

Gesundheit in allen Lebenswelten –

fördern, vernetzen,
nachhaltig gestalten



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN

Gesundheit in allen Lebenswelten – fördern, vernetzen, nachhaltig gestalten

Dokumentation und Empfehlungen

Die *Neuakzentuierung der Prävention* ist ein Projekt
des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
und des Landesgesundheitsamtes Baden-Württemberg
im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie
des Landes Baden-Württemberg.

Impressum

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
Schellingstraße 15 | 70174 Stuttgart
Telefon 0711/123-0 | Fax 0711/123-3999
www.sozialministerium-bw.de

Ansprechpartner: Dr. Jürgen Wuthe

Redaktion:

Andrea Schlüter
Bärbel Schweizer
Barbara Leykamm

Autorinnen und Autoren von Kapitel 2:

Andy Biesinger
Karin-Anne Böttcher
Dr. Jens Borgelt
Dr. Kristina Hoffmann
Andrea Schlüter
Christine Topcu
Brigitte von Dungen

Autorinnen und Autor von Kapitel 3 und 4:

Weeber + Partner Institut für Stadtplanung und Sozialforschung
(Antje Fritz, Philip Klein, Gabriele Steffen)

Stuttgart, Mai 2012

Layout: TYPOfactory, Stuttgart







Druck: Schwäbische Druckerei, Stuttgart

Bildnachweis: Kapitel 1: S. 7 © N-Media-Images – Fotolia.com ; S. 8 © Christian Schwier – Fotolia.com | Kapitel 2: S. 9 © Cornelia Kalkhoff – Fotolia.com ; S. 10 © PräRIE; S. 11 © PräRIE; S. 12 © PräRIE; S. 13 © Angrit Döhmann; S. 14 © lightpoet – Fotolia.com; S. 15 © Christian Schwier – Fotolia.com; S. 17 © Landratsamt Ostalbkreis; S. 18 © Martina Haas; S. 19 © Monia – Fotolia.com; S. 21 © Berufsförderungswerk Bad Wildbad; S. 23 © WLSB; S. 24 © Andrea Schlüter; S. 25 © Robert Kneschke – Fotolia.com | Kapitel 3: S. 26 © Andrea Schlüter; S. 28 © flashpics – Fotolia.com; S. 30 © VRD – Fotolia.com; S. 31 © beermedia – Fotolia.com; S. 32 © contrastwerkstatt – Fotolia.com; S. 33 © Christian Schwier – Fotolia.com | Kapitel 4: S. 34 © - Fotolia.com; S. 35 © ehrenberg-bilder – Fotolia.com | Kapitel 5: S. 36 © contrastwerkstatt – Fotolia.com



Das Projekt *Neuakzentuierung der Prävention* und diese Handreichung wurden gefördert aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg sowie mit Ressortmitteln des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

Inhaltsverzeichnis

	Grußwort	5
	1 Das Projekt Neuakzentuierung der Prävention im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg	7
	2 Vernetzung und Handeln auf neuen, nachhaltigen Wegen?!	
	Die Pilotprojekte	9
	2.1 PräRIE II: Gesamtkonzept zur Sucht- und Gewaltprävention in Freiburg	10
	2.2 Schulprogramm und Gesundheitssiegel im Bodenseekreis	13
	2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung durch Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
	2.4 Aufbau eines Kompetenz-Centers für Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen	20
	2.5 Betriebliche Gesundheitsförderung im Netzwerk von Sportvereinen und kleinen und mittleren Unternehmen	22
	3 Aspekte und Ansätze für eine nachhaltige Gesundheitsförderung	26
	3.1 Einführung und Vorgehensweise zur Evaluation	26
	3.2 Gute Ansätze zur nachhaltigen Förderung von Gesundheit	27
	3.2.1 Vernetzung	28
	3.2.2 Übertragbarkeit	29
	3.2.3 Gesundheitsförderung und Salutogenese	30
	3.3 Fazit	32
	4 Nachhaltige Gesundheitsförderung: eine Checkliste	34
	5 Literatur	36

Grußwort

„Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen, sondern möglich machen.“

Antoine de Saint-Exupéry

GESUND ZU SEIN und die Herausforderungen des Lebens gut bewältigen zu können, ist für uns alle von großer persönlicher Bedeutung. Gesundheit ist auch eine der Voraussetzungen, um sich in viele Bereiche des Lebens aktiv einbringen zu können. Deshalb wollen wir die Gesundheit aller Bürgerinnen und Bürger auf hohem Niveau fördern. Dazu gehört, dass wir ihre Lebenswelten gesundheitsförderlich gestalten und möglichst allen einen Zugang zu einer Gesundheitsförderung ermöglichen und damit die gesundheitliche Chancengleichheit verbessern.

Auf dem Gebiet der Prävention und Gesundheitsförderung arbeiten die Ministerien, der öffentliche Gesundheitsdienst, die Sozialversicherungsträger sowie weitere Einrichtungen und Akteure im Land gut zusammen. Schwerpunkte sind die Prävention und Gesundheitsförderung bei Kindern und Jugendlichen, bei älteren Menschen und bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Projekte und Maßnahmen im Rahmen dieser Handlungsschwerpunkte sollen verstärkt in den Lebenswelten der Menschen verankert sein, um sie dort zu erreichen, wo sie leben und arbeiten. So können beispielsweise auch sozial benachteiligte Menschen sowie Migrantinnen und Migranten angesprochen werden.

Das Projekt „Neuakzentuierung der Prävention“ im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg setzt genau dort an. Seine Umsetzung in den Lebenswelten Kommune, Schule und Betrieb holt die Menschen dort ab, wo sie leben und arbeiten. Die fünf geförderten Pilotprojekte sind ressourcenorientiert, auf Beteiligung ausgerichtet und in ihren Bereichen engmaschig vernetzt. Insgesamt sind über 50 Institutionen als Vernetzungspartner beteiligt. So kann Gesundheitsför-



derung und Prävention nachhaltig in unterschiedlichen Lebensbereichen gestaltet und verstetigt werden.

Mit seinen praxiserprobten Ansätzen und seinen erreichten Ergebnissen fügt sich dieses Projekt sehr gut in die „Gesundheitsstrategie – Gesundheit in allen Lebensbereichen“ unseres Landes ein, bei der Prävention und Gesundheitsförderung als vierte Säulen neben Kuration, Rehabilitation und Pflege in

allen Lebensbereichen etabliert werden sollen. Zentral dabei ist, dass wir durch den geplanten Gesundheitsdialog die aktive Rolle der Bürgerinnen und Bürgern weiter ausbauen werden.

Wir sind davon überzeugt, dass durch eine intensivere Vernetzung der handelnden Akteure vor Ort und die bessere Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger Gesundheitsförderung und Prävention bedarfsorientiert angeboten und nachhaltig verankert werden können.

Mit der vorliegenden Handreichung erhalten Sie Einblick in das Projekt „Neuakzentuierung der Prävention“. Die Ergebnisse mit konkreten Anregungen und praxisorientierten Empfehlungen sollen den Verantwortlichen in Kommunen, Schulen und Betrieben wie auch der Fachöffentlichkeit wertvolle Impulse für die eigene Arbeit geben. Wir möchten Sie damit unterstützen, vor Ort eine am Bedarf der Bürgerinnen und Bürger orientierte Gesundheitsförderung und Prävention auszubauen.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern dabei viel Erfolg.

A handwritten signature in blue ink that reads "Katrin Altpeter".

Schirmherrin Katrin Altpeter, MdL

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

1 Das Projekt

Neuakzentuierung der Prävention

im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg

„Unsere Einstellung der Zukunft gegenüber muss sein: Wir sind jetzt verantwortlich für das, was in der Zukunft geschieht.“

Karl Raimund Popper

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE Baden-Württemberg stellt sich den hohen Herausforderungen für die Zukunft in unserem Land. Die Globalisierung, die Ressourcenverknappung, die Veränderung der Gesellschaft durch Integration und

den demografischen Wandel stellen uns vor große Aufgaben. Hier setzt die Nachhaltigkeitsstrategie an, denn der notwendige Wandel soll gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern positiv und in Verantwortung für zukünftige Generationen gestaltet werden.

Das Projekt *Neuakzentuierung der Prävention* wurde im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg durchgeführt. Von 2009 bis 2011 wurden fünf verschiedene Pilotprojekte (→ siehe Kapitel 2) in der Gesundheitsförderung aus dem Impulsprogramm des Landes Baden-Württemberg gefördert. Die Kosten für das Gesamtprojekt beliefen sich auf rund 960.000 Euro. Die Finanzierung erfolgte zur Hälfte aus dem Impulsprogramm des Landes Baden-Württemberg und zur anderen Hälfte aus Mitteln der Projektträger sowie Ressortmitteln des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg. Ein wesentlicher Aspekt bei der Auswahl der Pilotprojekte waren eine hohe Vernetzung, innovative Ansätze und übertragbare Inhalte. Dies alles sollte die Nachhaltigkeit wesentlich befördern.

Was genau versteht man unter Nachhaltigkeit? Sie umfasst drei Ebenen: Ökologie, Soziales und Ökonomie. Bei der Gesamtbetrachtung eines nachhaltigen Ansatzes ist daher eine Verbesserung in allen drei Bereichen anzunehmen. Im Projekt *Neuakzentuierung der Prävention* und



den Pilotprojekten lag der Schwerpunkt vor allem auf dem sozialen Aspekt, da hier die Gesundheit und die Gesundheitsförderung der Menschen im Vordergrund stand.

Zu Beginn wurden gemeinsam mit den Beteiligten in den fünf Pilotprojekten die Indikatoren erarbeitet, die ein nachhaltiges Projekt ausmachen. Diese Indikatoren waren Grundlage für die Projektweiterentwicklung und die Gesamtevaluation (→ siehe Kapitel 3).

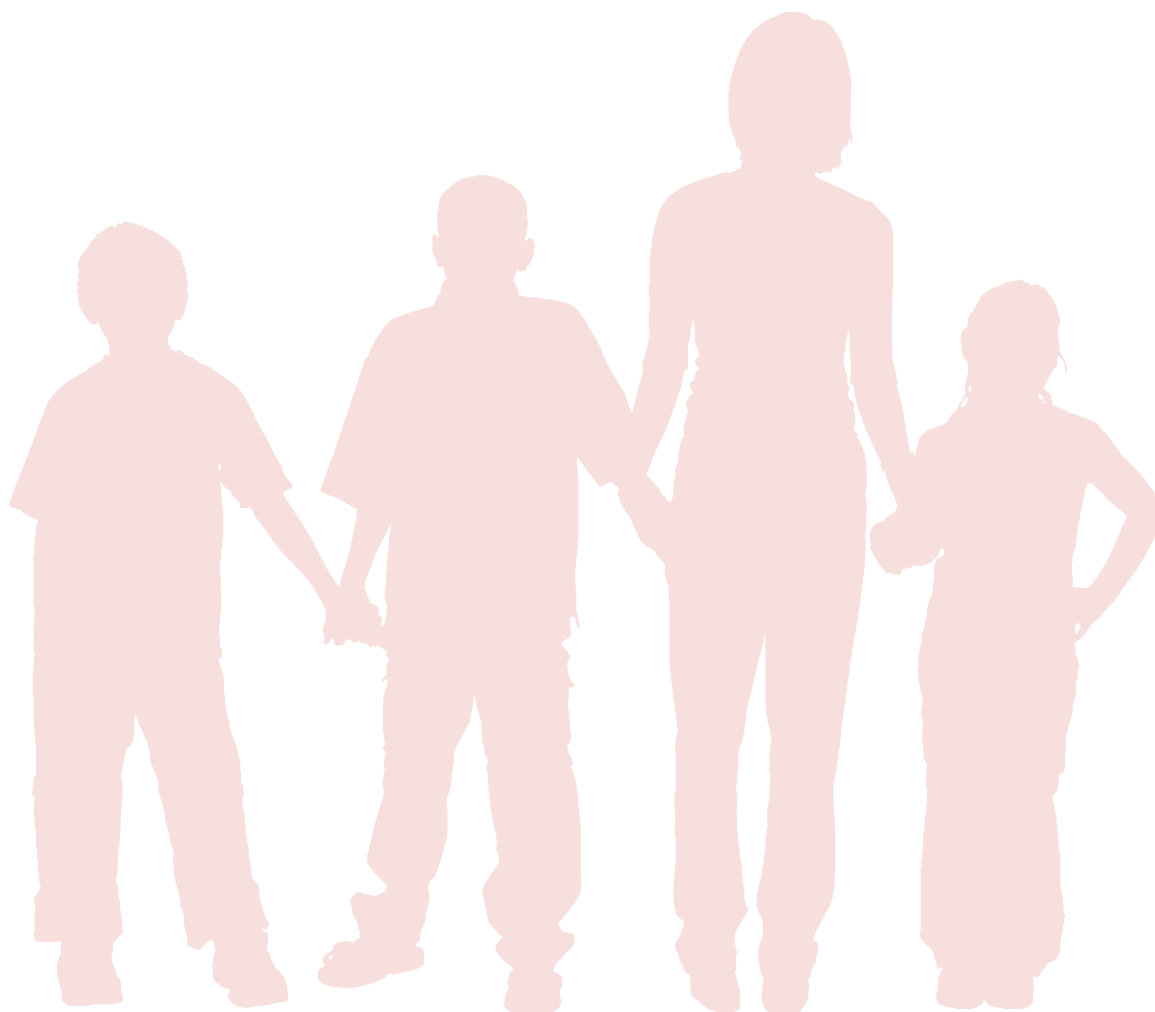
Die fünf ausgewählten Pilotprojekte sind in verschiedenen Lebenswelten angesiedelt und wurden erprobt in den Bereichen Schule, Sucht- und Gewaltprävention in der Stadt und Betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Zur Begleitung und Vernetzung der Modellprojekte wurde eine Koordinierungs-

stelle eingerichtet. Während der Gesamtprojektlaufzeit fanden zwei Statuskolloquien zur Darstellung der Projekt statt. Die einzelnen Pilotprojekte und das Gesamtprojekt wurden evaluiert. Die Ergebnisse und Empfehlungen werden unter dem Dach der Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg eingebunden. In einer Checkliste wurden die wichtigsten Aspekte zusammengestellt (→ siehe Kapitel 4). Die Basis der Gesundheitsstrategie bildete ursprünglich der Präventionspakt Baden-Württemberg. Die Ziele des Präventionspaktes sind nun Teil der Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg (→ siehe Kapitel 5).

