

# Grundlagenförderung











## Antragsformular

Antragsformular für die Gewährung einer Grundlagenförderung des Landes Kärnten für Organisationen bzw. Organisationseinheiten in den Arbeitsfeldern Gesundheitsförderung und universelle Prävention

Im Rahmen der begleitenden Beratung der Abteilung 12 Sanitätswesen  
des Amtes der Kärntner Landesregierung entwickelt.

Autorin:  
Dr.<sup>in</sup> Birgit Buchinger

Salzburg, November 2008  
Solution, Sozialforschung & Entwicklung  
[www.solution.co.at](http://www.solution.co.at)

	<b>AntragstellerIn</b>	
	<b>Basisdaten der Organisation(seinheit)</b>	
	<b>Strukturqualität</b>	
<b>Maßnahmen zur Entwicklung/Sicherung von Strukturqualität</b>		
	<b>Kostenaufstellung</b>	
	<b>Durchführungsbestimmungen</b>	
	<b>Anhang 1 - Erläuterungen Gesundheitsförderungskriterien</b>	
	<b>Anhang 2 - Erläuterungen Kostenaufstellung</b>	



Das Leitsystem erleichtert Ihnen den Umgang mit dem Subventionsantrag. An den zugeordneten Symbolen erkennen Sie, ob Sie aktiv mit dem Antrag arbeiten müssen oder ob Sie die Gelegenheit haben, sich Wissen oder Hintergrundinformationen zu holen.

# LEITSYSTEM

## AKTIV

Durch die Kennzeichnung mit den Männchensymbolen erkennen Sie auf einen Blick, wo Ihr aktiver Einsatz gefordert ist.

Wenn Sie nur in Schwarz/Weiß ausdrucken, achten Sie auf die Männchensymbole. Diese signalisieren Ihnen, wann Sie aktiv Eintragungen machen und Formulare ausfüllen sollen.



# LEITSYSTEM



## PASSIV

Mit diesen Symbolen geben wir Ihnen durch umfassende Informationen Hilfestellungen und Hintergrundwissen für den Subventionsantrag.

Wenn Sie in nur in Schwarz/Weiß ausdrucken, achten Sie auf die Symbole ohne Männchen. Diese signalisieren Ihnen, wo Sie sich die Hintergrundinformationen abholen können.



An das  
 Amt der Kärntner Landesregierung  
 Abteilung 12 Sanitätswesen  
 Hasnerstraße 8  
 A - 9021 Klagenfurt

**Antrag auf Gewährung einer Grundlagenförderung des Landes Kärnten für Organisationen bzw. Organisationseinheiten in den Arbeitsfeldern Gesundheitsförderung und universelle Prävention**

Bitte füllen Sie den Antrag unbedingt vollständig aus – Beilagen ersetzen nicht die Angaben im Formular!  
 Wir möchten Ihnen auch empfehlen, die erläuternden Anhänge (1 und 2) zu diesem Formular bereits vor dem Ausfüllen gründlich zu lesen.

**Bitte beachten Sie:** Eine Grundlagenförderung kann dazu beitragen, die Qualität Ihrer Arbeit abzusichern. Ebenso soll sie aber dazu dienen, Prozesse von Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung einzuleiten und zu stimulieren. Wir ersuchen Sie, das Einreichformular in diesem Sinne – also vor allem auch entwicklungsorientiert – auszufüllen. Also geben Sie bitte nicht nur an, wo Sie mit Ihrer Arbeit aktuell stehen, sondern ebenso, welche Entwicklungen Sie anstreben.

ANTRAGSTELLER/IN	
Organisation/Rechtsträger (Name/Rechtsform):	..... ..... .....
Geschäftsführung/Leitung:	..... .....
Adresse:	..... ..... .....
Telefon:	..... .....
Fax/E-Mail/Website:	..... .....
Bankverbindung:	Bank: .....
	BLZ: .....
	Kto.Nr.: .....
	Konto lautend auf: .....







**BASISDATEN IHRER ORGANISATION BZW. IHRER ORGANISATIONSEINHEIT**

**Funktionen, Aufgaben und Ausbildung der MitarbeiterInnen Ihrer Organisation bzw. Organisationseinheit:** (Organigramm, wenn vorhanden, bitte beilegen)

Funktion	Aufgaben	Ausbildung <small>(bitte angeben ob abgeschlossen oder laufend)</small>

**Reichweite Ihrer Organisation bzw. ihrer Organisationseinheit:** (Mehrfachnennungen möglich)

- lokal, kommunal
- regional
- bundeslandweit
- bundeslandübergreifend
- bundesweit
- transnational

**Vorrangige Zielgruppe(n):** (Mehrfachnennungen möglich)

- allgemein, keine spezielle Zielgruppe
- MultiplikatorInnen
- Frauen/Mädchen
- Männer/Burschen
- Kinder
- Jugendliche
- Erwachsene
- MigrantInnen
- ältere Menschen
- sozial Benachteiligte, nämlich: .....
- Berufstätige, nämlich: .....
- sonstige: .....



