

2019

**FÜR EIN GESÜNDERES  
DEUTSCHLAND**

AOK-Qualitätsbericht Prävention

# IM BERICHT



Im Auftrag	
<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
In Kürze	
<b>AOK steht für Qualität und Nachhaltigkeit</b> .....	<b>7</b>
In Zahlen	
<b>Gesundheitsförderung wird großgeschrieben</b> .....	<b>11</b>
Im Profil	
<b>Bei der AOK sind Fachkräfte gut qualifiziert</b> .....	<b>15</b>
Im Fokus	
<b>Angebote zur Prävention punkten mit Qualität</b> .....	<b>19</b>
Im Prozess	
<b>Bessere Lebensqualität für Bewohner und Personal</b> ..	<b>31</b>
In Aktion	
<b>Kitas kommen in Bewegung</b> .....	<b>35</b>
Im Blick	
<b>Zusammenarbeit ist Zukunft</b> .....	<b>39</b>

# IM AUFTRAG



## Liebe Leserinnen und Leser,



bei ihren Programmen zur Prävention und Gesundheitsförderung setzt die AOK schon immer auf Qualität – egal ob in Betrieben, in Lebenswelten wie Kitas und Schulen oder bei individuellen Kursen. Dass sich das auszahlt, zeigt der erste Qualitätsbericht Prävention, der nun vor Ihnen liegt. Er verdeutlicht auch: Die Qualität unserer Initiativen ist das Ergebnis langjähriger und effizienter Arbeit.

Qualität heißt für uns, dass wir mit unseren Maßnahmen bei jedem Einzelnen nachhaltige gesundheitsförderliche Veränderungen bewirken. Wenn Kindertagesstätten beispielsweise gesunde Ernährung und mehr Bewegung in ihren Alltag integrieren, dann waren wir mit unserem Programm JolinchenKids erfolgreich. Wenn etwa Führungskräfte in den Betrieben gesundes Verhalten vorleben und das Thema in die Unternehmenskultur aufnehmen, dann haben AOK-Programme wie „Gesund führen“ ihren Zweck erfüllt.

Qualität kommt aber nicht von ungefähr. Ein entscheidender Erfolgsfaktor heißt Personal. Deshalb legen wir bei unseren Präventionsfachkräften viel Wert auf eine gute Qualifikation. Genau diese Menschen kümmern sich darum, dass wir unsere Maßnahmen in einem ständigen Lernprozess anpassen und verbessern. Auch das belegt der aktuelle Bericht.

Doch wir wollen und werden uns nicht auf den Erfolgen ausruhen. Es gibt Potenzial, noch mehr zu erreichen. Dafür müssen die Aufgaben auf alle Schultern verteilt werden: Bund, Länder, Kommunen, Krankenkassen und Leistungserbringer. Denn nur gemeinsam können wir die Gesundheit in Deutschland nachhaltig stärken.

**Martin Litsch**

Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

# IN KÜRZE



## OK steht für Qualität und Nachhaltigkeit

Die AOK setzt sich bereits seit Jahren für Qualität in der Prävention und Gesundheitsförderung ein. Erstmals präsentiert sie im aktuellen AOK-Qualitätsbericht Prävention die vielfältigen Aspekte dieses Engagements. Realisiert hat die AOK den Bericht in Zusammenarbeit mit dem IGES Institut.

Wie erfolgreich war die AOK mit ihren Initiativen zur Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben, Kitas, Schulen, Stadtteilen oder bei jedem Einzelnen? Und welche Faktoren beeinflussen die Qualität von Präventionsangeboten? Antworten auf diese Fragen hält der erste AOK-Qualitätsbericht Prävention 2019 bereit. Der Bericht gibt einen Einblick in das bundesweite Engagement der Gesundheitskasse für mehr Qualität und Nachhaltigkeit.

Die Grundlage für den Qualitätsbericht lieferte das IGES Institut, das im Auftrag des AOK-Bundesverbandes Daten der Gesundheitskasse aus dem Jahr 2017 ausgewertet und mit denen der übrigen gesetzlichen Krankenkassen verglichen hat. Der Bericht enthält darüber hinaus erstmals Erkenntnisse über die Zahl und Qualifikation der Präventionsfachkräfte, die im AOK-System tätig sind, und Aussagen aus Interviews zur Kundenzufriedenheit.

## Das Wichtigste auf einen Blick

Ob in Betrieben, Kitas, Schulen oder Stadtteilen – bei ihren Maßnahmen zu Prävention und Gesundheitsförderung legt die AOK den Fokus auf Qualität und Nachhaltigkeit. Der erste AOK-Qualitätsbericht belegt das anhand ausgewählter Faktoren.

**Ganzheitlichkeit:** Die Angebote der Gesundheitskasse erfüllen mehrheitlich das Qualitätsmerkmal der Ganzheitlichkeit. So haben 2017 mehr als die Hälfte der AOK-Initiativen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung verhaltens- mit verhältnisbezogenen Maßnahmen kombiniert. In den nicht betrieblichen Lebenswelten waren zwei Drittel der Angebote ganzheitlich.

**Qualitätsmanagement:** Bei AOK-Maßnahmen gehört Qualitätsmanagement zum Standard. Mithilfe der Bedarfsermittlung entwickelt die Gesundheitskasse Angebote, die genau in die Alltagsroutinen der Menschen passen. Dieses Instrument kam 2017 bei jeder AOK-Maßnahme in allen Lebenswelten zum Einsatz. Eine gezielte Steuerung durch die Verantwortlichen in den Betrieben und anderen Lebenswelten sorgt dafür, dass die AOK-Maßnahmen angemessen umgesetzt und bei Bedarf nachjustiert werden. So gibt es bereits bei 88 Prozent der AOK-Angebote in den nicht betrieblichen Lebenswelten Steuerungsrunden. In Betrieben setzt die AOK dieses Instrument bei zwei Dritteln der Initiativen ein. Erfolgskontrollen geben der AOK Hinweise darauf, wie wirksam die Maßnahmen waren und wie sie weiterzuentwickeln sind. So wertete die AOK neun von zehn ihrer Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung strukturiert und qualitätsgesichert aus. In den nicht betrieblichen Lebenswelten waren es drei Viertel der Maßnahmen.

**Partizipation:** Der Großteil der AOK-Initiativen setzt auf Partizipation und Multiplikatoren. Entwickeln Unternehmen oder Träger von Einrichtungen die Angebote mit, steigt die Akzeptanz und mit ihr die Wirksamkeit der Maßnahmen. Gleichzeitig sensibilisieren die von der AOK ausgebildeten Multiplikatoren Menschen in Betrieben und anderen Lebenswelten für das Thema Gesundheit und erhöhen auf diese Weise ihre Bereitschaft, ihr Verhalten zu ändern. Die AOK nutzt bei über 60 Prozent ihrer Angebote in allen Lebenswelten dieses Potenzial.

**Qualifikation:** Zum Erfolg der AOK-Maßnahmen tragen die über 1.500 speziell qualifizierten Präventionsfachkräfte bei, die bei der AOK beschäftigt sind. So haben zwei Drittel von ihnen einen einschlägigen Studienabschluss.

**Reichweite:** Bei der Reichweite belegt die AOK 2017 wieder einen Spitzenplatz. So hat die Gesundheitskasse mit ihren Angeboten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, den nicht betrieblichen Lebenswelten und in der individuellen Prävention beinahe genauso viele Menschen direkt erreicht wie alle anderen gesetzlichen Krankenkassen zusammen. Insgesamt waren es 3,7 Millionen Menschen.

## Dokumentationsbögen bilden Datengrundlage

Für den AOK-Qualitätsbericht Prävention hat das IGES Institut die Erhebungen und Ergebnisse des kassenartenübergreifenden Präventionsberichts 2018 von GKV-Spitzenverband und Medizinischem Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen genutzt. Dessen Datengrundlage bilden die Dokumentationsbögen der gesetzlichen Krankenkassen zu ihren Aktivitäten in den nicht betrieblichen Lebenswelten und in der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Daten der Krankenkassen zur Teilnahme ihrer Versicherten an individuellen Präventionskursen.

Die Dokumentationsbögen enthalten mehrere Fragen, die Aufschluss über die Qualität der Präventionsmaßnahmen geben. Daraus hat IGES Faktoren abgeleitet, die für die Wirksamkeit der Maßnahmen relevant sind. Anhand dieser Faktoren hat es die Leistungen der AOK mit den Leistungen der anderen Krankenkassen verglichen – und zwar getrennt für die nicht betrieblichen Lebenswelten und die Betriebliche Gesundheitsförderung.

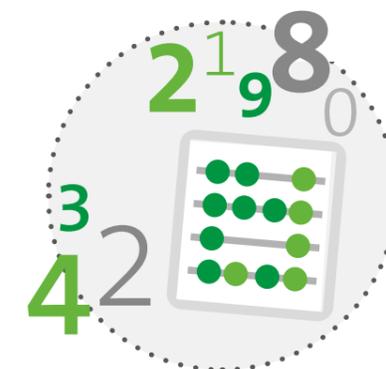
Bei der Zusammenstellung der Faktoren orientierte sich das Institut am aktuellen Stand der Wissenschaft. Im Zentrum stand die Frage, wie Präventionsangebote konzipiert werden müssen, damit sie möglichst wirksam sind. Dabei wurden auch die Anforderungen berücksichtigt, die der Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes (2018) und die Kriterien für gute Praxis der soziallagenbezogenen Gesundheitsförderung des Kooperationsverbundes Gesundheitliche Chancengleichheit (2017) an entsprechende Projekte stellen. Als einen weiteren Faktor hat IGES das Qualitätsmanagement identifiziert. Es gewährleistet, dass Präventionsmaßnahmen gut geplant, angemessen umgesetzt und professionell ausgewertet werden.

## Qualifikation der Fachkräfte und Kundenzufriedenheit

Auch die Qualifikation der Präventionsfachkräfte und ihre Erfahrung spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Qualität von Präventionsangeboten geht. Deshalb hat der AOK-Bundesverband einen Erhebungsbogen entwickeln lassen, mit dem in allen elf AOKs die Präventionsfachkräfte erfasst wurden, die für die AOK tätig sind. Zu den Präventionsfachkräften zählen alle Beschäftigten, die regelmäßig im Bereich Konzeption, Organisation, Durchführung und/oder Qualitätssicherung von Präventionsangeboten arbeiten und mindestens eine der angegebenen Qualifikationen vorweisen können. Darüber hinaus wurde die Zahl der Fachkräfte nach Berufserfahrung, nach Tätigkeitsschwerpunkt in den Lebenswelten und nach Handlungsfeldern abgefragt.

Um zu erfahren, wie zufrieden die Kundinnen und Kunden mit den Präventionsangeboten der AOK sind, hat das IGES Institut 14 leitfadengestützte Telefoninterviews geführt. In den Interviews konnten sich die Befragten zur Qualität und zum Nutzen der AOK-Maßnahmen äußern. Dabei wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Feld an Lebenswelten und Handlungsfeldern abzudecken.

# IN ZAHLEN



## esundheitsförderung wird großgeschrieben

Wie viele Menschen erreichen die gesetzlichen Krankenkassen mit ihren Angeboten? In wie vielen Betrieben, Kitas, Schulen und anderen Lebenswelten sind sie aktiv? Und wie schneidet die AOK dabei im Vergleich zu den anderen Krankenkassen ab? Auskunft darüber geben die Zahlen vom GKV-Spitzenverband, dem Medizinischen Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und dem AOK-Bundesverband.

Im Jahr 2017 hat die AOK 3,7 Millionen Menschen mit ihren Angeboten in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, in den verschiedenen nicht betrieblichen Lebenswelten und mit individuellen Präventionskursen direkt erreicht. Das sind beinahe die Hälfte aller Menschen, die von Präventionsmaßnahmen der gesetzlichen Krankenkassen unmittelbar profitiert haben. Insgesamt war die AOK mit 16.884 Maßnahmen in Lebenswelten und in 7.810 Betrieben aktiv.

In ihre Präventionsinitiativen investierte die Gesundheitskasse über 200 Millionen Euro. Das entspricht einem Betrag von 7,73 Euro pro Versicherten. Damit liegt die AOK deutlich über dem für 2017 gesetzlich vorgesehenen Orientierungswert von 7,17 Euro. Insgesamt gaben die gesetzlichen Krankenkassen 519 Millionen Euro für Prävention und Gesundheitsförderung aus. Pro Versicherten waren das im Durchschnitt 7,18 Euro.

