Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Begriffe (quint-essenz)

A

Absentismus	Absentismus wird in der Fachliteratur unterschiedlich definiert. In inhaltlich engeren Definitionen gilt Absentismus als Abwesenheit von der Arbeit aufgrund von Krankheiten oder Gesundheitsproblemen. Weiter gefasste Definitionen schliessen auch motivationsbedingtes Fernbleiben von der Arbeit mit ein. –> In Abgrenzung zu Präsentismus
Absenzen	Die Absenzen entsprechen dem Zeitraum, während dem eine Person normalerweise am Arbeitsplatz hätte sein müssen, es jedoch nicht war. Gründe dafür können planbare Abwesenheiten sein wie Mutterschaftsurlaub, Militärdienst, Zivilschutz oder Zivildienst oder aber unplanbare Abwesenheiten durch Krankheit, Unfall, Kurzarbeit, Arbeitskonflikte, aus persönlichen, familiären Gründen oder wegen schlechtem Wetter. Ferien- und Feiertage sowie Fehlzeiten infolge einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten gelten nicht als Absenzen. (vgl. BFS 2020, SUVA 2013) Stressbedingte Absenzen verursachen in der Schweiz jährlich hohe Kosten, das berechnete ökonomische Potenzial liegt in Milliardenhöhe (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz 2020).
Abwesenheitsmanagement	Beim Abwesenheitsmanagement und der Reintegration wird der Fokus auf das Wiederherstellen und Erhalten der Gesundheit von verunfallten oder erkrankten Arbeitnehmenden gesetzt. Das Begriffspaar wird synonym verwendet und meint das systematische Erfassen und Bewirtschaften von Abwesenheiten sowie fachgerechtes, spezifisches Intervenieren bei Absenzen (vgl. Bürgler 2019). Die Organisation trifft Massnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeitenden, vor wie auch bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess nach Arbeitsunfähigkeit (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien 2017). Abwesenheitsmanagement und Reintegration sind für Betriebe teils obligatorisch (gemäss UVG, IVG) und teils nach eigenem Ermessen umzusetzen. Beispiele für entsprechende Massnahmen im Rahmen des Abwesenheitsmanagements und der Reintegration sind Schulen der Führungskräfte zum Führen von Präsenz- und Rückkehrgesprächen, Einführung eines Absenzen-Managementsystems und Einbezug eines Case-Managers/einer Case-Managerin. (vgl. IP BGM 2018) –> Das Abwesenheitsmanagement / die Reintegration ist neben der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit / dem Gesundheitsschutz eine der zentralen Säulen eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)
Advocacy	Advocacy bedeutet ganz allgemein Anwaltschaft und Interessenvertretung, insbesondere in politischen Zusammenhängen. In der Gesundheitsförderung und Prävention meint Advocacy das aktive Engagement mit und für Individuen, Gemeinschaften und Organisationen im Sinne der Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden sowie von entsprechenden Rahmenbedingungen (Verhältnissen). (Vgl. Gollner et al. 2018)
Anspruchsgruppen	Anspruchsgruppen (Stakeholder) sind Gruppen, die aufgrund ihrer Rolle bestimmte Interessen oder Erwartungen in Bezug auf ein Angebot, eine Dienstleistung, ein Projekt/Programm, eine Organisation oder ein Setting haben. Dazu zählen Leistungsempfänger_innen, Kostenträger_innen sowie Personen, die an einer Dienstleistungserbringung beteiligt sind oder diese beeinflussen (z. B. Partner, Behörden). Die Begriffe Anspruchsgruppen und Stakeholder werden synonym verwendet. (Vgl. Kolip et al. 2019)