## BASISDATEN IHRER ORGANISATION BZW. IHRER ORGANISATIONSEINHEIT

### Verfolgen Sie in Ihrer Arbeit einen Settingansatz?

ja

nein

noch nicht, wird aber angestrebt

### Wenn ja, in welchem Setting sind Sie tätig/wollen Sie tätig werden? (Mehrfachnennungen möglich)

Stadtteil/Ort:

Gemeinde:

Betrieb:

Schule:

Kindergarten:

Krankenhaus:

soziale Systeme (etwa Familie):

sonstige:

### Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt bei folgenden Themen: (Mehrfachnennungen möglich)

körperliche Gesundheit

seelische Gesundheit

psychosoziale Themen

Arbeitsumfeld

Familie

Suchtvermeidung

Altern

Sonstiges:

### Wie überprüft Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit die Zielerreichung?

(Mehrfachnennungen möglich)

Mittels

interner Evaluation

externer Evaluation

Evaluierung von Einzelmaßnahmen

Nutzungsfrequenzen und/oder BesucherInnenzahlen

Rückmeldebögen

sonstiger Maßnahmen, nämlich:

# 3. Strukturqualität

## AUSSAGEN ZU STRUKTURQUALITÄT IN GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND UNIVERSELLER PRÄVENTION

Bitte kreuzen Sie die auf Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit zutreffenden Aussagen an.

### 1. Ganzheitlichkeit des Gesundheitsbegriffs

Die Organisation bzw. die Organisationseinheit legt ihrer Arbeit einen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff zugrunde.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die Organisation bzw. die Organisationseinheit ist darauf ausgerichtet, sowohl Lebens- als auch Umweltbedingungen von Menschen so (mit) zu gestalten, dass diese zu Erhalt und Verbesserung der Gesundheit beitragen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

### 2. Partizipation und Bedürfnisorientierung

Die Zielgruppen nehmen an den Angeboten Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit teil und nutzen die gegebenen Strukturen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die Bedürfnisse der Zielgruppen werden erhoben und fließen in die Angebots- und Strukturentwicklung ein; dafür ist strukturell vorgesorgt.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen wird geschlechtsspezifisch Rechnung getragen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Zielgruppenpersonen werden persönlich in die Entwicklung von Angeboten und Strukturen eingebunden. Diese Möglichkeit der Teilhabe ist in Ihrer Organisation bzw. in Ihrer Organisationseinheit strukturell verankert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

### 3. Vernetzung und Kooperation

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit arbeitet vernetzungsfördernd.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit ist in

- lokale
- regionale
- bundeslandweite
- bundeslandübergreifende
- bundesweite
- transnationale

Netzwerke eingebunden.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen



Zwischen Ihrer und ähnlich gelagerten Organisationen bzw. Organisationseinheiten findet regelmäßig ein fachlicher Austausch statt.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die Umsetzung von Projekten erfolgt gemeinsam mit anderen AkteurInnen im lokalen/regionalen Umfeld.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

#### 4. Struktur- und Personalqualität

In Ihrer Organisation bzw. in Ihrer Organisationseinheit gibt es einen (Weiter-)Bildungsplan.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Ihre MitarbeiterInnen verfügen über ausreichend Genderkompetenz.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

In Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit finden regelmäßig Reflexionsprozesse statt, d.h. es ist strukturell dafür vorgesorgt.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit verfügt über eine den aktuellen Aufgaben entsprechende Arbeitsstruktur, d.h.:

Aufgaben und Funktionen sind klar definiert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die nötigen personellen Ressourcen stehen zur Verfügung.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die räumliche Infrastruktur entspricht den Anforderungen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die technische Infrastruktur entspricht den Anforderungen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Methoden zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind in Ihrer Organisation bzw. in Ihrer Organisationseinheit strukturell verankert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die Arbeit Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit wird ausreichend dokumentiert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die Arbeit Ihrer Organisation wird angemessen evaluiert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen



## 5. Chancengleichheit

Ihre Organisation fördert – unter Berücksichtigung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Gesundheitszielen – die gesundheitliche Chancengleichheit von Menschen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Frauen werden in Ihrer Organisation als tendenziell benachteiligte Bevölkerungsgruppe speziell gefördert.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Es werden spezielle Zugänge entwickelt, um Menschen aus unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen und/oder unterschiedlichen Lebenswelten und Lebenslagen (z.B. MigrantInnen, sozial benachteiligte Jugendliche, eingeschränkt mobile Menschen etc.) zu erreichen.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

