDBICHLER | Jolanda BAUR | Annabelle FIEDLER | Lukas KERSCHBAUMER (MCI | Die Unternehmerische Hochschule®, Center for Social and Health Innovation)

Moderation: Dipl- GTin Petra GRÖSSL-WECHSELBERGER (Bezirkskrankenhaus Schwaz)

12.35 – 13.30	Mittagspause
13.30 – 15.00	**Plenum 3: Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern: Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen und ihre Umsetzung in der Praxis**

	STRAIN 2.0: Erfassung und Management von Stressoren am Arbeitsplatz in den Gesundheitsberufen Dr. Christoph GOLZ (Berner Fachhochschule, Gesundheit, Fachbereich Pflege) **Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern** Mag. Thomas BREDENFELDT, MSc (Steiermärkische Krankenhausgesellschaft m.b.H.) **Projekt: „Implementierung und Management der Practical Trainer“** Iris WOSTRI und Tina SCHÖBERL (Wiener Gesundheitsverbund)
15.00 – 15.15	**Konferenzabschluss**

PRÄ-KONFERENZ-WORKSHOPS

Dr.in Kergi LEITGEB, IBCLC
DGKP Elisa STEINER, IBCLC
Astrid LOIDOLT
Andreas RONGE-TOLORAYA, MA
DGKKP Natalie GROISS
DGKP Tanja BERKMANN-JÄGER

ONGKG-Sektion Baby-friendly Hospitals
ongkg@ongkg.at

Der Weg zur Zertifizierung als Baby-friendly Hospital

Die globale Initiative Baby-Friendly Hospital (BFHI) der WHO und UNICEF, die seit 1991 besteht, ist weltweit eines der effektivsten Programme zur Förderung der Gesundheit von Säuglingen und Kindern. Auch österreichische Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen können sich im ONGKG nach den 10 Schritten zertifizieren lassen.

In diesem Workshop wollen wir Ihnen die neuesten Erkenntnisse und Erfahrungen zur BFHI in Österreich präsentieren und entlang folgender Fragestellungen gemeinsam mit Ihnen diskutieren:

- Welche Effekte hat das Stillen auf Mütter, Eltern und Kinder?
- Was tragen BFHI-zertifizierte Einrichtungen zu den Stillraten in Österreich bei und welche Unterstützung ist in naher Zukunft geplant?
- Wie erfolgt eine Zertifizierung als BFH, welche Anforderungen sind zu erfüllen und welche Un-terstützungsangebote gibt es auf dem Weg zur Zertifizierung?
- Welche Schulungsmöglichkeiten gibt es für Mitarbeiter:innen in Baby-friendly Hospitals?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für bereits zertifizierte Einrich-tungen, um erfolgreich am Thema dranzubleiben?

Wir laden Sie ein, sich mit uns über die Möglichkeiten und Herausforderungen der BFHI auszutauschen und sich über die Schritte zur Zertifizierung als BFH im ONGKG sowie das Schulungsprogramm für Mitarbeiter:innen in Baby-friendly Hospitals zu informieren.

Programmpunkte:

- **BFHI – wozu? Über die Sinnhaftigkeit der Stillförderung**
  Dr.in Kergi Leitgeb, IBCLC, Sprecherin der ONGKG-Sektion Baby-friendly Hospitals & DGKP Elisa Steiner, IBCLC, Präsidentin VSLÖ Verband der Still- & Laktationsberater:innen Österreichs
- **Schritte zur Zertifizierung als BFH im ONGKG**
  Astrid Loidolt & Andreas Ronge-Toloraya, MA, Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem, Gesundheit Österreich GmbH
- **Schulungsprogramm für Mitarbeiter:innen in Baby-friendly Hospitals**
  DGKKP Natalie Groiss, IBCLC, Europäisches Institut für Stillen und Laktation
- **Erfahrungsbericht eines Baby-friendly Hospitals: Herausforderungen und Benefits**
  DGKP Tanja Berkmann-Jäger, IBCLC, Landeskrankenhaus Bregenz

Zielgruppe des Workshops: alle, die sich für das Thema Stillen und BFHI interessieren oder daran beteiligt sind, z. B. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Medizin, Pflege, Hebammen, Stillberater:innen, etc.

Mag. Dr. Robert GRIEBLER
Pia BUCHHART
Viktoria RESETERITS
Ing. Thomas GÖNNER
Mag.ª Nina TODT

Wiener Allianz für Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen
kontakt@allianz-gf-wien.at

Gesundheitskompetentes Navigieren im Gesundheitssystem

Die Orientierung in modernen Gesundheitssystemen stellt sowohl Patient:innen als auch Mitarbeiter:innen vor Herausforderungen. Eine hohe Fachspezialisierung und die Notwendigkeit, dass verschiedene Akteur:innen an unterschiedlichen Orten zusammenarbeiten müssen, um eine stabile und qualitativ hochwertige Versorgung zu gewährleisten, tragen maßgeblich dazu bei, dass Behandlungssysteme zunehmend unübersichtlicher werden. Die Kompetenz zu erlangen, sich möglichst problemlos und ohne größere Umwege im Gesundheitssystem zurechtzufinden, wird immer bedeutender. Dies beinhaltet auf individueller Seite die Fähigkeit, geeignete Informationen zu finden, zu verstehen und anzuwenden, um die jeweils passenden Ansprechpersonen zum richtigen Zeitpunkt aufzuspüren. In diesem Zusammenhang sind aber auch Gesundheitseinrichtungen strukturell gefordert, transparente Patient:innenpfade zu schaffen und ihre Klient:innen bei der Orientierung im System zu unterstützen. Dies betrifft sowohl die Orientierung innerhalb der eigenen Einrichtungen als auch die Orientierung über Organisationsgrenzen hinweg. Im Workshop wird das Thema in einem Fachinput und anhand von Praxisbeispielen erörtert. Die Teilnehmer:innen haben Gelegenheit, sich auszutauschen und Fragestellungen mit den Referent:innen zu diskutieren.

Programmpunkte:

Fachbeitrag

- **Verloren im Gesundheitssystem? Ergebnisse zur Navigationskompetenz in Österreich**
  Mag. Dr. Robert Griebler, Senior Health Expert, Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem, Gesundheit Österreich GmbH

Praxisinputs

- **Das neue Orientierungssystem im AKH Wien**
  Pia Buchhart, Viktoria Reseterits, VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H; Ing. Thomas Gönner, Technische Infrastruktur, AKH-Wien
- **Gesundheitsparks als Brücke zwischen stationärer und ambulanter Versorgung (Arbeitstitel)**
  Mag.ª Nina Todt, Managerin Gesundheitspark, Barmherzige Schwestern Wien Errichtungs- und Vermietungs-GmbH
- **Interaktive Arbeit in Kleingruppen**
- **Highlights aus den Kleingruppen, Diskussion und Resümee im Plenum**

Zielgruppen des Workshops: Führungskräfte und interessierte Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Pflege, Medizin, Sozialarbeit, Verwaltung; Fachkräfte aus den Bereichen Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, Qualitätsmanagement, Arbeits- und Organisationspsychologie etc.

HAUPTKONFERENZ

PLENAREINHEITEN

Plenum 1
Gesundheitsförderndes und generationengerechtes Arbeiten in Gesundheitseinrichtungen

Mag.[a] Dr.[in] Evelyn KÖLLDORFER-LEITGEB

© Matern

Evelyn Kölldorfer-Leitgeb ist seit 2018 Generaldirektorin des Wiener Gesundheitsverbundes. Sie absolvierte ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegeperson an der allgemeinen Krankenpflegeschule des Wilhelminenspital (Klinik Ottakring), studierte Gesundheitswissenschaften an der UMIT, absolvierte den Lehrgang zur Akademischen Health Care Managerin an der Wirtschaftsuniversität Wien weiters promovierte sie an der Sigmund Freud Privat Universität Wien in Psychotherapiewissenschaften. In ihrer Berufslaufbahn war sie in unterschiedlichen Managementfunktionen in der Pflege tätig.

Als Generaldirektorin zählen neben der Geschäfts- und Betriebsführung des Wiener Gesundheitsverbundes die Schwerpunkte der Personal- und Organisationsentwicklung vor allem die Themen Führungskräfteentwicklung sowie Schaffung neuer Dienstzeitmodelle. Aktuell liegt das Augenmerk im Strategischen Recruiting. Hier ist es aufgrund der demografischen Entwicklung besonders wichtig, Strategien für den steigenden Fachkräftebedarf zu etablieren.

Wiener Gesundheitsverbund, Generaldirektion
evelyn.koelldorfer-leitgeb@gesundheitsverbund.at

Attraktivierungsmaßnahmen um Mitarbeiter:innen zu gewinnen, halten und fördern

Der steigende Fachkräftebedarf stellt nicht nur Österreich, sondern auch das Gesundheitswesen in ganz Europa vor große Herausforderungen. Durch die demografische Entwicklung der nächsten Jahre werden sukzessive Fachkräfte in den Ruhestand treten. Weiters haben durch die erschwerten Arbeitsbedingungen während COVID 19 Mitarbeiter:innen im klinischen Bereich das Unternehmen verlassen. Aufgrund der damit verbundenen angespannten Personalsituation setzt der Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) seit Jahren diverse Gegenmaßnahmen. Es gilt, sowohl neue qualifizierte Kräfte zu gewinnen als auch die bestehenden Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu halten.

Nach einer genauen Analyse der Rahmenbedingungen wurden in den Verhandlungen mit den Expert:innen aus dem Wiener Gesundheitsverbund und der Gewerkschaft eine Vielzahl von effektiven Maßnahmen erarbeitet, die sowohl kurz-, wie mittel- und langfristig spürbare Verbesserungen für die WIGEV-Mitarbeiter:innen bringen werden.

Um dies umzusetzen, bedarf es innovativer Lösungsansätze, welche zum Teil mit der Anhebung von Gehaltsbestandteilen sowie Schaffung einer Ausbildungsoffensive einhergehen.

Mittel- und langfristig muss in den verschiedensten Bereichen daran gearbeitet werden, die Attraktivität als Arbeitgeber zu halten.

„Wir stehen bundesweit in Konkurrenz um die besten Fachkräfte.“ Das bedeutet, dass wir alle unsere Möglichkeiten nutzen müssen, um uns für qualifizierte Menschen in den verschiedensten Fachbereichen attraktiv zu halten und noch attraktiver zu werden. Beispiele dafür möchte ich in diesem Vortrag näher erläutern.

Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Paulino JIMÉNEZ

© Paulino Jiménez

Paulino Jiménez ist zertifizierter Arbeits- und Organisationspsychologe, forscht an der Universität Graz zu Motivation, Arbeitszufriedenheit, arbeitsbezogene Belastungen und Ressourcen und besonders gesundheitsförderliche Führung. Ein Forschungsoutput sind dabei auch viele für die Praxis entwickelte Instrumente und Testentwicklungen (z. B. EBF-Work zu Erholung-Beanspruchung, der Belastungserhebungsfragebogen OrgFit u. a.). Er ist Leiter der Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie im Berufsverband der österreichischen PsychologInnen (BÖP), als Delegierter für internationale Komitees tätig und in der Normung im Austrian Standards Institute (ASI) mitwirkend.

Paulino Jiménez ist seit über 40 Jahren in der Praxis Berater von Unternehmen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung, dabei Gründer, Gesellschafter und wissenschaftlicher Leiter von research-team Jimenez-Schmon-Höfer GmbH.

Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Graz
paul.jimenez@uni-graz.at

Gesundheitsförderliche Führung – Herausforderungen durch hohe Arbeitsbelastungen

Führungskräfte können nur im Rahmen der Möglichkeiten agieren, die ihnen gegeben werden. Besonders bei hohen Arbeitsbelastungen stehen sie vor einer doppelten Herausforderung: Zum einen müssen sie selbst mit den eigenen Belastungen umgehen, zum anderen sind sie dafür verantwortlich, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Mitarbeiter:innen die geforderten Aufgaben gesund und effizient bewältigen können. Oftmals wird von Führungskräften erwartet, nahezu „Übermenschliches“ zu leisten.

Unsere Forschung zur gesundheitsförderlichen Führung zeigt, dass Führungskräfte in verschiedenen Bereichen aktiv Einfluss nehmen können: Dazu gehören eine gute Arbeitsorganisation, das Einräumen von Handlungsspielräumen, das Geben von Anerkennung, das Erleben von Gerechtigkeit, das Schaffen eines Gemeinschaftsgefühls sowie das Vermitteln von Werten und Gesundheitsbewusstsein. Auch die Erreichbarkeit und das aufmerksame Zuhören spielen eine zentrale Rolle. Sind diese Faktoren gut ausgeprägt, ermöglichen sie gesundes, motiviertes Arbeiten bei hoher Leistungsbereitschaft.

Jedoch zeigen sich auch, dass der steigende ökonomische Druck in vielen Organisationen, insbesondere in Krankenhäusern, die Belastungen verstärkt und die Ressourcen zunehmend erschöpft. Führungskräfte stoßen zunehmend an ihre Grenzen und können immer weniger als Puffer fungieren, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu unterstützen.

In meinem Vortrag werde ich empirische Ergebnisse aus der allgemeinen Forschung und unserer eigenen Arbeit vorstellen, die diese Prozesse verdeutlichen und Schlussfolgerungen ableiten. Besonders deutlich wird: Führungskräfte benötigen Unterstützung, um ihre Rolle in stark belastenden Arbeitsfeldern wie der Pflege und im Krankenhauswesen wahrnehmen zu können. Zudem ist es von entscheidender Bedeutung, die wertvolle Arbeit dieser Bereiche umfassend anzuerkennen und die bestmöglichen Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Versorgung zu schaffen.

Plenum 2
Mitarbeiter:innen für Herausforderungen im Gesundheitswesen stärken

Dr.[in] Nina LORENZONI, MA

© Julia Scheiber

Dr.[in] Nina Lorenzoni, MA ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA an der UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie. Ihr Bachelor- und Masterstudium „Management, Communication & IT“ absolvierte sie am Management Center Innsbruck Anschließend promovierte sie an der UMIT TIROL im Bereich „Management und Ökonomie im Gesundheitswesen“. In ihrer Dissertation untersuchte sie die Langzeitauswirkungen von Katastrophen auf das Public Health System. Neben Krisen- und Katastrophenmanagement zählen partizipative Forschungsansätze und Wissenschaftskommunikation zu ihren Schwerpunkten.