Arbeit 4.0	Arbeit 4.0 bezeichnet die Veränderungen, welche der digitale Wandel in der Gesellschaft für die Arbeitswelt bringt. Die Arbeitsweise wird digitaler, flexibler und vernetzter; es verändern sich die Arbeitsprozesse, Geschäftsmodelle, Organisationsstrukturen, Berufsbilder und Anforderungen an Berufstätige. (Vgl. Linder 2019, zit. in Peter 2019/2020; DGUV, 2020; Genner et al. 2017)
Arbeitssicherheit	Der Schwerpunkt der Aktivitäten in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz liegt darauf, die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen und Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Die Betriebe beschäftigen sich mit den obligatorischen, das heisst, von Gesetzes wegen zu treffenden Präventionsmassnahmen (gemäss ArG, UVG). Die Arbeitssicherheit umfasst einerseits Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (EKAS 2017), andererseits wird damit ein anzustrebender gefahrenfreier Zustand bei der Berufsausübung verstanden (BfGA 2019). Der Gesundheitsschutz umfasst alle Massnahmen zur Gesundheitsvorsorge, um den Eintritt einer Krankheit zu verhindern oder zu verzögern bzw. die Folgen einer Krankheit zu mildern (EKAS 2021). Beispiele für Präventionsmassnahmen sind Bereitstellen von Hebe- und Transportmitteln, Tragepflicht von persönlicher Schutzausrüstung und das Mitwirken der Mitarbeitenden bei der Verhütung von Berufsunfällen. (vgl. IP BGM 2018) –> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Abwesenheitsmanagement / der Reintegration eine der zentralen Säulen eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Bereiche Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung überschneiden sich. In Abgrenzung zur Arbeitssicherheit, welche auf die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten fokussiert, beschäftigt sich der Gesundheitsschutz mit der umfassenden Verhütung von gesundheitlichen Schäden durch die Arbeitstätigkeit. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind im Gegensatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Betriebe rechtlich bindend; die Arbeitssicherheit ist im Unfallversicherungsgesetz geregelt, der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)
Arbeitszufriedenheit	Zufriedenheit einer Person mit ihrer Arbeitssituation, verstanden als gefühlsmässige Einstellung zu ihrer Arbeit. Diese Einstellung hängt sowohl von der Bewertung der Erfahrungen in der konkreten Arbeitssituation als auch von der entsprechenden Erwartungshaltung ab (vgl. Semmer & Meier 2014; Mai et al. 2021).
Assessment	Systematische resp. kriteriengeleitete Analyse und Bewertung einer Sache oder eines Sachverhalts, welche Stärken und Verbesserungspotenziale aufzeigt. Es kann dabei zwischen Self-Assessment und externem Assessment unterschieden werden. Eine erneute Bewertung z.B. im Rahmen einer Zertifizierung wird Re-Assessment genannt. (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien 2017). Im Rahmen der Public-Health-Strategieentwicklung steht Assessment für die Erfassung und Analyse von gesundheitlichen Herausforderungen oder Problemen auf Bevölkerungsebene (als erste von vier Phasen des Public Health Action Cycle). (vgl. Ruckstuhl et al. 2008, 8f) Im BGM meint Assessment die kriteriengeleitete Beurteilung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, also der BGM-Strukturen und -Prozesse einer Organisation. In der Gesundheitsfolgenabschätzung (Health Impact Assessment) steht Assessment für die Analyse und Bewertung von gesundheitlichen Folgen einer (u.a. politischen) Intervention. (vgl. Favre Kruit et al. 2015a, 13)
Assessment (Qualitätsentwicklung)	Systematische Bewertung von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen einer Organisation(-seinheit), eines Programms oder Projekts.
Autonomie	Autonomie im Bereich der Gesundheitsförderung bezeichnet die Selbstbestimmung, Selbstständigkeit und Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die Gestaltung gesundheitsrelevanter Lebensbedingungen und des gesundheitsrelevanten Lebensstils. (Weber et al. 2016a, 121)