## 6. Geschlechtergerechtigkeit/Geschlechterspezifik

Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ist zentrales Ziel Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern finden in geschlechtssensiblen und/oder geschlechtsspezifischen Angeboten ihren Ausdruck.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Frauen und Männer sind in Ihrer Organisation bzw. in Ihrer Organisationseinheit als MitarbeiterInnen angemessen vertreten.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Ihre weiblichen bzw. männlichen MitarbeiterInnen sind begründeter Weise für bestimmte, geschlechtsspezifische Aufgaben zuständig.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

## 7. Nachhaltigkeit und Innovation

Ihre Angebote sind auf Langfristigkeit und nachhaltige Wirkung angelegt.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen

Ihre Angebote werden angemessen genutzt.

- gegeben  angestrebt

Die verschiedenen Angebote Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit tragen dazu bei, dass regionale Fachkompetenz ausgebaut wird.

- gegeben  angestrebt  aktuell nicht vorgesehen



Ihre Angebote sind darauf ausgerichtet, gesundheitsbezogene Lebensbedingungen und Lebensverhältnisse positiv zu beeinflussen.

- gegeben                       angestrebt                       aktuell nicht vorgesehen

Von Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit entwickelte Angebote und/oder Strukturen können von anderen Organisationen übernommen werden.

- gegeben                       angestrebt                       aktuell nicht vorgesehen

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit erreicht neue Zielgruppen.

- gegeben                       angestrebt                       aktuell nicht vorgesehen

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit erreicht Zielgruppen mittels innovativer Zugänge bzw. Methoden.

- gegeben                       angestrebt                       aktuell nicht vorgesehen

Ihre Organisation bzw. Ihre Organisationseinheit definiert neue, für Gesundheitsförderung und Prävention wichtige Themenbereiche.

- gegeben                       angestrebt                       aktuell nicht vorgesehen

## 4. Maßnahmen zur Entwicklung/Sicherung von Strukturqualität



### KURZBESCHREIBUNG JENER MASSNAHMEN, DIE IHRE ORGANISATION BZW. IHRE ORGANISATIONSEINHEIT ZUR ENTWICKLUNG UND/ODER SICHERUNG VON STRUKTURQUALITÄT IM FÖRDERZEITRAUM SETZEN WIRD

#### 1. Organisationsbezogene Maßnahmen

(z.B.: externe Unterstützung bei der Organisationsentwicklung; Ausbau der technischen Infrastruktur; Leitbildentwicklung; Professionalisierung des Außenauftritts etc.)

#### 2. Personalbezogene Maßnahmen

(z.B.: Erarbeitung eines Bildungsplans; Qualifizierung von MitarbeiterInnen; Ausbau von Leitungskompetenzen; strukturelle Verankerung von regelmäßigen MitarbeiterInnengesprächen; Maßnahmen zur Teamentwicklung etc.)



<b>3.</b>	<b>Inhalts- und methodenbezogene Maßnahmen</b> (z.B.: Entwicklung neuer inhaltlicher Schwerpunkte; Teamklausuren mit inhaltlichen Schwerpunkten; Tagungsorganisation; Organisation öffentlicher Diskussionen; Schaffung von auftragsfreien Zeiten für Recherchen, Informationsgewinn, Reflexion; Schaffung von zeitlichen Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit wie das Abfassen von Artikeln und Berichten)
<b>4.</b>	<b>Maßnahmen zur Erhöhung der Vernetzungsqualität</b> (z.B.: Organisation von Vernetzungsaktivitäten; Teilnahme an Vernetzungstreffen; Professionalisierung der Moderation von Vernetzungstreffen; Erarbeitung von Strategien und Inhalten für effektive Vernetzung etc.)



### **VISIONEN/ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN**

Wo möchten Sie mit Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit in fünf Jahren sein? Was ist Ihrer Meinung nach dafür vorrangig notwendig?

# 5. Kostenaufstellung



## RESSOURCENPLANUNG (ÜBERBLICK)

In Anhang 2 finden Sie eine Hilfestellung für eine kurze, systematische Aufstellung aller möglichen Kosten, die in einer Organisation bzw. in einer Organisationseinheit zur Gesundheitsförderung und universellen Prävention anfallen können. Bitte beschreiben Sie Ihre finanziellen Ressourcen bzw. Ihren Finanzbedarf entsprechend diesem Raster. Weiters legen Sie bitte die Detailbudgetplanung für das Jahr, für welches das Ansuchen gilt, und den letzten geprüften Jahresabschluss diesem Antrag gesondert bei.