„Wir sind jetzt verantwortlich für das, was in der Zukunft geschieht“ (Karl Raimund Popper). Dies gilt auch für nachhaltige Gesundheitsförderung. Gesund zu sein, erhöht die Chancen, die Herausforderungen des Lebens in Zukunft gut bewältigen zu können. Ein Aspekt, der nicht nur für den einzelnen Menschen, sondern für die gesamte Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist. Vor diesem Hintergrund hat das Projekt *Neuakzentuierung der Prävention* Gesundheitsförderung in unterschiedlichen Lebensbereichen erprobt, die Förderung gesunder Lebenswelten



stand jeweils im Mittelpunkt. Von hohem Stellenwert war die systematische Vernetzung der handelnden Akteure vor Ort, um so Gesundheitsförderung und Prävention bedarfsorientiert und nachhaltig zu verankern.



2 Vernetzung und Handeln auf neuen, nachhaltigen Wegen?! Die Pilotprojekte

„Ein gesunder Mensch ist jemand, der seine Träume verwirklicht.“

Moshé Feldenkrais

IN DEN KNAPP DREI JAHREN der Modellphase wurde eine Vielzahl an Ideen entwickelt und umgesetzt. Die Anforderung an die Pilotprojekte – schon bei der Auswahl – war hoch. Die Pilotprojekte sollten:

- die Ziele des Präventionspaktes aufgreifen.
- ihr Projekt auf Grundlage von Netzwerkförderung und Kooperationen umsetzen.
- durch eine Verzahnung regionaler Initiativen die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit verstärken.
- neue Methoden und Zugangswege für die Weiterentwicklung von Netzwerken im Settingansatz erproben, um ihre Zielgruppe effektiv und nachhaltig zu erreichen.



- Modellcharakter haben und Erkenntnisse für eine landesweite Anwendung oder Umsetzung bieten.

Neben diesen übergeordneten Vorgaben war jedes Projekt stark mit der fachspezifischen Umsetzung im regionalen Kontext beschäftigt. Durch die unterschiedlichen Lebenswelten, Zielgruppen und Schwerpunkte konnten vielfältige Methoden erprobt und viele Erkenntnisse, gewonnen werden. So konnte die Vorgabe, unterschiedliche Strukturen und Voraussetzungen für Nachhaltigkeit zu testen, verwirklicht werden.

Die Projekte werden in dem nachfolgenden Kapitel in einer Zusammenfassung vorgestellt. Eine ausführliche Beschreibung und die Projektevaluation finden sich auf www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuaufbau der Prävention.

Überblick zu den Pilotprojekten

Kommune

- PräRIE II (Prävention, Relaxation, Information, Evaluation): Gesamtkonzept zur Sucht- und Gewaltprävention in Freiburg

Schule

- Schulprogramm und Gesundheitssiegel im Bodenseekreis

Betrieb

- Betriebliche Gesundheitsförderung durch Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Aufbau eines Kompetenz-Centers für Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen
- Betriebliche Gesundheitsförderung im Netzwerk von Sportvereinen und kleinen und mittleren Unternehmen

2.1 PräRIE II: Gesamtkonzept zur Sucht- und Gewaltprävention in Freiburg

Ziele

- Junge Menschen reflektieren über ihren Alkoholkonsum und steigern ihre Motivation um Risikoverhalten zu ändern.
- Es gibt attraktive „alkoholfreie Alternativen“ durch eine Verbesserung des Getränkeangebotes bei Veranstaltungen und Gaststätten.
- Es werden Konzepte entwickelt für alkoholfreie Veranstaltungen, bei denen nicht der Alkohol, sondern gemeinsames Handeln im Mittelpunkt steht.
- Einheitliche Qualitätsstandards entstehen für öffentliche Feste in Freiburg, um Alkoholexzesse und Gewalt vorzubeugen.

Beschreibung

Das Freiburger Projekt PräRIE II hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema „Kommunale Alkoholpolitik“ in Freiburg auf allen Ebenen zu etablieren. In Verwaltungen, Vereinen, bei Veranstaltern, Schulen und Hochschulen, Jugendarbeit und in Handel und Gastronomie. Dabei stehen nicht explizit Jugendschutzaspekte im Fokus, das Projekt richtet sich an die nachweislich ältere Zielgruppe der 15- bis 27-Jährigen, die im Freiburger Ausgehviertel („Bermuda-Dreieck“) durch hohen Alkoholkonsum und Gewalt auffällt. PräRIE besteht aus vielfältigen Maßnahmen. Einerseits wird über Information eine breite Öffentlichkeit aufgeklärt und sensibilisiert. Andererseits gibt es Maßnahmen wie die aufsuchende Suchtberatung, die der Relaxation dienen und direkt vor Ort die Verhältnisse beeinflussen. Zudem sorgen Beteiligungsprojekte für eine Aktivierung der Zielgruppe.

Netzwerkarbeit und ein intensiver Austausch mit Polizei, Ordnungsamt, Festveranstaltern und der Freiburger Innen-



stadt-Gastronomie gehören ebenfalls zum PräRIE-Projekt. Hier wurde mit Vertretungen der Stadtteile/Bürgervereine über das Konzept „Festkultur und das PräRIE-Festsiegel“ diskutiert. Gemeinsam mit der Polizei und dem Amt für öffentliche Ordnung wurden Richtlinien für die Gestaltungspraxis entwickelt.

Die Bausteine von PräRIE II:

1. Aufbau einer vernetzenden Stadtteilarbeit, der „Kommunalen Alkoholpolitik vor Ort“
2. Konzeption und Durchführung eines jährlichen Fachtages
3. Gewinnung und Schulung von jungen Ehrenamtlichen als Peer-Beraterinnen und -Berater für Schwerpunktnächte im Freiburger Diskothekenviertel

Zielgruppe	Jugendliche und junge Erwachsene Im Gemeinwesen u. a. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Verwaltung, Kommunalpolitik, Jugendarbeit, Schulen, Polizei, Gastronomie, Eventbereich
Lebenswelt	Stadt und Stadtteile – Kommunale Gesundheitsförderung
Projekträger	Im Auftrag des Arbeitskreises Suchthilfe Freiburg: AGJ Fachverband für Prävention und Rehabilitation in der Erzdiözese Freiburg e.V.
Dauer	Mai 2009 – Februar 2011
Kosten	122.000 € Gesamtkosten. 50 % Förderung aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg
Internet	www.freiburg.de/praerie

4. Innenstadtpräsenz von Suchthilfe-Fachleuten und ehrenamtlichen Peer-Beraterinnen und -Beratern durch Suchtberatung am Stehtisch
5. Entwicklung von alkoholfreien Alternativen in Beteiligungsprojekten, z. B. eine mobile Saft- und Cocktailbar zum Ausleihen und die Entwicklung eines alkoholfreien „Freiburg-Cocktails“
6. Medienarbeit als Beteiligungsprojekt

Ergebnisse

In der Evaluation wurden die zwei Teilprojekte Peer-Beratung und lokale Alkoholpolitik vertieft beleuchtet. Die Zahlen sprechen für sich: Die „Suchtberatung am Stehtisch“ hat in Einzel- und Gruppengesprächen von 5–15 Minuten Dauer zwischen Juni 2009 und Dezember 2010 insgesamt 998 Menschen erreicht. Zudem wurden pro Jahr zwischen 10 und 20 junge Erwachsene als Peer-Berater und Peer-Beraterinnen ausgebildet. Der Wettbewerb um die beste alkoholfreie Party erreichte mit einer einzigen Veranstaltung rund 80 junge Menschen als aktive Beteiligte oder Gäste. In den Medienprojekten waren zwei Gruppen mit jeweils knapp 20 jungen Erwachsenen aktiv. In die Projekte zur Herstellung und Vermarktung eines alkoholfreien Cocktails waren insgesamt fast 50 Jugendliche und Heranwachsende eingebunden.

Die Evaluation der Peer-Beratung zeigt drei wesentliche Wirkungsdimensionen. Es findet Sensibilisierung und Aufklärung durch Informationen und Gespräche statt. Außerdem signalisiert die Erwachsenenwelt Aufmerksamkeit und Interesse gegenüber dem Alkoholkonsum der Heranwachsenden. Drittens werden durch die Peers alternative Identifikationsfiguren wahrgenommen. In der Evaluation zur lokalen Alkoholpolitik vor Ort wird bestätigt, dass das Angebot auf große Nachfrage und Akzeptanz stößt. Für den Aufbau arbeitsfähiger Strukturen und die Entwicklung und Umsetzung gemeindeorientierter Suchtprävention ist ein Zeitraum von weniger als zwei Jahren zu knapp bemessen. Trotzdem wurden in den Orts- und Stadtteilen an die jeweiligen Voraussetzungen angepasste Projekte entwickelt und erfolgreich durchgeführt.

Erfolgsfaktoren

- *Kooperation und Vernetzung:* PräRIE II setzte von Anfang an auf Kooperation und Vernetzung. Stadtverwaltung und freie Träger entwickelten gemeinsam das breit gefächerte Projekt. Damit wurde eine breite öffentliche Wahrnehmung der Problematik und ein Wissenszuwachs bei allen Beteiligten erreicht.

- *Große Zahl an Beteiligungsprojekten:* Die Vielzahl der beteiligten Einrichtungen und das große Engagement der im Projekt aktiven Leitungen sowie die Möglichkeit, ein externes Büro für die Realisierung von Teilprojekten einzubinden, führte zu einer bunten Palette von Beteiligungsprojekten. Über die Projektarbeit konnten nachhaltig Bewusstsein und Strukturen verändert werden.
- *Passende Ansprache für Zielgruppen:* PräRIE II suchte für jede Zielgruppe geeignete Kanäle und Formen der Ansprache. Während Multiplikatoren und Multiplikatorinnen über die Fachtage, Vorträge/Podiumsdiskussionen und die lokalen Arbeitsgruppen angesprochen wurden, war das Projekt ansonsten stark auf die Zielgruppe der unter 28-Jährigen ausgerichtet und bezog in Beteiligungsprojekten gezielt junge Menschen als Expertinnen und Experten für ihr Thema mit ein.

Hürden und Stolpersteine

- *Knappes Zeitbudget:* Das sehr knappe Zeitfenster beeinträchtigte die Wirkungsmöglichkeiten von PräRIE II. Einige geplante Teilprojekte sowie die Arbeit mit einem weiteren Modellstadtteil konnten deshalb nicht wie vorgesehen umgesetzt werden.
- *Intensive Begleitung bei Beteiligungsprojekten:* Es hat sich gezeigt, dass Beteiligungsprojekte mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen, unabhängig davon, ob diese an Schulen, Hochschulen oder bei der Jugendarbeit



anknüpfen, eine intensive inhaltliche Begleitung brauchen. Dies konnten trotz des großen Engagements aller Beteiligten aus zeitlichen Gründen weder die städtische Koordinationsstelle noch die freien Träger des Arbeitskreises Suchthilfe Freiburg im notwendigen Umfang leisten. Empfehlenswert sind 0,5 Stellenanteile für die Projektkoordination, gut wäre auch eine Unterstützung durch Praktikantinnen und Praktikanten.

- *Unterschiedliche Kooperationspartner:* Der Kontakt zur Gastronomie erwies sich als schwieriger als angenommen; die geplante gemeinsame Arbeit an einem „Wirtskodex“ sowie die Etablierung des „Freiburg-Cocktails“ in allen Gaststätten und Clubs konnte im Projektzeitraum nicht angegangen werden.



Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit

Das Projekt PräRIE II hat erreicht, dass Kommunale Alkoholpolitik als Aufgabe der Stadtverwaltung etabliert wurde. Zum 1. Juli 2011 wurde eine entsprechende Koordinationsstelle dauerhaft im Amt für Soziales und Senioren eingerichtet. Diese Koordinationsstelle sorgt für interne und externe Vernetzung und bearbeitet Themen der Kommunalen Alkoholpolitik ämter- und dezernatsübergreifend. Schwerpunkt der Kommunalen Alkoholpolitik vor Ort wird nun das Thema Innenstadtentwicklung sowie die Weiterentwicklung der „Festkultur“ sein. Mit großer Mehrheit bewilligte der Gemeinderat Mittel zu Weiterführung des Projektes mit den bewährten Elementen („Suchtberatung am Stehtisch“, Ausbildung und Einsatz von Peer-Beraterinnen und -Beratern etc.) in 2011/12. Zur Förderung alkoholfreier Alternativen ist ein eigenständiger Förderverein im Aufbau, der die „PräRIE-Bar“ betreiben und alkoholfreie Events veranstalten sowie die zielgruppenspezifische Website betreiben wird.

Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale

PräRIE II hat gezeigt, dass Vernetzungsaktivitäten durch gemeinsame Projektarbeit sehr gut verankert und auf eine tragfähige Basis gestellt werden können. Einzigartig an PräRIE II sind zum einen die umfassenden Vernetzungseffekte, sowohl innerhalb der Suchthilfe und innerhalb der Stadtverwaltung als auch mit externen Partnern, wie Polizei und Jugendarbeit. Zum anderen ist eine wesentliche Besonderheit die gelungene Kombination von Aufgaben der Suchthilfe („Suchtberatung am Stehtisch“, Ausbildung von Ehrenamtlichen) mit Arbeitsformen aus der Jugend- und Sozialarbeit (Beteiligungsprojekte mit Jugendzentren und Schulen).