Aktuell leitet sie das internationale Erasmus+ Forschungsprojekt „empowerment4pandemias – Learning from COVID-19“. Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines umfassenden Trainingsprogramms für Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen, um deren individuelle Resilienz in Krisenzeiten zu stärken und die organisationalen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA, UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH
nina.lorenzoni@umit-tirol.at

"Empowerment for Pandemias - Lernen von COVID-19": Entwicklung eines Kompetenzmodells für Pandemie-Resilienz

Die COVID-19-Pandemie hat die Gesundheitssysteme weltweit vor noch nie dagewesene Herausforderungen gestellt. Es ist deutlich geworden, dass Gesundheitsorganisationen widerstandsfähig und anpassungsfähig sein müssen, um solche Krisen in Zukunft bewältigen zu können. Das von der EU geförderte Erasmus+ Projekt „Empowerment for Pandemias“ hat sich zum Ziel gesetzt, ein umfassendes Trainingsprogramm für Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen zu entwickeln, um deren individuelle Resilienz in Krisenzeiten zu stärken und die organisationalen Rahmenbedingungen zu verbessern. Als Grundlage dafür führte das Projektteam Interviews mit 50 Fachkräften, die in Krankenhäusern, Pflegeheimen oder im Rettungsdienst in Österreich, Deutschland, Italien, Portugal und Großbritannien arbeiten. Auf Basis dieser Interviews wurde ein Modell entwickelt, das die notwendigen Kompetenzen für Pandemie-Resilienz abbildet.

Die Pandemie-Resilienz im Gesundheitswesen umfasst sowohl die organisationale als auch die individuelle Pandemie-Resilienz, welche beide eng zusammenwirken. Die organisationale Resilienz verbessert die Fähigkeit der Organisation, die Auswirkungen einer Pandemie zu bewältigen und abzumildern. Die individuelle Resilienz stärkt die Fähigkeit der Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten, sich anzupassen und wirksam zu reagieren.

Zu den ermittelten Kompetenzen, für die organisationale Resilienz gehören

1. das Verständnis von Risiken und Bedrohungen,
2. strategisches und operatives Denken,
3. eine auf Resilienz und Integrität ausgerichtete Führung,
4. Informationsmanagement,
5. Anpassungsfähigkeit und Flexibilität,
6. Fokus auf Menschen und Unternehmenskultur, die
7. Fähigkeit zur Reflexion und kontinuierlichem Lernen sowie
8. Training, Testen und Validierung.

Die für die individuelle Resilienz identifizierten Kompetenzen sind

1. Fachkompetenz,
2. Rollenbewusstsein,
3. Situationsbewusstsein und Vorsorge,
4. emotionales Bewusstsein,
5. Kreativität und Improvisationsvermögen,
6. Kommunikationsfähigkeit,
7. die Fähigkeit, gute Beziehungen zu pflegen, sowie die
8. Fähigkeit zur Reflexion und kontinuierlichem Lernen.

Pandemie-Resilienz bedeutet nicht nur, auf unvorhergesehene Ereignisse zu reagieren, sondern auch kontinuierlich zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten und gezielte Unterstützung der Mitarbeitenden sind dafür unerlässlich. Dies stärkt nicht nur ihr persönliches Wohlbefinden, sondern trägt auch maßgeblich zur Qualität der Gesundheitsversorgung bei. Darüber hinaus ist es wichtig, auch die organisationale Resilienz durch gezielte Organisationsentwicklung zu fördern, um das Gesundheitssystem nachhaltig zu stärken und zukunftssicher gegenüber künftigen Gesundheitskrisen zu machen.

Dr.[in] Eva POTURA

© R. Ettl

Eva Potura studierte Humanmedizin und konnte ihre ersten Arbeitserfahrungen in England sammeln, wo sie bereits im Themenfeld Patientensicherheit und Qualitätsmanagement arbeitete. Danach absolvierte sie an der Medizinischen Universität Wien/AKH Wien die Ausbildung zur Anästhesistin und Intensivmedizinerin. Nach Zusatzausbildungen zu CIRS, Patientensicherheit und in Crew Ressource Management war sie u.a. als beratende Expertin im lokalen Krisenstab während der Pandemie tätig. Schließlich leitete sie neben der fortbestehenden klinischen Tätigkeit das Risikomanagement der Abteilung für Anästhesie und Intensivmedizin der Klinik Floridsdorf.

Seit März 2024 leitet sie an der Gesundheit Österreich die neue Abteilung für Qualitätsmanagement und Zertifizierungen (BIQG).

Ehrenamtlich engagiert Eva Potura sich für den Verein secondvictim.at, der psychosoziale Unterstützung für medizinisches Personal nach Krisensituationen anbietet.

Gesundheit Österreich GmbH
eva.potura@goeg.at

Das Second Victim Phänomen- Grundkenntnisse und Tipps zur Führung und Organisationskultur

Von unerwünschten, schwerwiegenden Ereignissen sind nicht nur Patientinnen und Patienten betroffen, sondern auch das involvierte Personal. Als Second Victim bezeichnet man eine im Gesundheitswesen tätige Person, die aufgrund ihrer Beteiligung an einem schwerwiegenden Ereignis (tragische Todesfälle, Gewalt, medizinischer Fehler, Großschadenereignisse) persönliche oder berufliche Auswirkungen (Traumatisierung, Beeinträchtigung) verspürt.

Schwerwiegende Ereignisse und besondere Belastungssituationen stellen, auch für routinierte Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen, eine große Herausforderung dar und wirken sich nachhaltig auf Motivation, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aus. Ausnahmesituationen führen bei betroffenen Mitarbeitenden oft zu einem Verlust des persönlichen Sicherheitsgefühls, einige Personen entwickeln psychische Probleme wie Depressionen, Angstzustände oder posttraumatische Belastungsstörungen. Dies kann unmittelbare Auswirkungen auf die Patient:innensicherheit zur Folge haben.

Führungskräfte spielen eine entscheidende strategische und operative Rolle bei der Schaffung offener, transparenter und mitfühlender Kulturen, in denen Dialog und Verständnis für diejenigen stattfindet, die vom Phänomen des „Second Victim“ betroffen sind. Führungskräfte sind aber mitunter selbst betroffen.

- Wie können Führungskräfte und Organisationskulturen über das Phänomen lernen, die Organisationskultur verbessern und betroffene Mitarbeiter:innen sinnvoll unterstützen?
- Welche Arten der Unterstützung sollen auf welchen Ebenen angeboten werden?

Es wird der Umgang mit Patient:innen nach einem Ereignis beleuchtet, indem erforschte und evidenzbasierte Prozesse zur Offenlegung und Transparenz für Mitarbeiter:innen, Patient:innen und Organisation erklärt werden. Ebenso wird der wirtschaftliche Aspekt miteinfließen. Die in Österreich in verschiedenen Berufsgruppen durchgeführten Studien zu Prävalenz, Ursachen und gewünschten Hilfsangeboten werden präsentiert. Leicht zu etablierende, umsetzbare und praxisnahe Tipps für Führungskräfte und Organisationseinheiten werden vermittelt, um zur Prävention beizutragen.

Plenum 3
Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern: Innovative Ansätze für Gesundheitseinrichtungen und ihre Umsetzung in der Praxis

Dr. Christoph GOLZ

Dr. Christoph Golz ist Leiter Innovationsfeld Gesundheitsversorgung-Personalentwicklung der Angewandten Forschung & Entwicklung Pflege an der Berner Fachhochschule, Schweiz. In seiner Forschung befasst er sich mit nachhaltigen Arbeitsbedingungen in Gesundheitsorganisationen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Interaktion von Technologie und Mensch.

Berner Fachhochschule, Gesundheit, Fachbereich Pflege
christoph.golz@bfh.ch

STRAIN 2.0: Erfassung und Management von Stressoren am Arbeitsplatz in den Gesundheitsberufen

Gesundheitseinrichtungen weltweit sehen sich mit einem zunehmenden Personalmangel konfrontiert, der durch verschiedene Faktoren, wie beispielsweise dem demografischen Wandel, einer alternden Bevölkerung sowie einem Anstieg an komplexen Behandlungssituationen, weiter verschärft wird. Diese Entwicklungen resultieren in einer deutlichen Zunahme der Arbeitsbelastung, was wiederum eine gesteigerte Fluktuation unter Gesundheitsfachpersonen zur Folge hat. Ein beträchtlicher Anteil an Gesundheitsfachpersonen tritt frühzeitig aus dem Beruf aus oder wechselt die Einrichtung. Dies birgt das Risiko, dass die langfristige Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung nicht gewährleistet werden kann.

Um die Ursachen dieser Entwicklungen besser zu verstehen und um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu identifizieren, wurde zwischen 2017 und 2021 die Interventionsstudie STRAIN – Work-related stress among health professionals in Switzerland – durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurden 160 Gesundheitseinrichtungen mit insgesamt etwa 19.000 Gesundheitsfachpersonen untersucht. Die Resultate der Studie legen nahe, dass arbeitsbedingte Stressoren, wie die fehlende Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, hohes Arbeitsvolumen, hohe emotionale und physische Belastungen sowie eine inadäquate Arbeitsumgebung, maßgeblich zur Unzufriedenheit und zum Wunsch nach einem Berufswechsel beitragen. Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass die Qualität der Führung einen entscheidenden Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen hat. Allerdings sind auch sie oft von einer hohen Arbeitsbelastung betroffen und verfügen dadurch nicht über ausreichende Ressourcen, um diese Herausforderungen effektiv zu bewältigen.

Gesundheitseinrichtungen nutzen für die Wahl ihrer Maßnahmen einerseits die Empfehlungen aus der STRAIN-Studie oder lassen sich durch Best-Practice zu eigenen Maßnahmen inspirieren. Trotz begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen fehlt jedoch häufig eine profunde Evaluation hinsichtlich der Wirkung. Auf Basis der Erkenntnisse der STRAIN-Studie wurde das Nachfolgeprojekt STRAIN 2.0 initiiert. Die Längsschnittstudie verfolgt das Ziel, Gesundheitseinrichtungen in die Lage zu versetzen, die Auswirkungen von Maßnahmen zur Stressreduktion und Gesundheitsförderung über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch zu erfassen und zu evaluieren. Die Datensammlung, -aufbereitung, -analyse und die Berichterstattung erfolgen dabei nahezu automatisch. Ein wesentlicher Aspekt von STRAIN 2.0 ist die enge Verknüpfung von Gesundheitsförderung und Arbeitsbedingungen. Die Studie fokussiert sich nicht allein auf die Erfassung kurzfristiger Stressreaktionen, sondern auch auf die Analyse längerfristiger Gesundheitsauswirkungen, wie beispielsweise Burnout-Symptome, Schlafqualität, allgemeine Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Dies erlaubt eine fundierte Analyse der Auswirkungen gezielter Maßnahmen, wie beispielsweise die Einführung familienfreundlicher oder KI-basierter Dienstpläne, die Reduktion der Wochenarbeitszeit

oder Co-Führungsmodelle, auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum.

Durch die regelmäßige Datenerhebung sowie den anonymen Vergleich der Ergebnisse zwischen verschiedenen Gesundheitseinrichtungen ist es möglich, individuelle, auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung zugeschnittene Maßnahmen zu wählen. Das übergeordnete Ziel besteht in der Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie der Förderung der langfristigen Gesundheit von Mitarbeitenden, wodurch eine Stärkung der Personalbindung erreicht werden soll.

Die Kombination aus wissenschaftlich fundierten Evaluationsmethoden und der Möglichkeit, die Auswirkungen von Maßnahmen über einen längeren Zeitraum zu beobachten, macht STRAIN 2.0 zu einem innovativen und unverzichtbaren Werkzeug für Gesundheitseinrichtungen, die eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden anstreben. Die systematische Vorgehensweise von STRAIN 2.0 trägt dazu bei, die hohe Fluktuation in den Gesundheitsberufen zu reduzieren und gleichzeitig die Qualität der Gesundheitsversorgung langfristig zu sichern.

Mag. Thomas BREDENFELDT, MSc

© Christian Jungwirth

- Geb. 1973 in Graz
- Ausbildung in Graz als Jurist und an der Donau-Universität-Krems im Krankenhaus-Management
- 2005 – 2022: Personalmanager des LKH – Univ. Klinikums Graz
- seit 2022: Direktor für Personal und Recht der Steiermärkischen Kran kenhausgesellschaft m.b.H.
- Lehrbeauftragter des FH-Joanneum und der Medizinischen Universi tät Graz

Steiermärkische Krankenhausgesellschaft m.b.H., Direktor für Personal und Recht
thomas.bredenfeldt@kages.at

Mitarbeiter:innen gewinnen, binden und fördern

Die KAGes steht wie alle anderen großen Anbieter im öffentlichen Gesundheitswesen vor der Aufgabe in Zeiten gesellschaftlicher Veränderung und geänderter Erwartungshaltung der neuen Generation an die Arbeitswelt ausreichend Expertinnen und Experten in den verschiedenen medizinischen Fachgebiete und Professionen gewinnen, binden und halten zu können, um die ihr anvertrauten Patientinnen und Patienten mit Gesundheitsdienstleistungen auf höchstem Niveau zu versorgen.

Dazu ist eine Vielzahl von Handlungsfeldern und Maßnahmen notwendig. Diese reichen von klassischen Personalmarketing, professionelles Recruiting, organisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze (Arbeitszeitmodelle, Dienstplangestaltung, Dienstplan Sicherheit), attraktiver Vergütungs- und Karrieresysteme, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, einer nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens, gute Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, …

Der Vortrag soll einen Überblick über die Strategien, Felder und Maßnahmen zeigen, mit denen die steiermärkische KAGes versucht diese Herausforderungen bestmöglich zu meistern.

Iris WOSTRI

Mein Name ist Iris Wostri und ich habe 1998 mein Diplom zur Allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege abgeschlossen. Mein erster Weg nach dem Diplom führte mich auf die HNO-Abteilung in der Klinik Favoriten. Meine Begeisterung für die praktische Anleitung und die Wissensweitergabe stand von Beginn an im Fokus meiner beruflichen Tätigkeit. Um meine Kompetenzen in der praktischen Anleitung zu vertiefen, absolvierte ich 2009 die Weiterbildung Praxisanleitung. Diese Tätigkeit übte ich mit viel Freude und Engagement aus.