B

Bedarf	Als Bedarf wird allgemein der als Mangel erlebte Wunsch nach Gütern und Dienstleistungen verstanden, deren Besitz, Gebrauch, Nutzung oder Verbrauch die Befriedigung von Bedürfnissen erwarten lässt (Wikipedia). Im Kontext der Gesundheitsförderung und Prävention bedeutet Bedarf ein fachlich und/oder politisch begründeter und idealerweise wissenschaftlich belegter gesundheitsrelevanter Mangel an Strukturen, Dienstleistungen, Zugängen etc. in bestimmten Bevölkerungsgruppen oder Settings (Aussenperspektive). –> In Abgrenzung zu Bedürfnis (Innenperspektive)
Bedürfnis	Subjektiv erlebter Mangel sowie Wünsche und Anliegen von Mitgliedern bestimmter Settings oder Bevölkerungsgruppen (Innenperspektive). –> In Abgrenzung zum Bedarf (Aussenperspektive)
Begleitgruppe	Die Begleitgruppe hat im Unterschied zur Steuergruppe keine Entscheidungskompetenzen, sondern dient dem Projekt oder Programm als beratendes Gremium. Die Begleitgruppe setzt sich zusammen aus Fachpersonen, welche ihre Fachexpertise in das Projekt einbringen. –> in Abgrenzung zur Steuergruppe
Belastungen	Innere (körperliche und psychische) und äussere (soziale und materielle) Einflüsse, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. –> in Abgrenzung zu Ressourcen
Benchmark	Referenzgrösse (Kennzahl), an der Leistungen oder Ergebnisse gemessen werden können. (OECD 2009, 23)
Best Practice	«Best Practice» steht für eine systematische Vorgehensweise unter Berücksichtigung aktuellen Wissens, relevanter Kontextfaktoren und der Werte und Prinzipien von Public Health und Gesundheitsförderung. (vgl. Broesskamp-Stone und Ackermann 2010a). –> in Abgrenzung zu Good Practice.
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	Betriebliche Gesundheitsförderung (inkl. Nichtberufsunfallprävention) zielt auf eine Verringerung von Belastungen und auf eine Stärkung der Ressourcen durch Verhaltensmassnahmen und Optimierung von Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz / in der Organisation. Die primärpräventiven und gesundheitsförderlichen Effekte werden durch gleichzeitige und aufeinander bezogene Veränderungen der Ergonomie, der Organisation, des Sozialklimas und des individuellen Verhaltens erzielt. (Vgl. Rosenbrock & Hartung 2015) Beispiele für Betriebliche Gesundheitsförderung sind Stressbewältigungskurse für Kader und Mitarbeitende, Anbieten von flexiblen Arbeitszeitmodellen, gesundes Ernährungsangebot in Kantinen und Bewegungsangebote während der Arbeitszeit. (vgl. IP BGM 2018) –> Die betriebliche Gesundheitsförderung ist neben der Arbeitssicherheit / dem Gesundheitsschutz und dem Abwesenheitsmanagement / der Reintegration eine der zentralen Säulen eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Bereiche betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überschneiden sich. Während Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Betriebe gesetzlich verpflichtend sind, liegt die Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Nichtberufsunfallprävention im Ermessen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	BGM ist das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. Es schafft durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse die Voraussetzungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. BGM bedingt die Mitwirkung aller Personengruppen im Betrieb, ist integriert in die Unternehmensführung und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur. BGM wird als Teil einer arbeitsweltbezogenen Gesunderhaltung betrachtet im Sinne eines konzertierten Zusammenwirkens aller gesellschaftlichen Akteure, Ebenen und Sektoren. Dies umfasst sowohl den Vollzug gesetzlich vorgeschriebener Massnahmen als auch freiwillige BGM-Aktivitäten der Wirtschaft. (vgl. IP BGM 2018) –> Betriebliches Gesundheitsmanagement kombiniert die Elemente Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung (inkl. Nichtberufsunfallprävention) und Abwesenheitsmanagement / Reintegration. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)