Übertragbare Bausteine

PräRIE II erarbeitete eine Dokumentation, die konkrete Anleitungen zur Realisierung einzelner Teilprojekte enthält. Die Handreichung ist erhältlich unter www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuakzentuierung der Prävention. Alle Teilprojekte lassen sich auch an anderen Orten und durch andere Träger realisieren, sofern entsprechende Vernetzungsstrukturen vorhanden sind oder gebildet werden können.

2.2 Schulprogramm und Gesundheits-siegel im Bodenseekreis

Ziele

Ziel ist die Förderung „gesunder Schulen“, indem Prävention und Gesundheitsförderung systematisch im Schulprogramm verankert und umgesetzt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden folgende Aspekte umgesetzt:

- Bildung einer Steuerungsgruppe im Bodenseekreis als Planungsgremium.
- Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur Auszeichnung von Schulen durch das Siegel „Gesunde Schule“.
- Unterstützung von Schulen bei der Umsetzung von Gesundheitsförderung. Zum einen durch Informationen (z. B. über eine Angebotsdatenbank, Fachtage) und zum anderen durch individuelle Beratung und Prozessbegleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen.

Beschreibung

Die Idee des Projektes ist, in Schulen gesundheitsförderliche Maßnahmen umzusetzen, die sich sowohl an der Verhaltens- als auch an der Verhältnisdimension orientieren. Das Thema Gesundheit soll langfristig durch das neu entwickelte Siegel „Gesunde Schule“ im Profil der Schule verankert werden. Dafür können sich Schulen im Bodenseekreis mit gesundheitsförderlicher Ausrichtung auf das Siegel bewerben. Die Bewerbung beinhaltet die Verpflichtung zur Übernahme und Umsetzung der Präambel zur gesunden Schule sowie die Antragsformulare mit Kriterien, welche die Standards zum Erreichen des Siegels beinhalten. Es wurden bestimmte Handlungsfelder festgelegt, in denen sich Schulen für das Siegel bewerben können. Diese Siegelbereiche sind: Ernährung, Bewegung, seelische Gesundheit, Suchtprävention, Gewaltprävention, Körper und Gesundheit sowie Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die Schulen beschreiben die Gestaltung des Schulalltags anhand dieser Kriterien und bewerben sich damit bei der



Steuerungsgruppe des Netzwerks Bildung & Gesundheit für das Siegel „Gesunde Schule“. Eine Bewerbung ist für ein oder mehrere Handlungsfelder möglich. In fachspezifischen Gruppen werden die Anträge bewertet. Anschließend erhalten die Schulen eine entsprechende Rückmeldung. Diese kann gegebenenfalls auch Anregungen zur Weiterentwicklung oder ein Angebot zur Unterstützung enthalten.

Das Siegel ist für zwei Jahre gültig. Die Schule kann durch eine erneute Überprüfung eine Verlängerung der Siegelbereiche erreichen sowie weitere neue Bereiche beantragen. Über diesen Informationsaustausch ergeben sich Chancen zur Vernetzung und weitergehenden Beratung. Über die Siegelverleihung und die Öffentlichkeitsarbeit erhalten andere Schulen Kenntnis von den wesentlichen Prinzipien der Gesundheitsförderung und werden motiviert, diese ebenfalls umzusetzen. Begleitend wurden

Zielgruppe	Kinder und Jugendliche, sowie deren Familien, Lehrer und Lehrerinnen
Lebenswelt	Schule
Projekträger	Landratsamt Bodenseekreis, Albrechtstraße 75, 88045 Friedrichshafen Christine Topcu, christine.topcu@bodenseekreis.de
Dauer	Mai 2009 bis Februar 2012
Kosten	94.000 € Gesamtkosten. 50 % Förderung aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg
Internet	www.siegel-gesunde-schule.de

Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, wie z. B. Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter und Schulsozialarbeiterinnen, zu den Handlungsfeldern angeboten. Dies waren u. a. Fortbildungen zur Sexualpädagogik, Medienpädagogik, Suchtprävention, Mobbingprävention und -intervention sowie Ernährungsbildung. Daneben fanden weitere Fachveranstaltungen und die Siegelverleihung statt. Über die Homepage www.siegel-gesunde-schule.de und den Rundbrief „SiegelLetter“ wird über weitere Unterstützungsmaßnahmen sowie Beratung und Begleitung der Schulen informiert. Über das Projekt ist sowohl eine Vernetzung zwischen Anbietern im Bereich Gesundheitsförderung und Schulen als auch zwischen den Schulen entstanden.

Ergebnisse

Im ersten Bewerbungszeitraum bewarben sich zwölf Schulen für insgesamt 38 Siegelbereiche. Im darauf folgenden zweiten Turnus der Siegelvergabe haben alle elf bereits 2010 prämierten Schulen die Siegelverlängerung beantragt, sieben davon mit insgesamt weiteren elf neuen Bereichen. Darüber hinaus liegen von acht Schulen Neuanträge für insgesamt 19 Siegelbereiche vor.

Das Projekt wird zunehmend bekannter, u. a. durch die Nutzung der Homepage und des SiegelLetters. Zu dem interessieren sich Schulleitungen und Lehrkräfte vermehrt für Themen im Zusammenhang mit „Gesunde Schule“. Dies zeigt sich durch zunehmende Beratungsanfragen sowie Vor-Ort-Beratungen. Das Interesse an den Fachtagen



und Fortbildungen ist groß und wird genutzt. Die Evaluation hat ergeben, dass die Zufriedenheit mit diesen Angeboten hinsichtlich der Umsetzbarkeit in die Praxis hoch ist. Die Schulen, die im ersten Durchlauf 2010 ein Siegel erhalten haben, wurden persönlich befragt. Trotz des teilweise erheblichen Zeitaufwandes für die Erfassung und Beschreibung der Situation beim Antragsverfahren, haben alle Schulen ihre bestehenden Siegel verlängert und weitere Bereiche hinzu beantragt. Gesundheitsförderung wurde von den Siegelschulen im Schulprogramm und Schulalltag nachhaltig integriert und entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt. Die durch die Siegelvergabe erfahrene Wertschätzung wird von allen Schulen positiv hervorgehoben und sowohl intern für die Weiterentwicklung und Identitätsbildung als auch extern für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe bestätigen die Effektivität und Effizienz der Zusammenarbeit und engagieren sich weiterhin im Netzwerk Bildung & Gesundheit. Insbesondere kurze und niederschwellige Kommunikationswege sowie der intensive und direkte Kontakt zu den Schulen im Bodenseekreis wird geschätzt. Eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Verlängerungsverfahren der Siegel ist vorgesehen.

Das Projekt wurde 2011 mit dem Großen Präventionspreis der Stiftung für gesundheitliche Prävention Baden-Württemberg ausgezeichnet.

Erfolgsfaktoren

- *Kompetente Koordination:* Wesentlich ist die Koordinierung des Projektes bei einer neutralen und akzeptierten Stelle, wie in diesem Fall beim Gesundheitsamt. Die Koordinierung benötigt dafür vor allem Kenntnisse des Projektmanagements, in der Netzwerkarbeit und in den wissenschaftlichen Grundlagen der Gesundheitsförderung.
- *Vernetzung:* Eine Zusammenarbeit mit anderen im öffentlichen Auftrag arbeitenden Institutionen der Prävention und Gesundheitsförderung ist notwendig. Die Ausrichtung der Arbeit auf ein gemeinsames Ziel hin hat diese interdisziplinäre Zusammenarbeit auf Kreisebene ermöglicht.
- *Motivierende Projektidee:* Die Akzeptanz der Schulen, sich einer externen Bewertung zu unterziehen, wird darauf zurückgeführt, dass es gelungen ist, Schulen ausreichend Spielraum für jeweils eigene Wege zu geben und deren Vorgehen und Engagement bei Bedarf zu begleiten und mit der Auszeichnung Siegel zu würdigen.

Hürden und Stolpersteine

- *Zeitliche Ressourcen:* In der Projektarbeit hat sich als Hürde vor allem der Zeitmangel einiger Mitglieder der Steuerungsgruppe bemerkbar gemacht, so dass eine intensive Diskussion aller Aspekte nicht immer vollständig möglich war. Das Projekt „Siegel Gesunde Schule“ wird daher konzeptionell stetig weiterentwickelt.
- *Fehlende Zuständigkeiten:* Es bedarf einer Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsförderung und den Schulträgern. Denn bei der Entscheidung über bauliche Maßnahmen, bspw. Lärmprävention, Gestaltung der Mensa, sollten die Ziele der Gesundheitsförderung berücksichtigt werden.

Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit

- Dank der guten Zusammenarbeit wird die Steuerungsgruppe weiter bestehen und die Siegelvergaben für Schulen in den kommenden Jahren fortführen.
- Für Beratung und Prozessbegleitung stehen beim Gesundheitsamt ausreichend Ressourcen zur Verfügung.
- Hilfreich ist das in der Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg formulierte Gesundheitsziel „Gesund aufwachsen in Baden-Württemberg“. Über das Projekt ergeben sich neue Wege des Zugangs und der Zusammenarbeit mit wichtigen Institutionen im Bereich Gesundheit und den Schulen im Landkreis.
- Über die Gelder des Großen Präventionspreises 2011 und ein eingeplantes Budget aus Kreismitteln ist die Weiterführung der Arbeit auch in finanzieller Hinsicht möglich.

Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale

- Im Projekt „Siegel Gesunde Schule“ wird Prozessbegleitung bei Bedarf angeboten und über eine Auszeichnung Motivation für Weiterentwicklungen geschaffen. Dieser Ansatz, um Gesundheitsförderung in Schulen zu implementieren, ist in Baden-Württemberg neu.



- Mit dem Verlängerungsverfahren der Siegel wird eine auf Dauer ausgerichtete Arbeitsbeziehung und Vernetzung mit den Schulen angelegt.
- In das Projekt sind viele Aspekte der Gesundheitsförderung (seelische und körperliche Gesundheit der Kinder sowie Gesundheit am Arbeitsplatz) integriert. Dies führt zu einer hohen Komplexität der Maßnahmen und verbindet diese miteinander.

Übertragbare Bausteine

- Das Projekt ist insgesamt übertragbar. Voraussetzung ist eine Personalausstattung, die den Prozess der Siegelvergabe koordiniert sowie eine Akzeptanz von Seiten der Schulen und der Schulverwaltung.
- Auf der Homepage des Projekts www.siegel-gesunde-schule.de sind alle Unterlagen veröffentlicht und können übernommen werden. Die gesamte Projektdokumentation ist auch erhältlich unter www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuakzentuierung der Prävention.

2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung durch Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ziele

Es sind Möglichkeiten der Vernetzung und Kooperation im Betrieb in der Betrieblichen Gesundheitsförderung erprobt, aufgezeigt und die Vernetzungsstruktur beschrieben. Teilziele waren:

- Betriebliche Gesundheitsförderung mit Hilfe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bei zwei Erprobungsprojekten einzuführen und umzusetzen.
- Einen Fragebogen zur Situationsanalyse als Ausgangspunkt für die Einführung eines BGM zu erstellen und zu evaluieren.
- In zwei Landkreisen (Landkreis Ludwigsburg und Ostalbkreis) entsteht ein Netzwerk BGM mit mehreren Netzwerkpartnern. Die Volkshochschule wird als Anbieter für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Vernetzungspartner etabliert
- Die 25-tägige Weiterbildung *Prozessbegleitung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement* wird durchgeführt. Ein Referentenpool mit Prozessbegleitungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird nutzbar gemacht.

Beschreibung

Das Projekt ProSaluto® ist auf der Grundlage der Salutogenese und der Organisationsentwicklung angelegt. Das Vorgehen im Projekt ist prozesshaft und partizipativ. Die Methode orientiert sich dabei am Organisationsentwicklungszyklus (siehe Abbildung 1). Eine Steuerungsgruppe im Betrieb durchläuft einmal diesen Zyklus und wird dabei durch eine externe Prozessbegleitung des Volkshochschulverbandes moderiert. Aus dem Prozess können sich

sowohl verhältnis- als auch verhaltenspräventive Maßnahmen ergeben. Die verhaltenspräventiven Maßnahmen können vor Ort durch das breite Angebot der Volkshochschulen umgesetzt werden. Als Basis für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde ein Fragebogen in Kooperation mit dem Fraunhoferinstitut IAO erstellt. Dieser Fragebogen prüft die Situation der Mitarbeitenden unter salutogenetischen Gesichtspunkten ab, so dass daraus Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt werden können. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement nach dieser Methode wurde in zwei Einrichtungen umgesetzt.

Jugendhilfe Hochdorf e.V.

Die Jugendhilfe Hochdorf baute das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf die vorangegangene Qualitätsentwicklung auf. Von daher gab es vor Ort schon eine Steuerungsgruppe zur Begleitung und Umsetzung des Gesundheitsmanagements. Nach einem Vierteljahr Vor-

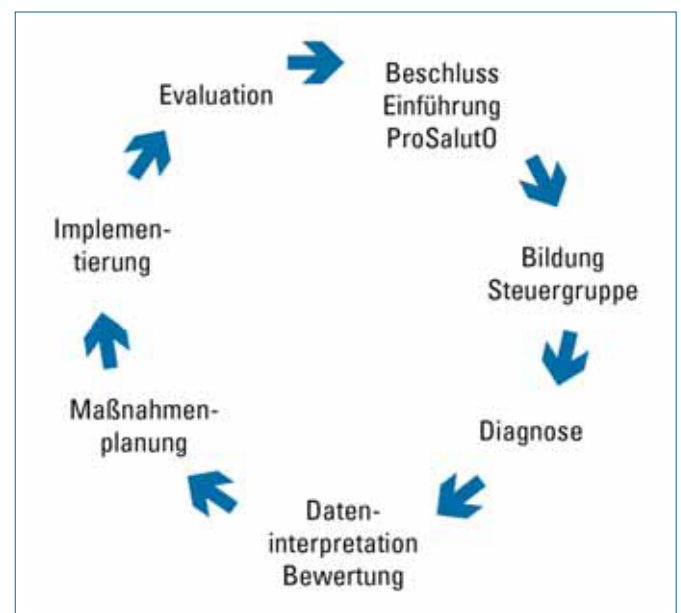


Abbildung 1: Organisationsentwicklungszyklus.