## Klare Positionierung in den Lebenswelten

Besonders stark engagiert sich die AOK in den einzelnen Lebenswelten, und hier vor allem in den Kitas und Schulen. In beiden Lebenswelten realisierte die Gesundheitskasse 2017 insgesamt 2.221 Maßnahmen. Das entspricht einem Anteil von 60 Prozent an allen Maßnahmen der gesetzlichen Krankenkassen in Kindertagesstätten und einem Anteil von knapp 50 Prozent in Schulen.

Mit ihren Angeboten hat die Gesundheitskasse über 2,4 Millionen Menschen in Lebenswelten direkt erreicht und damit deutlich mehr als die übrigen Krankenkassen zusammen (zwei Millionen). Diese große Reichweite erzielte die AOK mit vergleichsweise geringem Mittelaufwand, da der Fokus der Maßnahmen auf Qualität, Nachhaltigkeit, Innovation, Effektivität und Effizienz liegt. Durch diese Priorisierung erreicht die AOK deutlich mehr Menschen mit qualitativ hochwertigen und effizient gesteuerten Maßnahmen. Während die anderen Krankenkassen für die nahezu gleiche Anzahl von Menschen 96,6 Millionen Euro in Programme für Lebenswelten investierten, gab die AOK mit 56,7 Millionen Euro über 40 Prozent weniger aus.

## AOK investiert am meisten

Auch bei der individuellen Gesundheitsförderung erzielte die AOK gute Ergebnisse. Während die Gesundheitskasse mit ihren individuellen Präventionsmaßnahmen rund 700.000 Menschen direkt erreichte, kamen die übrigen Krankenkassen zusammen auf knapp eine Million. Der Anteil der AOK an allen direkt erreichten Menschen betrug damit 41 Prozent.

Bei den Ausgaben für individuelle Präventionsangebote lag die AOK ebenfalls deutlich vorn: 3,37 Euro investierte die Gesundheitskasse pro Versicherten, die übrigen Krankenkassen gaben 2,08 Euro aus.

## Jede zweite Maßnahme in Betrieben war von der AOK

Schließlich hat die AOK im Jahr 2017 jedes zweite Unternehmen bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützt. Dort erreichte sie über 600.000 Menschen direkt. Die übrigen Krankenkassen erreichten 1,2 Millionen Menschen. Je Versicherten investierte die AOK mit 2,17 Euro in diesem Bereich beinahe genauso viel wie die übrigen Krankenkassen mit 2,20 Euro.

Im Jahr 2017 waren insgesamt 25,9 Millionen Menschen bei einer der elf AOKs versichert. Das waren 36 Prozent aller gesetzlich Krankenversicherten.

Ansatz	AOK	GKV ohne AOK	GKV gesamt	Anteil AOK an GKV gesamt
<b>Lebenswelten</b>				
Anzahl der Lebenswelten	16.884	22.667	39.551	42,7%
Anzahl der direkt erreichten Personen	2.403.922	2.048.170	4.452.092	54,0%
Anzahl der Angebote für die Lebenswelt Krankenhaus	17	6	23	73,9%
Anzahl der Angebote in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen	28	6	34	82,4%
Anzahl der Angebote für die Lebenswelt Schule (inklusive Hochschulen)	1.195	1.300	2.495	47,9%
Anzahl der Angebote für die Lebenswelt Kindertagesstätte	1.016	688	1.704	59,6%
Ausgaben je Versicherten	2,19€	2,08€	2,12€	
Ausgaben je direkt erreichter Person	23,58€	47,15€	34,42€	
Summe der Ausgaben	56.679.508€	96.578.682€	153.258.190€	37,0%
<b>Individueller Ansatz</b>				
Anzahl der direkt erreichten Personen	686.940	988.068	1.675.008	41,0%
Ausgaben je Versicherten	3,37€	2,08€	2,87€	
Ausgaben je direkt erreichter Person	127,40€	121,56€	123,96€	
Summe der Ausgaben	87.519.258€	120.111.247€	207.630.505€	42,2%
<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b>				
Anzahl der Betriebe	7.810	7.759	15.569	50,2%
Anzahl der direkt erreichten Personen	633.436	1.220.991	1.854.427	34,2%
Ausgaben je Versicherten	2,17€	2,20€	2,19€	
Ausgaben je direkt erreichter Person	88,76€	83,46€	85,27€	
Summe der Ausgaben	56.223.181€	101.900.399€	158.123.580€	35,6%
<b>Gesamt</b>				
Anzahl der Lebenswelten	16.884	22.667	39.551	42,7%
Anzahl der Betriebe	7.810	7.759	15.569	50,2%
Anzahl der direkt erreichten Personen	3.724.298	4.257.229	7.981.527	46,7%
Anzahl der Versicherten	25.938.841	46.289.900	72.228.741	35,9%
Ausgaben je Versicherten	7,73€	6,36€	7,18€	
Ausgaben je direkt erreichter Person	239,74€	252,17€	243,65€	
Summe der Ausgaben	200.421.947€	318.590.328€	519.012.27€	38,6%

Quelle: AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS; KJ1; KM1; IGES

# IM PROFIL

# BB



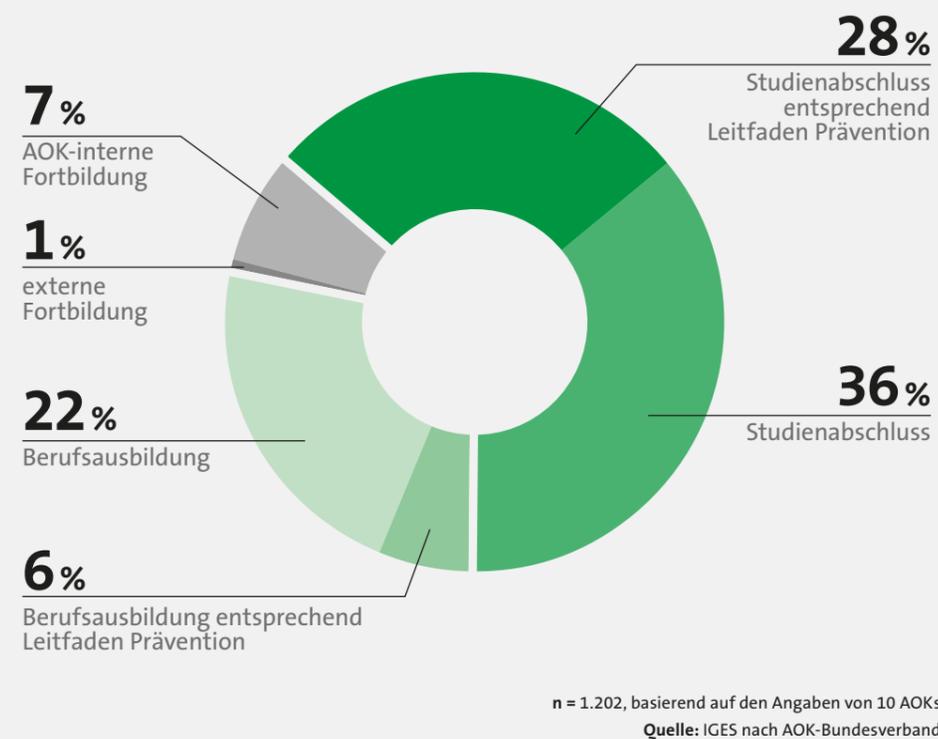
## Bei der AOK sind Fachkräfte gut qualifiziert

Die Qualität von Präventionsmaßnahmen hängt maßgeblich davon ab, wie gut die Fachkräfte ausgebildet sind, die diese planen, umsetzen und prüfen. Doch welche Qualifikationen haben die Präventionsfachkräfte der AOK? Wie viele arbeiten im AOK-System? Und welche Tätigkeitsschwerpunkte haben sie? Eine aktuelle Umfrage unter den Präventionsfachkräften im Auftrag des AOK-Bundesverbandes liefert erstmals Antworten auf diese Fragen.

Die AOKs beschäftigen insgesamt 1.538 Präventionsfachkräfte. Davon haben zwei Drittel ein einschlägiges Studium absolviert. So verfügt jede dritte AOK-Präventionsfachkraft über einen Studienabschluss, der den Anforderungen des Leitfadens Prävention gerecht wird. Hierbei handelt es sich um Studiengänge, in denen die Studierenden Kenntnisse und Fähigkeiten in der Gesundheitsförderung und Prävention, dem Projektmanagement sowie der Organisationsentwicklung und -beratung erwerben. Fachkräfte, die in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention tätig sind, haben einen Studienabschluss im jeweiligen Handlungsfeld, eine Fortbildung, eine Einweisung in das durchzuführende Programm und können zudem pädagogische, methodische und didaktische Kompetenzen sowie Berufserfahrung vorweisen.

Weitere 36 Prozent der Präventionsfachkräfte haben einen Studiengang abgeschlossen, der einen eindeutigen fachlichen Bezug zu häufigen Inhalten von Präventionsangeboten aufweisen, wie Sportwissenschaften, Ökotrophologie und Psychologie. Auch Studiengänge, bei denen Prävention einen wesentlichen Teil des Curriculums ausmacht – etwa Public Health, fallen in diese Kategorie.

## AOK-Präventionsfachkräfte sind gut qualifiziert



Sechs Prozent der Präventionsfachkräfte haben einen Berufsabschluss, der dem Leitfaden Prävention entspricht. Jede fünfte Fachkraft kann eine Ausbildung vorweisen, die einen eindeutigen fachlichen Bezug zu häufig vorkommenden Inhalten von Präventionsangeboten hat. Beispiele hierfür sind die Ausbildung in den Bereichen Physiotherapie und Diätassistent.

Acht Prozent der Fachkräfte erlangen die erforderlichen Qualifikationen durch Fortbildungen. Bei den meisten von ihnen sind das AOK-interne Schulungen.

Ein großer Teil der AOK-Präventionsfachkräfte verfügt über umfangreiche Berufserfahrung. So sind etwas mehr als die Hälfte von ihnen bereits seit mindestens zehn Jahren in der Prävention tätig. Weitere 27 Prozent arbeiten zwischen fünf und zehn Jahren in diesem Bereich.

## Ein Drittel ist in den Betrieben aktiv

Für die Frage nach den Tätigkeitsschwerpunkten der Präventionsfachkräfte hat das IGES Institut einmal nach der Lebenswelt und einmal nach dem Handlungsfeld unterschieden. Tätigkeitsschwerpunkt heißt, dass die Präventionsfachkraft dort die meiste Arbeitszeit aufwendet oder aber über deutlich mehr Fachwissen verfügt als in den anderen Lebenswelten oder Handlungsfeldern.

Für den Bereich der Lebenswelten ergibt sich folgendes Bild: Rund jede dritte Präventionsfachkraft der AOK ist primär in der Betrieblichen Gesundheitsförderung oder in der individuellen Prävention tätig. Bei jeweils einem Fünftel liegen die Schwerpunkte in den Lebenswelten Kindertagesstätte und Schule.

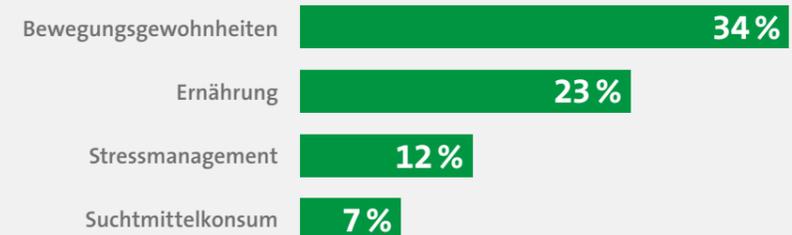
## Arbeit in den Kommunen mit hohem Stellenwert

15 Prozent der AOK-Präventionsfachkräfte konzentrieren sich vorrangig auf Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in der Kommune. Ein Viertel ist in stationären Pflegeeinrichtungen aktiv. Lediglich drei Prozent der AOK-Präventionsfachkräfte haben im Bereich Lebenswelten keinen spezifischen Tätigkeitsschwerpunkt angegeben.