Um mich persönlich weiterzuentwickeln, entschloss ich mich 2010 eine Führungsposition zu übernehmen. In der Rolle als Stationsleitung war es mir sehr wichtig, für die Student:innen und Auszubildenden der Pflegeassistenzberufe eine attraktive Lernstation zu bieten. Um meine Kompetenzen und Leidenschaft in Bezug auf die fachpraktische Ausbildung flächendeckend einzusetzen, übernahm ich im Februar 2023 die Projektleitung des Projektes „Implementierung und Management der Practical Trainer". Für mich ist die Entwicklung einer professionellen Praxisanleitung auf hohem Kompetenzniveau, sowie die Schaffung neuer Optionen zur beruflichen Weiterentwicklung besonders wichtig. Deshalb ist es für mich von besonderer Bedeutung, jetzt in die Zukunft zu investieren.

Tina SCHÖBERL

Mein Name ist Tina Schöberl und ich habe 2000 mein Diplom zur Allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege abgeschlossen.

Meine große Leidenschaft liegt in der praktischen Anleitung von Student:innen und Auszubildenden der Pflegeassistenzberufe. 2014 absolvierte ich die Weiterbildung zur Praxisanleitung.

Eine qualitativ hochwertige praktische Anleitung stand für mich immer im Fokus meiner beruflichen Tätigkeit. Trotz knapper Zeitressourcen versuchte ich dabei stets, auf die Bedürfnisse der Student:innen und Auszubildenden der Pflegeassistenzberufe einzugehen.

Als sich für mich die Möglichkeit ergab, als Practical Trainer tätig zu sein, ergriff ich sofort diese Chance. Ich freue mich, meine Begeisterung für die praktische Anleitung in einem neuen Berufsfeld ausüben zu können.

Wiener Gesundheitsverbund, Klinik Favoriten
iris.wostri@gesundheitsverbund.at | tina.schoeberl@gesundheitsverbund.at

Projekt: „Implementierung und Management der Practical Trainer“

Der Pflegeberuf steht im Wandel der Zeit. Angesichts einer alternden Gesellschaft und dem damit einhergehenden steigenden Bedarf an Gesundheitsleistungen, sind vermehrt Pflegekräfte gefragt.

Ausgangslage: Geänderte Rahmenbedingungen (Ausbildung) machen eine Optimierung der Ausbildungskonzepte an den Abteilungen notwendig.

Durch die steigenden stationären Anforderungen tritt der Fokus auf die praktische Ausbildung in den Hintergrund. Die Anleitung von Student:innen der Gesundheits- und Krankenpflege / Auszubildenden der Pflegeassistenzberufe erfolgt nach wie vor größtenteils „nebenher".

Das Potenzial einer optimierten praktischen Ausbildung als Maßnahme zur Gewinnung von Mitarbeiter:innen wird aktuell nicht vollständig ausgeschöpft.

An diesen Punkten setzt das Projekt der Practical Trainer an. Practical Trainer sind erfahrene Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, die sich ausschließlich der fachpraktischen Anleitung von Student:innen der Gesundheits- und Krankenpflege / Auszubildenden der Pflegeassistenzberufe widmen.

Practical Trainer betreuen mit den Student:innen/Auszubildenden eine definierte Anzahl von Patient:innen. Dabei leiten sie die Student:innen/Auszubildenden in der Praxis an und stehen ihnen jederzeit für Fragen zur Verfügung. Das Feedback aller Beteiligten ist eindeutig: Sowohl die bestehenden Pflegeteams als auch die betreuten Student:innen/Auszubildenden empfinden die Practical Trainer als eine große Bereicherung im Arbeitsalltag.

Diese Vorgehensweise gewährleistet, dass die Student:innen/Auszubildenden bestmöglich auf die Anforderungen des Pflegeberufs vorbereitet sind und die Qualität der Patient:innenversorgung kontinuierlich verbessert wird. Durch die Optimierung und Vereinheitlichung des Ausbildungsprozesses steigern wir sowohl die Ausbildungsqualität als auch die Zufriedenheit der Studierenden, Auszubildenden, Praxisanleiter:innen und Mentor:innen. Dies trägt wesentlich dazu bei, die Attraktivität unserer Kliniken als Ausbildungsstätte und zukünftige Arbeitgeber zu erhöhen.

Derzeit sind im Wiener Gesundheitsverbund 18 Practical Trainer tätig. Bis Ende 2025 wird die Zahl auf 70 ausgebaut. In Zukunft erhalten somit ca. 2.800 Student:innen/Auszubildende die Möglichkeit einer Praxisausbildung bei einem Practical Trainer im Wiener Gesundheitsverbund..

PARALLELEINHEITEN

Paralleleinheiten 1

Paralleleinheit 1.1 – WORKSHOP Praxisbeispiele aus der Pensionsversicherungsanstalt

Prim. Dr. Andreas SPARY

Zentrum für ambulante Rehabilitation Graz
andreas.spary@pv.at

RehaJET®: Rehabilitation für Job, Erwerbsfähigkeit und Teilhabe

Ziel: Etablierung der Indikation „RehaJET®“ bei den Entscheidungsträger:innen in Gesundheitseinrichtungen und Krankenhäusern

Patient:innen/Mitarbeiter:innen-nutzen: Aufrechterhaltung der Teilhabe und Beibehaltung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit in das Berufsleben durch Durchführung speziell auf den individuellen Arbeitsplatz bezogener Rehabilitationsmaßnahmen

Gesamtorganisationsnutzen der Zuweiser:innen: Steigerung der Motivation der Angestellten in dem derzeit ausgeübten Beruf zu verbleiben und Krankenstände zu reduzieren.

Das PV ZAR Graz ist eines von mehreren Kompetenzzentren der PV, die das neue RehaJET® Programm durchführen. Unter dem Begriff RehaJET® wird **Reha**bilitation für **J**ob, **E**rwerbsfähigkeit und **T**eilhabe zusammengefasst. Das Rehabilitationsprogramm ist modular aufgebaut und orientiert sich intensiv an den konkreten Anforderungen, die der Beruf und der individuelle Arbeitsplatz an die Mitarbeiter:in stellen.

Die Antragstellung ist einerseits nach Durchführung einer ambulanten oder stationären Phase II Rehabilitation möglich, andererseits direkt über die Arbeitsmediziner:innen der Gesundheitseinrichtungen und Krankenhäuser mittels Rehaantrag .

Der RehaJET® kann als 4-wöchiges Rehabilitationsverfahren nach einer durchgeführten Phase II Rehabilitation ambulant oder stationär durchgeführt werden, oder als Rehabilitationsverfahren direkt ohne vorherige Phase II Rehabilitation.

RehaJET® Häuser der Pensionsversicherung:

Reha-Zentrum Bad Hofgastein, Reha-Zentrum Bad Schallerbach, Reha-Zentrum Gröbming, Reha-Zentrum Laab im Walde, Reha-Zentrum ZAR Graz

PDL Sandra LANDSTEINER, MSc

STL Maria STEYRL

Rehabilitationszentrum Bad Schallerbach
sandra.landsteiner@pv.at

Machen statt hoffen - Personalbindung im RZ Bad Schallerbach

Hintergrund

Die Personalbindung ist ein zentrales Thema im modernen Personalmanagement und in Zeiten des Fachkräftemangels entscheidender denn je.

Viele Initiativen des Rehabilitationszentrums Bad Schallerbach zielen daher darauf ab, die langfristige Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft zu stärken.

Methoden bzw. Beschreibung der Maßnahmen

Gezielte Onboarding-Prozesse, kontinuierliche Personalentwicklung und gelebte betriebliche Gesundheitsförderung sind Leitbegriffe der Maßnahmen, die zur Verbesserung des Arbeitsumfelds beitragen und die persönliche und berufliche Entwicklung der Belegschaft unterstützen. Ein spezielles Beispiel zur gelebten betrieblichen Gesundheitsförderung ist die Implementierung von Kinästhetik. Die Lehre der Bewegungswahrnehmung bietet eine vielversprechende Möglichkeit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und somit die Personalbindung zu stärken.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Die Personalbindung ist ein facettenreicher und dynamischer Prozess, der an unterschiedlichen Stellen initiiert werden kann. Unabhängig von den Ansätzen, mit denen die Loyalität und Zufriedenheit der Belegschaft gestärkt wird, ist diese für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens entscheidend.

Paralleleinheit 1.2 – WORKSHOP Gesundheitsfördernde Leadership in diversen Teams

Dr.in Maria Laura BONO, MSc

datenkompass - ein Unternehmen der Bono & Partner GmbH
maria.laura.bono@datenkompass.com

Gesundheitsfördernde Leadership in diversen Teams

Hintergrund / Fragestellung

Führungskräfte haben es mit in der Hand, ein positives, gesundheitsförderndes Arbeitsklima in ihrem Team zu fördern. Der Einfluss von Vorgesetzen auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen ist wissenschaftlich erwiesen. Wer auf Resilienz achtet, sich für ein Klima der psychologischen Sicherheit einsetzt und die individuellen Stärken im Team würdigt, kann sich auf engagierte, loyale, leistungsfähige und vor allem zufriedene Mitarbeiter:innen verlassen. Letztlich profitieren alle davon – was in einer Zeit nehmend diverser Teams oft der Schlüssel für nachhaltige Personalbindung darstellt.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Wie gelingt es Führungskräften in Gesundheitseinrichtungen, die Resilienz ihres Teams wirksam zu stärken? Insbesondere angesichts der oftmals unterschiedlichen Hintergründe und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen? Die Referent:innen teilen im Workshop ihre Erfahrungen mit dem eigens entwickelten Ansatz “Alle anders – alle gleich” und gehen gezielt auf die Herausforderung ein, in heterogenen Teams Mitarbeiter:innen zu stärken und zu binden. Im Mittelpunkt steht Kommunikation und Diversität mit inspirierenden Inputs und konkreten Tools für die gelingende Entwicklung diverser Teams.

Ergebnisse

Der Workshop vermittelt Erkenntnisse und ermöglicht Erfahrungen rund um die Bedeutung psychologischer Sicherheit für eine gesundheitsfördernde Zusammenarbeit in Teams. Die Teilnehmer:innen setzen sich mit typischen Missverständnissen in diversen Teams und deren Prävention auseinander; sie lernen praxisnahe Strategien kennen, um als Führungskraft ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt fühlen und somit optimal einbringen können. Führung wird als entscheidender Faktor für ein gesundes Arbeitsklima erlebt und die Reflexion, eigene Handlungsspielräume zu entdecken, angeregt.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Führungskräfte können nicht alle gesundheitsbestimmenden Faktoren ihres Teams beeinflussen, doch sie spielen eine entscheidende Rolle dabei, wie Mitarbeiter:innen mit Stress umgehen und ihre Resilienz stärken. Ein achtsamer Führungsstil ist die Voraussetzung für eine gesunde Arbeitsumgebung, gerade mit Blick auf diverse Teams, die in den Gesundheitseinrichtungen zunehmend an Präsenz gewinnen. Es gilt die Gestaltungsspielräume der Führungskraft bewusst(er) wahrzunehmen, um eine gesundheitsfördernde, auf die Wertschätzung und Integration von Diversität ausgerichtete Führungskultur zu etablieren.

Paralleleinheit 1.3 – Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung in Gesundheitseinrichtungen

DI^in Monika PURSCHKE

Dr. Thomas VRAETZ

Albert Wimmer ZT GmbH
m.purschke@awimmer.at

Learnscape Hospital: Empowerment durch Wissen und Transparenz

Hintergrund / Fragestellung

Dieser Beitrag untersucht die symbiotische Beziehung zwischen Strategien der klinischen Leistungsplanung und architektonischen Raumkonzepten und unterstreicht die entscheidende Rolle gut gestalteter Räume bei der Optimierung der Gesundheitsversorgung.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Durch Fallstudien wird das transformative Potenzial von Räumen erforscht, die das kollaborative Lernen, den Informationsaustausch und den Transfer von medizinischem Wissen zwischen medizinischen Fachkräften, Patient:innen und ihren Angehörigen fördern. An Hand von gebauten Beispielen wird dargestellt, welche greifbaren Vorteile sich ergeben, wenn Wissenschaft und Medizin sichtbar gemacht werden. In einem Kinderkrankenhaus wird diese Aufgabe noch komplexer, da die übliche Dualität zwischen Ärzt:in und Patient:in nicht mehr besteht, sondern die besondere Beziehung des Eltern-Kind-Patienten-Dreiecks berücksichtigt werden muss. Lebensstiländerungen müssen erlernt werden, um den Heilungsprozess in der häuslichen Pflege fortzusetzen.

Ergebnisse

Durch die gezielte Implementierung von Strategien zur Förderung des Wissensaustauschs und zur Erhöhung der Transparenz können Gesundheitseinrichtungen sowohl die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen als auch die Qualität der erbrachten Gesundheitsleistungen nachhaltig verbessern.

Da sich das Paradigma der Gesundheitsversorgung weiter in Richtung Patient:innenmodelle verschiebt, wird die Befähigung des Einzelnen zur Verwaltung seiner eigenen Gesundheit immer wichtiger und stellt einen essentiellen Bestandteil innerhalb gesundheitsfördernder Umgebungen dar – informierte Patient:innen werden zu Partner:innen in ihrem Genesungsprozess.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Es werden praktische Strategien und Empfehlungen für Organisationen im Gesundheitswesen skizziert, um die Mitarbeiter:innen durch Wissen, offene Kommunikation und Transparenz zu fördern.