Zielgruppe	Mitarbeitende und Führungskräfte von Organisationen
Lebenswelt	Non-profit Einrichtungen – Betriebliche Gesundheitsförderung
Projektträger	Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V. Raiffeisenstraße 14, 70771 Leinfelden-Echterdingen Brigitte von Dungen, vondungen@vhs-bw.de
Dauer	Mai 2009 bis Februar 2012
Kosten	180.000 € Gesamtkosten. Förderung aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg mit 82.000 €
Internet	www.prosaluto.de

bereitung in der Steuerungsgruppe wurden die Mitarbeitenden in einer Open Space-Großgruppe unter externer Leitung mit folgendem Thema eingestimmt: „Der Gesundheitsbegriff der Salutogenese. Verstehen, was läuft – tun, was dran ist – wissen, dass ich zähle: Das hält gesund.“ In Zusammenhang mit der Veranstaltung wurde die Befragung durchgeführt. Das Prinzip der Beteiligung aller Mitarbeitenden an den entscheidenden Prozessschritten wurde konsequent durchgehalten. Nach der Auswertung der Befragung gab es eine gemeinsame Veranstaltung zur Interpretation der Befragungsergebnisse. Auf dieser Veranstaltung wurden mehrere Themen mit Entwicklungsbedarf identifiziert. Beschlossen wurde, sich intensiv mit den Themen Pausenkultur, Feedbackkultur und Umgang mit Stress auseinander zu setzen. Danach machte sich die Steuerungsgruppe zügig an die Planung und Umsetzung von passenden Maßnahmen. Die Veränderung der Pausenregelung sowie Fortbildungen zur Feedbackkultur bei Führung und Mitarbeitenden sind bereits umgesetzt. Außerdem gab es einen weiteren Mitarbeitertag zum Thema „Stress“. Die Arbeit im Jugendhilfebereich ist geprägt von prozessorientiertem Denken, so dass das ProSalutO® Konzept leicht in die Organisation integrierbar war. Der Prozess ist nachhaltig angelegt, da in der Organisationsstruktur bei zukünftigen Entwicklungen die Auswirkung von Entscheidungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden immer mit im Fokus stehen soll.

Landratsamt Ostalbkreis

Der Projektstart begann mit der Befragung von ca. 300 Mitarbeitenden aus vier unterschiedlichen Geschäftsbereichen. Für die interne Projektleiterin und die externe Prozessbegleiterin der Volkshochschule Aalen lag die Herausforderung darin, die Mitarbeitenden kontinuierlich zu beteiligen. Auch hier wurden die betroffenen befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer ganztägigen Großgruppenveranstaltung mit den Befragungsergebnissen vertraut gemacht und zur Identifizierung von Handlungsbedarf angeleitet. Wertschätzung war ein herausforderndes Thema: Ist es möglich verschiedene Menschen aus unterschiedlichen Berufen wie Straßenbau oder Sozialpädagogik in den Prozess so einzubinden, dass gemeinsame Anliegen erarbeitet werden können? Als erste konkrete Maßnahme wurde an der Kommunikationskultur im Landratsamt gearbeitet: Die Führungskräfte setzten sich in halbtägigen Workshops mit salutogenetisch fundiertem Führen auseinander und suchten nach Formen der Beteiligung in verlässlicher und wertschätzender Kommunikation – auch im Mitarbeitergespräch – mit ihren Mitarbeitenden. Weitere konkrete Maßnahmen, die aufgrund



der gemeinsamen Diagnose angegangen wurden, sind: Deeskalationstraining, Fortbildung für Führungskräfte, Empfehlungen zur Durchführung von Mitarbeitenden-Gesprächen, Sonderkonditionen für den Besuch von Fitnessstudios, Herausgabe einer Mitarbeitendeninfo, Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Erarbeitung eines Organigramms für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Volkshochschule vor Ort begleitete das Projekt durch die externe professionelle Prozessbegleitung.

Zeitgleich wurden im Sinne der Nachhaltigkeit Prozessbegleitungen qualifiziert, die den Ansatz weitertragen sollen. Die Weiterbildung wurde mit zwölf Teilnehmenden an insgesamt 25 Tagen durchgeführt.

Der Prozess von der Diagnose zur Umsetzung kostete bei beiden Erprobungsprojekten ca. 15.000 Euro. 50% der Kosten wurden über die Nachhaltigkeitsstrategie, die UKBW und BarmerGEK finanziert.

Ergebnisse

Im Projekt wurde ein umfangreicher Fragebogen entwickelt, der zur Diagnose und Evaluation der Erprobungsprojekte eingesetzt wurde. Der Fragebogen kann im Rahmen des ProSalutO-Prozesses genutzt werden. In beiden Erprobungsprojekten, Landratsamtsverwaltung (vier Ge-

schäftsbereiche, mit 320 Personen) und Jugendhilfeentwicklung (ca. 100 Personen), wurde der Organisationsentwicklungszyklus unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft durchlaufen. Die Maßnahmen wurden auf Grundlage der Diagnose und der Beteiligung der Mitarbeitenden entwickelt. Die Evaluation wurde vom Fraunhofer IAO mit Hilfe des Fragebogeninstruments und Leitfrageninterviews durchgeführt. Bei beiden Erprobungsprojekten wurde eine Struktur geschaffen, mit der die Gesundheit der Mitarbeitenden auch nach Projektende im Blick bleibt. Es wurden Maßnahmen eingeleitet, die über das Projektende hinaus wirksam sind und weiter umgesetzt werden. In den Erprobungsprojekten ist eine Struktur für Gesundheitsmanagement angelegt, die in der Gesamtorganisation implementiert ist. Beide Organisationen beabsichtigen das betriebliche Gesundheitsmanagement über die Projektzeit hinaus weiterzuentwickeln.

Die 25-tägige Weiterbildung *Prozessbegleitung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement* haben zehn Personen abgeschlossen, davon neun mit Zertifikat. Die Weiterbildung wurde durch eine Selbstevaluation ausgewertet und von den Teilnehmenden als sinnvoll und gewinnbringend für die Tätigkeit als Prozessbegleitung bewertet. Die Teilnehmenden sind dem Prozessbegleiterpool beigetreten.

Vernetzungen sind angelegt, vielfältige Veranstaltungen wurden durchgeführt und rund 800 Teilnehmende er-



reicht. Das Projekt und das Thema wurden in vielfältigen Veranstaltungen vorgestellt, z.B. Unternehmerfrühstück in Göppingen, Gesundheitsforum Ostwürttemberg der Hochschule Aalen, Hauptpersonalräteschulung GEW in Berlin, Vernetzungstreffen im Kreis Ludwigsburg beim Landratsamt sowie auf einer großen Abschlussveranstaltung mit rund 150 Teilnehmenden.

Die Informationen zum Prozessbegleiterpool, zum Gesamtprojekt und zu weiteren Angeboten sind auf der neu eingerichteten Homepage www.prosaluto.de nachlesbar bzw. stehen zum Download bereit. Das Prozessdesign ist auf andere Organisationen übertragbar. Das Projekt ist für den Großen Präventionspreis 2012 nominiert.

Erfolgsfaktoren

- *Ganzheitlicher Ansatz von Verhaltens- und Verhältnisprävention:* In beiden Erprobungsprojekten sind die Entscheidungen für ProSalutO® gefallen, weil die Auftraggeber sich ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement wünschten, das in seiner Wirkung mehr leistet als Einzelmaßnahmen zur Gesundheitsförderung. In den Organisationen soll sich ein gemeinsames Verständnis von individueller Gesundheit und einer gesunden Struktur im Betrieb entwickeln. Beides, individuelle Gesundheit und die Gesundheit des Betriebes, sind für die Organisationen wichtig.
- *Unterstützung durch die Führungskraft:* Die Leitung muss BGM in der Organisation unterstützen und in das Gesamtkonzept integrieren wollen.

Hürden und Stolpersteine

- *Aufwendige Akquise:* Es war schwierig Einrichtungen zu finden, die den gesamten Prozess umsetzen wollten.
- *Langer Prozess:* Durch die angelegte Prozessorientierung konnten die Auftraggeber zu Beginn nicht wissen, welche Maßnahmen umgesetzt werden. Der Prozess braucht zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen.
- *Kurze Projektlaufzeit:* Die Projektzeit war für den Gesamtprozess relativ kurz, teilweise konnten die Maßnahmen vor der Evaluation ihre Wirkung nicht entfalten, weil die Zeit zu knapp war.

Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit

- *Referentenpool:* Über die Weiterbildung ProSalutO® *Prozessbegleitung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement* ist ein Referentenpool mit ausgebildeten Pro-

zessbegleitern und -Begleiterinnen entstanden. Zukünftige Projekte zur Etablierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement über den Volkshochschulverband Baden-Württemberg bzw. über die Volkshochschulen können auf diesen Pool von Fachleuten zurückgreifen.

- Verbindung von Verhaltens- und Verhältnisprävention: Durch das Projekt ProSalutO® können Volkshochschulen ihr schon vorhandenes Angebot im verhaltenspräventiven Bereich mit Verhältnisprävention in Betrieben verbinden.
- Die Volkshochschulen in Baden-Württemberg können zukünftig das Konzept ProSalutO® anbieten, der Volkshochschulverband vermittelt die Prozessbegleitung und informiert.
- Im Ostalbkreis soll sich über die vhs Aalen ein Kompetenzzentrum für Betriebliches Gesundheitsmanagement herausbilden.
- Auf der Homepage www.prosaluto.de werden das Projekt, die Referenzen, die Prozessbegleiter und die Handreichung sowie alle aktuellen Entwicklungen präsentiert.

Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale

- Salutogenetisches und prozessorientiertes Vorgehen stehen im Mittelpunkt bei der Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Es werden Verhältnis- und Verhaltensprävention in den Blick genommen und bearbeitet.
- Der Fragebogen unter salutogenetischen Gesichtspunkten, kann flexibel eingesetzt werden. Der statistische Teil kann hinsichtlich der Betriebsstruktur angepasst werden. Es können auch nur einzelne Module des Fragebogens angewandt werden, wenn nur für einen Teilbereich eine Diagnose erstellt werden soll.

Übertragbare Bausteine

- Der Fragebogen kann in jedem Betrieb eingesetzt werden.



- Die aufgezeigten Prozessschritte bei den Erprobungsprojekten sind in der Anlage auf andere Organisationen, die BGM einführen wollen, übertragbar. Dabei müssen die Grundsätze von Prozess- und Beteiligungsorientierung sowie salutogenetischem Denken übernommen werden.
- Die ausgebildeten Prozessbegleitungen können andere Prozesse begleiten. Das Ausbildungskonzept kann leicht für andere Zielgruppen, wie interne Projektleitungen oder Betriebs- und Personalräte angepasst werden.
- Die Netzwerkpartner kennen sich, die entstanden Netzwerke können durch weitere Zusammenarbeit lebendig bleiben.
- Die gesamte Projektdokumentation ist auch erhältlich unter www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuausrichtung der Prävention.

2.4 Aufbau eines Kompetenz-Centers für Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen

Ziele

Ziel ist die Schaffung eines ersten Ansprechpartners für Unternehmen, der durch Information und Koordination bei Fragen zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Prävention weiterhilft. Aufgrund der regionalen Verortung im Nordschwarzwald ist das Center in zentraler Lage in Bad Wildbad zu finden. Angestrebt wurde eine Sensibilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen für das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Etablierung stabiler innerbetrieblicher Strukturen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit sollte angestoßen werden. Durch das Kompetenz-Center sollte den Unternehmen der Zugang zu geprüften, an den Bedürfnissen des Unternehmens ausgerichteten und zielführenden Maßnahmen ermöglicht werden.

Beschreibung

Mit dem Kompetenz-Center wurde eine neue und innovative Dienstleistungsstruktur in der Region Nordschwarzwald geschaffen. Es berät kleine und mittlere Unternehmen und hilft Ihnen mittels Vernetzung und Informationen ein Gesundheitsmanagement inklusive Wiedereingliederungsmanagement zu konzipieren, einzuführen oder zu optimieren. In diesem Kontext gehört es zu den wesentlichen Aufgaben des Centers, Unternehmen mit Informationen zu versorgen sowie Gesundheitsdienstleistungen gezielt für die individuell unternehmerischen Bedürfnisse zu recherchieren. Das Center hilft bei der Vermittlung zwischen Anbieter und Nachfrager und unterstützt bei Unklarheiten und Fragen zur Zuständigkeit. Darüber hinaus können auch Unstimmigkeiten und Vorurteile zwischen Gesundheitsdienstleister und Unternehmen durch die neutrale Position des Kompetenz-Centers abgebaut wer-

den. Das Kompetenz-Center bietet selbst keine konkreten Gesundheitsdienstleistungen an, sondern bringt Unternehmen und Gesundheitsexperten zusammen.