In acht AOKs arbeiten die meisten Präventionsfachkräfte schwerpunktmäßig in den Handlungsfeldern Bewegung und Ernährung. In drei der elf AOKs sind sie in allen Handlungsfeldern, also Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtmittelkonsum, gleichermaßen aktiv.

## Bewegung ist der häufigste Schwerpunkt

### Anteil an allen Präventionsfachkräften mit Schwerpunktsetzung



n = 1.518, basierend auf den Angaben von 8 AOKs  
Quelle: IGES nach AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS

# IM FOKUS

Die AOK ist seit vielen Jahren Vorreiter in der Prävention. Sie erreicht mit ihren zahlreichen Initiativen in Betrieben, Kitas, Schulen und Stadtteilen mehr Menschen als ihre Wettbewerber und investiert auch mehr Geld. Doch wie steht es um die Qualität der Präventionsangebote der Gesundheitskasse? Um das herauszufinden, hat das IGES Institut erstmals Faktoren zusammengestellt, die sich auf die Qualität der Maßnahmen auswirken, und die Präventionsleistungen der AOK mit denen der anderen Krankenkassen anhand dieser Faktoren verglichen.



## Angebote zur Prävention punkten mit Qualität

Was macht eine Präventionsmaßnahme erfolgreich? Welche Faktoren tragen dazu bei, dass eine Initiative zur Gesundheitsförderung das gesetzte Ziel erreicht? Wie muss ein Präventionsprojekt konzipiert sein, damit es möglichst wirksam ist? Diese Fragen geben Aufschluss über die Qualität von Angeboten zur Prävention und Gesundheitsförderung sowohl in der Betrieblichen Gesundheitsförderung als auch in den verschiedenen nicht betrieblichen Lebenswelten.

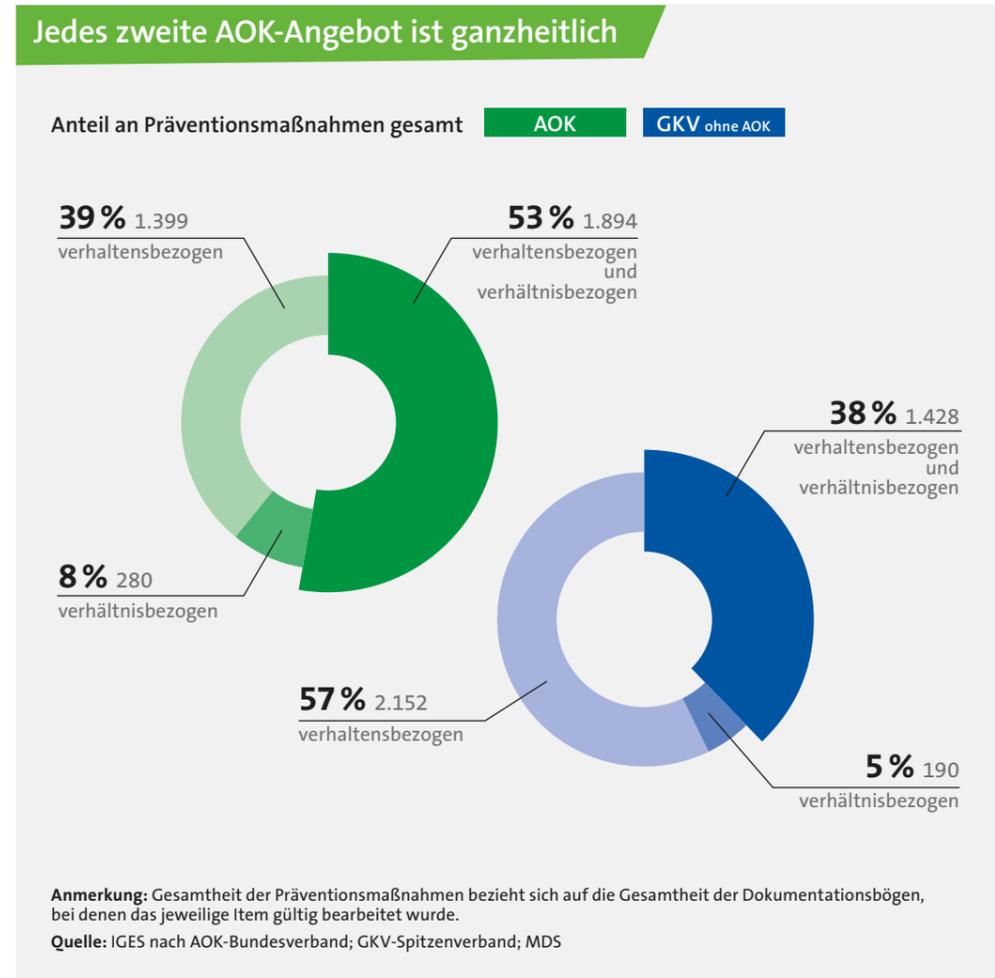
### Großteil der AOK-Maßnahmen ist ganzheitlich

Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Gesundheitspotenziale der Beschäftigten zu stärken, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Die Krankenkassen sind gesetzlich dazu angehalten, Maßnahmen der Gesundheitsförderung in den Betrieben anzuregen, sie dabei zu unterstützen oder mit ihnen gemeinsam Präventionsmaßnahmen umzusetzen.

Wenn es um die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz geht, haben verhältnisbezogene Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Denn sie kommen der Forderung nach, die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht den Menschen an die Arbeit. Es geht dabei darum, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie ein möglichst geringes Risiko für die Gesundheit von Beschäftigten darstellen.

Sie sollen außerdem die Beschäftigten dabei unterstützen, risikoreiche (Stress-)Situations zu bewältigen. Schwerpunkte der verhältnisbezogenen Präventionsarbeit sind daher, die Umgebung bewegungsförderlich zu gestalten und ein gesundheitsgerechtes Führungsverhalten zu fördern. In diesem Bereich ist die AOK im Vergleich zu den übrigen Krankenkassen besonders engagiert.

Allerdings reicht die Anpassung der Arbeitsbedingungen nicht aus. Denn bei vielen Präventionsmaßnahmen ist das Verhalten der Beschäftigten ausschlaggebend. Deshalb hilft die AOK zahlreichen Betrieben, ihre Beschäftigten für bestimmte Gesundheitsrisiken zu sensibilisieren und ihnen gesunde Verhaltensweisen zu vermitteln. Bei diesen sogenannten verhaltensbezogenen Maßnahmen engagiert sich die AOK besonders für Bewegungsförderung und ein besseres Stressmanagement sowie für Ressourcenstärkung. Mit dem Thema „verhaltensbezogene Suchtprävention“ setzt die Gesundheitskasse außerdem einen Schwerpunkt, den die übrigen Krankenkassen nur in vergleichsweise geringem Ausmaß berücksichtigen.



Als besonders wirksam haben sich diejenigen Initiativen zur Gesundheitsförderung erwiesen, die sowohl verhältnis- als auch verhaltensbezogene Maßnahmen enthalten. Dieser sogenannte ganzheitliche Ansatz ist somit ein Merkmal für die Qualität dieser Initiativen. Von den Präventionsmaßnahmen der AOK erfüllen mehr als die Hälfte (53 Prozent) das Qualitätsmerkmal der Ganzheitlichkeit. Das sind deutlich mehr als bei den übrigen Krankenkassen (38 Prozent).

„Von der AOK haben wir viele Tipps bekommen, wie wir für die Mitarbeiter nachhaltige Verbesserungen am Arbeitsplatz anbieten können. Wir konnten hier schon sehr viel umsetzen.“

Tanja P., Mitarbeiterin eines Unternehmens, das durch die AOK zum Thema Ergonomie beraten wurde

Auch Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Wirksamkeit und somit auch Qualität von Präventionsmaßnahmen geht. Denn sie sind wichtige Multiplikatoren. Haben die Führungskräfte die Bedeutung des Themas Gesundheit für ihr Unternehmen erkannt, unterstützen sie gesundheitsförderliche Aktivitäten, beispielsweise indem sie entsprechende Angebote in den Arbeitsalltag integrieren. Außerdem berücksichtigen sie bei ihren Entscheidungen die Gesundheit von Beschäftigten und kommunizieren im täglichen Handeln die Wichtigkeit des Themas. Aus diesem Grund setzt die AOK besonders auf Präventionsmaßnahmen, die sich an die Führungskräfte richten. 2017 hat die Gesundheitskasse zwei von drei Maßnahmen für die Führungskräfte umgesetzt.

## Gesundheitliche Chancengleichheit spielt wichtige Rolle

Präventionsmaßnahmen in Unternehmen haben eine gute Qualität, wenn sie helfen, gesundheitliche Chancengleichheit herzustellen. Laut Robert Koch-Institut hängen Erkrankungsrisiko und Lebenserwartung in Deutschland mit dem sozialen Status zusammen. Deshalb gilt es, Präventionsmaßnahmen dort anzubieten, wo sozial Benachteiligte, beispielsweise Menschen mit geringem Einkommen oder Bildungsniveau, davon besonders profitieren können. Dementsprechend hat die AOK im Jahr 2017 mit 1.086 Initiativen Betriebe unterstützt, die mehr als 20 Prozent Menschen ohne Berufsausbildung beschäftigen. Die übrigen Krankenkassen setzten 735 Maßnahmen in solchen Betrieben um.

Auch für „Arbeitnehmer mit besonderen Belastungen“ hält die AOK eine vergleichsweise große Anzahl an Gesundheitsangeboten bereit. So konnten im Jahr 2017 Beschäftigte im Schichtdienst, mit bewegungsarmen Tätigkeiten und solche, die bereits gesundheitlich eingeschränkt sind, von 484 Präventionsangeboten der AOK profitieren. Das waren dreimal so viele Maßnahmen, wie alle anderen Kassen zusammen für diese Zielgruppe initiiert haben. Dagegen ist die Zahl der spezifischen Angebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Beschäftigte mit Behinderung sowohl bei der AOK als auch bei den übrigen Krankenkassen noch relativ gering. Hier besteht großes Verbesserungspotenzial.

„Wir haben uns an die AOK gewandt und gesagt, wir hätten gerne eine Mischung aus Angeboten zu Ernährung und Bewegung. Dann wurde ein Konzept entwickelt, das auf unsere Anforderungen ausgerichtet wurde.“

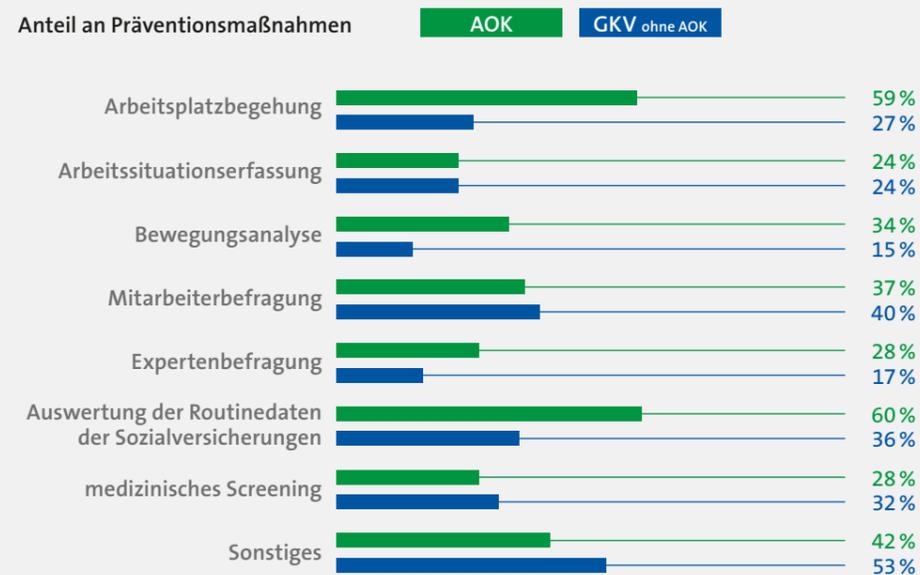
Mitarbeiterin eines Unternehmens, das AOK-Angebote zu den Themen Ernährung und Bewegung in das BGM integriert hat

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Präventionsmaßnahmen ist die Anwendung von Qualitätsmanagement-Instrumenten (QM-Instrumente). Diese sollen zum einen sicherstellen, dass die Maßnahmen fach- und bedarfsgerecht geplant und umgesetzt werden. Zum anderen sollen sie einen Lernprozess ermöglichen, durch den sich Präventionsmaßnahmen fortlaufend verbessern lassen. Instrumente des Qualitätsmanagements sind unter anderem Bedarfsermittlungen, Steuerungsrounds und Erfolgskontrollen.