Mag.ª (FH) Daniela ANTONY
Johanna PFABIGAN, BSc, MSc
Anna Kristina WAHL, MA

Gesundheit Österreich GmbH | Abteilung für Gesundheit, Gesellschaft und Chancengerechtigkeit
daniela.antony@goeg.at

Wie geht gendersensibles Gesundheitssystem? – Wie eine Train-the-Trainer Schulung Gesundheitsfachkräfte in der Praxis unterstützen kann

Hintergrund / Fragestellung

Ein gendersensibles Gesundheitssystem ist zentral, um gesundheitliche Ungleichheiten zu verringern und die Versorgung gerechter zu gestalten. Es berücksichtigt alle Dimensionen von Geschlecht und die damit verbundenen Gesundheitsbedürfnisse. Trotz wachsender Aufmerksamkeit für Geschlecht als Gesundheitsdeterminante bleibt die Umsetzung gendersensibler Praxis im Arbeitsalltag von Gesundheitsfachkräften aufgrund von Normen, tradierter Strukturen und Geschlechterrollen schwierig. Ein Train-the-Trainer-Schulungskonzept wurde entwickelt, um Gesundheitsfachkräfte in der Anwendung gendersensibler Ansätze zu unterstützen und Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung zu fördern.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Es wurde eine Internetrecherche zu bestehenden Train-the-Trainer (TTT) Angeboten und einschlägigen Fort- und Weiterbildungsangeboten durchgeführt. Ergänzend wurden Interviews und Fokusgruppen mit Fachexpert:innen aus unterschiedlichen Settings und mit unterschiedlichen Ausrichtungen durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse aus der Recherche und den Datenerhebungen wurde das Schulungskonzept entwickelt.

Ergebnisse

Das TTT-Schulungskonzept legt den Fokus auf die Integration von Gendersensibilität im Arbeitsalltag von Gesundheitsfachkräften. Ziel ist es, eine gendersensible Haltung zu entwickeln und diese in den Arbeitsalltag zu transferieren. Die Schulung vermittelt durch Theorie und Praxisbeispiele soziale Basiskompetenzen, gendersensible Didaktik und Sprache, Wissen zu Gender, weiteren sozialen Gesundheitsdeterminanten und intersektionalen Aspekten. Kernelemente sind Selbstreflexion, Peer-Learning, Praxisphasen und digitale Wissensplattformen. Die Berücksichtigung professions- und positionsspezifischer Aspekte der Teilnehmenden ist ebenfalls zentral.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Der Aufbau von Genderkompetenzen ist für Gesundheitsfachkräfte entscheidend, um Gesundheitsdienstleistungen sowie Diagnose- und Therapieverfahren an die jeweiligen Lebensrealitäten auszurichten. Dies trägt dazu bei, die Qualität der Gesundheitsversorgung zu verbessern, gleichzeitig die Arbeitszufriedenheit der Gesundheitsfachkräfte zu steigern und Menschenrechte zu sichern. Durch Absolvierung des Schulungsprogramms sollen Trainer:innen zukünftig befähigt werden, ihre erworbenen Kompetenzen zu Gendersensibilität unter Gesundheitsfachkräften weiter zu verbreiten.

Mag.ª Christa STRASSMAYR
Denise SCHÜTZE, MA
DGKP Katharina STAURNHIRZ
Mag.ª Dr.in Lisa GUGGLBERGER
Birgit METZLER, Bakk.ª, MA

Gesundheit Österreich GmbH | Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem
christa.strassmayr@goeg.at

Was bringt eine Selbsteinschätzung zur organisationalen Gesundheitskompetenz für Gesundheitseinrichtungen? Tools, erste Ergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis

Hintergrund / Fragestellung

Organisationale Gesundheitskompetenz (OGK) beschreibt das Ausmaß in dem Gesundheitseinrichtungen Patient:innen, Angehörige, Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Bürger:innen durch organisationale Strukturen und Prozesse dazu befähigen, Informationen und Dienstleistungen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und umzusetzen, um gesundheitsbezogene Entscheidungen und Maßnahmen für sich selbst und andere zu treffen. Die Entwicklung zur gesundheitskompetenten Organisation kann durch den Einsatz von Selbsteinschätzungstools unterstützt werden.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Ein vom WHO-Aktionsnetzwerk M-POHL entwickeltes Selbsteinschätzungstool für OGK in Gesundheitseinrichtungen der Primärversorgung (PVE) wurde 2024 in Kooperation mit dem ONGKG in zwei PVE pilotiert. Das Tool umfasst sieben Standards zu relevanten Bereichen der OGK. Mittels Indikatoren wird der Erfüllungsgrad der Standards auf einer Skala von 0 bis 3 (geringer bis hoher Erfüllungsgrad) gemessen. Zuerst wird eine individuelle Einschätzung von ausgewählten Mitarbeiter:innen durchgeführt, anschließend werden in einer Teamsitzung die unterschiedlichen individuellen Einschätzungen zusammengeführt und eine Gesamteinschätzung zu Stärken und Entwicklungsbedarf erstellt.

Ergebnisse

Die PVE erfüllten die Standards mit mittlerem oder hohen Erfüllungsgrad (zwischen 1,7 und 2,6 von 3 möglichen Punkten). Die Ergebnisse machten klar ersichtlich, in welchen Bereichen Ansatzpunkte für eine Verbesserung und Stärken der OGK liegen. Eine gute Vorbereitung z. B. durch einen Einführungsworkshop mit den für die Selbsteinschätzung verantwortlichen Personen war eine Voraussetzung für einen gelingenden Selbsteinschätzungsprozess. Die Teambesprechungen wurden als besonders bereichernd erlebt und bereits als Auftakt für erste Verbesserungsmaßnahmen genutzt, z. B. zur Planung von Mitarbeiterschulungen zu motivierender Gesprächsführung und dem Einsatz der „3 Fragen für meine Gesundheit“.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Durch eine Selbsteinschätzung werden Stärken und Entwicklungspotential in Bezug auf organisationale Gesundheitskompetenz anhand konkreter Indikatoren aufgezeigt. Konkrete Maßnahmen können darauf aufbauen und Organisationsentwicklung in Richtung Gesundheits-kompetenz unterstützen. Selbsteinschätzungstools basieren auf bewährten Konzepten und

Standards für gesundheitskompetente Gesundheitsorganisationen. Ab Herbst 2024 steht nicht nur ein Tool für Gesundheitseinrichtungen der Primärversorgung, sondern auch für Krankenhäuser zur Verfügung.

Mag.ª Waltraud POSCH

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention
m.purschke@awimmer.at

Tabak und Nikotin: Was man im Krankenhaus darüber wissen muss

Hintergrund / Fragestellung

Die Abhängigkeit von Tabak und/oderNikotin ist die häufigste Abhängigkeitserkrankung weltweit. Das ist auch in Europa und in Österreich so. Daher haben Tabak und Nikotin hohe Relevanz auch für Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Der Vortrag beleuchtet jüngere Forschungsergebnisse zu Tabak und Nikotin auf Basis von Recherchen in medizinischen Fachzeitschriften und medizinischen Datenbanken. Bei der Auswahl wird auf Relevanz für Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen geachtet. In Summe unterstreicht der Vortrag die Wichtigkeit, als Krankenhaus zum Thema Rauchen aktiv zu sein.

Ergebnisse

Tabak und Nikotin zählen zu den sehr gut erforschten Substanzen. Es gibt laufend neue Erkenntnisse dazu, Hunderte Studien erscheinen jährlich und erörtern Aspekte zu diesen Substanzen. Das macht es schwierig, einen Überblick zu behalten. Der Vortrag fokussiert auf für Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen relevante Aspekte aus einem Feld, in dem es wegen der Fülle an Publikationen schwierig ist, den Überblick zu behalten.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Wichtig ist, sowohl die Konsumentinnen und Konsumenten von Nikotinprodukten als auch die Nikotinindustrie in ihre Verantwortung zu nehmen. Wer sich für eine Reduktion des Tabak- und Nikotinkonsums – etwa im Tabakfreien Krankenhaus – einsetzt, beugt damit Erkrankungen vor und fördert die Gesundheit von Personal und Patient:innen.

Dipl.-Ing.in Karin SCHANES

Gesundheit Österreich GmbH | Kompetenzzentrum Klima und Gesundheit - Klimaneutralität und nachhalti-ge Transformation
karin.schanes@goeg.at

Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen: Ein innovativer Lehrgang zur Förderung zukunftsorientierter Kompetenzen

Hintergrund / Fragestellung

Es ist zentral für Gesundheitseinrichtungen klimafreundlich zu werden und adäquate Klimaschutzmaßnahmen zu implementieren. Für die erfolgreiche Umsetzung von Klimaschutz in der Gesundheitseinrichtung ist es daher von Bedeutung, dass die Mitarbeiter:innen des Gesundheitswesens mit den notwendigen Schlüsselkompetenzen und - fertigkeiten ausgestattet werden. Gleichzeitig stehen Gesundheitseinrichtungen vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu finden und langfristig zu binden. Die Integration von Klimaschutz in Gesundheitseinrichtungen ist zunehmend ein entscheidender Faktor für die Arbeitgeberattraktivität und spielt eine zentrale Rolle bei der Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Klima und Gesundheit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) hat im Auftrag des BMSGPK den Lehrgang „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“ entwickelt. Der Lehrgang bietet einen praxisorientierten und umfassenden Blick auf Klimaschutz im Kontext stationärer Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäuser, Senioren- und Pflegeeinrichtungen). Darüber hinaus sind Grundlagen der Klimawandelanpassung und der Gesundheitsförderung in den Lehrgang integriert. Die Lehrgangszielgruppe sind die Mitarbeiter:innen aus den unterschiedlichsten Bereichen der am Projekt „Beratung klima-freundliche Gesundheitseinrichtungen“ teilnehmenden Gesundheitseinrichtungen. Insbesondere sind Mitarbeiter:innen angesprochen, die derzeit oder zukünftig Aufgaben in den Bereichen Klimaschutz und Umwelt wahrnehmen.

Ergebnisse

Der Lehrgang ist eine der ersten umfassenden Klimamanagementausbildungen im deutschsprachigen Raum, die das Thema Klimaschutz im Gesundheitswesen aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. Der Lehrgang befähigt die Teilnehmer:innen ihre Kompetenzen an der Schnittstelle von Klimaschutz und Gesundheitsförderung zu erweitern. Durch die Vermittlung von spezifischem Fachwissen und praxisorientierten Kenntnissen erwerben die Teilnehmer:innen Qualifikationen, die sie in die Lage versetzen, komplexe Klimaschutzprojekte eigenverantwortlich zu initiieren. Der Lehrgang schafft somit zusätzliche berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation, was sich positiv auf die Bindung qualifizierter Mitarbeiter auswirkt.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Förderung von Kompetenzen im Bereich des Klimaschutzes neue Karrieremöglichkeiten innerhalb der Gesundheitseinrichtung schaffen und die individuelle berufliche Weiterentwicklung unterstützen kann. Bestehen zusätzlich Entwicklungschancen und Perspektiven in der Gesundheitseinrichtung, kann ein Anreiz geschaffen werden, sich langfristig an die Einrichtung zu binden.

Paralleleinheit 1.4 – Mitarbeiter:innenbindung und Führung im Gesundheitswesen

Helene BREITENEDER, MSc

St. Anna Kinderspital GmbH | Stabsstelle Qualität und Entwicklung in der Pflege
karin.schanes@goeg.at

Hier bin ich richtig. – Onboarding von Generalist:innen in der spezialisierten Gesundheits- und Krankenpflege

Hintergrund / Fragestellung

Seit 2018 ist die Möglichkeit der spezialisierten Grundausbildung für die Kinderkrankenpflege und die psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege ausgelaufen. Das bedeutet, dass beinahe alle neuen Mitarbeiter:innen in zielgruppenspezifischen Bereichen/Spitälern eine generalistische Grundausbildung haben. Zur Spezialisierunsgsausbildung dauert es aber noch bis zu vier Jahre.

Deshalb geht es beim Onboarding in diesen spezialisierten Einheiten zusätzlich darum, Generalist:innen für ihre zielgruppenspezifische Tätigkeit fit zu machen. Dieser Herausforderung hat sich das St. Anna Kinderspital in vielfältiger Weise genähert.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

In einzelnen Teilprojekten wurden zentrale Themen des „fachlichen Onboardings“ entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören z. B. das Einschulungskonzept, die Rotation, verpflichtende Fortbildungen und die Toolboxes als Unterstützung der Praxisanleiter:innen.

Ergebnisse

Mit dem Ergebnis dieses Prozesses sind sowohl die etablierten als auch die neuen Pflegepersonen sowie die Praxisanleiter:innen und die Stationsleiter:innen sehr zufrieden. Die „neuen Mitarbeiter:innen“ sind in kürzerer Zeit kompetent und verantwortlich einsetzbar.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Gerade in den zielgruppenspezifischen Bereichen von Krankenhäusern ist eine Form des „fachlichen“ Onboardings sinnvoll. Die Vorgehensweise im St. Anna Kinderspital kann dazu als „Vorlage“ genommen und angepasst werden.

Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH
Christina WIESENHOFER, BSc

Fachhochschule Burgenland | Department Gesundheit & Soziales
christina.wiesenhofer@fh-burgenland.at

„Ich bleibe!“ Fluktuation und Mitarbeiter:innenbindung in der Akutpflege

Hintergrund / Fragestellung

Der Personalmangel in der Akutpflege ist erheblich. Die Ursachen des Personalmangels sind vielseitig. Um nur einige wenige zu nennen führen die hohen Fluktuationsraten, der demografischen Wandel und die geringe Attraktivität des Berufes bei Jugendlichen dazu. Es besteht daher ein dringender Bedarf, Pflegekräfte aller Generationen langfristig im Beruf zu halten und zu binden. Der vorliegende Beitrag hat zum Ziel, den Einfluss psychosozial belastender Arbeitsbedingungen in der Akutpflege auf die psychische Gesundheit, sowie die Fluktuation und Mitarbeiter:innenbindung des Gesundheits- und Krankenpflegepersonals zu analysieren. Weiters sollen evidenzbasierte Maßnahmen für einen Implementierungsprozess erarbeitet werden, die eine langfristige und generationsübergreifende Bindung ermöglichen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Zur Darstellung der Evidenzen wurde eine systematische Literaturrecherche in zwei Bereichen durchgeführt, sowohl für die Evidenzen guter Praxis als auch für die wissenschaftliche Evidenz. Zudem wurde ein qualitatives Expert:inneninterview durchgeführt in welchem die Erkenntnisse der Evidenzen erweitert und auf ihren praktischen Nutzen geprüft wurden.