Ergebnisse

Das Hauptziel, einen zentralen Ansprechpartner mit Lotsen- und Netzwerkfunktion einzurichten, wurde erreicht. Mittels des Netzwerks und der Öffentlichkeitsarbeit fand das Projekt breite Akzeptanz. Wichtig hierbei war die Tatsache, dass das Kompetenz-Center eine neutrale Position einnimmt, da es keine eigenen Gesundheitsdienstleistungen anbietet. Das Kompetenz-Center hat im Projektzeitraum Verbindungen zu 28 Unternehmen und 29 Gesundheitsanbietern aufgebaut. An 26 Unternehmen wurden Dienstleistungen vermittelt. Bei den Unternehmen konnte das Kompetenz-Center durch intensive Kontaktpflege eine Sensibilisierung für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung erreichen. Bei der Beratung wurde insbesondere hinsichtlich psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz aufgeklärt. Die befragten Unternehmen sehen ihren größten Bedarf in der Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie erhoffen sich durch gesundheitsbezogene Maßnahmen vorwiegend eine steigende Mitarbeitermotivation sowie eine Kostensenkung durch eine Minimierung des Krankenstandes. Insgesamt sind sie mit der Arbeit des Kompetenz-Centers sehr zufrieden, würden es weiter empfehlen und wären teilweise auch bereit für diese Dienstleistung zu bezahlen. Die größte Hürde in der Umsetzung sehen die Unternehmen jedoch in fehlenden finanziellen und personellen Ressourcen. Zudem erscheint die Laufzeit zu kurz, um eine wirtschaftlich eigenständige Struktur wie das Kompetenz-Center zu bilden und ein aktives Netzwerk aufzubauen. Aus finanziellen Gründen wird das Center nach Projektende in der bestehenden Form nicht fortgeführt. 2011 wurde das Projekt für den Großen Präventionspreis nominiert.

Zielgruppe	Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Region Nordschwarzwald
Lebenswelt	Betrieb – Betriebliche Gesundheitsförderung
Projekträger	Berufsförderungswerk Bad Wildbad Paulinenstraße 132, 75323 Bad Wildbad Dr. Jens Borgelt, j.borgelt@bfw-badwildbad.de
Dauer	Mai 2009 bis Februar 2012
Kosten	196.000 € Gesamtkosten. 50 % Förderung aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg
Internet	www.kcg-mittelstand.de

Erfolgsfaktoren

- *Niederschwellige Sensibilisierung für BGF:* Sensibilisierung für bekannte und neue Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- *Neutrale Position und Beratung auf Augenhöhe:* Eine unternehmensorientierte Beratung auf Augenhöhe hilft Hemmungen und Misstrauen abzubauen. Da das Kompetenz-Center selbst keine Leistungen zum BGM anbietet, können objektiv an den Bedürfnissen des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen vermittelt werden. Die neutrale Position des Kompetenz-Centers schafft eine Vertrauensbasis.

Hürden und Stolpersteine

- *Fehlende Relevanz:* Betriebliche Gesundheitsförderung wird noch nicht generell als ein wichtiges Thema betrachtet.
- *Geringe Kapazitäten:* Fehlende personelle und/oder finanzielle Kapazitäten bei den kleinen und mittleren Unternehmen.
- *Erfolge sind schwer nachweisbar:* Erfolge bei betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen sind nur schwer direkt und pauschal in Zahlen auszudrücken, positive Entwicklungen zeigen sich selten kurzfristig, sondern langfristig, dafür aber nachhaltig und sind dann auch mit Zahlen zu belegen.

Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit

Das Kompetenz-Center ist strukturell in der Region Nordschwarzwald mit unterschiedlichen Institutionen und Gesundheitsdienstleistern verbunden, so beispielsweise mit Berufsförderungswerk, IHK, Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald, Rentenversicherung und Krankenkassen. Das Projekt wird aus finanziellen Gründen nach Abschluss in der bestehenden Form nicht fortgesetzt. Einzelne Bestandteile hinsichtlich des unternehmerischen Bedarfs werden vom Berufsförderungswerk Bad Wildbad übernommen, optimiert und an die Unternehmen herangeführt. Hierzu gehört ein eigenes Dienstleistungsangebot im Bereich der Teamentwicklung. Es handelt sich um ein präventiv ausgerichtetes Programm zur Stärkung der Ressourcen eines Arbeitsteams und dient der Burn-out Prophylaxe und der Förderung des Betriebsklimas. Ferner besteht das Angebot eines begleitenden Schulungsprogramms für Führungskräfte zur Etablierung eines gesunden Führungsstils.



Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale

Der innovative Charakter und damit die Besonderheit des Projektes liegt zum einen in der Gestalt eines unabhängigen und neutralen sowie zentralen Ansprechpartners und zum anderen in einer bedarfsgerechten Vernetzung von Gesundheitsdienstleistern und Unternehmen. In diesem Kontext ist die Lotsenfunktion des Kompetenz-Centers auch gleichzeitig ein Filter für die Unternehmen und entlastet sie auf diese Weise.

Übertragbare Bausteine

Das Projekt ist regional, personell und strukturell kompakt aufgestellt. Gleichwohl ist ein vorhandenes Netzwerk, in welches das Center eingebunden werden kann, von großem Vorteil. Aufgrund der kompakten Struktur ist es schwierig, einzelne Bestandteile dieses Konzepts zu übernehmen ohne den eigenen Charakter aufzuweichen. Die Konzeption des Kompetenz-Centers lässt sich jedoch in bereits existierende und kompatible Systeme einbinden sowie als Gesamtkonzept in anderen Regionen aufstellen. Regional operierende Kompetenz-Center können auch andernorts etabliert werden. Auf Landkreisebene könnten sich solche Center in bestehende Gesundheitsnetzwerke einbinden und dort dieselben Funktionen übernehmen wie in dem dargestellten Modellprojekt.

Die komplette Dokumentation und Beschreibung steht im Internet zum Download bereit unter www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuausrichtung der Prävention.

2.5 Betriebliche Gesundheitsförderung im Netzwerk von Sportvereinen und kleinen und mittleren Unternehmen

Ziele

- Sportvereine als Partner in der Betrieblichen Gesundheitsförderung etablieren. Erproben welche Voraussetzungen Sportvereine benötigen, um Betriebliche Gesundheitsförderung anzubieten.
- Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit von Sportvereinen und kleinen und mittleren Betrieben.
- Entwicklung, Durchführung und Evaluation eines Maßnahmenangebots in 18 Betrieben.
- Betriebe und Arbeitgeber in ihrer Verantwortung zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung verstärkt ansprechen, sensibilisieren und unterstützen.

Beschreibung

Der Württembergische Landessportbund e.V. mit seinen momentan 5716 Vereinen in Württemberg steht für ein flächendeckendes Netzwerk an qualifizierten und vielfältigen Angeboten in den Bereichen Breitensport und Gesundheitssport. Im Rahmen des Projektes wurde ein Angebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Form eines verhaltensorientierten Maßnahmenblocks entwickelt. Dieses Angebot führten die drei Vereine MTG Wangen, SV Böblingen und VfL Sindelfingen durch. *G.U.T. im Beruf* bezieht sich mit verhaltensorientierten Inhalten auf die Handlungsfelder Bewegung, Ernährung und Entspannung und orientiert sich an den Anforderungen des Leitfadens Prävention nach § 20a SGB V. Nach dem erfolgreichen Absolvieren des Maßnahmenblocks fällt der abschließenden Veranstaltung oder Beratung eine Schlüsselrolle zu. Bei der Präsentation von Evaluationsergebnissen steht zwar die Wirkung der Maßnahmen im Hinblick auf das

Wohlbefinden im Vordergrund, allerdings werden auch die Verhältnisse am Arbeitsplatz an beiden Befragungszeitpunkten erfasst. Bei der Beratung wird deutlich auf die Bedeutung der Verhaltens- und Verhältnisorientierung bei einer Fortführung von weiteren Maßnahmen hingewiesen. Hier wird auf die Organisationen im Netzwerk und die jeweiligen Ansprechpartner, sowie die Möglichkeiten im Bereich des gesetzlichen Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz aktiv zu werden, verwiesen. Eine weitere Zusammenarbeit von Sportverein und Unternehmen wird mit einem individuellen und auf den Betrieb zugeschnittenen Paket erfolgen. Weitere Maßnahmen sollen dann am Bedarf und an den Bedürfnissen sowohl des Unternehmens, als auch und vor allem der Mitarbeitenden ansetzen. Eine Annäherung an nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung kann durchaus mit niederschwelligen Angeboten und dem Betriebssport erfolgen.

Ergebnisse

Der Maßnahmenblock (siehe Abbildung 2) wurde in insgesamt 18 Betrieben durchgeführt. Die Unternehmen rekrutierten sich aus allen Bereichen des Wirtschaftslebens und gehörten dabei zu folgenden Branchen: Bank, Verlag, Handwerk, Industrie, Ämter und Behörden, Stadtwerke, Brauerei. Hervorzuheben ist die Erprobung eines „pooling-Projekts“ bei dem zwei Kleinstbetriebe in einem Teilprojekt zu Maßnahmen mit dem Verein zusammen aktiv wurden. Mit dem Maßnahmenpaket konnten in den Unternehmen 267 Menschen erreicht werden. Davon waren 184 Teilnehmende der Maßnahmen und es konnten (soweit betrieblich möglich) über Kontrollgruppen weitere 83 Personen in die Evaluation aufgenommen werden. Zusammenfassend betrachtet belegen die Ergebnisse der Vorher-Nachher-Befragung eine generelle Effektivität der durchgeführten Maßnahmen. Neben einigen signifikant errechneten Ergebnissen lassen sich durchgängig in allen Teilbereichen positive Tendenzen erkennen, die für eine insgesamt sehr gute Eignung des Konzepts im Rahmen

Zielgruppe	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen
Lebenswelt	Betrieb – Betriebliche Gesundheitsförderung
Projekträger	Württembergischer Landessportbund e.V. Fritz-Walter-Weg 19, 70372 Stuttgart Andy Biesinger, andy.biesinger@wlsb.de
Dauer	Mai 2009 bis Februar 2012
Kosten	238.000 € Gesamtkosten. Förderung aus dem Impulsprogramm im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg mit 100.000 €
Internet	www.wlsb.de

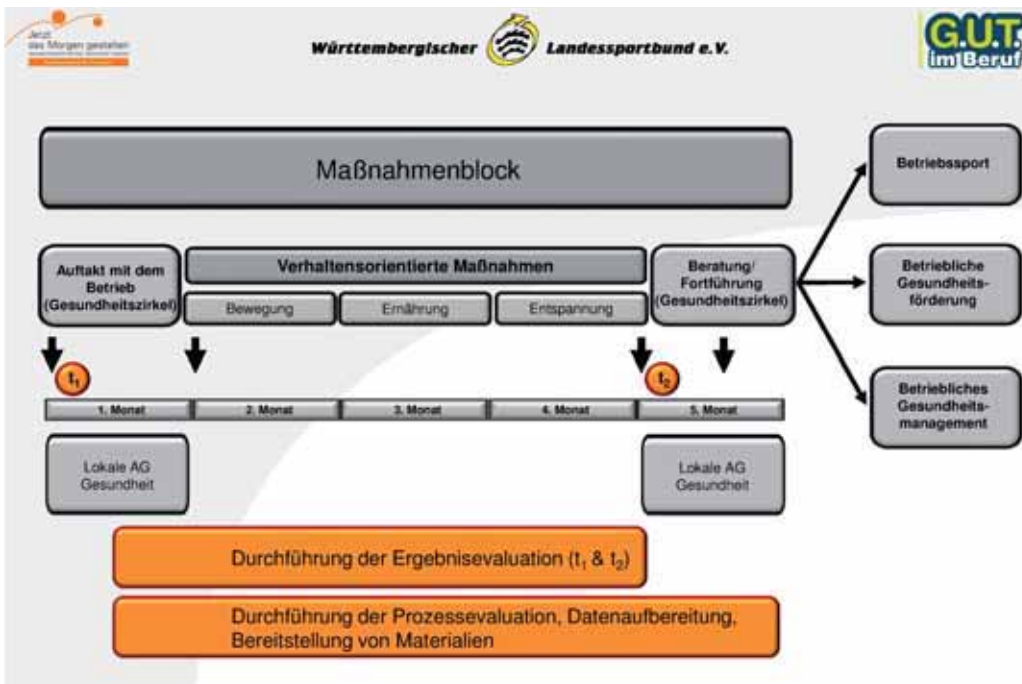


Abbildung 2:
Der Maßnahmenblock G.U.T. –
gesund und trainiert im Beruf.

der BGF mit Sportvereinen sprechen. Außerdem wird eine positive Auswirkung der BGF auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden ersichtlich, was wiederum zu einer verbesserten Leistungsfähigkeit führen kann. Die Fragebogenskala „Habituelles Wohlbefinden“ mit den vier Ergebnissen zu „körperliches und psychisches Wohl- sowie Missbefinden“ ist ein zentraler Erhebungspunkt der Befragung, da das subjektive Wohlbefinden der Mitarbeitenden mit deren Leistungsfähigkeit korreliert. Es kann festgehalten werden, dass sich in diesen vier Ergebnissen die Mittelwerte der Experimentalgruppe nicht nur in die erwartete Richtung bewegt haben, sondern dass die statistische Berechnung signifikante bis hochsignifikante Ergebnisse liefert. Dies unterstreicht die Effektivität der Interventionen des Projekts. Des Weiteren sind die Bereiche ‚Bewegung‘, ‚Ernährung‘ und ‚Entspannung‘, welche den Mittelpunkt des Konzepts bilden, für die Gesunderhaltung und Gesundung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant. Nach Auswertung der Befragung haben alle drei Komponenten die Erwartungen erfüllt, denn sowohl in den Bewegungs- und Ernährungsergebnissen, als auch in den Entspannungsergebnissen haben sich die Mittelwerte der Experimentalgruppe entscheidend verbessert. Dies legt nahe, dass das Projekt „G.U.T. – gesund und trainiert im Beruf“ an den richtigen Punkten ansetzt.

Aus der Prozessevaluation ergibt sich, dass das Konzept des G.U.T.-Projekts für eine Vernetzung von KMU und Sportvereinen und eine Einführung der BGF gut geeignet ist. Der reibungslose Ablauf und die problemlose Kommunikation, die das Ergebnis einer guten Projektorganisation und -durchführung sind, haben u. a. dazu geführt, dass

sowohl von Vereins- als auch Unternehmensseite eine weiterführende Kooperation gewünscht ist. Aus unserer Sicht wird abschließend deutlich, dass das Projekt sowohl für eine Vernetzung von KMU und Sportvereinen, als auch für eine Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden geeignet ist.