Damit Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung wirksam sind, müssen sie bedarfsgerecht konzipiert sein.

Um zu ermitteln, welche Faktoren in Betrieben die Gesundheit der Beschäftigten gefährden und welche Ressourcen die Mitarbeitenden stärken, nutzt die AOK vielfältige wissenschaftliche Methoden. Besonders häufig kommen die Arbeitsplatzbegehung und die Auswertung von Routinedaten der Sozialversicherungen vor.

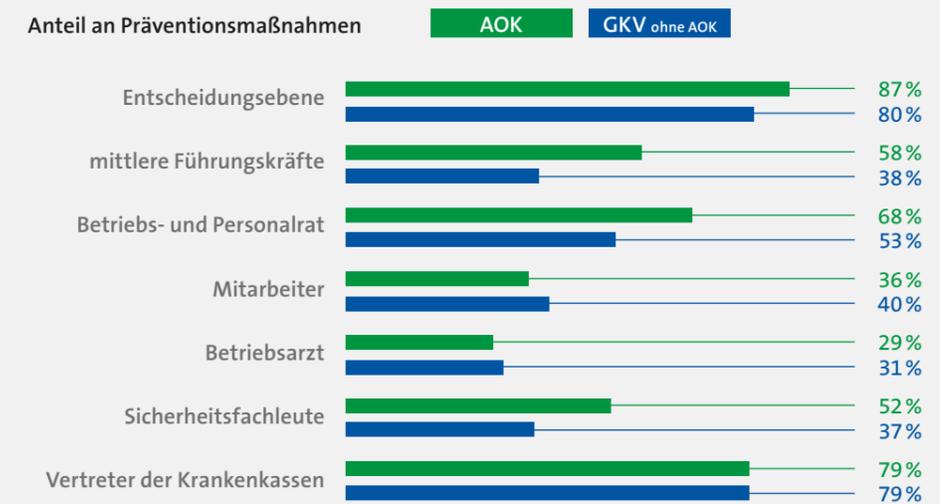
### So ermitteln Krankenkassen den Bedarf in Betrieben



**Anmerkung:** Gesamtheit der Präventionsmaßnahmen bezieht sich auf die Gesamtheit der Dokumentationsbögen, bei denen das jeweilige Item gültig bearbeitet wurde.  
**Quelle:** IGES nach AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS.

Regelmäßige Steuerungsrounds dienen dazu, die Prozesse und Zwischenergebnisse einer Maßnahme zu besprechen und bei Bedarf nachzusteuern. Bei 62 Prozent der Präventionsangebote der Krankenkassen kommt dieses QM-Instrument zum Einsatz. Steuerungsrounds sind insbesondere dann effektiv, wenn sich darin möglichst viele der Projektbeteiligten einbringen. Auf diese Weise können unterschiedliche Perspektiven und Interessenlagen in die Entscheidungen der Steuerungsrounde einfließen. Bei ihren Maßnahmen beziehen die AOKs häufiger als andere Krankenkassen die hohe und mittlere Führungsebene, die Betriebs- und Personalräte sowie Sicherheitsfachleute in die Steuerungsrounds mit ein.

### Führungskräfte sind bei neun von zehn AOK-Steuerungsrounds dabei



n = 4.945

**Anmerkung:** Gesamtheit der Präventionsmaßnahmen bezieht sich auf die Gesamtheit der Dokumentationsbögen, bei denen das jeweilige Item gültig bearbeitet wurde.

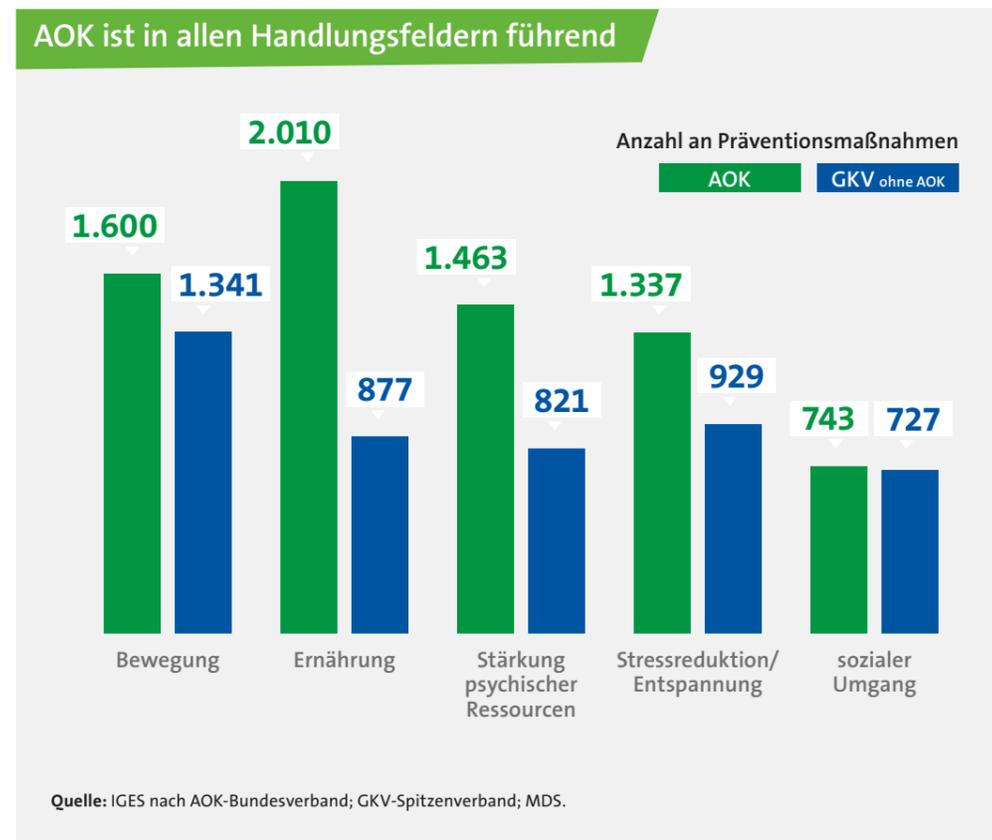
**Quelle:** IGES nach AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS

Ob eine Maßnahme erfolgreich war, zeigen die Erfolgskontrollen. Sie liefern auch fundierte Informationen darüber, wie Teilnehmende das Angebot angenommen haben und welche Fortschritte sie gemacht haben. Sie helfen außerdem, die Stärken und Schwachstellen einer Maßnahme zu identifizieren und diese Erfahrungen für die Planung und Umsetzung ähnlicher Angebote zu nutzen. Die AOK hat 2017 neun von zehn Maßnahmen professionell ausgewertet. Damit hebt sich die Gesundheitskasse deutlich von den übrigen Krankenkassen ab, die Erfolgskontrollen nur bei 63 Prozent der Maßnahmen einsetzten.

## Steuerungs- und Erfolgskontrollen sind Standard

Präventionsmaßnahmen, die Menschen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld ansprechen, also in Schulen, Kindertagesstätten oder Stadtteilen, gelten als besonders wirksam. Deshalb bieten Krankenkassen viele Präventionsmaßnahmen, die auf unterschiedliche Lebenswelten zugeschnitten sind. Den Schwerpunkt legen sie dabei auf Kindertagesstätten und Schulen. So waren im Jahr 2017 94 Prozent aller Maßnahmen der Krankenkassen in einem dieser Settings angesiedelt.

Bei ihrer Präventionsarbeit in den nicht betrieblichen Lebenswelten engagierte sich die AOK 2017 besonders stark im Handlungsfeld Ernährung. Während die Gesundheitskasse 2.010 Maßnahmen zur gesunden Ernährung realisiert hat, haben alle übrigen Kassen zusammen nur 877 Maßnahmen umgesetzt. Mit 1.463 weiteren Initiativen kümmerte sich die AOK außerdem fast doppelt so häufig wie andere um die Stärkung psychischer Ressourcen.



„Mit JolinchenKids waren wir sehr zufrieden. Besonders gut gefallen haben uns die Vorbereitung und das Material. Es gab zu jedem Schwerpunkt Schulungen für die Kolleginnen vor Ort. Und es wurde regelmäßig reflektiert und evaluiert.“

Andrea T., Mitarbeiterin einer Kita, in der das AOK-Programm JolinchenKids durchgeführt wurde

Auch für Angebote in den Lebenswelten ist die Ganzheitlichkeit, also die Kombination verhältnis- und verhaltensbezogener Maßnahmen, ein wichtiges Qualitätsmerkmal. So reicht ein neuer Basketballplatz oft nicht aus, um weniger aktive Kinder zu motivieren, sich mehr zu bewegen. Sportlehrkräfte können aber ihre Schülerinnen und Schüler zum Besuch des neuen Platzes anregen oder einen Einsteigerkurs in Basketball anbieten und sie zum Mitmachen animieren. Verhältnis- und verhaltensbezogene

Maßnahmen gehen also Hand in Hand und entfalten so eine starke Wirkung. Von den Aktivitäten der Krankenkassen in

den nicht betrieblichen Lebenswelten sind viele ganzheitlich konzipiert. Bei der AOK sind das 64 Prozent der Initiativen, bei den übrigen Krankenkassen 73 Prozent.

Bei Präventionsmaßnahmen in den Lebenswelten lohnt es sich besonders, Multiplikatoren einzubinden und zu qualifizieren. Denn gerade pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten und Lehrkräfte in den Schulen können Gesundheitsthemen professionell vermitteln und sich aktiv einbringen, wenn es um die gesundheitsgerechte Gestaltung des Umfelds in den Lebenswelten geht. Die AOK setzt deshalb auf die Potenziale von Multiplikatoren und bietet bei 1.413 Initiativen entsprechende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Das entspricht 59 Prozent aller AOK-Maßnahmen in diesem Bereich. Bei den übrigen Krankenkassen trifft das auf 47 Prozent der Angebote zu.

## AOK-Maßnahmen orientieren sich an Zielgruppen

Maßnahmen in den Lebenswelten gelten dann als wirksam, wenn es gelingt, damit besonders belastete oder sozial benachteiligte Zielgruppen wie junge Familien, Familien mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung zu erreichen.

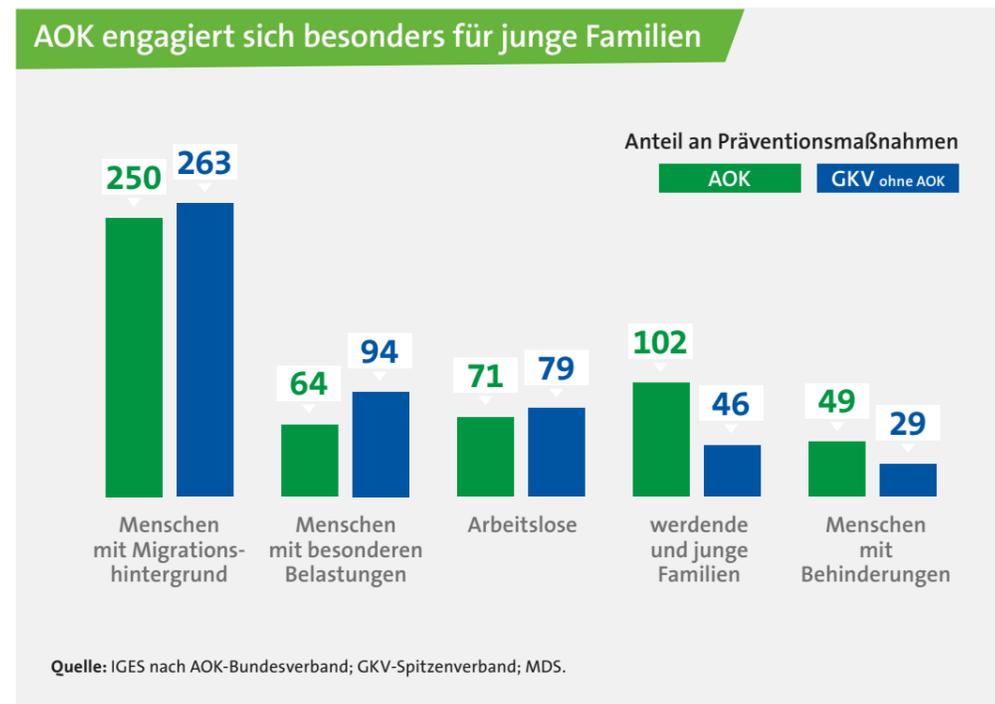
Die AOK engagiert sich stärker als andere Kassen für werdende und junge Familien. Denn sie haben häufig besondere Herausforderungen zu bewältigen, die die Gesundheit gefährden