Ergebnisse

Die Evidenzanalyse zeigte deutlich, dass für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes sowohl organisationsbedingte (z. B. Mentoring-Programme) als auch führungsbedingte Maßnahmen (z. B. Teambuilding) gesetzt werden müssen. Hierbei wurde im Expert:inneninterview besonders die Partizipation von Führungskräften als Key Faktor, wenn es um eine nachhaltige, langfristige und generationsübergreifende MA-Bindung geht, deutlich. Dennoch Bedarf es der Partizipation aller Zielgruppen, um den Erfolg des Projektes garantieren zu können.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Die generationsübergreifende nachhaltige Bindung von Pflegepersonal ist ein präsentes Thema in der Praxis mit großem Zukunftspotenzial. Die Sensibilisierung von Führungskräften auf das Thema zeigt sich als erforderlich. Auch die Partizipation der Beteiligten ist wesentlich für eine nachhaltige Veränderung und Integration der Maßnahmen in den Berufsalltag Pflegender ist. Weitere Forschung in der Umsetzung von Projekten mit generationsbindenden Fokus ist jedoch notwendig.

Christina WIESENHOFER, BSc
Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH

Fachhochschule Burgenland | Department Gesundheit & Soziales
christina.wiesenhofer@fh-burgenland.at

Führung und Work Sense of Coherence (Work-SOC) im Care Setting

Hintergrund / Fragestellung

Angesichts des prognostizierten Pflegemangels ist es wichtig, die Gründe für das Verbleiben von Pflegekräften im Beruf zu verstehen. Das Führungsverhalten spielt hierbei eine zentrale Rolle, insbesondere bei der Schaffung einer unterstützenden und gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung. Die Gesundheit von Pflegenden ist unter anderem vom arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl (Work-SOC) abhängig, dessen Ausprägung vom Führungsverhalten beeinflusst wird. Ziel des Beitrages ist es, eine Übersicht über die Evidenzlage zum Einfluss des Führungsverhaltens im Pflegebereich zu geben, unter Berücksichtigung aktueller Führungsforschung und Modelle insbesondere dem Systemisch-Salutogenen Interaktions-Modell (SSIM).

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine systematische Literaturrecherche in Form eines Scoping Reviews durchgeführt. Diese basiert auf der methodischen Anleitung von Nordhausen et al. (2020) und dem RefHunter.

Ergebnisse

Insgesamt wurden bei der Recherche zum Einfluss des Führungsverhaltens fünf Evidenzen identifiziert. Die Evidenzlage verdeutlicht, dass ein salutogenetischer Führungsansatz, der sich auf die Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit des Arbeitsumfeldes konzentriert, positiv auf den Work-SOC der Pflegekräfte wirkt. Bei der Recherche zur Evidenzlage des SSIM konnten neun Evidenzen ausfindig gemacht werden. Die Darstellung des SSIM in den Evidenzen zeigt sich primär als theoretisches Modell gesundheitsförderlicher Führungsforschung mit Stärken und Limitation und variierendem Gesundheitskontext.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Das Scoping Review verdeutlicht den Forschungsbedarf zur kohärenten Führung im Care Setting, insbesondere zur Übertragbarkeit des SSIM auf das Pflegesetting und dessen systemische Verankerung in Organisationen. Dabei sollten die Wechselwirkungen zwischen Führungsverhalten, organisationalen Strukturen und individuellen Ressourcen der Pflegekräfte untersucht werden. Wesentlich ist jedoch, dass Mitarbeiterbindung eine kohärente und gesundheitsförderliche Führung bedingt.

Mag. Florian REITERER

Mag.ª Jutta OLEV

Institut für Frauen-und Männergesundheit | MEN, FEM Süd
florian.reiterer@extern.gesundheitsverbund.at

Resilienzstärkung für Führungskräfte des mittleren Managements im Wiener Gesundheitsverbund

Hintergrund / Fragestellung

Seit über 18 Jahren führt das Institut für Frauen- und Männergesundheit in Kooperation und dank der Finanzierung der Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes (Strategisches betriebliches Gesundheitsmanagement Wiener Gesundheitsverbund Generaldirektion Vorstandsressort Personalentwicklung&Ausbildung) gender-und kultursensible betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte für ihre Basis-Mitarbeiter:innen durch.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass für eine nachhaltige Implementierung von Gesundheitsförderung, Führungskräfte eine maßgebliche Rolle spielen, da Führungshandeln/-systeme weitreichende Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Die gender-und kultursensible Erfahrung bildet die Grundlage dieses Resilienzprogrammes. Durch das Instrument Health Oriented Leadership (HoL) (Pundt & Felfe 2017) werden Aspekte gesundheitsförderlicher Führung der Führungskräfte erfasst. In Expert:innenrunden werden partizipativ Belastungen/Lösungsideen erarbeitet und auf Verhaltens- und Verhältnisebene wirksam. Um die Resilienz auf individueller, sozialer Ebene zu fördern, werden u.a. Workshops zu „Gesundes Führen“ / „Erfolgreich Führen mit Resilienz“ angeboten. Das Führungskräftecoaching mit Expert:innen von FEM Süd/MEN empowert im Einzelsetting und rundet die Resilienzstärkung ab.

Ergebnisse

Führungskräfte im Bereich des Betriebspersonals und Pflege sind durch ihre Sandwichposition besonderen Belastungen ausgesetzt und haben vielfältige Herausforderungen zu bewältigen:

FEM Süd und MEN durften das Programm „Resilienzstärkung für Führungskräfte des mittleren Managements im Wiener Gesundheitsverbund“ erstmalig in einer Klinik 2020 für Führungskräfte des Patient:innentransportdienstes und Reinigung implementieren. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Format nun auch in 3 Pflegehäusern für u. a. Stationsleitungen der Pflege durchgeführt um vor allem diese Berufsgruppe zu stärken, zu begleiten.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

„Resilienzstärkung für Führungskräfte des mittleren Managements im Wiener Gesundheitsverbund“ stellt einen weiteren wichtigen Baustein im progressiven Betrieblichen Gesundheitsmanagement dar, um nicht nur die Mitarbeiter:innen sondern auch deren Führungskräfte nun im mittleren Management und in ihrer Sandwichposition zu stärken. Durch die vielschichtigen verschiedenen Elemente kann Resilienz auf mehreren Ebenen gezielt begleitet werden und so Synergien und additive resilienz- und gesundheitsstärkende Effekte genutzt werden.

Dr. Maximilian SCHWARZ, MPH

Gesundheit Österreich GmbH | Koordination Primärversorgung
maximilian.schwarz@goeg.at

Arbeiten als Hausarzt oder Hausärztin – Motivatoren und Barrieren für Jungmediziner:innen

Hintergrund / Fragestellung

Welche Faktoren bewegen Studierende, Turnusärz:innen und Allgemeinmediziner:innen dazu, hausärztlich tätig zu werden? Und welche Hindernisse geben sie an?

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Zu der oben genannten Fragestellung wurden aus insgesamt 20 Studien die 11 relevantesten ausgewählt. Diese sind auf Österreich bezogen und stammen aus den Jahren 2012 bis 2021. Um anschließend die These zu überprüfen, ob PVE für jüngere Ärzt:innen interessant sind, wurden die Daten der Ärzteliste ausgewertet.

Ergebnisse

Bei den Motivatoren sind 3 generelle Beweggründe zu sehen:

- Inhaltliche Aspekte: abwechslungsreicher Arbeitsalltag, intensive Beziehung zu Patient:innen und familienmedizinische Betreuung
- Work-Life-Balance: flexible Arbeitszeiten, Arbeitsplatzsicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Autonomiebedürfnis: Wunsch nach Selbständigkeit, Autonomie in Behandlungsentscheidungen, eigener Chef sein

Barrieren:

- Finanziell: fehlende Abrechenbarkeit einiger Leistungen, weniger Verdienst als Fachärzt:innen und Eingehen eines wirtschaftlichen Risikos
- Organisatorisch: hoher administrativer Aufwand, permanente Erreichbarkeit und wenig Zeitressourcen pro Patient:in
- Kompetenzbezogen: unzureichende Ausbildung, fehlender Austausch mit Kolleg:innen und geringes Prestige.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Anhand der Ergebnisse haben wir ein Ranking der am häufigsten genannten Maßnahmenvorschläge erstellt:

1. Betriebswirtschaftliche Schulungsangebote
2. Ausweitung der Leistungskataloge
3. Schulungsangebote zu rechtlichen Fragestellungen
4. Facharzt für Allgemeinmedizin
5. Vergütung präventiver Maßnahmen
6. klar geregeltes Gate-Keeping
7. Stärkere Verankerung der Allgemeinmedizin im Studium

Jungmediziner:innen schätzen an der hausärztlichen Tätigkeit die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, die zeitliche Flexibilität und die berufliche Autonomie. Dies Faktoren könnten erklären, warum in PVE jüngere Ärzt:innen arbeiten.

Paralleleinheiten 2

Paralleleinheit 2.1 – WORKSHOP der Österreichischen Gesundheitskasse

Felix BINDER, BScN, MA
Šejla BOŠNJAK

Österreichische Gesundheitskasse | Fachbereich Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health
felix.binder@oegk.at

Die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Fokus stellen – Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Einrichtungen des Gesundheitswesens

Hintergrund / Fragestellung

Gesundheitsfördernde Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen versuchen nicht nur die Gesundheitskompetenz ihrer Patient:innen und die der Gesamtbevölkerung zu erhöhen, sondern stellen auch die Gesundheit ihrer eigenen Mitarbeiter:innen in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Mitarbeiter:innen, die sich tagtäglich mit der Gesundheit anderer Menschen beschäftigen, verlieren oft das Augenmerk für ihr eigenes Wohlbefinden.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Dieser Workshop gibt einen Überblick über das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“, wie diese Schritt für Schritt gefördert durch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) im Betrieb umgesetzt und im Sinne der Nachhaltigkeit auch langfristig in den Unternehmensalltag und die Unternehmenskultur integriert werden kann. Ergänzend werden Praxiserfahrungen aus dem Klinikum Wels-Grieskirchen berichtet und damit ein Einblick in den BGF-Alltag einer großen österreichischen Gesundheitseinrichtung gewährt.

Paralleleinheit 2.2 – WORKSHOP Empowerment4pandemias: Kompetenzen für Resilienz in Gesundheitseinrichtungen

Dr.in Nina LORENZONI, MA

Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA, UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH
nina.lorenzoni@umit-tirol.at

empowerment4pandemias: Kompetenzen für Resilienz in Gesundheitseinrichtungen

Hintergrund / Fragestellung

Gesundheitseinrichtungen sind in Krisenzeiten besonders gefordert, die Resilienz der Organisation zu stärken und gleichzeitig das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen zu sichern. Das im Erasmus+ Projekt "empowerment4pandemias" entwickelte Kompetenzmodell für Pandemie-Resilienz zielt darauf ab, Führungskräfte in Gesundheitsorganisationen dabei zu unterstützen, in Krisenzeiten handlungsfähig zu bleiben und ihre Teams zu stärken. Der Workshop soll den Teilnehmer:innen ermöglichen, das Modell kennenzulernen und über dessen Anwendung im praktischen Alltag zu reflektieren.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Im Workshop wird zu Beginn kurz das Kompetenzmodell für Pandemie-Resilienz vorgestellt, das auf Interviews mit knapp 100 Fachkräften aus fünf Ländern basiert. Nach einer kurzen Einführung in das Modell arbeiten die Teilnehmer:innen in Kleingruppen. Anhand von praxisnahen Fallbeispielen aus der internationalen Interviewstudie tauschen sie sich über konkrete Herausforderungen aus und diskutieren, wie die identifizierten Kompetenzen in ihren eigenen Einrichtungen umgesetzt werden können.

Ergebnisse

Im Workshop lernen die Teilnehmer:innen das Kompetenzmodell für Pandemie-Resilienz kennen und erhalten anhand praxisnaher Fallbeispiele Einblicke in dessen Anwendungsmöglichkeiten. Durch den strukturierten Austausch in Kleingruppen identifizieren sie konkrete Herausforderungen in ihren Einrichtungen und erarbeiten erste Lösungsansätze. Der Workshop liefert neue Impulse, wie Führungskräfte in Krisenzeiten resilienter handeln können und dabei gleichzeitig die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden fördern.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Der Workshop bietet den Teilnehmer:innen die Gelegenheit, über Führungskompetenzen und Resilienz in Krisenzeiten zu reflektieren und praxisnahe Ansätze für die Anwendung des Kompetenzmodells in ihren Einrichtungen zu entwickeln. Der gemeinsame Austausch soll Impulse für den Umgang mit zukünftigen Krisen geben und dabei helfen, konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften zu identifizieren. Der offene Dialog ermöglicht neue Denkanstöße, um sowohl die Widerstandsfähigkeit der Gesundheitseinrichtungen, als auch die Mitarbeiter:innenbindung und -gesundheit langfristig zu stärken.

Paralleleinheit 2.3 – WORKSHOP Inklusion von internationalen Arbeitskräften in Gesundheits-einrichtungen in Österreich

Mag.ª Dr.in Margret JÄGER
Mag.ª Dr.in Claudia WENZEL
Nina ZISCHKA, BA, MA

FSW Bildungszentrum | Wissenschaftsabteilung
margret.jaeger@fsw.at

Inklusion von internationalen Arbeitskräften in Gesundheitseinrich-tungen in Österreich

1. Hintergrund / Fragestellung

Weltweit herrscht ein Mangel an Gesundheitsarbeiter:innen, beeinflusst von vielen Faktoren, unterschiedliche Initiativen wirken dem entgegen wie z. B. gezielte Anwerbeabkommen zwischen einzelnen Staaten.

Die erfolgreiche Kommunikation zwischen Menschen ist voraussetzungsvoll und muss auf individueller Ebene als Kompetenz erlernt und ausgebaut werden, um gute Gesundheitsversorgung anbieten zu können; auch Organisationen müssen Diversitätskompetenz (weiter-)entwickeln. Erfolgsfaktoren und Hindernisse für eine nachhaltige Inklusion in den lokalen Arbeitsmarkt im Ankunftsland sind großteils gut beforscht, im deutschsprachigen Raum gibt es hier Aufholbedarf.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

In dem Workshop werden Fragen nach Erfolgsfaktoren und Barrieren für die Inklusion von Gesundheitsarbeiter:innen, die über unterschiedliche Weg nach Österreich kommen gestellt. Basierend auf individuellen Erfahrungen aus der Praxis wollen wir gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeiten, welche Faktoren aktuell eine nachhaltige Arbeitskräftemobilität beeinflussen. Weiters möchten wir Maßnahmen erarbeiten bzw. diskutieren, die von Gesundheitsunternehmen getroffen werden können, um Mitarbeiter:innen nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Kurze Einführung in das Thema mit aktuellem Forschungsstand, Gruppenarbeit, Präsentation der Gruppenergebnisse, Diskussion, Zusammenfassung/Ausblick.