Erfolgsfaktoren

- **Sportvereine als „Türöffner“:** Aufgrund ihres lokalen Netzwerkes (Mitglieder, Sponsoring-Pool) sind Sportvereine „Türöffner“ vor allem für mittelständische Unternehmen.



- *Zentraler Ansprechpartner:* Die sportliche Leitung der Vereine fungierte in der Rolle des zentralen Ansprechpartners.
- *Start über einen Expertenworkshop:* Die Einführung in die Handlungsfelder „arbeitsbedingte körperliche Belastung“, „Betriebsverpflegung“ und „psychosoziale Belastung“ erfolgte jeweils über einen Expertenworkshop.
- *Niederschwelliger Einstieg durch Maßnahmen:* Der niederschwellige Einstieg über das einheitliche Maßnahmenangebot ermöglichte den teilnehmenden Betriebsangehörigen Erfahrungen in den Feldern Bewegung, Entspannung und Ernährung.

Hürden und Stolpersteine

- *Weniger Flexibilität:* Vorrang des Tagesgeschäftes bzw. wenig Flexibilität in der Umsetzung (vor allem bei Kleinstbetrieben)
- *Fehlende Ressourcen:* Fehlende zeitliche und personelle Ressourcen für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Maßnahmen werden außerhalb der Arbeitszeit angeboten
- *Hohe Erwartungen:* Ungleichgewicht bei der Investition in die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem daraus zu erwartenden Nutzen



Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit

Das neue Handlungsfeld „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ist bei zahlreichen Veranstaltungen und in unterschiedlichen Gremien vorgestellt worden. So wurden die Breitensport-Referenten bzw. -Beauftragten der Sportfachverbände und der Sportkreise über das Thema und dessen Bedeutung ausführlich informiert. Innerhalb des WLSB konnte der Themenkomplex Betriebliche Gesundheitsförderung sowohl in die Ausbildung zum Vereinsmanager und zur Vereinsmanagerin als auch in die staatlich anerkannte Weiterbildung zum Übungsleiter B und zur Übungsleiterin B „Sport in der Prävention“ integriert werden. In den vergangenen Projektjahren erfolgte eine starke Vernetzung zwischen den zahlreichen institutionellen Kooperationspartnern: Das Landesgesundheitsamt bringt seine Datenbank Arbeitspsychologie für das Handlungsfeld „Psychosoziale Belastung“ ein, das Ministerium für den Ländlichen Raum und Verbraucherschutz die Online-Ressource „Praxisbegleiter Schulverpflegung“ zur Unterstützung im Bereich Betriebsverpflegung. Über den zuständigen Landesverband wurden die Apotheken als Partner für die Maßnahmen der Vereine vor Ort gewonnen.

Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale

- Das Konzept gibt Raum für eine vergleichsweise lange und intensive Motivations- und Sensibilisierungsphase in den Betrieben.
- Durch das Projekt wird BGF als Angebotsfeld für Sportvereine entdeckt und vorangetrieben.
- Die Angebotsvielfalt im Bereich gesundheitsorientierter Fitness- und Breitensport sowie Gesundheitssport wird durch die Einbindung verschiedener Sportfachverbände u. a. Schwäbischer Turnerbund; Württembergischer Radsportverband; Tischtennisverband Württemberg Hohenzollern aufgezeigt.
- Die Umsetzung von zwei Pooling-Modellen wurde erprobt: Zusammenschluss von branchenähnlichen Unternehmen/Kleinstbetrieben.

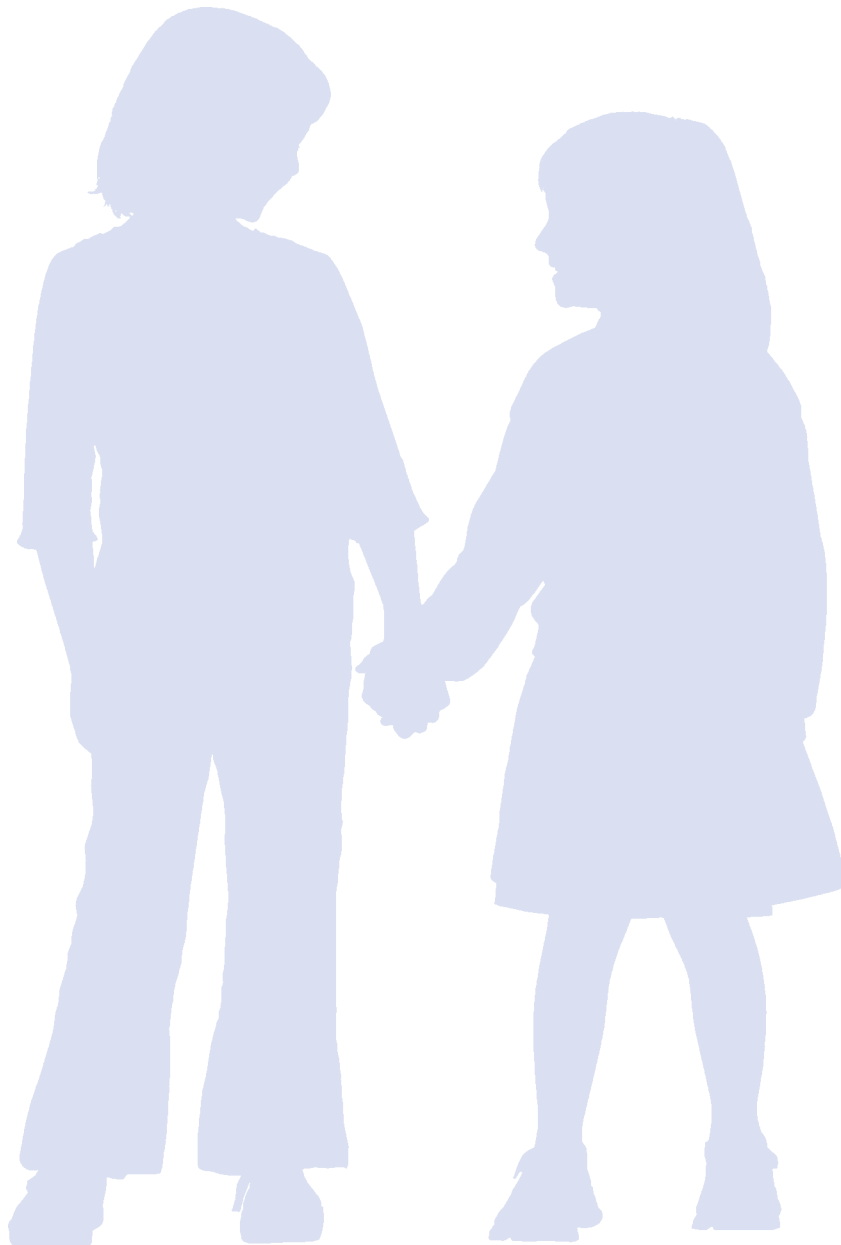
Übertragbare Bausteine

Der verhaltensorientierte Maßnahmenblock orientiert sich weiterhin an den Anforderungen des Leitfadens Prävention. Im Vergleich zum Modellprojekt können die Interventionen allerdings individuell an Bedarf und Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden und nicht mehr nur als standardisierter Block angeboten werden. Die einzelnen Module von „G.U.T. – gesund und trainiert im Beruf“ sind



flexibel gestaltbar (z. B. Planungsphase: Einsatz der Checkliste BGF für Sportvereine oder die Durchführung einer strategischen Vereinsberatung.) und orientieren sich an der zentralen Fragestellung: „Welchen Beitrag kann der jeweilige Sportverein beim Thema Betriebliche Gesundheitsförderung leisten?“ bzw. „An welcher Stelle bedarf es der Unterstützung durch den Württembergischen Landessportbund und dessen Netzwerk von Kooperationspartnern?“.

Die komplette Dokumentation steht zum Download bereit auf www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuausrichtung der Prävention.



3 Aspekte und Ansätze für eine nachhaltige Gesundheitsförderung

*„Wer das Ziel kennt,
kann entscheiden;
wer entscheidet, findet
Ruhe; wer Ruhe findet,
ist sicher; wer sicher ist,
kann überlegen;
wer überlegt,
kann verbessern.“*

Konfuzius



3.1 Einführung und Vorgehensweise zur Evaluation

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE des Landes ist ein gesamtgesellschaftliches Zukunftskonzept. Neben einer intakten Umwelt und dem Verfügen über Ressourcen sind ein friedliches Zusammenleben, Chancengleichheit, kulturelle Vielfalt, Freiheit, Lebensqualität und die Entfaltung der Persönlichkeit zentrale Themen des Zukunftsprogramms. Das im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie durchgeführte Projekt *Neuakzentuierung der Prävention* eröffnet Chancen, bei der Prävention und Gesundheitsförderung neue wirkungsvolle Konzepte zu erproben. Ziel ist insbesondere, durch Vernetzung unterschiedlicher Akteure Gesundheitsförderung im Alltag zu verankern. Die Zielgruppen sollen bei der Planung und Durchführung beteiligt werden, um die Bedarfe und Bedürfnisse der Menschen entsprechend zu berücksichtigen. Zudem sind die Lebensumstände ausschlaggebend – gerade auch durch eine Veränderung der Verhältnisse wird Gesundheit gefördert.

Die geförderten fünf Pilotprojekte hatten eine bessere Zusammenarbeit der Träger der Gesundheitsförderung untereinander und mit lebensweltlichen Institutionen – wie Bildungseinrichtungen, Betrieben, Vereinen – zum Ziel. Laufzeit der Projekte war Juni 2009 bis Februar 2012. Alle fünf Pilotprojekte wurden einzeln extern evaluiert. Die Gesamtevaluation aller fünf Projekte zusammen fand von Juli 2010 bis März 2012 statt.

Gegenstand und Ziel der Gesamtevaluation sind vor allem

- Identifikation von Voraussetzungen und Strukturen, die Nachhaltigkeit sicherstellen,
- Entwicklung von Kriterien für das Gelingen von Vernetzung und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit,
- Überprüfung der Zielerreichung der Einzelprojekte und der Eignung des Ansatzes zur nachhaltigen Entwicklung von Gesundheitsförderung und Prävention bei der jeweiligen Zielgruppe,
- Ableitung von Strategien und Empfehlungen zur Schaffung nachhaltiger Wirkungen.

Das Evaluationskonzept nimmt Funktionen sowohl formativer (prozessbegleitender) als auch summativer (Ergebnis-)Evaluation wahr. Das diskursive und mehrperspektivische Verfahren gibt Einblick in die Sichtweisen und Bewertungen, die Handlungsmöglichkeiten und -zwänge der unterschiedlichen Akteure, die Bedeutung des Förderprogramms für die Pilotprojekte und liefert insgesamt aussagekräftige qualitative und quantitative Ergebnisse. Dabei sind quantitative und qualitative Methoden miteinander kombiniert:

- Vor-Ort-Befragungen aller Projektleitungen zu Beginn der Gesamtevaluation,
- telefonische und schriftliche Wiederholungsbefragungen der Projektleitungen 2011,
- Dokumentenanalyse – fortlaufend,
- Netzwerkanalyse – Messung Ende 2010, Messung Herbst 2011,
- telefonische Interviews mit Schlüsselpersonen – Sommer/Herbst 2011,
- gemeinsame Workshops mit Projektleitungen, Projektevaluatoren und Projektevaluatorinnen, Koordinierungsstelle im Landesgesundheitsamt – „Workshop Nachhaltigkeit“ Frühjahr 2011, „Workshop Vernetzungsstrategien“ Frühjahr 2012 (siehe Abbildung 3).

3.2 Gute Ansätze zur nachhaltigen Förderung von Gesundheit

Die Pilotprojekte haben in den verschiedenen Bereichen und durch unterschiedliche Vorgehensweisen Ansätze zu einer nachhaltigen Gesundheitsförderung erprobt. Das Wesentliche aus den Projekten und den Erfahrungen ist unter den Themen Vernetzung, Übertragbarkeit, Salutogenese und Gesundheitsförderung zusammengestellt.

Der Begriff Nachhaltigkeit wird sehr unterschiedlich verwendet. Im ursprünglichen Sinn versteht man Nachhaltigkeit als Nutzung von Ressourcen und Befriedigung von Bedürfnissen unter der Maßgabe, dass dies auch für kommende Generationen möglich ist (globale und intergenerative Gerechtigkeit in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht). Oft wird der Begriff aber auch im Sinne anhaltender Veränderungen, häufig im Sinne von Verstärkung, gebraucht.

Die Pilotprojekte zur *Neuakzentuierung der Prävention* haben ihren Schwerpunkt in der sozialen Nachhaltigkeit. Dennoch sollten auch die beiden anderen Aspekte berücksichtigt werden. Ein noch so gutes soziales Projekt wäre sicher nicht nachhaltig, wenn es mit negativen ökologischen Folgen verbunden ist (z. B. durch hohen Energieverbrauch, Kfz-Verkehr) oder voraussetzt, dass nur zusätzliche (finanzielle, personelle, räumliche) Ressourcen



Abbildung 3: Übersicht zur Gesamtevaluation.



bereitgestellt werden, statt vorhandene umzustrukturieren, umzuschichten oder besser zu nutzen.

Im Folgenden werden wesentliche Aspekte von nachhaltiger Gesundheitsförderung vorgestellt und die Erfahrungen der Projekte dazu herausgearbeitet. Dies soll Anregungen geben für zukünftige – möglichst auch strukturell verankerte – Ansätze.