„Wir haben tatsächlich erlebt, dass die Kinder den Eltern gesagt haben: Oh, ich möchte wie die Henrietta aus dem Theaterstück auch diese Obst- und Gemüseportion haben.“

Sandra S., Leiterin einer Grundschule, in der das AOK-Mitmachtheater „Henrietta in Fructonia“ aufgeführt wurde

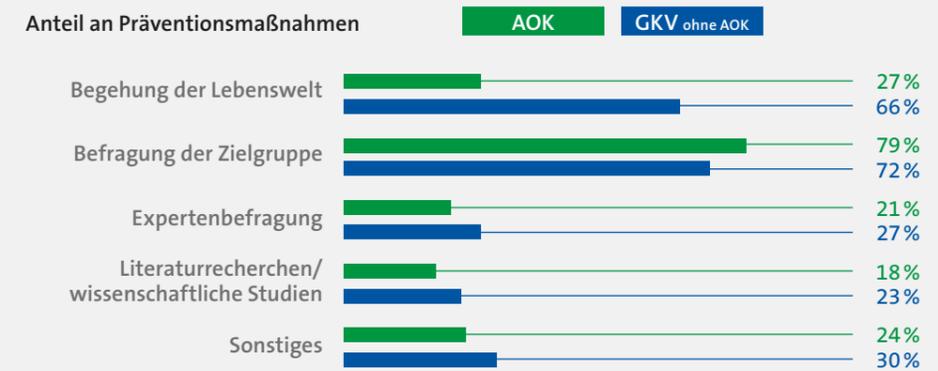
können. Darüber hinaus gelten junge und werdende Familien als besonders empfänglich für Gesundheitsthemen.

Ein besonderer Schwerpunkt der Präventionsarbeit der AOK wie auch der anderen Krankenkassen liegt hier aber bei den Menschen mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2017 hat die Gesundheitskasse 250 Präventionsmaßnahmen für diese Zielgruppe realisiert, fast genauso viele wie die übrigen Krankenkassen zusammen. Auch für Menschen mit Behinderung hält die Gesundheitskasse mehr Angebote als ihre Wettbewerber bereit.



Qualitätsmanagement (QM) bei Maßnahmen in nicht betrieblichen Lebenswelten gewährleistet ebenso wie in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, dass diese gut geplant, angemessen umgesetzt und professionell ausgewertet werden. Deshalb ist QM auch hier ein Qualitätskriterium für die Präventionsarbeit. So lassen sich mittels wissenschaftlicher Methoden gesundheitsbezogene

### AOK bevorzugt Zielgruppen-Befragungen



Auf jedem der ausgewerteten Dokumentationsbögen wurde angegeben, dass mindestens eine Methode zur Bedarfsermittlung eingesetzt wurde (IGES nach AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS).  
**Anmerkung:** Gesamtheit der Präventionsmaßnahmen bezieht sich auf die Gesamtheit der Dokumentationsbögen, bei denen das jeweilige Item gültig bearbeitet wurde.  
**Quelle:** IGES nach AOK-Bundesverband; GKV-Spitzenverband; MDS.

Bedarfe der Zielgruppe beziehungsweise gesundheitsbezogene Potenziale des jeweiligen Lebenswelt ermitteln. Dafür greift die AOK in rund 80 Prozent der Fälle auf eine Befragung der Zielgruppe zurück. Deutlich seltener als andere Kassen ermittelt die AOK den Bedarf mithilfe einer Begehung der Lebenswelt.

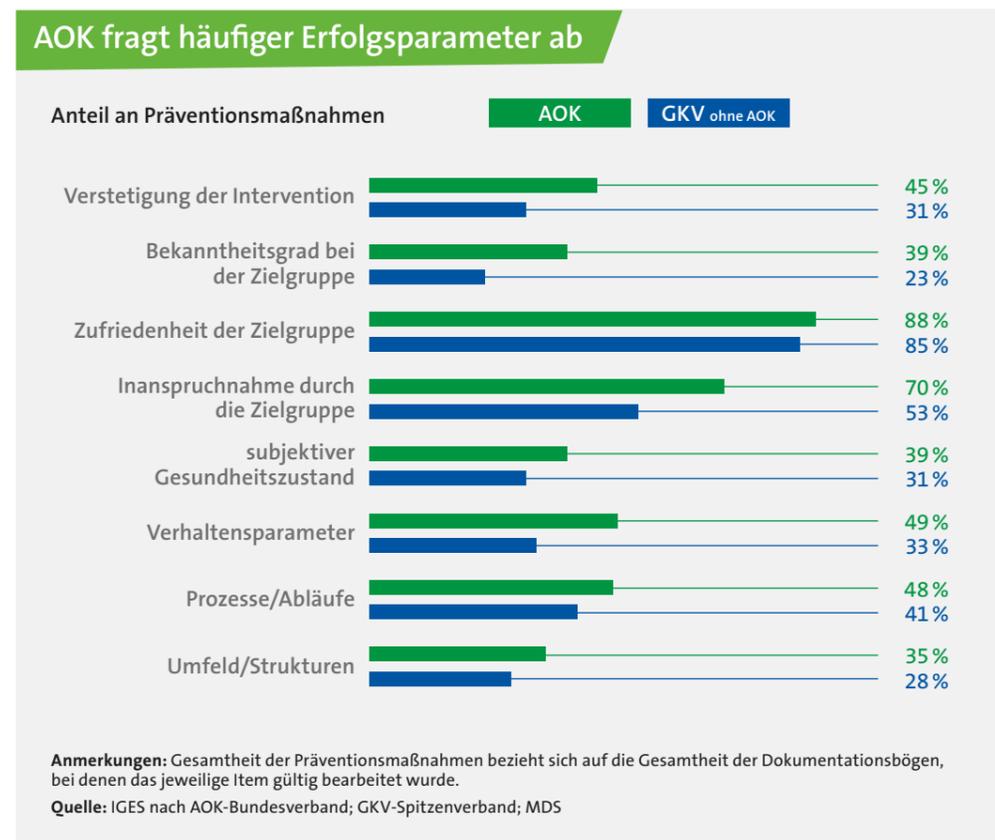
Steuerungsrunden in den jeweiligen Einrichtungen kommen bei 88 Prozent der AOK-Initiativen zum Einsatz und gehören damit ebenfalls zum Standard. Neben den Führungskräften und Mitarbeitenden beteiligen sich zu einem großen Teil Eltern (43 Prozent) und AOK-Expertinnen und -Experten (47 Prozent) an den regelmäßigen Treffen, sodass vielfältige Perspektiven und Kompetenzen in die Prozessgestaltung einfließen. Die übrigen Kassen führen bei 69 Prozent ihrer Projekte Steuerungsrunden durch.

**„Wir versuchen konsequent, immer am Bedarf der Zielgruppe zu sein. Man muss immer wieder nachsteuern und gucken, ob das überhaupt noch passt.“**

Verena K., Leiterin von Präventionskursen in sozial benachteiligten Stadtvierteln

Erfolgskontrollen ermöglichen zum einen, dass die Steuerungsgruppen systematisch auf Gestaltungsbedarfe reagieren. Zum anderen tragen sie dazu bei, dass die gesammelten Erfahrungen in neue oder vergleichbare Präventionsprojekte fließen, und verbessern auf diese Weise die Qualität der Präventionsleistungen.

Die AOK unterzog 2017 drei Viertel aller Maßnahmen in den nicht betrieblichen Lebenswelten mindestens einer Erfolgskontrolle. Bei den übrigen Kassen waren das 89 Prozent. Dabei analysieren die Krankenkassen vielfältige Parameter, wie die Zufriedenheit der Teilnehmer oder die Inanspruchnahme durch die Zielgruppe. Im Unterschied zu den anderen Krankenkassen wertet die AOK die spezifischen Parameter deutlich häufiger aus. So wird beispielsweise bei 49 Prozent der AOK-Angebote kontrolliert, ob die Präventionsmaßnahmen auch tatsächlich eine Verhaltensänderung bei der Zielgruppe bewirkt haben. Bei den übrigen Krankenkassen findet diese Kontrolle bei einem Drittel der Präventionsprojekte statt. Bei fast der Hälfte (45 Prozent) der Präventionsmaßnahmen der AOK können dem Qualitätsmanagement Daten zum Verstärkungspotenzial der Interventionen vorgelegt werden. Bei den übrigen Krankenkassen finden entsprechende Analysen bei 31 Prozent der Präventionsinitiativen statt.



## AOK engagiert sich für gesunde Ernährung

Mit individuellen Angeboten zur Prävention und Gesundheitsförderung unterstützen die Krankenkassen ihre Versicherten dabei, gesundheitsbewusst zu leben. In Kursen oder Gruppenberatungen zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtmittelkonsum können diese die dafür notwendigen Kompetenzen erwerben. Die mit Abstand meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen hatten im Jahr 2017 Kurse zum Thema Bewegung. Über 500.000 Menschen nutzten die entsprechenden Angebote der AOK. Bei den übrigen Krankenkassen waren es mehr als 657.000. Auch die Angebote im Handlungsfeld Stressmanagement standen 2017 bei den Versicherten hoch im Kurs. Hier kamen die gesetzlichen Krankenkassen auf über 300.000 Teilnehmende, die AOK auf rund 137.000.

Besonders engagiert sich die AOK im Handlungsfeld Ernährung. Mit ihren Angeboten zu diesem Thema erreichte die Gesundheitskasse 2017 rund 38.000 Menschen. Das waren doppelt so viele, wie die übrigen Krankenkassen zusammen erreicht haben.

Am häufigsten nutzen Menschen zwischen 40 und 69 Jahren die individuellen Präventionsangebote der Krankenkassen. Allerdings schafft es die AOK öfter als die übrigen Kassen, junge Menschen anzusprechen. So nahmen 2017 rund 39.000 Menschen unter 20 Jahren an AOK-Angeboten teil. Bei den übrigen Krankenkassen waren es 23.000. Ähnlich sieht es bei den 20- bis 29-Jährigen aus: Während die AOK-Kurse knapp 85.000 Teilnehmende hatten, waren es bei den übrigen Krankenkassen rund 58.000.

„Die Leiterin des Ernährungskurses war top. Die Geduld, die sie hatte, und wie sie das überhaupt erklärt hat. Mit wie viel Fingerspitzengefühl.“

Matthias T., Teilnehmer an einem Ernährungskurs der AOK

# IM PROZESS

# B



## essere Lebensqualität für Bewohner und Personal

Wie lässt sich die Lebensqualität der Bewohner von Pflegeheimen und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung verbessern? Was ist zu tun, um Gesundheitsbelastungen für das Pflegepersonal zu verringern? Welche Konzepte funktionieren gut und haben einen Nutzen? Und was benötigen die Einrichtungen, um sie erfolgreich und nachhaltig umzusetzen? Antworten auf diese Fragen soll das Projekt „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege“, kurz QualiPEP, liefern.

Prävention und Gesundheitsförderung spielen in der stationären Pflege und in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung immer noch eine viel zu geringe Rolle. Zwar gibt es viele Bemühungen und Aktivitäten, die darauf zielen, die Gesundheit pflege- und hilfebedürftiger Menschen und ihrer Betreuerinnen und Betreuer zu stärken. Doch fehlt es an Qualitätsstandards, die den Einrichtungen als Richtschnur dienen können, und an Wissen darüber, welche Konzepte wirklich wirksam und nachhaltig sind.

Genau hier setzt das Projekt QualiPEP an. Es geht darum, den Einrichtungen, den Entwicklern von Präventionskonzepten sowie Kranken- und Pflegekassen in Form von Qualitätsstandards aufbereitete Forschungsergebnisse zu geben. Anhand dieser sollen sie überprüfen können, ob ihr Präventionskonzept zweckmäßig ist und welche Voraussetzungen notwendig sind, damit es in der Praxis funktioniert.