Ergebnisse

Die Ergebnisse geben einen Einblick in die Erfahrungen der Teilnehmenden mit der beschriebenen Thematik und zeigen bedeutsame Implikationen und Handlungsmöglichkeiten für die Praxis auf. Die Ergebnisse des Workshops werden von den Leiterinnen schriftlich zusammengefasst und den Teilnehmer:innen übermittelt.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Wir erarbeiten praxisorientierte Empfehlungen für die Inklusion von ausländischen Fachkräften im Gesundheitsbereich.

Paralleleinheit 2.4 – Gesundheitskompetenz und Kommunikation: Erkenntnisse und Umsetzung

Mag.ª Michaela DREXEL, MAS
PD.in MMag.ª Dr.in Elisabeth NÖHAMMER
Dipl. Päd.in Elisabeth BACHLER

Krankenhaus der Elisabethinen GmbH | Stabstelle für Organisationskultur, BGM, Elisabethinisches Patientenservice
michaela.drexel@elisabethinen.at

Das „Gesundheitscafe“ – Gesundheitsbezogene Informationen besser verstehen!

Hintergrund / Fragestellung

Das Krankenhaus der Elisabethinen ist einer der bedeutendsten lokalen Gesundheitsversorgungsbetriebe in Graz. Das Anliegen, neben seiner professionellen Fürsorge für Patient:innen auch die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie der lokalen Bevölkerung zu stärken, ist eine der Prioritäten des Betriebs. Um zur Anlaufstelle aller Stakeholder für Fragen zur Gesundheitskompetenzverbesserung zu werden, wurde das Gesundheitscafé ins Leben gerufen. Ziel des Gesundheitscafés ist, eine möglichst große Bandbreite gesundheitsrelevanter Themen niederschwellig zu vermitteln.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Im Gesundheitscafè werden alle zwei Monate verschiedene, für die Gesellschaft relevante Themen praxisorientiert von Gesundheitsexpert:innen präsentiert. Anschließend besteht ausreichend Raum für Fragen und Diskussionen. Außerdem wird durch Kurzfragebögen der individuelle Wissenszuwachs erhoben. Das Programm findet kostenlos statt und wird für Patient:innen, Mitarbeiter:innen und die lokale Bevölkerung angeboten. Seit Beginn des Projekts im August 2023 fanden sechs Termine statt, seit dem Frühjahr 2024 wurde es um sechs Termine ergänzt, wobei ein Termin einem Thema entspricht.

Ergebnisse

Der Erfolg des Projekts ist durch die Zwischenevaluierung von 107 Fragebögen klar erkennbar: 34,3 % der Befragten bewerteten die Wissenszuwachs als sehr hoch, 58,6 % als hoch. 86,1 % waren mit dem zeitlichen Setting sehr zufrieden, während 88,5 % die Atmosphäre mit „sehr zufrieden“ bewerteten. Die absolute Mehrheit von 69,1 % würde das Gesundheitscafé weiterempfehlen (Nöhammer, 2024). Durch wissenschaftliche Begleitung (Nöhammer) sowie Zusammenarbeit mit den Selbsthilfegruppen Steiermark werden die Relevanz und der Nutzen des Projekts unterstrichen. Bisher konnten 258 Personen (2023/Juni 2024) erreicht werden.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Im Bereich der umfassenden Stärkung von Gesundheitskompetenz liegen große Chancen für die Gesellschaft. Dafür müssen Unterstützungs- und Kompetenzentwicklungshilfen verfügbar sein. Das Gesundheitscafé leistet hierfür einen wichtigen Beitrag, indem es bei der Vermittlung gesundheitsrelevanter Informationen unterstützt. Die Kombination der Inhalte, deren Gestaltung und Verortung sowie die Kostenfreiheit sind einzigartig für die Förderung des Selbstmanagements der Teilnehmer:innen. Das Gesundheitscafé verändert das Setting Krankenhaus weiter in Richtung Gesundheitsförderung, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die regionale Bevölkerung.

Denise SCHÜTZE, MA
Mag.ª Christa STRASSMAYR
Mag. Dr. Thomas LINK
Mag. Dr. Robert GRIEBLER

Gesundheit Österreich GmbH | Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem
denise.schuetze@goeg.at

Professionelle Gesundheitskompetenz ausgewählter Gesundheitsberufe - Ergebnisse der HLS-PROF-AT-Studie 2023

Hintergrund / Fragestellung

Angehörige der Gesundheitsberufe (GB) spielen eine zentrale Rolle bei der Stärkung der Gesundheitskompetenz (GK) der Bevölkerung - vorausgesetzt, sie verfügen selbst über die dafür notwendige professionelle GK. Darunter werden Kompetenzen verstanden, die das eigene Informations- und Wissensmanagement, die Informations- und Wissensvermittlung, die Patienteneinbindung und die Unterstützung von Patientinnen/Patienten im Umgang mit digitalen Informationen betreffen. 2023 wurden in einer Folgebefragung Daten zur professionellen GK von drei GB in Österreich erhoben.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Insgesamt wurden knapp 500 Apotheker:innen, Hebammen und Diätologinnen/Diätologen zu ihren Herausforderungen in den vier Aufgabenbereichen der professionellen GK befragt. Für jeden Aufgabenbereich wurde ein Score berechnet, für den Bereich Informations- und Wissensvermittlung zusätzlich fünf Subscores. Zusammenhänge zwischen soziodemografischen, berufsbezogenen und organisationalen Merkmalen und der professionellen GK wurden mittels T-Tests, Varianzanalysen und multivariaten Regressionsmodellen untersucht.

Ergebnisse

Bei allen befragten GB liegen die größten Herausforderungen in der professionellen digitalen GK, gefolgt von der Informations- und Wissensvermittlung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine hohe professionelle GK mit günstigeren organisationalen Rahmenbedingungen für GK-förderliche Patientengespräche einhergeht. Zudem zeigt sich, dass Hebammen und Diätologinnen/Diätologen, die ihre Vorbereitung durch die Ausbildung auf die Aufgaben der professionellen GK besser einschätzen, auch in der professionellen GK besser abschneiden. Kein systematischer Zusammenhang findet sich hingegen mit den Berufsjahren.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Insgesamt schätzen die befragten GB ihre professionelle GK, d.h. ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, die GK ihrer Patientinnen/Patienten zu fördern, positiv ein. Die Ergebnisse der Studie machen aber auch deutlich, in welchen Bereichen Verbesserungspotenziale bestehen. Neben der Förderung der professionellen GK im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen auch die organisationalen Rahmenbedingungen zur Förderung der GK der Patientinnen/Patienten weiter verbessert werden - idealerweise unterstützt durch eine Initiative zur Förderung der organisationalen GK von Gesundheitseinrichtungen.

John SCHLÖMER, MSc, MSc
Mag.[a] Dr.[in] Marlene SATOR

Gesundheit Österreich GmbH | Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem
john.schloemer@goeg.at

Warum und wie kann man Kommunikation lehren? Erkenntnisse aus dem österreichischen Kommunikationstrainingsprogramm

Hintergrund / Fragestellung

Die europäische Gesundheitskompetenzerhebung hat gezeigt, dass zahlreiche Patient:innen Schwierigkeiten haben, die Informationen, die ihnen im medizinisch-therapeutischen Setting gegeben werden, zu verstehen und zu nutzen. Auch die Angehörigen der Gesundheitsberufe selbst berichten über Probleme bei der effektiven Weitergabe von Informationen. Evidenzbasierte Kommunikationstrainings, die sich an Fachkräfte im Gesundheitswesen richten, adressieren dieses Problem und führen zu Verbesserungen bei einer Reihe von gesundheitsrelevanten Outcomes auf Patientenseite, sowie bei der Zufriedenheit und Gesundheit von Mitarbeiter:innen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Evidenzbasierte Curricula für Kommunikationstrainings und eine nationale Umsetzungsstrategie, die auf einem Train-the-Trainer-Modell basiert wurden entwickelt. Es wurden verschiedene Module konzipiert, die sich mit spezifischen Fragen und herausfordernden Situationen der Kommunikation befassen. Die Schulungen wurden in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen durchgeführt und Zufriedenheit und selbst eingeschätzte Kommunikationsfähigkeiten laufend evaluiert.

Ergebnisse

Bis heute haben wir 8400 Vertreter:innen der Gesundheitsberufe in 90 Einrichtungen mit 61 Trainer:innen in patientenzentrierter Kommunikation geschult. Die Zufriedenheit mit unseren Kommunikationstrainings ist sehr hoch und die Mehrheit der Teilnehmer:innen zeigt Verbesserungen in allen selbst eingeschätzten Kompetenzen und würde das Training Kollegen:innen weiterempfehlen.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Unsere Kommunikationstrainings werden vom Krankenhauspersonal gut angenommen, tragen dazu bei Resilienz bei Mitarbeiter:innen aufzubauen und fördern eine patientenzentrierte Behandlung und Kommunikation österreichweit.

Prof. (FH) Mag. Florian SCHNABEL, MPH
Katharina KOCH, MA
Lisa SCHÖNDORFER, BSc, MSc

Fachhochschule Burgenland | Department Gesundheit & Soziales
florian.schnabel@fh-burgenland.at

Digitales Lerntool zur Stärkung der gesundheitsbezogenen Klimakompetenz von Gesundheitsberufen im Krankenhaus

Hintergrund / Fragestellung

Gesundheitseinrichtungen und Gesundheitsberufe sind zentrale Akteur:innen auf dem Weg zu einem klimaneutralen Gesundheitswesen. Um aktiv eine klimafreundlichere Gesundheitsversorgung voranzubringen, bedarf es eines Kompetenzaufbaus. Es stellt sich die Frage, wie digitale Anwendungen unter aktiver Einbeziehung der Nutzer:innen zur Sensibilisierung für klimagesunde Verhaltensweisen und Entscheidungen im (Berufs-)Alltag beitragen können.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Das Projekt "GreenHealthLearning" der Fachhochschule Burgenland in Zusammenarbeit mit dem Landeskrankenhaus Villach und dem Österreichischen Verband Grüner Krankenhäuser zielt darauf ab, die gesundheitsbezogene Klimakompetenz und das Bewusstsein von Gesundheitsberufen zu stärken. Dieses Projekt wird aus Mitteln der FFG gefördert. Im Zentrum des Projektes steht die Entwicklung und Testung eines modularen Schulungskonzepts zur Schaffung von Awareness und Stärkung der gesundheitsbezogenen Klimakompetenz. Durch kurze, interaktive Lerneinheiten (unter Anwendung von Microlearning- und Gamification-Ansatz) werden Gesundheitsberufe in die Lage versetzt, grundlegende Prinzipien des Klimasystems zu verstehen, die Wechselwirkungen zwischen Klima und Gesundheit zu erkennen und entsprechende Verhaltens.

Ergebnisse

Der Projektablauf ist in drei Phasen gegliedert, um zu gewährleisten, dass das zu entwickelnde digitale Lerntool nicht nur wissenschaftlich fundiert, sondern auch praxisnah und an den Bedürfnissen der Endanwender:innen ausgerichtet ist. In der ersten Phase wird ein modulares Schulungskonzept auf Basis (inter-)nationaler Rahmenkonzepte und unter Einbeziehung der Endanwender:innen im Zuge von Co-Creation-Workshops entwickelt und aufbereitet. In der zweiten Projektphase erfolgt die Pilotierung der inhaltlichen Usability mit Testuser:innen inkl. Nutzer:innen-Feedback-Sessions und Überarbeitungsphase. In der dritten Projektphase wird eine experimentelle Testung mit allen Gesundheitsberufen im LKH Villach inkl. Validierung der Wirksamkeit und Akzeptanz des Lerntools durchgeführt.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Das Projekt "GreenHealthLearning" stärkt mit dem innovativen Ansatz nicht nur die gesundheitsbezogene Klimakompetenz von Gesundheitsberufen, sondern trägt langfristig durch die Bewusstseinsbildung und die Förderung von klimagesundem Verhalten zu einem klimaneutralen Gesundheitswesen bei.

Antonia BURGER, MSc
Julia GRUBER, BA

Landeskrankenhaus Universitätsklinikum Graz, Personalentwicklung
antonia.burger@uniklinikum.kages.at

Gesundheitschecks für Mitarbeiter:innen

Hintergrund / Fragestellung

In den vergangenen zwei Jahren wurden am LKH-Univ. Klinikum Graz die Projekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Personalmanagements, einen aktiven Arbeitsweg zu fördern und Mitarbeiter:innen zu mehr Bewegung zu motivieren, durch ein wissenschaftliches Projekt begleitet: „The Magic Power of Exercise – Let's Get Mobilized!" untersuchte den Einfluss von Bewegung auf kardiovaskuläre und stoffwechselbezogene Gesundheitsparameter, das Immunsystem und die psychische Stabilität.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Die Ergebnisse zeigen, dass gezielte Maßnahmen, wie der Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad oder individuell angepasste Trainingspläne, bereits nach sechs Monaten signifikante Verbesserungen der körperlichen und psychischen Gesundheit bewirken können. Darüber hinaus ergab sich, durch die im Rahmen des Projekts durchgeführten Untersuchungen, eine frühzeitige Diagnose und Behandlung bisher unerkannter, behandlungsbedürftiger Erkrankungen.

Auf Basis dieser erfolgreichen Studie wurde das Angebot der „Gesundheitschecks für Mitarbeiter:innen" am LKH-Univ. Klinikum implementiert. Es ermöglicht kostenlose Untersuchungen des Herz-Kreislaufsystems, der Lunge und des Bewegungsapparats sowie eine Blutanalyse. Optional können Anzeichen von Angst- und Depressionssymptomen erfasst werden. Für sportlich Interessierte gibt es erweiterte Checks mit Leistungsdiagnostik und Trainingsempfehlungen. Der Gesundheitscheck wird vom internen Team der Sportambulanz durchgeführt.