3.2.1 Vernetzung

Gesundheitsförderung erfordert Vernetzung, da die Thematik und die Zielsetzungen sehr komplex sind. Die Evaluation hat die Annahme gestärkt, dass Vernetzung auch eine große Bedeutung für Nachhaltigkeit hat bzw. dass

Vernetzung nachhaltige Ansätze befördert. Ziel der Gesamtevaluation war herauszufinden, wie Netzwerke wirkungsvoll gelingen. Dazu wurden unter anderem Formalisierungsgrad, Zusammensetzung, Größe und Dichte der Netzwerke untersucht.

Hier stand zu Beginn die Verständigung über Begrifflichkeiten, verschiedene Betrachtungsweisen und unterschiedliche Handlungs- und Netzwerkebenen. Erstellt wurde für jedes Pilotprojekt ein Kooperationsnetzwerk aus Sicht der jeweiligen Projektleitung. Darin werden die wichtigsten Beziehungen zwischen Organisationen verbildlicht, die im Rahmen des Pilotprojekts kooperieren (siehe Abbildung 4).

Mit Hilfe von Computerprogrammen wurden Netzwerkbilder für alle Projekte erstellt. Sie geben einen ersten Eindruck von den Kooperationsnetzwerken aus Sicht der Projektleitungen. Die räumliche Position der Projektleitungen (roter Knoten) in den Netzwerkbildern ist willkürlich. Entscheidender sind die Intensität der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Partnern (fünf unterschiedliche Größen der blauen Knoten) und die Anzahl der Verbindungen mit anderen Projektpartnern durch Informationsaustausch (dünne rote Linien). Die dickeren, blauen Linien stehen für konkrete Zusammenarbeit und werden bei der Berechnung der Dichte berücksichtigt. Für jedes Kooperationsnetzwerk wurde die Dichte des Netzwerkes berechnet. Nach Pearson ist die „Dichte [...] ein Indikator dafür, wie eng und zentriert ein System ist. Sehr dichte Systeme (z. B. Systeme, in denen fast alle Mitglieder sich kennen und interagieren) sind typischerweise durch gut verfügbare Kommunikationskanäle, gemeinsam geteilte Informationen und gleichartige Perspektiven charakterisiert.“ (Pearson 1997) Eine hohe Dichte bedeutet jedoch nicht unbedingt ein effizientes Netzwerk. Verschiedene Autoren haben Nachteile besonders dichter Netzwerke beschrieben – vor allem das Verschließen gegenüber Innovationen – und die Stärke

Vernetzung (Informationsaustausch)	Einfachste Form der Zusammenarbeit. Vor allem gegenseitiger und regelmäßiger Erfahrungs- und Informationsaustausch.
Koordination	Es wird ein gemeinsames Ziel festgelegt. Die Aktivitäten der einzelnen Partner werden aufeinander abgestimmt.
Kooperation	Die Aktionen werden gemeinsam geplant und durchgeführt. Die für die gemeinsamen Aktionen anfallenden Ressourcen werden geteilt.
Verbund	Engste Form der Zusammenarbeit. Man entwickelt mit der Zeit ein „Wir-Gefühl“. Man hat den Willen, die Leistungsfähigkeit der Partnerorganisationen auszubauen, um die gemeinsamen Ziele noch besser zu erreichen.

Unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit (nach Loss, Seibold, Eichhorn, Nagel 2008).

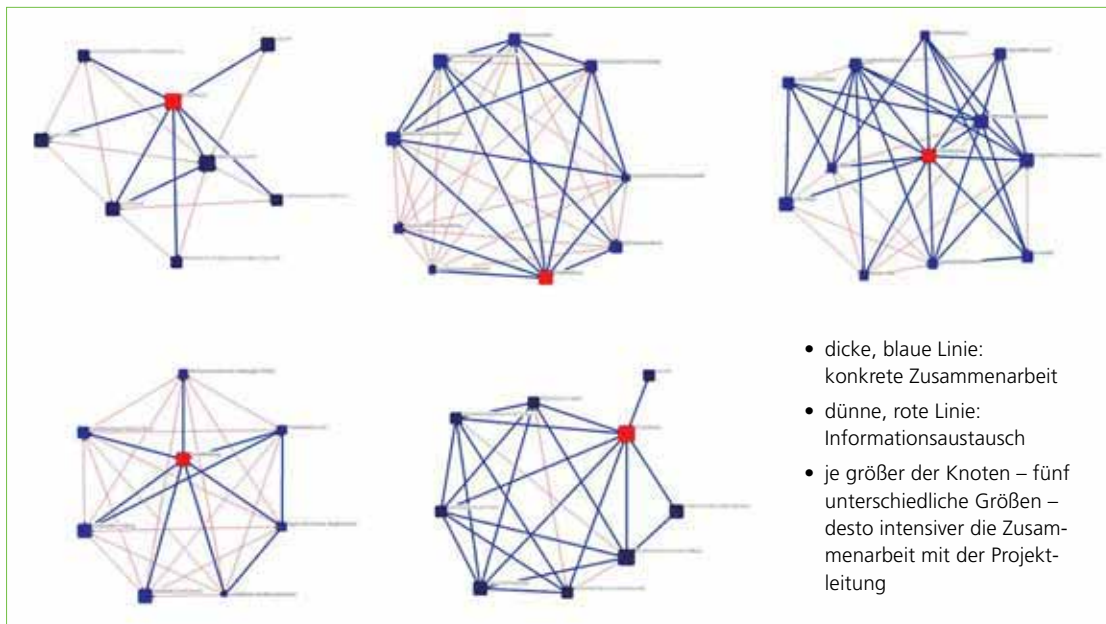


Abbildung 4: Unterschiedliche Kooperationsnetzwerke.

Beispiele: Kooperationsnetzwerke der Pilotprojekte (Weeber und Partner 2011).

von „schwachen Beziehungen“ hervorgehoben (vgl. Pearson 1997, Granovetter 1983).

Aus den Erfahrungen der fünf Pilotprojekte lassen sich gute Ansätze für Vernetzung festhalten.

In gelungenen (= nachhaltigen + wirkungsvollen) Netzwerken...

- werden Ziele gemeinsam getragen (Ergebnisse + Wirkungen),
- gibt es eine vereinbarte Arbeitsweise (geklärte Verantwortlichkeiten, klar definierte Zuständigkeiten und Kapazitäten),
- ist effektives Arbeiten gesichert (gute Organisation und Information, Aufgabenerledigung, Rückmeldungen, Informations-/Wissensmanagement),
- kommen die Mitglieder aus unterschiedlichen Bereichen (Berufsfelder, Fachbereiche, gesellschaftliche Sektoren, evtl. auch aus der Zielgruppe),
- verfügen die Mitglieder über Entscheidungskompetenzen und sorgen für Verankerung in der eigenen Organisation,
- sind die Interessenlagen der Mitglieder transparent,
- haben Netzwerkangehörige gegenseitigen Nutzen,
- ist Feedback zwischen den Netzwerkakteuren verankert,
- gibt es gemeinsame Aktionen und Erfahrungen (der Zusammenhalt wird gestärkt),

- wird trotz Verbindlichkeiten ein Maß an Flexibilität bewahrt,
- sind die Mitglieder gleichberechtigt und haben Chancen, den Prozess mit zu gestalten,
- gibt es eine (starke) Koordinierungs-/Vernetzungsstelle.

3.2.2 Übertragbarkeit

Erfolgreiche Projekte können ein Modell für andere sein. Deswegen war ein Kriterium für die Auswahl und den Erfolg der Pilotprojekte ihr Modellcharakter und damit die Übertragbarkeit.

Der Begriff Modell wird allgemein in unterschiedlichen Zusammenhängen gebraucht – als

- vereinfachtes Abbild der Realität, um Zusammenhänge transparent zu machen – oder als
- Vorbild, an dem sich andere orientieren können.

Ein Pilotprojekt kann als Abbild fungieren, wenn es typisch für bestimmte Problemkonstellationen ist und so beschrieben wird, dass sich das Typische nachvollziehen lässt. Vor allem aber soll ein Pilotprojekt Lösungen so erproben und zugänglich machen, dass andere von den Erfahrungen profitieren können. Da sich erst einige Zeit nach Abschluss der Pilotprojekte zeigen wird, ob die vorgeschlagenen Lösungen eine weitere Verbreitung finden, sollte die Evaluation ermitteln, ob die Vorgehensweisen stark von den individuellen Verhältnissen geprägt sind und für welche typischen Problemlagen gangbare Lösungen gefunden werden, die auch in anderen Zusammenhängen funktionieren. Zu fragen war auch, welche Resonanz die Projekte

ProSalutO	Situationsanalyse, Ausbildungskonzept für Prozessbegleitungen, Handreichung
G.U.T. im Beruf	Checkliste für Vereine, Maßnahmenblock
Kompetenz-Center	Checkliste zur Ansprache von KMU, Datenbank mit Gesundheitsdienstleistern
Siegel Gesunde Schule	Präambel, SiegelLetter (Newsletter für Schulen), Bewertungskatalog, Broschüre
PräRIE II	Anleitung zur Realisierung von Teilprojekten, Handreichung

Aus den Pilotprojekten sind Produkte entstanden, die sich auch durch andere nutzen lassen.

und das Programm insgesamt bereits während der Laufzeit finden. Damit erfüllen sie ihre Aufgabe als Modell, indem sie Vorbild sind, Maßstäbe und Entscheidungshilfen bieten für andere. Ein erfolgreiches Modell liefert Ergebnisse, die übertragbar und verallgemeinerbar sind, so dass sich Innovationen von anderen aufgreifen lassen.

Aus den Erfahrungen der fünf Pilotprojekte lassen sich als gute Ansätze für Übertragbarkeit festhalten:

- Die Struktur des Projekts und das Vorgehen sind gut dokumentiert. Dazu gehört auch das Aufzeigen des Kontexts und der Bedingungen, unter denen es entstanden ist.
- Hinweise auf mögliche Stolpersteine helfen, Schwierigkeiten zu vermeiden oder sich auf sie einzustellen.
- Es sind flexible, gut handhabbare, alltagstaugliche Produkte entstanden, die sich von anderen übernehmen und für den eigenen Gebrauch anpassen lassen.



- Die Produkte sind für Interessierte leicht auffindbar und zugänglich.
- Es wurden Personen geschult, die über die Projektlaufzeit hinaus als Multiplikatoren dienen.
- Flächendeckende Netzwerke sind bereits vorhanden und werden genutzt oder ausgebaut.
- Im Lauf der Projektlaufzeit entstandene Kontakte und informelle Netzwerke tragen zusätzlich dazu bei, die Ideen und Konzepte zu verbreiten.
- Das Projekt wird durch eine breite, kompetente Öffentlichkeitsarbeit auf unterschiedlichen Wegen bekannt gemacht. Dazu gehören neben Informationsmaterialien zum Projekt (Broschüren, Flyer) auch ein informativer und aktueller Internetauftritt und eine gezielte Pressearbeit.
- Hilfreich ist ein einprägsamer Name als Marke.
- Projekte, die auf Verbreitung und Übertragbarkeit hin angelegt sind, brauchen von Beginn an eine gezielte Implementationsstrategie. Sie verbreiten sich nicht einfach von alleine.
- Indikatoren für die Übertragbarkeit von Projekten sind beispielsweise Anfragen, Internetzugriffe, Nachahmung, Verweise in Veröffentlichungen anderer.

3.2.3 Gesundheitsförderung und Salutogenese

Zu fragen, wie Krankheiten entstehen, wie sie bekämpft werden oder sich verhindern lassen, ist in der traditionellen Medizin üblich. Ein anderer Blickwinkel ist die Frage „Wie entsteht Gesundheit?“. Das Konzept der Salutogenese geht auf Aaron Antonovsky zurück. Danach wird Gesundheit nicht als Zustand, sondern als Prozess verstanden. Wesentlich sind nach Antonovsky das Gefühl von und der Sinn für Kohärenz, dies bedeutet die drei Komponenten Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit bei den Menschen zu fördern.

Alle fünf Pilotprojekte sind mit ihren Ansätzen der Programmatik von Gesundheitsförderung (Ottawa-Charta zur

Gesundheitsförderung, 1986) gefolgt. Sie haben versucht, die Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen zu stärken. Ein Ergebnis ist, dass mit dem Konzept der Gesundheitsförderung welches Salutogenese berücksichtigt, ein ganzheitlicher Ansatz möglich wird, der auch die Gesamtorganisation eines Betriebes, einer Schule in den Blick nimmt, der Verhalten und Verhältnisse zusammenbringt und gleichermaßen berücksichtigt. So lassen sich Gesundheitsbildung und Organisationsentwicklung verbinden. Die erhoffte Wirkung ist, dass die Aufmerksamkeit für Gesundheit dadurch alle Ebenen – Geschäftsführung und Mitarbeitende oder Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern – erreicht und in alle (Unternehmens)Entscheidungen einfließt.

Ziel der Pilotprojekte war insbesondere, durch Vernetzung unterschiedlicher Akteure Gesundheitsförderung im Alltag zu verankern, indem Interventionen dem jeweiligen Setting – z. B. Systeme des Lernens, Arbeitens, der Freizeitgestaltung, von Sport und Spiel – angepasst wurden. Der Setting-Ansatz richtet sich an alle Personengruppen, die in dieser Organisation vertreten sind.

Dadurch werden – wie exemplarisch bei ProSalutO – auch Berufsgruppen (wie z. B. Straßenarbeiter) erreicht, die bisher in ihrer Arbeit kaum Berührung mit dem Thema hatten. Alle Projekte haben zu mehr Sensibilisierung für das Thema und Bewusstseinsbildung geführt, es hat sich aber auch gezeigt, dass in diesem Bereich künftig noch weitere Anstrengungen nötig sind.

Als sehr erfolgreich haben sich Prozessorientierung und Beteiligung erwiesen, um Gesundheitsförderung umzusetzen. So sind bei ProSalutO die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gestaltende. Sie merken, dass es um sie selbst geht und dass sie den Prozess und auch ihr Arbeitsumfeld gestalten können. Dadurch wird auch das Kohärenzgefühl aller Beteiligten gestärkt und es kommt zu einer Bewusstseinsweiterung. Bottom up-Strategien sind für die Betriebliche Gesundheitsförderung wesentlich.