2017 bekam der AOK-Bundesverband vom Bundesgesundheitsministerium den Auftrag, das Projekt federführend umzusetzen. Bis 2021 erarbeitet das AOK-Projektteam in Zusammenarbeit mit Experten aus Kranken- und Pflegekassen mit der Wissenschaft und den Einrichtungen Konzepte und Standards, die dazu beitragen, die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung zu erhöhen und die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Bewohnern und Personal zu verbessern.

## Mithilfe von Checklisten das passende Konzept finden

Doch wie stellen sich Pflegebedürftige ein gutes und gesundes Leben vor? Was wissen sie über ihre Erkrankungen? Und was tun Pflegeheime bereits, um die Gesundheit des Personals zu fördern? Um das herauszufinden, hat das Projektteam im ersten Schritt die Ist-Situation in den beiden Lebenswelten und die Bedarfe von Einrichtungen, der Bewohner und der Belegschaft analysiert. Auf Basis von Befragungen, Literatur- und Datenauswertungen haben die QualiPEP-Experten erste Qualitätskriterien formuliert.

Diese Kriterien in Form von Checklisten soll es für die Bereiche Prävention und Gesundheitsförderung für die Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtungen, Gesundheitskompetenz und Betriebliche Gesundheitsförderung geben. Mögliche Handlungsfelder sind dabei neben Ernährung und Bewegung auch Sucht-, Stress- und Gewaltprävention. Die Kriterien sollen den Einrichtungen helfen, das richtige Konzept für ihre jeweiligen Ziele zu finden, und ihnen zeigen, welche strukturellen Voraussetzungen notwendig sind, um das Konzept erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.

Ein Pflegeheim, das sich zum Ziel gesetzt hat, eine gesundheitskompetente Einrichtung zu werden, kann mithilfe von Qualitätskriterien die dafür förderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Dazu

zählen beispielweise die Verankerung des Ziels in den Einrichtungsleitlinien, Schulungen für Multiplikatoren, zielgruppengerechte Gesundheitsinformationen, Beratungsangebote und Informationsabende für Bewohner und ihre Angehörigen oder fortlaufende Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten. Denn das Ziel, die Gesundheitskompetenz zu verbessern, gilt für alle Beteiligten in der Einrichtung – vom Bewohner über die Mitarbeiter bis zur Organisation selbst. Sie alle sollen letztlich mithilfe entsprechender Maßnahmen besser in der Lage sein, Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf ihre Gesundheit auswirken oder Erkrankungen verhindern helfen. Deshalb erarbeitet das QualiPEP-Team entsprechende Kriterien für jede der Zielgruppen.

Ziel von QualiPEP sind Qualitätssicherungskonzepte, die die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung erhöhen sollen.

### QualiPEP setzt auf Partizipation

Die Qualitätskonzepte sollen für alle Kranken- und Pflegekassen sowie Einrichtungen passend und anwendbar sein. Formate wie Workshops und ein Expertenbeirat sorgen dafür, dass sich alle in das Projekt einbringen können.



## Alle Kriterien müssen sich in der Praxis bewähren

Um zu prüfen, ob die Qualitätskriterien auch praxistauglich sind, lässt das Projektteam sie in den Einrichtungen gegenchecken. Sind die Formulierungen zutreffend und verständlich? Lässt sich die Maßnahme in die täglichen Abläufe der Einrichtung problemlos integrieren oder bringt sie den Alltag eher durcheinander? All diese Fragen diskutiert das Projektteam mit den Fokusgruppen in den Einrichtungen, um sicherzugehen, dass diejenigen, für die die Kriterien entwickelt werden, damit auch etwas anfangen können. Anschließend bewerten die Experten die Ergebnisse und passen die Kriterien und die Qualitätssicherungsinstrumente, zum Beispiel Checklisten, entsprechend an.

Im gesamten Zeitverlauf begleiten und unterstützen ein wissenschaftlicher Beirat und ein Expertengremium das Projekt. Sie setzen sich aus ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Trägern der Eingliederungshilfe und Pflegeeinrichtungen, Vertretern der Betroffenenverbände, dem GKV-Spitzenverband sowie Vertretern der Bundesministerien für Gesundheit und Arbeit und Soziales zusammen. Die jeweiligen Gremien prüfen, ob die erarbeiteten Kriterien den allgemein anerkannten Qualitätsmaßstäben entsprechen, die fachlich gebotene Qualität aufweisen und für die angesprochenen Menschen passen.

Bis zum Frühjahr 2020 sollen sich die Kriterien in abgestimmten Qualitätsinstrumenten für alle Zielbereiche und Lebenswelten wiederfinden. Dann geht es darum, sie in ausgewählten Einrichtungen zu erproben und die Ergebnisse zu evaluieren. Am Ende sollen die Pflegeheime und Wohneinrichtungen Qualitätskonzepte an die Hand bekommen, die nachhaltig wirken und so gestaltet sind, dass alle sie nutzen können.

# IN AKTION

Das AOK-Präventionsprogramm „JolinchenKids – Fit und gesund in der Kita“ wirkt sich positiv auf das Bewegungsverhalten und den Medienkonsum von Kindern aus. Zu diesem Ergebnis kommt das Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie in einer aktuellen wissenschaftlichen Studie.

## Kitas kommen in Bewegung



Mit „JolinchenKids“ unterstützt die AOK Familien und Kindertagesstätten dabei, den Kindern von Anfang an ein gesundes Verhalten beizubringen und nachhaltig gesunde Strukturen in der Kita zu implementieren. Dafür hat die AOK fünf Module entwickelt, die Kitas flexibel einsetzen können: Bewegung, Ernährung, seelisches Wohlbefinden, Elternpartizipation und Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern. Seit dem Start des ganzheitlichen Programms kommt JolinchenKids bundesweit in über 3.600 Kindertagesstätten zum Einsatz und erreicht damit rund 232.000 Familien.

### JolinchenKids unter der Lupe

Welche gesundheitsbezogenen Ergebnisse JolinchenKids bei den teilnehmenden Kindern, Eltern sowie Erzieherinnen und Erziehern erzielt, zeigt eine aktuelle Untersuchung des Leibniz-Instituts für Präventionsforschung und Epidemiologie. Außerdem wurde untersucht, wie sich das Programm auf die gesundheitsrelevanten Verhältnisse in den Kitas auswirkt und welche Faktoren seine erfolgreiche Umsetzung und seine Akzeptanz hemmen beziehungsweise begünstigen.

In den Jahren 2016 und 2017 wurde eine kontrollierte cluster-randomisierte Längsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten in 62 Kitas bundesweit durchgeführt. Während die eine Hälfte der Einrichtungen das Programm in ihren Alltag integrierte, nahmen die 31 Kitas aus der Kontrollgruppe erst nach dem zweiten Messzeitpunkt an dem Programm teil.

## Modul Bewegung mit größter Wirkung

Mehr als 60 Prozent der teilnehmenden Kitas haben jedes Programmmodul umgesetzt. Gut die Hälfte der Einrichtungen (55 Prozent) nutzte den Baustein Bewegung. Er erzielte der Studie zufolge auch den größten Effekt. So zeigt JolinchenKids schon nach einem Jahr eine statistisch gesicherte Wirkung auf das Bewegungsverhalten von Kindern. In Einrichtungen, die ein Jahr lang das Bewegungsmodul angewendet hatten, waren die Kinder durchschnittlich eine halbe Sekunde schneller als Kinder in Kontroll-Kitas. Die Ergebnisse wurden mittels eines Motoriktests gemessen, in fünf Modulen wurde dabei insbesondere die Schnelligkeit der Kinder untersucht.

Kinder in Kitas, die über die Hälfte des Moduls seelische Gesundheit umgesetzt haben, wiesen eine doppelt so hohe Chance für gutes seelisches Wohlbefinden auf als Kinder aus der Kontrollgruppe. Beim Modul Ernährung konnten die Wissenschaftler dagegen keine signifikanten Effekte feststellen.

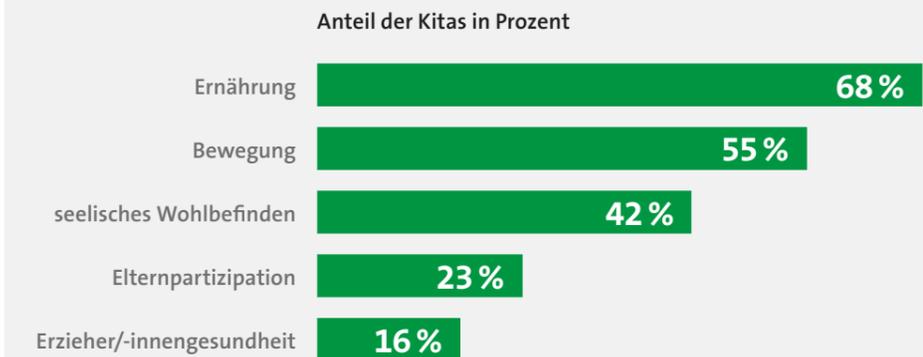
## Positive Ergebnisse beim Medienkonsum der Kinder

Ebenso viel Wert legt JolinchenKids darauf, Eltern aktiv einzubeziehen und die Gesundheit des Kita-Personals zu fördern. Zwar griff nur jede vierte Einrichtung (23 Prozent) das Modul „Elternpartizipation“ auf, allerdings gab es hier sehr gute Ergebnisse. So berichteten die teilnehmenden Eltern von einem signifikant niedrigeren Medienkonsum ihres Nachwuchses im Vergleich zu Eltern aus Kitas, in denen das AOK-Präventionsprogramm bis dato nicht zum Einsatz kam.

„Bei JolinchenKids war alles sehr gut vorbereitet. Im Kita-Alltag hat man immer noch mit ganz vielen anderen Dingen zu tun. Dann ist man immer ganz dankbar, wenn man gut vorbereitetes Material hat, und es macht einfach Spaß, das zu benutzen.“

Andrea T., Mitarbeiterin einer Kita, in der das AOK-Programm JolinchenKids durchgeführt wurde

## Ernährung und Bewegung sind die häufigsten Module



Quelle: Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie

Rund 16 Prozent der JolinchenKids-Kitas nutzten das Modul Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern. Ihr Gesundheitsstatus war insgesamt gut oder sehr gut. Insbesondere in den Interventionskitas war eine positive Entwicklung in Bezug auf Übergewicht/Adipositas zu beobachten.

## Hohe Akzeptanz bei Zielgruppen

Insgesamt erfreut sich das Programm einer hohen Akzeptanz. So berichteten 97 Prozent des im Rahmen der Studie befragten Personals, dass ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Umsetzung von JolinchenKids „motiviert“ oder „sehr motiviert“ waren. 80 Prozent der Befragten hielten die organisatorische Betreuung seitens der AOK für „gut“ oder „sehr gut“ und fanden die Materialien selbsterklärend. Die Studie zeigt aber auch, dass viele Einrichtungen sich mehr Zeit und eine höhere Elternbeteiligung für die Umsetzung von JolinchenKids wünschen.

# IM BLICK

# 4

## usammenarbeit ist Zukunft



Die AOK war die erste Krankenkasse, die ihren Versicherten flächendeckend Präventionsprogramme anbot. Mit dem Präventionsgesetz von 2015 zogen auch andere Krankenkassen nach. In den vergangenen Jahren hat die gesetzliche Krankenversicherung ihr Engagement in der Gesundheitsförderung massiv ausgebaut und die Ausgaben deutlich gesteigert. Die Krankenkassen haben ihre Hausaufgaben gemacht – nun ist die Politik am Zug.