Ergebnisse

Das Angebot der Gesundheitschecks, das mit der gezielten Nutzung der vorhandenen hauseigenen Ressourcen implementiert wurde, verzeichnete bereits im ersten halben Jahr über 120 Teilnahmen verschiedenster Berufsgruppen und stieß auf hervorragendes Feedback. Aufgrund des hohen Interesses wurde die Anzahl der Termine verdoppelt und das Angebot der Gesundheitschecks auch in das Programm der Betrieblichen Wiedereingliederung integriert, um Personen bei Bedarf dieses Angebot zur Verfügung stellen zu können.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Durch die Förderung der Gesundheit und die frühzeitige Erkennung von Erkrankungen kann dieses Programm einen Beitrag zur Reduktion von Krankheitsausfällen und zur Steigerung des Wohlbefindens beitragen und die Mitarbeiter:innenbindung sowie Arbeitgeber:innenattraktivität stärken. Das alles mit internen Gesundheitsexpert:innen direkt vor Ort. Ihr Wissen und ihre Fähigkeiten für die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen einzusetzen, eröffnet ein enormes Potenzial, das in Gesundheitseinrichtungen unbedingt genutzt werden sollte.

Paralleleinheit 2.5 – Qualitätssicherung und Gesundheitsförderung in der Pflege

Carmen STEINHÖFLER, MA
Magdalena THALLER-SCHNEIDER, MA
Katharina KOCH, MA

Fachhochschule Burgenland GmbH, Department Gesundheit und Soziales
carmen.steinhoefler@fh-burgenland.at

Das Pflegeheim als Ort der Wertschätzung: Mitarbeiterbindung durch Positive Psychologie

Hintergrund / Fragestellung

Aufgrund des demographischen Wandels und den damit verbundenen Herausforderungen gewinnt die Gesundheitsförderung im Gesundheitswesen zunehmend an Bedeutung. Darunter fallen auch stationäre Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die nicht nur die Gesundheit ihrer Bewohner:innen, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeiter:innen maßgeblich beeinflussen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Davon ausgehend zielt das Projekt „WERTSCHÄTZUNG Mensch“ der Fachhochschule Burgenland auf die Stärkung des Wohlbefindens der Beschäftigten, Bewohnenden und Angehörigen sowie auf die Schaffung einer wertschätzenden Organisationskultur ab. Die Umsetzung erfolgt in den Diakoniezentren Oberwart und Pinkafeld der Diakonie Südburgenland. Gefördert wird das Projekt durch Mittel der Agenda Gesundheitsförderung und des Fonds Gesundes Österreich.

Im Zentrum des Projektes steht ein partizipatives Vorgehen mit Fokus auf den Ansatz der Positiven Psychologie.

Ergebnisse

Ersten Erkenntnissen zufolge lassen sich die Prinzipien der Gesundheitsförderung mit jenen der Positiven Psychologie in der Praxis gut vereinbaren. Dies trägt zu einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung bei. Positive Psychologie fokussiert sich auf die Stärkung der individuellen Ressourcen, das Wohlbefinden und die Förderung positiver Emotionen. Indem diese Prinzipien in die Gesundheitsförderung integriert werden, können Mitarbeiter:innen ihren Arbeitsalltag nicht nur gesünder sondern auch achtsamer erleben. Partizipative Ansätze, die im Zentrum des Projektes stehen, fördern zudem das Gefühl der Wertschätzung und Zugehörigkeit. Gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen wurden Maßnahmen wie Stressmanagement, Achtsamkeitstrainings und Dankbarkeitsrituale entwickelt.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Das bis 2025 laufende Projekt zeigt bereits, dass die Mitarbeiterbindung durch Positive Psychologie und die aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen in Entscheidungsprozesse gestärkt wird. Positive Emotionen wie Freude, Anerkennung und Optimismus werden gefördert, wodurch ein unterstützendes und motivierendes Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Nina FEHRINGER, BA, MA
Christine KÖBERL, MBA
Helga HASELMAYER, BSc, MA. MBA

Gesundheit Österreich GmbH | Qualitätsmanagement und Zertifizierungen (QMZ)
denise.schuetze@goeg.at

Nationales Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime – NQZ

Hintergrund / Fragestellung

Das Nationale Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime ist ein österreichweit einheitliches Verfahren zur externen Bewertung der Dienstleistungsqualität und kontinuierlichen Verbesserung in Alten- und Pflegeheimen. Alten- und Pflegeheime bzw. deren Rechtsträger können sich um das Nationale Qualitätszertifikat freiwillig bewerben, wenn definierte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) wurde mit 01.01.2024 vom BMSGPK als Zertifizierungseinrichtung und für die Weiterentwicklung des NQZ beauftragt.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Die inhaltliche Weiterentwicklung des NQZ durch ein interdisziplinäres Team an der Gesundheit Österreich GmbH basiert auf einer umfassenden Literaturrecherche und unter Einbeziehung aller Interessenspartner:innen. Das NQZ soll jene Kriterien und Abläufe im Alten- und Pflegeheim in einem Selbst- und Fremdbewertungsverfahren unter die Lupe nehmen, die eine wesentliche Rolle einnehmen für die Lebensqualität der Bewohner:innen und die Arbeitsplatzqualität der Mitarbeiter:innen. Insbesondere die Fokussierung auf Mitarbeiter:innen wird in der Weiterentwicklung des NQZ verstärkt.

Ergebnisse

Um die Weiterentwicklung in der Praxis zu testen gibt es drei Pilothäuser, die ihre Erkenntnisse an die Zertifizierungseinrichtung rückmelden. Darüber hinaus konnten schon einige Häuser als potentielle Interessentinnen und Interessenten für zukünftige NQZ-Zertifizierungen gewonnen werden und die Ausbildung neuer NQZ-Zertifizierer:innen soll zur Verbreitung des NQZ in Österreich beitragen. Der Start der NQZ-Zertifizierung gemäß den aktualisierten Kriterien ist für 2025 anvisiert.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Ziel des NQZ ist es, die Qualität nachvollziehbar zu machen und Anreize für eine laufende Weiterentwicklung zu schaffen. Zertifizierte Einrichtungen fördern aktiv einen offenen Dialog, Transparenz und Partizipation, um in ihrem Einflussbereich die Qualität der Dienstleistung kontinuierlich zu verbessern und das Wohlbefinden ihrer Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen und somit die Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig zu steigern.

Dr. Johannes MARENT

Dr. Gert LANG

Mag.[a] Daniela RAMELOW, MPH

Dr.[in] Verena ZEUSCHNER

Gesundheit Österreich GmbH | Gesundheitsberufe und Langzeitpflege
johannes.marent@goeg.at

Übergreifende Evaluation von Gesundheitsförderungsprojekten im Setting der stationären Pflege und Betreuung

Hintergrund / Fragestellung

Pflege- und Betreuungseinrichtungen sind als Lebens-/Wohnort für rd. 82.500 Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf sowie als Arbeitsort für ca. 65.000 Menschen in Pflege- und Betreu-ungsberufen ein wichtiges Setting für Gesundheitsförderung. Vor diesem Hintergrund hat der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) im Jahr 2021 einen Förderschwerpunkt im Bereich der Pflege- und Betreuungseinrichtungen eingerichtet. Seit 2022 wird dieser Förderschwerpunkt evaluiert. Besonderer Fokus der Evaluation liegt auf den ersten sechs Projekten, die eine Förderzusage erhalten haben. Der Folgende Beitrag stellt den Förderschwerpunkt vor und zeigt welche Chancen und Herausforderungen Gesundheitsförderung in Setting der Pflege und Betreuung bietet.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Methodisch wurde vor dem Start des Förderschwerpunktes eine Bedarfserhebung für Gesundheitsförderung im Setting der stationären Pflege und Betreuung in Auftrag gegeben. Im Rahmen der übergreifende Prozessevaluation wurden nach Start der eingereichten Projekte Dokumentanalysen umgesetzt, Vernetzungstreffen organisiert und dokumentiert sowie Interviews durchgeführt.

Ergebnisse

Erste Ergebnisse zeigen, dass die Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen, in einem Setting mit beschränkten Ressourcen, besondere Herausforderungen bietet. Es zeigt sich ebenfalls, dass inhaltliche Vorgaben, die speziell für das Setting Langzeitpflege entwickelt wurden, für die Projektantragstellung eine gute Orientierung bieten, die Umsetzung in der Praxis aber teilweise überfordern.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Förderstrukturen sollten formal und inhaltlich eng mit dem Setting und den Zielgruppen abgestimmt sein. Eine kontinuierliche Adaption dieser und eine enge Begleitung der Einrichtun-gen bei der Antragstellung und Umsetzung kann die Umsetzung von Gesundheitsförderungs-projekten im Setting der Pflege und Betreuung erleichtern.

Magdalena WALTER, MSc
Daniel HAUSMANN, MSc

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz | PDL Pflegeentwicklung
magdalena.walter@stadt.graz.at

Mentoring von neuen Mitarbeiter:innen in der Pflege

Hintergrund / Fragestellung

Von neu eingestelltem Pflegepersonal wird erwartet, dass sie eine sichere und qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung bieten, haben aber oftmals nicht die Möglichkeit ihre Arbeit so zu beeinflussen, um dieses Ziel zu erreichen. Mentoring-Programme können Pflegekräfte in der Stärkung ihrer beruflichen Identität unterstützen und helfen diesen ihre eigenen Fähigkeiten und Visionen im Pflegeberuf anzuwenden und weiterzuentwickeln. Durch eine gute Begleitung und Einschulung sollen neue Mitarbeiter:innen ans Unternehmen gebunden bzw. eher gehalten werden.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Zur nachhaltigen Begleitung wird das Konzept Mentoring für neue Pflegepersonen sowie bereits etablierte Pflegepersonen, die in ein neues Praxisumfeld wechseln, in den Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) eingesetzt. Die Begleitung auf der Station erfolgt mindestens einen Monat im gemeinsamen Dienst mit dem:der Mentor:in unter Einbezug eines Lernphasenkatalogs, welcher nach 12 Monaten abgeschlossen ist. Um Mentor:innen auf die Rolle vorzubereiten, wird eine monatliche, Fortbildung für alle Mitarbeiter:innen angeboten. Das gesamte Projekt wird firmenintern wissenschaftlich begleitet.

Ergebnisse

Insgesamt wurde das Projekt auf 12 Stationen und in vier Pflegewohnheimen ausgerollt. Anhand einer anonymen Erhebung wurde die Meinung der neuen Mitarbeiter:innen (Mentees) sowie ihrer Mentor:innen zur Einschulung quantitativ und qualitativ erfasst. Dahingehend konnte eine hohe Zufriedenheit sowie Akzeptanz hinsichtlich des Mentorings ausgewertet werden. Die Fluktuationsrate der Mentees betrug durchschnittlich rund 30% vor der Einführung des Projekts Mentoring. Nach Start des Projekts konnte die jährliche Fluktuationsrate um mehr als die Hälfte reduziert werden.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Insgesamt haben durch Einführung des Projekts weniger Mitarbeiter:innen, die in das Unternehmen eingestiegen sind, dieses innerhalb eines Jahres wieder verlassen. Das Projekt wurde in das Unternehmen integriert und neben den Mentees profitieren auch bestehende Mitarbeiter:innen in der Pflege nach wie vor von diesem Konzept. Letztendlich wirkt sich Mentoring auch auf die Einrichtung selbst aus und kann so den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Pflege entgegenwirken.

Anouk VAN AMERONGEN
Renate WINDBICHLER
Jolanda BAUR
Annabelle FIEDLER
Lukas KERSCHBAUMER

MCI | Die Unternehmerische Hochschule® | Center for Social and Health Innovation
anouk.vanamerongen@mci.edu

Wunschkonzerte, Weiterbildung & Wertschätzung: Intersektorale und Interinstitutionelle Ansätze für Fachkräftesicherung in der Pflege

Hintergrund / Fragestellung

Der demografische Wandel und die steigende Lebenserwartung erhöhen den Bedarf an Pflegekräften, während der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen die Situation verschärft. Besonders in ländlichen Regionen stellt dies eine zunehmende Herausforderung im Bereich der Public Health dar, da eine Zentralisierung der Angebote nur bedingt realisierbar ist und Ballungsräume attraktivere Arbeits-, Lebens- und Sozialräume bieten. Zur Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen im Wettbewerb um Fachkräfte und zur Sicherung der Versorgungsqualität sind innovative und nachhaltige Lösungsansätze gefragt, die die Entwicklung von Netzwerken und gemeinsamen Strategien fördern. Dieses Forschungsprojekt analysiert die aktuelle Pflegesituation und schildert praxisnahe Handlungsfelder im urbanen und ländlichen Raum.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Fokusgruppen mit Entscheidungsträger:innen, Pflegedienstleitungen und Pflegekräften dienten zur Erhebung praxisnaher Herausforderungen und Lösungsansätze. Die Transkripte der Fokusgruppen wurden deduktiv kodiert. Ergänzend wurden nationale und internationale Best Practices mittels Literaturrecherche analysiert.

Primär sind intersektorale und interinstitutionelle Kooperationen essenziell, um die Attraktivität und Mitarbeiterbindung ganzer Regionen zu steigern. Die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Pflegeheimen und die bessere Anbindung an Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was junge Fachkräfte unterstützt.

Ergebnisse

Flexible Dienstpläne und angepasste Übergabezeiten sind entscheidend. Zudem fehlen digitalen Systemen zur gemeinsamen Dokumentation zwischen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern. Eine regionale Offensive zum einheitlichen Ausbau digitaler Infrastruktur und zur Verbesserung der Interoperabilität ist unerlässlich. Es fehlt an lokalen Weiterbildungsangeboten, insbesondere für spezialisierte Pflegekräfte. Eine erweiterte Verfügbarkeit solcher Angebote würde nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die langfristige Bindung der Fachkräfte stärken, da berufliche Weiterbildung wesentlich zur Wertschätzung beiträgt. Ein überregionaler Finanzierungstopf könnte zudem helfen, regionale Unterschiede in der Attraktivität von Arbeitsplätzen auszugleichen.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Ein starker Netzwerkgedanke über Gemeinde- und Institutionsgrenzen hinweg und interdisziplinäre Zusammenarbeit sind die Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen. Arbeitgeber:innen müssen flexible Arbeitsbedingungen bieten und regional übergreifend in innovative, nachhaltige Konzepte für eine unterstützende Infrastruktur investieren, um ihre Attraktivität zu steigern und Fachkräfte zu gewinnen und zu behalten.