Einen groben Überblick über die Gesamtkosten Ihrer Organisation bzw. der Organisationseinheit, auf die sich das Ansuchen bezieht, stellen Sie bitte hier unten dar.

**Wichtig: Die Grundlagenförderung betrifft ausschließlich jene Kosten, die keinem Projekt Ihrer Organisation bzw. Ihrer Organisationseinheit direkt zuordenbar sind** (siehe dazu Anhang 2, Erläuterungen Kostenaufstellung). Nur solche Kosten können also gefördert und in der Folge auch abgerechnet werden!

### A. Kostenplan der Organisation bzw. der betreffenden Organisationseinheit

Personalkosten	€
Sachkosten	€
Externe Dienstleistungen	€
Investitionen	€
Öffentlichkeitsarbeit	€
Sonstige Kosten	€
<b>GESAMTKOSTEN</b>	€

### B. Finanzierungsplan der Organisation bzw. der betreffenden Organisationseinheit

Sponsoring/Spenden	€
Erlöse (z.B. Teilnahmegebühren)	€
Mitgliedsbeiträge	€
<b>Bei der Abt. 12 des Landes Kärnten beantragte Förderung</b>	€
Sonstige beantragte Förderungen (bitte je Stelle beantragte Fördersumme angeben)	
	€
	€
	€
	€
	€
<b>Finanzierung gesamt</b>	€



## 6. Durchführungsbestimmungen

### Diesem Antrag sind folgende Beilagen angeschlossen:

Sie suchen um **Grundlagenförderung für die gesamte Organisation** an:

- Darstellung der Organisation, sowohl inhaltlich als auch organisationsbezogen (wenn vorhanden: Leitbild, Arbeitsprogramm, Organigramm)
- detailliertes Budget
- letzter geprüfter Jahresabschluss
- Unterlagen über die Tätigkeiten der einreichenden Stelle, ev. Jahresbericht
- Lebenslauf der Geschäftsführung
- Kopien von vorhandenen Förderzusagen öffentlicher und privater Stellen
- weitere Beilagen: .....

Sie suchen um **Grundlagenförderung für eine Organisationseinheit** an:

- Kurzdarstellung der Gesamt- bzw. Trägerorganisation
- inhaltliche und strukturbezogene Darstellung der Organisationseinheit, für die Sie ansuchen (wenn vorhanden: Leitbild, Arbeitsprogramm, Organigramm)
- detailliertes Budget der Organisationseinheit
- letzter geprüfter Jahresabschluss, aus welchem die Finanzgebarung der betreffenden Organisationseinheit ersichtlich wird
- Unterlagen über die Tätigkeiten der zu fördernden Organisationseinheit, ev. Jahresbericht
- Lebenslauf der Leiterin/des Leiters der betreffenden Organisationseinheit
- Kopien von vorhandenen Förderzusagen öffentlicher und privater Stellen
- weitere Beilagen: .....

### Verpflichtungserklärung:

Im Falle der Gewährung einer Subvention verpflichte(n) ich mich (wir uns):

1. den Förderungsbetrag ökonomisch und widmungsgemäß zu verwenden und binnen einem Vierteljahr einen Verwendungsnachweis (Vorlage der Abrechnung bzw. Originalbelege) darüber zu erbringen.
2. im Falle einer widmungswidrigen Verwendung den Förderungsbetrag nach Aufforderung dem Land Kärnten samt Zinsen ab dem Tag der Zuzählung zurückzuzahlen und die Rückzahlungspflicht anzuerkennen.
3. Über Wunsch des Landes Kärnten werde(n) ich (wir) zur Überprüfung der widmungsgemäßen Verwendung dieses Förderungsbetrages einem allenfalls hiezu beauftragten Organ Einsicht in die Bücher, Belege und Aufzeichnungen gewähren, diesem wahrheitsgemäß Auskunft erteilen, einen übersichtlichen Finanzierungsplan vorlegen und einen Rechnungsabschluss über die Gebarung erbringen.



Ich/Wir bestätige/n, dass alle im vorliegenden Förderansuchen und in den Beilagen gemachten Angaben der Wahrheit und der Vollständigkeit entsprechen.

Ich/Wir gebe/n mein/unser Einverständnis für allfällige Rückfragen durch das Amt der Kärntner Landesregierung.