Krankheiten vermeiden, bevor sie entstehen – unter diesem Leitmotiv hat die Große Koalition vor fast vier Jahren das Präventionsgesetz auf den Weg gebracht. Ziel war es, Prävention und Gesundheitsförderung in Deutschland weiter auszubauen. Vor allem für den forcierten Ausbau der Präventionsangebote, die in sogenannten Settings – also Lebenswelten wie Kita, Schule, Kommune oder Betrieb – stattfinden, gab es im Gesetzgebungsverfahren eine breite Unterstützung. Doch das Gesetz hat auch seine Schwachstellen. So kritisiert die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) insbesondere das mangelnde Engagement von Ländern und Kommunen in den Settings. Die gesetzlichen Krankenkassen betrachten die schwerpunktmäßige Verankerung im Fünften Sozialgesetzbuch als einen zentralen Konstruktionsfehler des Gesetzes, in dessen Folge sie mehr oder weniger allein in die finanzielle Verantwortung genommen wurden. Bund, Länder und Kommunen dürfen sich in die Präventionsstrategie mit einbringen, obwohl ihnen im Sozialgesetzbuch lediglich eine angemessene Beteiligung zugeschrieben wurde. Dabei ist die Gestaltung gesunder Lebensverhältnisse ohne Frage eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Vor allem Ländern und Kommunen kommt im Rahmen ihrer Daseinsvorsorge eine besondere Rolle zu. Hinzu kommt: Mit dem Präventionsgesetz hat der Gesetzgeber Aufgaben der Kassen an die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) übertragen, die von der Sozialversicherung finanziert werden. Ein ordnungspolitischer Fehler – denn die BZgA ist eine unmittelbare Behörde des Bundes. Will dieser die BZgA bei der Gesundheitsförderung enger einbinden, sollte er seine gesundheitliche Verantwortung auch mit entsprechenden Finanzmitteln herausstellen.

## Mit Partnern mehr Menschen erreichen

Sinnvoll ist hingegen die mit dem Präventionsgesetz geschaffene Möglichkeit, die Kooperationen verschiedener Sozialversicherungsträger untereinander sowie mit Landes- und kommunalen Institutionen auszubauen. Mit der Einrichtung einer „Nationalen Präventionskonferenz“ (NPK) schaffte das Gesetz dafür den formalen Rahmen. Als übergreifende Ziele legte die NPK „Gesund aufwachsen“, „Gesund leben und arbeiten“ und „Gesund im Alter“ fest. Durch diese Orientierung am Lebenslauf sollen grundsätzlich alle Menschen durch lebensweltbezogene Prävention und Gesundheitsförderung erreicht werden. In der NPK entwickeln die Sozialversicherungsträger nun gemeinsam mit Bund, Ländern, Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit und den Sozialpartnern eine nationale Präventionsstrategie und beschließen die Bundesrahmenempfehlungen (BRE). Diese legen Ziele, Handlungsfelder und Verfahrensgrundsätze für die trägerübergreifende Zusammenarbeit in der Gesundheitsförderung bundesweit fest. Auf ihrer Grundlage schließen die Sozialversicherungsträger dann auch in den Ländern Landesrahmenvereinbarungen (LRV) mit den zuständigen Ministerien.

Um die vorgegebenen Ziele der Bundesrahmenempfehlungen zu erreichen, haben die gesetzlichen Krankenkassen das „GKV-Bündnis für Gesundheit“ gegründet. Ziel ist es, im Rahmen dieser gemeinsamen Initiative aller Kassen die Gesundheitsförderung und Prävention in den Lebenswelten

weiterzuentwickeln. So fördert das Bündnis nicht nur eine evidenzbasierte Grundlage und nötige Vernetzungsprozesse. Es entwickelt und erprobt auch gesundheitsfördernde Konzepte insbesondere für sozial und gesundheitlich benachteiligte Zielgruppen sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zur wissenschaftlichen Evaluation. Der GKV-Spitzenverband hat, wie es das Gesetz verlangt, die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung damit beauftragt, die Aufgaben des GKV-Bündnisses für Gesundheit mit Mitteln der Krankenkassen umzusetzen. Schwerpunkte der Arbeit im Bündnis sind die kommunale Gesundheitsförderung und die Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung. Um etwa die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser Menschen zu erhalten oder zu verbessern, arbeiten in ganz Deutschland 129 Arbeitsagenturen und Jobcenter mit verschiedenen Krankenkassen zusammen. Über das GKV-Gesundheitsbündnis steht den Krankenkassen für ihre Präventionsarbeit zudem eine Vielzahl internationaler Forschungsergebnisse zur Verfügung, etwa zur zielgruppengerechten Prävention für Menschen mit Migrationshintergrund oder einer Behinderung sowie von alleinerziehenden oder älteren Menschen. Entsprechende Materialien stellt das GKV-Bündnis auf seinem Portal zum Download bereit.

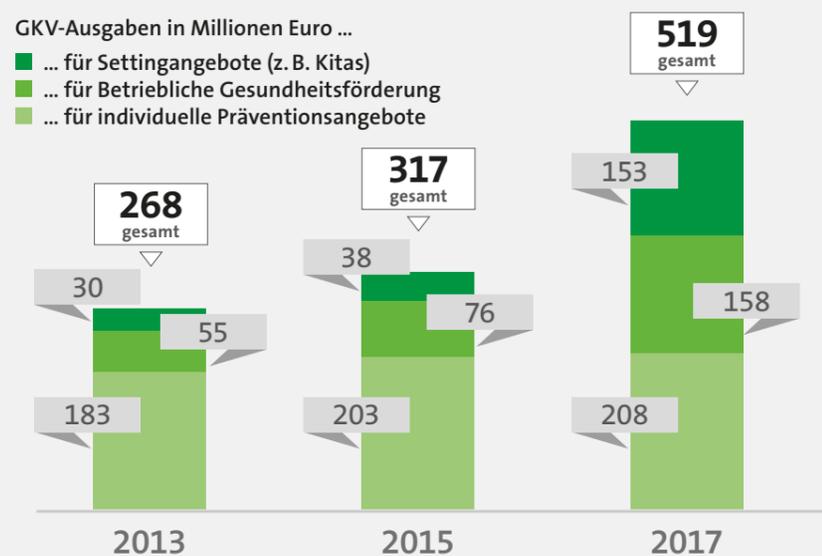
Die gesetzliche Krankenversicherung hat die Vorgaben des Präventionsgesetzes erfolgreich umgesetzt.

## Ausgaben binnen fünf Jahren verdoppelt

Die gesetzlichen Krankenkassen haben für die Prävention deutlich mehr Geld ausgegeben. Allein die Finanzmittel für Settingangebote haben sich zwischen 2015 und 2017 vervierfacht.

GKV-Ausgaben in Millionen Euro ...

- ... für Settingangebote (z. B. Kitas)
- ... für Betriebliche Gesundheitsförderung
- ... für individuelle Präventionsangebote



Quelle: BMG/KJ 1

## Für Chancengleichheit sorgen

Das GKV-Bündnis für Gesundheit hat zudem Ende 2016 beschlossen, die Arbeit der bereits bestehenden Koordinierungsstellen Gesundheitliche Chancengleichheit (KGC) in allen Bundesländern zu stärken. Mit einer personellen Aufstockung auf durchschnittlich zwei Personalstellen pro Bundesland stellt das GKV-Bündnis sicher, dass in ganz Deutschland zuverlässige Strukturen für eine lebensweltbezogene Gesundheitsförderung und Prävention bestehen und die Arbeit in den KGC weiterentwickelt werden kann.

Ein weiterer wichtiger Ansatz des Präventionsgesetzes ist der Ausbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Hierfür hat die gesetzliche Krankenversicherung in ganz Deutschland regionale BGF-Koordinierungsstellen eingerichtet, an denen sich alle gesetzlichen Krankenkassen gemeinsam beteiligen. Ziel der Koordinierungsstellen ist es, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen über die BGF-Angebote zu informieren und sie für eine Teilnahme zu gewinnen. Im Mittelpunkt steht eine individuelle, kassenneutrale Erstberatung, die nach Anfrage durch einen regionalen BGF-Experten innerhalb von zwei Werktagen durchgeführt wird. Erste Auswertungen zeigen, dass das Konzept aufgeht: Knapp 70 Prozent der anfragenden Unternehmen waren kleine oder mittelgroße Betriebe mit maximal 249 Mitarbeitern. Damit hat die GKV auch diesen Auftrag aus dem Präventionsgesetz erfolgreich umgesetzt.

## Engagement massiv ausgeweitet

Ob in Betrieben, in Lebenswelten oder mit individuellen Präventionskursen – das Gesetz hat bereits Wirkung entfaltet. In den vergangenen Jahren hat die gesetzliche Krankenversicherung ihr Engagement in der Gesundheitsförderung massiv ausgebaut und die Ausgaben deutlich gesteigert. Im Jahr 2017 erreichten die Krankenkassen mit ihren präventiven und gesundheitsförderlichen Maßnahmen mit rund 8,1 Millionen Menschen mehr als je zuvor. Insgesamt gaben die Kassen für Projekte in Lebenswelten sowie für individuelle Präventionskurse und Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung rund 520 Millionen Euro aus. Damit haben sich die Präventionsausgaben gegenüber dem Jahr 2013 fast verdoppelt (siehe Grafik).

Den größten Zuwachs gab es dabei für Maßnahmen in Lebenswelten. Solche Angebote gelten als besonders erfolgversprechend, weil hier auch Menschen erreicht werden, die selbst keine Präventionsangebote aufsuchen würden. Mit ihren Settingangeboten erreichte die GKV 4,5 Millionen Menschen in 40.000 Projekten – beispielsweise mit Maßnahmen zur gesunden Ernährung in der Schule, zur Sturzprävention im Altenheim oder mit stadtteilbezogenen Bewegungsangeboten. Auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung haben die Krankenkassen ihr Engagement noch einmal deutlich ausgebaut. Die Ausgaben dafür beliefen sich 2017 auf 158 Millionen Euro, fast dreimal so viel wie vier Jahre zuvor (55 Millionen Euro). In 18.000 Betrieben konnten die Präventionsexperten der Kassen rund 1,9 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betrieblichen Gesundheitsangeboten erreichen. Mit überbetrieblichen Netzwerkaktivitäten und Kooperationen erreichten die Krankenkassen zudem weitere 15.000 kleinere Betriebe.

Anders als die Lebensweltansätze oder die Betriebliche Gesundheitsförderung richten sich individuelle Präventionsangebote direkt an die Menschen und deren jeweiliges Gesundheitsverhalten. Ziel dabei ist, Risikofaktoren durch Fehl- oder Mangelernährung, Bewegungsmangel, Rauchen oder übermäßigen Alkoholkonsum zu reduzieren. Die gesetzlichen Krankenkassen bieten ihren Versicherten dafür vielfältige Präventionskurse an, mit denen sie im Jahr 2017 rund 1,7 Millionen Menschen erreichten.

## Prävention auf alle politischen Ressorts ausweiten

Die gesetzliche Krankenversicherung hat die Vorgaben des Gesetzes in den verschiedenen Bereichen der Prävention erfolgreich umgesetzt. Mehr als sieben Euro geben die Krankenkassen mittlerweile pro Versichertem für die Gesundheitsförderung aus. Doch es gibt noch Potenzial, mehr zu erreichen: Prävention und Gesundheitsförderung müssen dafür künftig in allen politischen Ressorts – wie zum Beispiel Bildung, Familie, Stadtentwicklung, Landwirtschaft, Ernährung, Verbraucherschutz – eine Rolle spielen. Entscheidend für den Erfolg der Gesundheitsförderung und Prävention wird es sein, einen solchen Health-in-All-Policies-Ansatz der Weltgesundheitsorganisation fest in der Politik zu verankern. Es gibt schon viele gute Initiativen auf den unterschiedlichsten Politikfeldern. Eine wichtige Aufgabe sollte künftig darin bestehen, die unterschiedlichen Verantwortungsträger noch besser miteinander zu vernetzen. Die Aufgaben von Bund, Ländern, Kommunen, Krankenkassen und

Leistungserbringern sollten miteinander verzahnt werden, damit Health in All Policies mit Leben gefüllt werden kann. Das wäre die Chance auf einen echten gesamtgesellschaftlichen Prozess, der dringend erforderlich ist, um die Gesundheitsförderung und Prävention in Deutschland nachhaltig zu stärken.

### Die Sicht der Selbstverwaltung



„Probleme verlagern ist keine Lösung.“

**Dr. Volker Hansen** ist alternierender Vorsitzender des Aufsichtsrates des AOK-Bundesverbandes (Vertreter der Arbeitgeber).