E-Poster-Präsentation

Herbert SCHACHNER, MSc

Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ GmbH | Studiengang Physiotherapie
herbert.schachner@fhgooe.ac.at

Präferenzen von Physiotherapie-Studierenden in Bezug auf den zukünftigen Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzauswahl beeinflussende Faktoren: Eine quantitative Online-Befragung

Hintergrund / Fragestellung

Personalprognosen zeigen, dass es in den kommenden Jahren einen zunehmenden Arbeitskräftemangel auch in der Physiotherapie in Österreich geben wird. Dies bedeutet für Gesundheitseinrichtungen eine besondere Herausforderung in der Besetzung freier, für die Versorgung notwendiger Physiotherapiestellen. Eine zielgruppenfokussierte Attraktivierung von Stellenangeboten, ausgerichtet auf Präferenzen und Erwartungen der Physiotherapie-Absolvent:innen, könnte bei der Personalrekrutierung einen Vorteil bieten. Das Ziel dieser Studie war daher die Erhebung von Präferenzen und Einflussfaktoren in Bezug auf die zukünftige Stellenauswahl von Physiotherapiestudierenden.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Eine quantitative Querschnittsbefragung mittels Online-Fragebogen wurde durchgeführt. Eingeschlossen wurden Physiotherapie-Studierende der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ im letzten Semester des Studiums. Die Umfrage wurde literaturbasiert und unter Einbeziehung der Social Cognitive Career Theory (SCCT) entwickelt, mit Expert:innen diskutiert und vor der Datensammlung pilot-getestet. Die Daten wurden deskriptiv analysiert (Häufigkeit und Prozentsätze; Maße für zentrale Tendenz und Streuung).

Ergebnisse

Von 87 nahmen 66 Studierende (Altersdurchschnitt 25,95 Jahre (SD 6,55), 79 % weiblich) an der Studie teil. Als bevorzugte klinische Bereiche für den ersten Arbeitsplatz wurde Orthopädie/Traumatologie (n=30, 45,5 %), Neurologie (n=15, 22,7 %), Sportphysiotherapie und Pädiatrie (beide n=6, 9,1 %) genannt. Rehabilitationseinrichtungen (n=25, 37,9 %) sind, gefolgt von Krankenhäusern/Kliniken (n=24, 36,4%) und öffentliche Einrichtungen für ambulante Therapie (n=8, 12,1 %), die bevorzugten Gesundheitseinrichtungen.

Folgende Einflussfaktoren wurden von den Teilnehmer:innen als außergewöhnlich wichtig eingestuft: gutes Betriebsklima (n=57, 89,1 %), Unterstützung für externe Fortbildungen (n=51, 79,7 %) und die eigenen Erfahrungen im Berufspraktikum (n=47, 72,3 %).

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Befragten die Einflussfaktoren aus den Fragegruppen „Teamstruktur & Interaktion“ (Umgebungsfaktoren im SCCT-Modell) und „Entwicklungsmöglichkeiten & Mitgestaltung“ (Selbstwirksamkeit im SCCT-Modell) als wesentlich für die Arbeitsplatzwahl erachten. Gesundheitseinrichtungen können ihre Attraktivität als Arbeitgeber:in durch entsprechende zielgruppengerechte Angebote erhöhen. Die Umfrage ist Teil einer mixed-methods Studie. In einem nächsten Schritt werden vertiefende Interviews mit Physiotherapie-Studierenden durchgeführt.

Stefan BACHINGER, BSc

stefan.bachinger@gmail.com

Gesund in der Ausbildung: Gesundheitsfördernde Bedürfnisse von Pflegestudent:innen

Hintergrund / Fragestellung

Welche gesundheitsfördernde Bedürfnisse haben Studierende aufgrund ihres Bachelorstudiums zur Gesundheits- und Krankenpflege und den damit verbundenen Herausforderungen?

Welche Maßnahmen ergreifen die Studierenden selbst, um sich gesund halten zu können?

Welche Bedürfnisse adressieren Studierende sowohl an die Ausbildungsstellen als auch an die Praktikumsstellen, um sich gesund halten zu können?

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Mithilfe eines qualitative Forschungsdesign werden methodisch zwei halbstrukturierte Fokusgruppeninterviews mit jeweils sechs Studierenden von Gesundheits- und Krankenpflege geführt. Die Daten werden durch die Software MAXQDR transkribiert, kodiert und anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Ergebnisse

Erwartbare Ergebnisse: In dieser vorliegenden Forschungsarbeit werden individuelle Strategien zur Gesundheitsförderung der Studierenden von Gesundheits- und Krankenpflege erwartet. Es wird davon ausgegangen, dass sie Maßnahmen aus dem physischen, psychischen und sozialen Bereich darlegen. Weiters werden sowohl gesundheitsfördernde Bedürfnisse in Bezug auf die Ausbildungsstellen als auch auf die Praktikumsstellen erwartet.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Fehlend: Aufgrund des derzeitigen Arbeitsfortschrittes (Exposé) meiner vorliegenden Masterthesis gibt es derzeit nur erwartbare Ergebnisse und noch keine Schlussfolgerung/Empfehlungen.

Šejla BOŠNJAK

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH | Personalentwicklung, Betriebliche Gesundheitsförderung
sejla.bosnjak@klinikum-wegr.at

Betriebliche Gesundheitsförderung

Hintergrund / Fragestellung

Das Klinikum Wels-Grieskirchen mit über 4200 Mitarbeiter:innen ist seit 2021 der bislang einzige als fahrradfreundlich zertifizierte oberösterreichische Betrieb. Aufgrund der prekären Parkplatzsituation an beiden Standorten unterstützt die Geschäftsführung des größten Ordensklinikum Österreichs die alternative Mobilität mit umfangreichen Initiativen, die perfekt in das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Nachhaltigkeitsauftrag passen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

Hier einige der bereits seit Jahren umgesetzten Maßnahmen: überdachte Fahrradbereiche mit Fahrradständer im neuesten Design, hochqualitative Sicherheitshelme und Fahrradausrüstung, wie Sicherheitswesten und Radtrickots, Duschmöglichkeiten und Radservice-Station, Aktionstage mit kostenfreier Radservice oder mit der Verteilung von „Frühstückssackerl“ (im Rahmen der Europäischen Mobilitätswoche) ergänzen die Maßnahmen-Palette. Überaus beliebt ist die Klinikum-Variante des Job-Rads.

Die vielen unterschiedlichen Angebote werden über das Intranet, Mitarbeiter-App sowie Postwurfsendungen und Plakate veröffentlicht, damit über 100 verschiedene Berufsgruppen mit über 100 verschiedenen Arbeitszeitmodellen rechtzeitig von den bevorstehenden Aktionen informiert werden.

Ergebnisse

Das Klinikum will unter der Marke „Vital im Spital“ die Gesundheitskompetenz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Geschützt mit einem hochwertigen Sicherheitshelm den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen ist dabei ein idealer, in den Alltag integrierter Gesundheitsaspekt. Beim Radfahren kommen sofort Herz und Kreislauf in Schwung, Muskeln und Organe werden besser durchblutet. Zudem bildet diese Form der Aktivität einen Ausgleich für Stress. Wenn man länger unterwegs ist, kann es sogar zu einer Ausschüttung von Glückshormonen kommen.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Ein schönes Bild, wenn morgens – erkennbar am gebrandeten Sicherheitshelm – die Mitarbeiter:innen von nah und fern zum Klinikum radeln: eine fast schon eingeschworene Gemeinschaft, die sich da bei den Abstellplätzen trifft. Bei Schönwetter kommen bis zu 400 Mitarbeiter:innen mit dem Fahrrad ins Klinikum.

Dr.in Kergi LEITGEB, IBCLC
DKKP Daniela VOLZBERGER, IBCLC

Paracelsus Medizinische Universität | Early Life Care Institut
kergi@gmx.at

Stillförderung in österreichischen Kliniken unter Berücksichtigung der IBCLC und Vorbild des Kriterienkatalogs der BFHI

Hintergrund / Fragestellung

Obwohl es in Österreich einen breiten Konsens zum Stillen gibt, ist die Stillrate in den letzten 20 Jahren nicht signifikant angestiegen, der Absatz von Muttermilchersatzprodukten hat sich hingegen verdoppelt. In dieser Projektarbeit wurde der Frage nachgegangen, welche Faktoren das Stillen positiv und negativ beeinflussen.

Methoden / Beschreibung des Projekts / der Maßnahme

In der vorliegenden Literaturstudie fokussieren sich die Autorinnen als interdisziplinäres Team auf die Stillförderung in österreichischen Kliniken. Dabei berücksichtigt wird die gesundheitliche und volkswirtschaftliche Bedeutung des Stillens, die zehn Schritte der Baby Friendly Hospital Initiative der WHO und die Rolle der IBCLC StillberaterIn. Dem WHO-Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten kommt eine besondere Bedeutung zu.

Ergebnisse

Zur Erhöhung der Stillraten in österreichischen Kliniken braucht es aufgrund der Multiprofessionalität einheitliche Richtlinien und Monitoring. Das kann am besten mit der Schaffung einer Stillkoordination realisiert werden. Für eine gute Umsetzbarkeit braucht es in Zukunft rechtliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.

Schlussfolgerung / Empfehlungen

Um die Stillförderung in Kliniken effizient zu gestalten, sollte in jeder Einrichtung eine Koordinierungsstelle geschaffen werden. In der Arbeit wurde die Stellenbeschreibung für eine Stillkoordination mit Early Life Care-Hintergrund erarbeitet. Diese beinhaltet unter anderem folgende Punkte: Erhebung statistischer Daten in der Klinik, Stillförderungskonzept, Wissenstransfer im multiprofessionellen Team, Qualitätssicherung, Kommunikationsschnittstelle intra- und extramural.

AUTORENINDEX

A

ANTONY, DANIELA 38

B

BACHINGER, STEFAN 69
BACHLER, ELISABETH 56
BAUR, JOLANDA 66
BERKMANN-JÄGER, TANJA 14
BINDER, FELIX 50
BONO, MARIA LAURA 35
BOŠNJAK, ŠEJLA 50, 70
BREDENFELDT, THOMAS 27
BREITENEDER, HELENE 43
BUCHHART, PIA 15
BURGER, ANTONIA 60

D

DREXEL, MICHAELA 56

F

FEHRINGER, NINA 63
FIEDLER, ANNABELLE 66

G

GOLZ, CHRISTOPH 26
GÖNNER, THOMAS 15
GRIEBLER, ROBERT 15, 57
GROISS, NATALIE 14
GRUBER, JULIA 60
GUGGLBERGER, LISA 39

H

HASELMAYER, HELGA 63
HAUSMANN, DANIEL 65

J

JÄGER, MARGRET 54
JIMÉNEZ, PAULINO 20

K

KERSCHBAUMER, LUKAS 66
KÖBERL, CHRISTINE 63
KOCH, KATHARINA 59, 62
KÖLLDORFER-LEITGEB, EVELYN 19

L

LANDSTEINER, SANDRA 33
LANG, GERT 64
LEITGEB, KERGI 14, 71
LINK, THOMAS 57
LOIDOLT, ASTRID 14
LORENZONI, NINA 22, 52

M

MARENT, JOHANNES 64
METZLER, BIRGIT 39

N

NÖHAMMER, ELISABETH 56

O

OLEV, JUTTA 46

P

PFABIGAN, JOHANNA 38
POSCH, WALTRAUD 40
POTURA, EVA 24
PURSCHKE, MONIKA 37

R

RAMELOW, DANIELA 64
REITERER, FLORIAN 46
RESETERITS, VIKTORIA 15
RONGE-TOLORAYA, ANDREAS 14

S

SATOR, MARLENE 58
SCHACHNER, HERBERT 68
SCHANES, KARIN 41
SCHLÖMER, JOHN 58
SCHNABEL, FLORIAN 44, 45, 59
SCHÖBERL, TINA 28
SCHÖNDORFER, LISA 59
SCHÜTZE, DENISE 39, 57
SCHWARZ, MAXIMILIAN 47
SPARY, ANDREAS 32
STAURNHIRZ, KATHARINA 39
STEINER, ELISA 14
STEINHÖFLER, CARMEN 62
STEYRL, MARIA 33
STRASSMAYR, CHRISTA 39, 57

T

THALLER-SCHNEIDER, MAGDALENA 62
TODT, NINA 15

V

VAN AMERONGEN, ANOUK 66
VOLZBERGER, DANIELA 71
VRAETZ, THOMAS 37

W

WAHL, ANNA KRISTINA 38
WALTER, MAGDALENA 65
WENZEL, CLAUDIA 54

WIESENHOFER, CHRISTINA..... 44, 45
WINDBICHLER, RENATE..... 66
WOSTRI, IRIS..... 28

Z

ZEUSCHNER, VERENA..... 64
ZISCHKA, NINA 54

KOOPERATIONSPARTNER

VERANSTALTET VON

Österreichisches Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen – ONGKG

http://www.ongkg.at

Wiener Gesundheitsverbund

https://gesundheitsverbund.at/

GEFÖRDERT AUS MITTELN VON

Fonds Gesundes Österreich

http://www.fgoe.org

Österreichische Gesundheitskasse

https://www.gesundheitskasse.at/

Arbeiterkammer Wien

https://wien.arbeiterkammer.at

Bundeskurie angestellte Ärzte

https://www.aerztekammer.at

Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten

https://www.kfawien.at

Pensionsversicherung

https://www.pv.at

IN ZUSAMMENARBEIT MIT

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung

https://www.netzwerk-bgf.at/

Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband

https://www.oegkv.at

Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger

https://www.ig-pflege.at/

Europäisches Institut für Stillen und Laktation

https://www.stillen-institut.com/

Verband der Still- und LaktationsberaterInnen Österreich (VSLÖ)

http://www.stillen.at

Netzwerk Gesunde Städte Österreich

https://www.staedtebund.gv.at/ausschuesse/ngs/ueber-uns/

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

https://www.vivid.at/

Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz

https://oepgk.at

Österreichische Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie

https://geriatrie-online.at/

Bundeskonferenz der Krankenhausmanager Österreichs

https://www.buko-krankenhaus.at/

pflegenetz

https://www.pflegenetz.at/

Wiener Gesundheitsförderung – WiG

https://www.wig.or.at/schwerpunkte

DAS ONGKG WIRD UNTERSTÜTZT VON

Bundesministerium für, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

http://www.sozialministerium.at

Gesundheitsfonds Steiermark

http://www.gesundheitsfonds-steiermark.at