.....  
Ort, Datum

.....  
rechtsgültige Unterfertigung der/des Zeichnungsberechtigten der Organisation/des Rechtsträgers  
(eventuell Vereinsvorsitzende/r)

.....  
Ort, Datum

.....  
rechtsgültige Unterfertigung der/des Zeichnungsberechtigten der Organisation/des Rechtsträgers  
(eventuell Geschäftsführung)



## 7. Anhang 1 Erläuterungen Gesundheitsförderungskriterien

### 1 Was verstehen wir unter Gesundheitsförderung?

Die Frage danach, was Menschen gesund erhält, ist handlungsleitend für die Arbeit in der Gesundheitsförderung. Diese so genannte „salutogenetische Perspektive“ wendet den Blick also sowohl auf den individuellen Menschen als auch auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Menschen vorfinden und mitgestalten: Gesundheit entsteht da, wo Menschen leben, lieben, arbeiten, spielen...<sup>2</sup> So verstanden, brauchen Gesundheitsförderung und universelle Prävention ein Konzept, welchem ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff zugrunde liegt und welches sich mit dem gesellschaftlichen Kontext – mit Menschen in ihrem Umfeld – auseinandersetzt.

#### **Gesundheitsförderung und universelle Prävention...**

- orientieren sich an Ressourcen und Potentialen (von Menschen, Regionen, sozialen Gefügen, Organisationen...),
- befähigen Menschen, diese Ressourcen und Potentiale zu erkennen, mitzugestalten und zu nutzen,
- fördern und unterstützen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit,
- richten sich grundsätzlich an alle Menschen in allen Lebenslagen, sind also alltags-, lebenswelt- und verhältnisorientiert,
- richten ihre Maßnahmen zielgruppenspezifisch aus,
- lassen Betroffene bzw. Beteiligte an Maßnahmen und Aktionen teilhaben,
- unterstützen Selbsthilfe,
- verstehen sich als Querschnittsaufgabe und sind somit fachübergreifend ausgerichtet,
- nutzen den Zugang über soziale Zusammenhänge (also so genannte Settings wie z.B. Schulen, Betriebe, Gemeinden) als Kernstrategie.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>[www.fgoe.org/veranstaltungen/fgoe-konferenzen-und-tagungen/archiv/praeventionstagung-2003/goepel.ppt](http://www.fgoe.org/veranstaltungen/fgoe-konferenzen-und-tagungen/archiv/praeventionstagung-2003/goepel.ppt)

<sup>3</sup>vgl. auch Hartmann, Thomas/Siebert, Diana (2004), Vortrag: Rahmenbedingungen der Gesundheitsförderung an Hochschulen in Deutschland, 20.-22.9.2004



## 2 Kriterien für Strukturqualität in Organisationen bzw. Organisationseinheiten zur Gesundheitsförderung und universellen Prävention

Grundlagenförderung kann und soll einen Beitrag zu **Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung** in Organisationen bzw. Organisationseinheiten, die in den Arbeitsfeldern Gesundheitsförderung und universelle Prävention tätig sind, leisten. **Qualität** einer Organisation **braucht** entsprechende **Rahmenbedingungen** und zwar sowohl inhaltlicher als auch struktureller und personeller Natur.

Die folgenden Kriterien beschreiben diese Qualitäten. Bitte lesen Sie diese aufmerksam durch – Sie werden Ihnen dabei helfen, einerseits bereits realisierte, andererseits aber auch anzustrebende Rahmenbedingungen für erfolgreiche Gesundheitsförderung und universelle Prävention zu überdenken und in Ihrem Antrag für Grundlagenförderung darzustellen.

### **Ganzheitlichkeit des Gesundheitsbegriffs**

Die Weltgesundheitsorganisation verweist bereits seit den 60er Jahren darauf, dass Gesundheit mehr ist als das Freisein von Krankheiten und Einschränkungen. Gesund sind Menschen dann, wenn sie sich sowohl körperlich als auch psychisch (seelisch, mental, emotional) und sozial „wohl befinden“. In der Folge finden körperliche, psychische und soziale Aspekte einen gleichwertigen Niederschlag in Konzepten zur Gesundheitsförderung.

Die Ganzheitlichkeit des Gesundheitsbegriffs verweist aber nicht nur auf den Gesundheitsbegriff im engeren Sinne, sondern ebenso auf den Einbezug von Umweltfaktoren bzw. Lebensverhältnissen von Menschen in sowohl Theorie als auch Methoden der Gesundheitsförderung und universellen Prävention (Verhältnisorientierung). Dabei ist der so genannte Settingansatz der WHO, der bereits 1986 im Rahmen der Ottawa Charta<sup>4</sup> formuliert wurde, besonders erfolgversprechend: Er setzt mit gesundheitsfördernden Maßnahmen dort an, wo sich Menschen in einem gesellschaftlichen, sozialen Kontext bewegen: in der Schule, in einem Krankenhaus, im Betrieb, in einer ländlichen Gemeinde. Eine Organisation bzw. eine Organisationseinheit, die sich am Settingansatz orientiert, setzt also Maßnahmen, die auf Veränderung des individuellen Gesundheitsverhaltens von Menschen, ebenso aber auch auf die Veränderung von Umweltfaktoren und Lebensverhältnissen abzielen.