Prävention und Gesundheitsförderung können einen Beitrag zu einer besseren Gesundheit der Bevölkerung leisten. Gute Ergebnisse sind aber nur zu erreichen, wenn sich alle Akteure aktiv beteiligen und finanzielle Verantwortung übernehmen. Das Präventionsgesetz hat mit der Errichtung der Nationalen Präventionskonferenz und vor allem über die Vereinbarungen auf der Landesebene Strukturen auf den Weg gebracht, die nun genutzt werden sollten, um Prävention und Gesundheitsförderung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe auszugestalten. Der Regierungskoalition wird es allerdings auch mit der geplanten Weiterentwicklung des Präventionsgesetzes nicht gelingen, eine solch umfassende Herausforderung zu meistern. Vielmehr besteht die Gefahr, dass bestehende Probleme weiterhin ausschließlich in die Sozialversicherungssysteme verlagert werden. Der Ruf nach Health in All Policies muss jetzt Gehör finden, Gesundheit muss in allen Politikbereichen eine Rolle spielen. Dazu müssten jedoch Partei- und Ressortgrenzen überwunden werden.



„Mit den Ursachen auseinandersetzen“

**Knut Lambertin** ist alternierender Vorsitzender des Aufsichtsrates des AOK-Bundesverbandes (Vertreter der Versicherten).

Wir haben in Deutschland nach wie vor ungleich verteilte Gesundheitsbelastungen und Gesundheitschancen. Menschen mit geringer formaler Bildung, geringem beruflichem Status sowie geringem Einkommen sind Gruppen, die eine zielgenaue Unterstützung benötigen. Dies sind neben Kindern und Jugendlichen auch Arbeitslose, Geringverdienerinnen und Geringverdiener, Alleinerziehende, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund. Ziel ist es, diese Gruppen direkt in ihren Lebenswelten zu erreichen. Hierzu gibt es in Deutschland bereits viele gute Beispiele. Diese gilt es zu übertragen und zu den Menschen zu bringen. Zudem müssen wir uns mehr mit den sozialen und politischen Ursachen von ungleichen Gesundheitschancen auseinandersetzen. Ein Blick über den Tellerrand zeigt: International geschieht dies längst!

aus: G+G-Spezial 5/2019

# Prävention gemeinsam gestalten

Ob Programme zur gesunden Ernährung in den Schulen, zur Sturzprävention in den Pflegeheimen oder mit stadtteilbezogenen Bewegungsangeboten – die AOK ist gemeinsam mit vielen Partnern bundesweit in der Prävention und Gesundheitsförderung aktiv, wie erfolgreiche Beispiele zeigen.



## SCHLESWIG-HOLSTEIN

Mit dem Projekt **Im Alter is(s)t man anders** will die **AOK NordWest** in Kooperation mit weiteren Kassen und dem Landessozialministerium die Ernährung älterer Menschen verbessern. Ob Einkaufstraining, gemeinsames Kochen oder Ernährungskurse mit krankheitsbezogenen Themen – in sechs kommunalen Quartieren des Landes sollen vor allem allein lebende ältere Menschen für gemeinsame Tätigkeiten begeistert und für eine gesunde Ernährung sensibilisiert werden.

## MECKLENBURG-VORPOMMERN

Im Landesprogramm **Gute gesunde Schule** will die **AOK Nordost** in Mecklenburg-Vorpommern mit vielen weiteren Partnern Bildung und schulische Gesundheitsförderung stärker miteinander verzahnen. Themen sind etwa gesunde Schulmahlzeiten, Bewegungsförderung im Unterricht oder die psychische Gesundheit der Kinder. Vor allem aber soll die Entwicklung und Organisation des Unterrichts selbst entscheidend zur Gesundheit von Schülern und Lehrern beitragen.

## NIEDERSACHSEN

In der Behindertenwerkstatt „Heilpädagogische Hilfen Bersenbrück“ wollen die Projektträger Gesundheitsressourcen von Menschen mit geistiger Behinderung fördern. Das Projekt fördert die **AOK Niedersachsen** gemeinsam mit anderen Kassen. So sollen gesundheitsförderliche Strukturen in der Werkstatt etabliert und die Mitarbeiter für die **Gestaltung gesunder Lebensweisen** sensibilisiert werden. Die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin begleitet die Umsetzung des Projekts.

## HESSEN

Eine **gesündere Ernährung** für die Bewohner stationärer Pflegeeinrichtungen in Hessen – darum geht es in der Kooperation der Pflegekassen der **AOK Hessen** und der Bahn BKK. Ziel ist es, die Mitarbeiter von Pflegeeinrichtungen im Rahmen des Projekts zu verschiedenen Ernährungsthemen zu qualifizieren. Anschließend setzen die Einrichtungen die neuen Erkenntnisse beispielsweise zu Flüssigkeitsmangel im Alter oder zu Ernährung bei Diabetes in einem eigenen Ernährungskonzept um.

## HAMBURG

Im Modellprojekt **Gesund in Eimsbüttel** kooperiert die **AOK Rheinland/Hamburg** mit anderen gesetzlichen Krankenkassen, dem Bezirksamt Eimsbüttel, der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz. Ziel des Projekts ist es, die gesundheitliche Chancengleichheit sozial benachteiligter Menschen zu verbessern. Die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung als Vernetzungsstelle ermittelt dazu mit den Akteuren und Bürgern vor Ort lokale Präventionsbedarfe und setzt diese um.

## BREMEN

Gemeinsam mit dem Land Bremen und den anderen gesetzlichen Krankenkassen finanziert die **AOK Bremen/Bremerhaven** gesundheitsförderliche Angebote für Grundschulen in sozial benachteiligten Stadtteilen. Die Maßnahmen sollen die **Gesundheitskompetenz der Schüler** stärken und sie für einen gesundheitserhaltenden und -fördernden Lebensstil sensibilisieren. Dafür sollen die Schulen unter anderem auch für gesundheitsbezogene Angebote im Stadtteil geöffnet werden und es sollen inner- und außerschulische Netzwerke aufgebaut werden.

## SACHSEN-ANHALT

Das Netzwerk **Zukunft Pflege** ist eine Initiative der **AOK Sachsen-Anhalt** und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Die Träger unterstützen Pflegeeinrichtungen dabei, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gestalten und das Gesundheitsverhalten der Pflegekräfte zu verbessern. Themen für überbetriebliche Netzwerkveranstaltungen – etwa rückenschonendes Arbeiten – entwickeln die Pflegeeinrichtungen dabei gemeinsam mit den Projektträgern in einem Netzwerkbeirat.

## THÜRINGEN

Das Programm **Bewegte Kinder = Gesundere Kinder** will den aktuellen Stand der motorischen Fähigkeiten von Drittklässlern in Thüringen erfassen. Es soll Kinder und Eltern zu mehr Bewegung und einer gesunden Lebensweise motivieren. Die **AOK PLUS** finanziert das Projekt des Landessportbunds Thüringen mit anderen Kassen und der Unfallkasse Thüringen. Die im Programm gewonnenen Erkenntnisse sollen in den Sportunterricht oder den Vereinssport transferiert werden. Rund 9.000 Drittklässler haben bislang teilgenommen.

## SACHSEN

Die „Koordinstationsstelle kommunale Gesundheit“ der Stadt Leipzig steuert Gesundheitsinterventionen, die die **AOK PLUS** gemeinschaftlich mit fünf weiteren Kassen finanziert. Die Koordinationsstelle hat die Aufgabe, Partnerschaften und **Netzwerke für gesunde Leipziger Stadtteile** mit Vereinen, Kindertagesstätten, Schulen, Seniorenbüros oder Stadtteilinitiativen aufzubauen. Zudem soll sie das Handlungsfeld Gesundheit in Stadtteil-Entwicklungskonzepten integrieren.

## RHEINLAND-PFALZ

Die **AOK Rheinland-Pfalz/Saarland** kooperiert mit weiteren Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz und der Berufsgenossenschaft Holz und Metall: Die Projektträger wollen die **Rückengesundheit** im Holzhandwerk fördern und Muskel-Skelett-Erkrankungen minimieren. Geringere Ausfallkosten, eine bessere Gesundheitsquote, ein erfolgreiches betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und eine längere Arbeitsfähigkeit sind weitere Ziele des Projekts.

## BRANDENBURG

Ziel des Projekts **Lange mobil und sicher zu Hause** ist es, allein zu Hause lebende, hochbetagte Senioren mit starken gesundheitlichen Einschränkungen durch eine niedrigschwellige Betreuung und Bewegung zu erreichen. Die **AOK Nordost** fördert das Projekt in Kooperation mit dem Landessozialministerium. Ehrenamtler werden qualifiziert, beim Besuch Hochbetagter Bewegungsförderung und Sturzprävention mit Kontaktpflege, Aktivierung und Unterstützung bei Alltagsfragen zu verbinden.

## BERLIN

Das Berliner Landesprogramm **Kitas bewegen – für die gute gesunde Kita** soll die Bildungs- und Gesundheitschancen von Kindern nachhaltig verbessern. Gesundheitsthemen werden in die täglichen Lern-, Spiel- und Arbeitsprozesse eingebunden. Das Programm unterstützt die Kitas so dabei, Gesundheit als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Kita langfristig zu verankern. Die **AOK Nordost** finanziert das Programm gemeinsam mit weiteren Krankenkassen, der Unfallkasse Berlin, der Ärztekammer Berlin und dem Land Berlin.

## NORDRHEIN-WESTFALEN

Im Projekt **Gesund alt werden in der stationären Pflege – gesaPfle** haben die Pflegekassen in NRW zusammen mit der **AOK NordWest** und der **AOK Rheinland/Hamburg** als Projektfederführer in zunächst acht Pflegeeinrichtungen einen Gesundheitsförderungsprozess angestoßen. Bewohnergesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung werden im Projekt als Gesamtkonstrukt betrachtet. Ziel ist es, einen praxisnahen Handlungsleitfaden zur Prävention und Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen zu erstellen.

## SAARLAND

Mit pfiffigen Ideen, Projekten und Informationsveranstaltungen macht die Kampagne **Das Saarland lebt gesund!** Prävention und Gesundheitsförderung in allen kommunalen Lebensbereichen zum Thema. Schulen und Kitas, Vereine und Verbände, Dienstleister aus dem Gesundheitsbereich und der örtliche Einzelhandel beteiligen sich an dem Projekt, das die **AOK Rheinland-Pfalz/Saarland** mit weiteren Kassen gemeinsam finanziert. Eine gemeinsame Internetplattform bündelt alle Angebote und Informationen.

## BADEN-WÜRTTEMBERG

In Kooperation mit der Stadt Stuttgart, der Unfallkasse Baden-Württemberg und weiteren Partnern will die **AOK Baden-Württemberg** im Projekt **Gesundheitslotsen** die Gesundheitskompetenz von Migrantinnen und Migranten und deren Selbstständigkeit im Gesundheitssystem verbessern. Das Projekt zielt darauf ab, gut integrierte Migranten zu Gesundheitslotsen auszubilden. Diese vermitteln dann als Multiplikatoren Gesundheitsinfos in Form von Vorträgen, Workshops oder ähnlichen Veranstaltungen. It alle Angebote und Informationen.

## BAYERN

Das Projekt **Stark durch Bewegung** wendet sich an sozial benachteiligte Frauen, die zum Beispiel alleinerziehend oder arbeitslos sind. Gemeinsam mit der Stadt Augsburg und anderen Krankenkassen will die **AOK Bayern** diesen Frauen niedrigschwellige gesundheitsförderliche Angebote machen. Vor allem Bewegungsaktivitäten sollen im Projekt geplant und umgesetzt werden. Langfristig geht es darum, die Präventionsangebote mit bestehenden lokalen Strukturen zu vernetzen.

## Impressum

**Herausgeber:** AOK-Bundesverband  
Abteilung Prävention, Geschäftsführungseinheit Versorgung  
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

**Autorinnen und Autoren:** Kai-Michael Kleinlercher (IGES Institut GmbH),  
Susanne Hildebrandt (IGES Institut GmbH), Jelena Sörensen (IGES Institut GmbH),  
Jörg Marschall (IGES Institut GmbH)

**Redaktion:** Katleen Krause (KomPart-Verlag), Maria Sinjakowa (KomPart-Verlag)

**Illustrationen:** iStockphoto

**Creative Director:** Sybilla Weidinger

**Umsetzung:** KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Berlin

**Druck:** Richter Druck- und Mediacenter GmbH und Co. KG, Elkenroth

**Berichtsjahr:** 2017

**Publiziert:** 2019

19-0551