Dabei ist Gesundheitsförderung als Prozess zu betrachten. Durch verhaltensorientierte Maßnahmen oder die Verbesserung individueller Situationen konnten für einzelne Personen Veränderungen angestoßen werden, dies gibt Impulse für weitere Schritte sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite (G.U.T. im Beruf und Kompetenz-Center). Das Projekt ProSalutO führte zu Veränderungen auf der Verhältnisebene, im Bereich gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, durch eine veränderte Kommunikations- und Feedbackkultur und zur Etablierung neuer Strukturen, durch die das Thema Gesundheitsförderung langfristig im Betrieb verankert ist.



Das Siegel Gesunde Schule hat eine Entwicklung von rein bedarfsorientierten Maßnahmen hin zu einer ganzheitlichen Herangehensweise an Gesundheitsförderung in Schulen angestoßen. Dieses Projekt zeigt besonders, dass Gesundheitsförderung in Phasen verläuft und Zeit benötigt, bis die erhoffte Wirkung erreicht werden kann: Auf die Entwicklungsphase folgt die Etablierungsphase mit der Siegelvergabe an bereits vorbildliche Schulen; in der Wirkungsphase im dritten Jahr verbreitert sich die Wirkung. Weitere Schulen werden durch das Siegel angeregt, Gesundheitsförderung in den Schulalltag zu integrieren, Siegelschulen wollen weitere Siegel erlangen.

Nach der Erfahrung aus den Pilotprojekten sind wirkungsvolle Ansätze zu gesundheitlicher Prävention und zur Gesundheitsförderung:

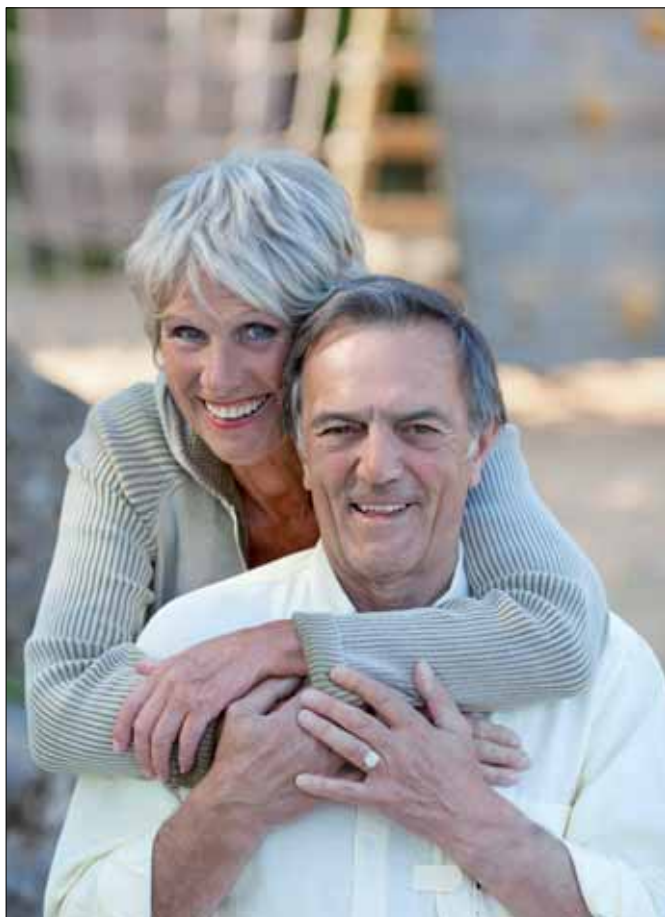
Verankerung und Verknüpfung

- Gesundheitsförderung wird im Alltag und in Strukturen verankert, in Angeboten und Routinen – vorhandenen wie neuen – eingebettet.
- Gesundheitsförderung wird mit anderen Handlungsfeldern verknüpft und gibt so Anstöße für fachübergreifende Herangehensweisen, von denen viele einen Nutzen haben. Gerade die Verbindung von Gesundheitsförderung mit Organisationsentwicklung bietet viele Chancen.

- Durch Verankerung des Themas in bestehenden Strukturen können alle Angehörigen einer Organisation erreicht werden. Durch Gesundheitsförderung als Gesundheitsmanagement lassen sich systematische Veränderungen in den Prozessstrukturen erzielen.

Zugänge

- Kontakte vor Ort können neue Zugänge schaffen, zum Beispiel durch Kooperation der Sportvereine, die ihre Kompetenzen im Bereich Gesundheitsförderung weiterentwickeln, mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
- Einzelne (verhaltensorientierte) Maßnahmen können Türöffner sein. Eine langfristige Wirkung wird erzielt, wenn die Strukturebene verändert wird.
- Niederschwellige Zugänge, überschaubare Vorhaben und ein schrittweiser Einstieg erreichen am ehesten auch Organisationen (z. B. KMU, Non-Profit-Unternehmen, Verwaltungen), die bisher kaum Berührung mit Gesundheitsförderung haben und keinen Anlass für ein Engagement in diesem Bereich sehen. Komplexe, ressourcenaufwändige Ansätze wirken eher abschreckend. Erkennbare Wirkungen sind oft überzeugende Argumente.



Erfolgsfaktoren

- Die Bündelung von Informationen und Kompetenzen trägt dazu bei, dass Organisationen – Unternehmen ebenso wie Schulen – sich in dem vielschichtigen Thema leichter orientieren und handeln können. Dies kann etwa ein Überblick zu Anbietern bzw. Angeboten, gesetzlichen Rahmenbedingungen, Kostenträgern usw. sein, die Prozessbegleitung von außen mit Lotsenfunktion, die Vernetzung von Nachfragern und Anbietern.
- Es werden nicht nur oder vorrangig Defizite in den Blick genommen, sondern die Ressourcen in den Mittelpunkt gestellt: Die Ressourcen der einzelnen Menschen ebenso wie die des Settings oder der gesamten örtlichen Gemeinschaft. Die Orientierung an Ressourcen erschließt vielfältige neue Möglichkeiten.
- Besonders wirkungsvoll sind Ansätze, die Führungsebene ebenso wie Beschäftigte einbeziehen, die die Basis im Blick haben und nicht nur eine Top down-Strategie verfolgen, sondern diese mit einer Bottom up-Strategie verbinden.
- Wichtige Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen sind engagierte Personen (Schulleitung, Geschäftsführung), die Sozialstruktur der Schüler- bzw. Arbeitnehmerschaft, der Altersaufbau der in der Organisation tätigen Menschen.

Öffentlichkeit

- Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein großes Thema, auch im Setting Schule. Die Wertschätzung der Schulen ist sehr wichtig für die Motivation des Kollegiums. Dazu trägt eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit an Schulen bei.
- Zukunftsfähige Organisationen haben erkannt: Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, der Alterung der Beschäftigten ebenso wie der Konkurrenz um Fachkräfte, wird Gesundheitsförderung als Wettbewerbsvorteil absehbar an Bedeutung gewinnen.

3.3 Fazit

Ressourcen stärken; im lokalen Kontext handeln; Prozesse gemeinsam mit den Beteiligten gestalten; individuelles Verhalten, zusammen mit den Verhältnissen, die Strukturen angehen: das kennzeichnet innovative Ansätze – in der Gesundheitsförderung ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Ein fach- und ressortübergreifender, interdisziplinärer Ansatz bietet vielfältige Möglichkeiten, Gesundheitsförderung mit anderen Handlungsfeldern



zu verknüpfen und Bündnispartner zu finden. Dies gilt gerade im Blick auf Nachhaltigkeit, die neben der sozialen auch die ökonomische und ökologische Komponente umfasst.

Vernetzung, Nachhaltigkeit, Übertragbarkeit, Gesundheitsförderung und Innovation sind eng miteinander verbunden. Wichtig sind die Offenheit für Veränderungen und der Umgang mit Unsicherheiten. Verankerte Feedback-Verfahren ermöglichen es, andere (auch Außen-) Perspektiven einzubeziehen, so dass sich eine Organisation nicht abschottet und fortwährend selbst bestätigt, sondern sich an verändernde Umweltbedingungen oder neue Einsichten anpassen kann. Eine durchgängige Feedback-Kultur zeichnet eine innovationsbereite, lernende und kundenorientierte Organisation aus. Dazu gehört auch die prozessbegleitende Evaluation: als Selbstevaluation in Verbindung mit Qualitätssicherung und als externe Evaluation mit dem unbefangenen Blick von außen.



4 Nachhaltige Gesundheitsförderung: eine Checkliste

„Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, ist, sie zu gestalten.“

Willy Brandt

ZUR ANREGUNG und für die Umsetzung eines nachhaltigen Ansatzes in der Gesundheitsförderung wurden die wichtigsten Punkte in einer Checkliste zusammengestellt. Befristete Projekte können nur bedingt nachhaltig wirken. Daher ist generell darauf zu achten, nachhaltige Ansätze in die Struktur der Gesundheitsförderung zu implementieren.

Rahmenbedingungen

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung ...

- sollten nicht nur vom Fördergeld leben. Bedingung für Modellprojekte sollte deshalb sein, dass Eigen- und Drittmittel eingebracht werden müssen und auch die Zielgruppen von Anfang an mit in die finanzielle Verantwortung genommen werden,
- benötigen langfristig personelle Ressourcen und finanzielle Mittel,
- brauchen Planungs- und Mittelsicherheit,
- können nicht nur auf Ehrenamt aufbauen,
- erfordern Geduld und realistische Erwartungen vom Mittelgeber, längere Laufzeiten und einen flexiblen Rahmen (Programmanforderungen).

Ansatz/Konzept

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung ...

- haben einen partizipativen Ansatz und sind nicht ausschließlich Top-Down geplant („übergestülpt“), die Beteiligten können den Prozess mitgestalten,
- beteiligen Personen aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen,
- können flexibel auf sich verändernde Anforderungen reagieren und die Ziele entsprechend anpassen,



- basieren auf einem Gesamtkonzept, nicht nur auf Einzelmaßnahmen,
- nehmen Bezug zur Lebenswelt der Menschen,
- haben (für alle Beteiligten) einen erkennbaren Nutzen,
- berücksichtigen ökologische Aspekte.

Strukturen

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung ...

- greifen vorhandene Strukturen auf und bauen sie eher um als aus,
- basieren nicht nur auf Einzelpersonen und binden die Organisationen ein,
- haben langfristige und flexible Strukturen, integrieren ein lernendes System,

- benötigen einen politischen Willen und ein langfristiges politisches Gesamtkonzept,
- brauchen eine feste Koordination.

Personen

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung ...

- brauchen Menschen mit einem persönlichen Interesse / Motivation,
- basieren auf Vertrauen zwischen allen Beteiligten,
- brauchen Menschen mit Führungskompetenz in der Projektleitung/-koordination.

Vernetzung

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung basieren auf Vernetzung. Dabei sollten folgende Fragen beachtet werden:

- Was sind die Ziele des Netzwerkes? Welche Wirkungen werden erwartet?
- Wer sind wichtige Akteure, Beteiligte, mit welchen Rollen, Funktionen?
- Wer übernimmt die verbindliche Koordination? Kommen die Beteiligten aus verschiedenen Bereichen? An welche vorhandenen Strukturen kann angeknüpft werden?
- Warum nehmen die einzelnen Personen/Organisationen am Netzwerk teil? Welchen Nutzen haben sie davon?
- Was macht das Netzwerk? (z.B. Erfahrungsaustausch, gemeinsame Aktivitäten planen/durchführen)
- Wie arbeitet das Netzwerk? (z.B. Organisation, Verfahrensweisen)
- Ist Feedback zwischen den Beteiligten in unterschiedlichen Abständen eingeplant?



- Welche Ressourcen – Finanzen, Personal – werden benötigt, stehen zur Verfügung?
- Welche Ebenen sind geeignet? (z.B. Land, Landkreis, Stadt, Quartier)
- Zu welchen Zeiten und in welchen Zeitrhythmen arbeitet das Netzwerk?

Ergebnisse

Nachhaltige Ansätze in der Gesundheitsförderung ...

- sind dokumentiert,
- sind einer breiten Öffentlichkeit bekannt und erzeugen Nachfrage,
- erzielen langfristige Effekte,
- machen Veränderungen in den Lebenswelten sichtbar,
- haben Personen fortgebildet, die das Thema weiter tragen.

In nachhaltigen Ansätzen der Gesundheitsförderung ...

- ist Know-how entstanden,
- findet ein Wissenstransfer statt.

5 Literatur

ANTONOVSKY, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT für Ernährung e.V., Sektion Baden-Württemberg. Praxisbegleiter Schulverpflegung unter www.dge-bw.de/index.php?pageid=1088

GRANOVETTER, Mark (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. In: Sociological Theory, Jg. 1, S. 201–233.

LANDESGESUNDHEITSAMT Baden-Württemberg. Datenbank Arbeitspsychologie unter www.gesundheitsamt-bw.de/oegd/Fachservice/Datenbanken/Arbeitspsychologie/default.aspx

LOSS, Seibold, Eichhorn, Nagel (2008): Partnerschaften und Strukturen in der gemeindenahen Gesundheitsförderung. Plauen.

MINISTERIUM für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (2006): Partnerschaften Präventionspakt unter www.gesundheitsamt-bw.de → Gesundheitsförderung → Neuausrichtung der Prävention

MINISTERIUM für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (2012): Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg unter www.sozialministerium-bw.de → Gesundheit → Gesundheitsförderung und Prävention → Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg.

PANTUCEK, Peter (2005). Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit. Wien: Böhlau Verlag.

PEARSON, Karl (1997), S. 96f., zitiert nach Pantucek 2005, S. 143.





Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN