



## FORBA – Gespräch

zur Arbeitsforschung  
27. 04. 2016

Gesundheitsförderung (Gf) im  
Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP)  
Beleuchtung aus strategischer Sicht

**Bader E.**

Kuratorium Wiener  
Pensionisten-Wohnhäuser

**Phase 1) Dauer 3 Jahre: 2010 - 2012**

Projekt **Gesundheit hat keine Alter** (GHKA)



### Anlass/Intention zur Teilnahme am Projekt

1. **Einladung zum Projekt GHKA** durch die WiG (Wr. Gesundheitsförderung, GF Dennis Beck)
2. **Angebot: Fachexpertise und finanzielle Unterstützung** von mehreren ProjektpartnerInnen: WiG, FGÖ, HV SV, LBI
3. **Wahrnehmung** des Angebots als **Chance** für eine Bewertung, Ausbau von bereits vorhandenen Gf-Maßnahmen seitens der externen ExpertInnen/ PartnerInnen



### Herausforderungen Projektanfang

#### 1. Eingrenzung des Projekts:

- Identifizierung der relevanten Zielgruppen für Gf-Maßnahmen
- Wen/ Wie einbinden? ... 30 Häuser, 4.000 MA, 10.000 BewohnerInnen
- Start mit 3 Pilothäusern (300 MA, 10.000 BewohnerInnen)

#### 2. Erhebung des Status Quo

- Identifizierung bereits bestehender Gf-Maßnahmen
- Diese in Beziehung zueinander setzen -> Systematisieren

#### 3. Klärung Aufgaben u. Verantwortungen zw. Internen u. Externen:

- Fachliche Expertise, Finanzierung, Begleitung, Promoting...
- Interne Kommunikation, Marketing für das Projekt, Auftrag von GF...
- Nutzung vorhandener Strukturen für das Projekt

3



### Phase 2) ab 2013 - dato Vom Projekt GHKA zum Regelbetrieb



### Herausforderungen / Maßnahmen aus strategischer Sicht

Für Externe ist Projektauftrag beendet, jedoch Intern ist die Umsetzung und deren **Nachhaltigkeit** zu sichern, vgl.:

- Außerordentliche **Förderungen/Ressourcen enden abrupt** mit Projektende  
→ Gefahr von zu wenig internen Ressourcen, Demotivierung Zielgruppen
- Umso mehr muss **Gesundheitsförderung** (Gf) im Unternehmen strategisch  
„**bedeutend gesetzt**“ werden durch z.B. folgende

#### Maßnahmen:

- ✓ Verabschiedung und Implementierung **Gesundheitsprogramm** „Gesundes SeniorInnen-Wohnhaus“ (siehe nä Seite)
- ✓ **Kommunikation durch GF** an alle Führungskräfte: „Gf ist kein Orchideenthema -> ist Führungsverantwortung!

4





**Maßnahmen (Fortsetzung):**

- ✓ Gf als klarer Auftrag an Führungskräfte -> **Zielvereinbarung im MAG**
- ✓ Fachlich **strategische Steuerung** durch HRM-Stabsstelle Diversitäts- u. Gesundheitsmanagement (Gesundheitsbeauftragte)
- ✓ Strukturen in den Häusern schaffen: **Verantwortungen benennen** (zB: Rollen klären für DirektorInnen, Führungsteam, Gesundheitszirkel-moderatorInnen, ErgonomielotsInnen...)
- ✓ **Nutzen sichtbar machen** anhand von Beispielen (zB: Link zw Gf und Langzeitkrankenstände)
- ✓ **Vermeidung** von **add on**-Programmen (niederschwellige Gf-Maßnahmen)
- ✓ Entwicklung und Implementierung eines **Gf-Programms**, wo Bündel an Gf-Maßnahmen transparent und systematisch geclustert sind -
- ✓ als **Schaubild** (siehe Folie 7) und als **Dienstanweisung** (Arbeitsrichtlinie)
- ✓ **Operationalisierung des Roll outs** in die weiteren 27 Häuser des KWP
- ✓ **Ressourcen** vorsehen

5



- **Gewinnen der wichtigsten externen PlayerInnen**, die für den Erfolg des Ergebnisses aus Projekt GHKA mitverantwortlich waren: **WiG, LBI -> FORBA!**
- Fortsetzung der **Begleitforschung**, dadurch:
  - ✓ Rückmeldung aus **Evaluation und Feedback** an oberes Management, wie die Ausrollung in den Häusern läuft, wie das Thema Gf an der Basis angenommen wird, wie das Führungsverhalten darauf Einfluss nimmt etc.
  - ✓ **Maßnahmen-Generierung** für ev. Kurskorrekturen – FORBA auch als SparringpartnerIn
  - ✓ Weiterer Zugewinn von **Fachexpertise**
  - ✓ **Unterstützung** für neu hinzukommende Themen (aktuell: Angehörigenbefragung)

6





## Großer Dank an FORBA & WIG

Mag.a Eva BADER  
 Bereichsleiterin Human Recource Management  
 im  
 Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser  
 eva.bader@kwp.at  
 www.haeuser-zum.leben.com