### **Partizipation und Bedürfnisorientierung**

Gesundheit kann nicht verordnet, Gesundheitsförderung und universelle Prävention können nicht FÜR die Zielgruppen, sondern nur MIT Teilhabe der Zielgruppen umgesetzt werden. Organisationen oder Organisationseinheiten in diesem Feld streben also danach, ein möglichst hohes Ausmaß an Beteiligung der Zielgruppen an sowohl Zielformulierung als auch Umsetzung von Maßnahmen zu erreichen. Dies ermöglicht und garantiert zugleich, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern, von Alt und Jung, von MigrantInnen, von Menschen mit und ohne Behinderung etc. in die Arbeit einfließen können. Neben einer offenen, einladenden Grundhaltung sind dafür spezifische methodische Fachkenntnisse (wie z.B. Moderation und Begleitung von Gruppenprozessen, Durchführen von Bedürfniserhebungen, Empowerment der Zielgruppen etc.) und auf Partizipation ausgerichtete strukturelle Rahmenbedingungen (wie z.B. örtlicher und zeitlicher Raum für Auseinandersetzung und Reflexion, Mitsprache der Zielgruppen bei Evaluation und Ergebnisbewertung etc.) unabdingbar.

<sup>4</sup>[www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html](http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html)



### **Vernetzungs- und Kooperationsqualität**

Die Organisation bzw. die Organisationseinheit ist strukturell und personell darauf ausgerichtet, mit anderen Anbieterorganisationen in einen Austausch zu treten, sich strukturell zu vernetzen und gegebenenfalls auch Kooperationen anzustreben. Ressourcenbündelung und fachübergreifende Zusammenarbeit fördern sowohl die Effizienz als auch die Qualität der Organisationen und ihrer Angebote. Sie tragen zudem dazu bei, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und die (regionalen) Bedarfe zu erkennen und entsprechend abgestimmt in Angebote umzusetzen.

Eine Vorgangsweise, die auf Austausch, Vernetzung und fachübergreifende Kooperationen ausgerichtet ist, wird als integrationsorientiert bezeichnet und hat zum Ziel, möglichst alle AkteurInnen, die zur optimalen Realisierung von Gesundheitsförderung und universeller Prävention beitragen können, mit ins Boot zu holen. Neben der aktiven Einbindung der Zielgruppen zielt das integrative Vorgehen also auch auf die Beteiligung von AkteurInnen aus Politik und Verwaltung, aus Kirche und Kultur, aus lokalen Vereinen und auf Fachkräfte aus anderen Arbeitsbereichen ab. Damit werden – in Verbindung mit der bereits genannten Ressourcenbündelung und der fachübergreifenden Zusammenarbeit – Strukturen aufgebaut, die die längerfristige Verankerung von Maßnahmen fördern sollen (capacity building).

### **Struktur- und Personalqualität**

Gesundheitsförderung und universelle Prävention sind sowohl inhaltlich als auch methodisch höchst anspruchsvolle Arbeitsfelder. Um diese Arbeitsbereiche auf hohem Qualitätsniveau zu halten bzw. eine entsprechende Qualitätsentwicklung zu fördern, ist ausreichend und entsprechend ausgebildetes Personal unerlässlich. Dieses Personal braucht aber auch entsprechende Rahmenbedingungen struktureller und organisatorischer Natur, um die geforderten Aufgaben auszuführen bzw. die gestellten Ziele zu erreichen. Die einreichende Organisation verfügt über

- a. ausreichend Personal bzw. Stundenkontingente**, um die laufende Arbeit sowie die konkret geplanten Vorhaben dem Konzept/einem Arbeitsplan entsprechend auszuführen; so nicht, plant bzw. setzt sie Schritte zur Ausweitung der personellen Kapazitäten bzw. der Stundenkontingente.
- b. entsprechend qualifiziertes Personal**, um die differenzierten Aufgaben von Gesundheitsförderung und universeller Prävention den Qualitätserfordernissen entsprechend erfüllen zu können. Weiterbildungspläne und Qualifizierungsmöglichkeiten sind ebenso gegeben wie Teamarbeit und sonstige Reflexionsmöglichkeiten (wie Supervision, Coaching, MitarbeiterInnengespräche).
- c. Aufgabenteilungen und Funktionen**, die Nachstehendes ermöglichen:
  - die Planung, Durchführung und Leitung von Projekten,
  - eine professionelle Durchführung von (Regel-)Angeboten,
  - eine professionelle Führung und Entwicklung von Personal,
  - eine professionelle Finanzgebarung sowie
  - eine kontinuierliche inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung der Organisation bzw. Organisationseinheit.
- d. eine räumliche und technische Ausstattung**, die es allen MitarbeiterInnen wie auch allen sonstigen AkteurInnen ermöglicht, ihre Tätigkeiten in der Organisation möglichst effizient auszuüben und nicht nur nach außen, sondern auch nach innen möglichst gesundheitsförderlich zu gestalten (z.B. ansprechende, den Funktionen gerecht werdende Räume, gutes Licht und gute Sitzmöbel, eine technische Ausstattung, die den aktuellen Anforderungen entspricht etc.).



## **Chancengleichheit**

Um ihren grundsätzlich ganzheitlichen Zugang zur Gesundheit konkret umsetzen zu können, agieren Gesundheitsförderung und universelle Prävention sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientiert. Ressourcen und Potentiale werden ausgelotet und zur Stabilisierung oder zur Herstellung von Gesundheit genutzt. Um allen Menschen die gleichen Möglichkeiten zu geben, Ressourcen und Potentiale zu erkennen und zu nutzen, ist die Förderung von Chancengleichheit unabdingbar.

Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und universeller Prävention bedeutet, dass alle Maßnahmen, Angebote und Aktionen grundsätzlich für alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, sozialem Status, Alter, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Ethnie etc. – zugänglich und nutzbar sein müssen. Damit diese Gleichberechtigung eintreten kann, ist es notwendig, für bestimmte Zielgruppen differenzierte Maßnahmen zu entwickeln bzw. zu setzen.

Gesundheitsförderung und universelle Prävention haben sich also die Frage zu stellen, ob ihre Maßnahmen dazu beitragen, gesellschaftliche Ungleichheiten abzubauen und Chancengleichheit zu fördern.

## **Geschlechtergerechtigkeit/Geschlechterspezifisch**

Die Qualitätskriterien für Gesundheitsförderung und universelle Prävention verweisen generell darauf, dass die Arbeit in diesem Feld nur dann positiv wirksam wird, wenn in der Praxis – möglichst gemeinsam mit den Zielgruppen – differenzierte und bedürfnisorientierte Maßnahmen gesetzt werden. In diesem Licht ist geschlechtssensibles und geschlechtsspezifisches Arbeiten – sowohl organisations- als auch angebotsbezogen – maßgeblich für Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung: Sowohl im Hinblick auf individuelles Verhalten als auch auf gesellschaftliche Verhältnisse steht außer Zweifel, dass Frauen und Männer zwar in einer Welt, aber unter sehr unterschiedlichen Bedingungen aufwachsen, leben, arbeiten, lieben. Daraus ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten für eine gesunde Lebensgestaltung und unterschiedliche Gesundheitsbedürfnisse. Auch der Zugang zu Gesundheitswissen ist für beide Geschlechter ein ungleicher und Gesundheitsangebote sind häufig auf „den Menschen/eine männliche Normperson“ abgestimmt. Frausein bedeutet also auch hier, tendenziell benachteiligt zu sein.

Gesundheitsförderung mit hoher Qualität sorgt dafür, dass in der Organisation ausreichend Fachwissen und Fachpersonal für geschlechtssensible und geschlechtsspezifische Analysen und Angebote vorhanden sind und dass der Zugang zu den Angeboten beiden Geschlechtern gleichermaßen möglich ist. Auf der Organisationsebene ist strukturell dafür vorgesorgt, dass beide Geschlechter, – sowohl als MitarbeiterInnen als auch als Zielpersonen – gleichwertig an Entwicklung und Steuerung der Einrichtung und ihrer Angebote teilhaben können.

Wenn sich Organisationen oder Organisationseinheiten mit ihren Angeboten ausschließlich an Frauen oder ausschließlich an Männer richten, so ist strukturell dafür vorzusorgen, dass alle MitarbeiterInnen über ausreichend frauen- bzw. männerspezifische Fachkompetenzen verfügen, um diese Zielgruppen mit ihren Bedürfnissen differenziert wahrnehmen zu können und sie sowohl zu Teilnahme als auch zu Teilhabe an den jeweiligen geschlechtsspezifischen Angeboten und Strukturen motivieren zu können.

## **Nachhaltigkeit und Innovation**

Eine Organisation oder Organisationseinheit in der Gesundheitsförderung wird dann eine nachhaltige Wirkung erzielen, wenn sie inhaltlich und strukturell dafür vorsorgt, dass die Effekte von Maßnahmen über die

Dauer von Einzelprojekten hinaus bestehen bleiben. Grundvoraussetzung für Nachhaltigkeit ist ein verhältnisorientiertes Gesamtkonzept; es bedingt, dass alle AkteurInnen einer Organisation – seien es MitarbeiterInnen, Zielgruppenpersonen oder „das Setting“ – bleibende Lerneffekte mitnehmen und diese in andere Lebens- und Arbeitsbereiche einfließen lassen können. Damit diese Lerneffekte erzielt werden, ist (Selbst-) Reflexion unabdingbar: Für Teamarbeit, MitarbeiterInnengespräche, Supervision, Coaching etc., wie auch für eine ausreichende Dokumentation und für angemessene Evaluation ist strukturell vorzusorgen. Vernetzungsfördernde Arbeit sowie Kooperationsbereitschaft sind Teil der Unternehmenskultur und zugleich auch eine der Bedingungen dafür, dass für entwickelte Angebote und Strukturen geeignete weiterführende Trägerschaften gefunden werden können.

Innovation und Nachhaltigkeit hängen eng zusammen, sie bedürfen sogar der gleichen Voraussetzungen: Wenn Neues (wie z.B. neue, noch nicht erreichte Zielgruppen; neue Methoden zur Erreichung einer Zielgruppe; besonders originelle Zugänge zu Zielgruppen; bisher noch nicht bearbeitete Problemstellungen etc.) wirksam werden soll bzw. damit es wirksam werden kann, müssen die Ergebnisse aus der Erprobungsphase gründlich reflektiert und einer Ergebniskontrolle unterzogen werden. Zudem ist es notwendig, dass bereits in dieser Erprobungsphase die strukturelle Verankerung „des Neuen“ mitgedacht und mitgestaltet wird.



# 7. Anhang 2 Erläuterungen Kostenaufstellung

## 1 Gesamtkosten einer Organisation oder Organisationseinheit in den Arbeitsfeldern Gesundheitsförderung und universelle Prävention können sich zusammensetzen aus:

### A) Personalkosten

Lohnkosten	Netto
Lohnnebenkosten	DienstnehmerIn
Lohnnebenkosten	DienstgeberIn
Abfertigung neu (=Gesamtlohnkosten)	

### B) Sachkosten

Miete	
Betriebskosten	
	Strom
	Wasser
	Heizung
Telefonkosten	
	Festnetz
	Mobil
Internetkosten	
Postgebühren	
Versicherungen	
GWG (geringwertige Wirtschaftsgüter)	
Bürokosten (Papier etc.)	
Adaptierungen/Renovierungen	
Leasingkosten	
Repräsentationskosten	
Reinigung	
Zinskosten (Vorfinanzierung)	

### C) Externe Dienstleistungen

- Steuerberatung
- Sonstige Beratung
- Coaching, Supervision u.ä.
- Werkverträge/Personal

### D) Investitionen

### E) Öffentlichkeitsarbeit

- Druck
- Internet
- Veranstaltungen
- Multi Media

### F) Sonstige Kosten



## **2 Kosten, die für eine Grundlagenförderung anrechen- und abrechenbar sind, können sein:**

### **A) Personalkosten**

z.B.

Aliquotierung Geschäftsführung

Aliquotierung Sekretariat

Auftragsfreie Arbeitsstunden

Qualifizierungszeiten etc.

### **B) Sachkosten, die der Verbesserung der Strukturqualität dienen**

### **C) Externe Dienstleistungen, die der Qualitätsentwicklung und -sicherung innerhalb der Organisation bzw. der Organisationseinheit dienen**

### **D) Investitionen**

a) bis € 400,00 (geringfügige Wirtschaftsgüter)

b) über € 400,00 AFA (jährliche Abschreibung)

c) höhere direkte Kosten für Investitionen können dann gefördert werden, wenn diese für den Erhalt bzw. die Entwicklung der Strukturqualität begründeter Weise unerlässlich sind

### **E) Öffentlichkeitsarbeit**

### **F) Vernetzungskosten (Tagungen, Erfahrungsaustausch, Workshops)**

# förderung



**Auftraggeber:**

Amt der Kärntner Landesregierung

Abteilung 12 Sanitätswesen

UA Umweltmedizin und Gesundheitsförderung

Hasnerstraße 8, 9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel.: 050/536-31272, Fax: 050/536-31270

E-Mail: [abt12.umweltmedizin@ktn.gv.at](mailto:abt12.umweltmedizin@ktn.gv.at)

Internet: [www.ktn.gv.at](http://www.ktn.gv.at) unter Verwaltung, Abteilungen

**Grafik:** Konzept und Ausführung, wöhlert pr, Eva-Maria Gruber