BGM-Massnahmen	BGM-Massnahmen zielen darauf ab, Arbeitsbelastungen zu senken oder zu eliminieren und Arbeitsressourcen aufzubauen oder zu stärken (vgl. Blum-Rüegg 2018a). Die Festlegung von BGM-Massnahmen basiert auf der Interpretation von systematisch erhobenen gesundheitsrelevanten Informationen und den daraus abgeleiteten Zielen. Es werden sowohl Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Massnahmen zur Unterstützung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens durchgeführt und miteinander verknüpft. (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien 2017)
BGM-Qualitätskriterien nach Friendly Work Space	Qualitätskriterien sind Merkmale, nach denen Produkte und Leistungen (qualitativ) bewertet werden können, also z. B. eine Unterscheidung nach «gut» oder «schlecht» erlauben. BGM-Qualitätskriterien sind eine Referenz für die Planung und Umsetzung von qualitativ hochwertigen BGM-Massnahmen. Gesundheitsförderung Schweiz hat in Zusammenhang mit dem Label «Friendly Work Space» sechs BGM-Qualitätskriterien formuliert und operationalisiert. Diese basieren auf den „Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung“ (1999) des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP). (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien 2017) Das Friendly Work Space Managementsystem definiert einen rechnerisch ermittelten Erfüllungsgrad über die Kriterien, der als Minimalanspruch an ein Qualitätsmanagementsystem für BGM bestimmt wird und der für die Anwender-Organisation zu einer Auszeichnung mit dem Label führt. (Grutsch & Bürki 2015a)
BGM-Standards	Im BGM-Bereich werden BGM-Qualitätskriterien und BGM-Standards weitgehend synonym verwendet. Für Gesundheitsförderung Schweiz sind sie im Label Friendly Work Space konkretisiert.
Burnout	Burnout beschreibt ein Syndrom aufgrund von Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann. Burnout ist gekennzeichnet durch drei Dimensionen: ein Gefühl von Erschöpfung, eine zunehmende geistige Distanz oder negative Haltung zum eigenen Job und ein verringertes Leistungsvermögen im Beruf. (ICD-11, WHO 2021) Burnout-Gefahr besteht insbesondere dann, wenn hohe Arbeitsanforderungen über eine lange Zeit anhalten, nicht absehbar sind und wenn es länger keine Erholungsphasen gibt, in welchen sich Stressreaktionen wieder zurückbilden können (vgl. SECO 2015aa) und so das Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen längerfristig eine negative Bilanz aufweist. Der Burnout-Begriff wird in der ICD-11 Klassifikation im Arbeitskontext verortet, mitverursachende Faktoren können aber in verschiedenen Lebensbereichen liegen – eine eindeutige Zuordnung resp. Abgrenzung ist nicht möglich.

C

Case Management	Case Management ist ein Handlungskonzept zur strukturierten und koordinierten Gestaltung von Unterstützungs- und Beratungsprozessen im Sozial-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. In einem systematisch geführten, kooperativen Prozess werden Menschen in komplexen Problemlagen ressourcen- und lösungsorientiert unterstützt und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Dienstleistungen erbracht. (Netzwerk Case Management Schweiz 2014a, 5)
Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit (gesundheitliche)	Gesundheitliche Chancengleichheit ist ein gesundheitspolitisches Leitziel, welches bedeutet, dass alle Menschen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung, Erhaltung und Wiederherstellung ihrer Gesundheit haben. Anstelle von Gleichheit im Ergebnis («gleiche Gesundheit für alle») fordert der Begriff Chancengleichheit vielmehr Gleichheit hinsichtlich von Möglichkeiten («gleiche Chancen auf Gesundheit für alle»). Gesundheitliche Chancengerechtigkeit ist ein operatives Umsetzungsprinzip und bezieht sich auf das Schaffen der Bedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, ein gesundes Leben zu führen. (Vgl. Weber 2020)
Controlling	Führungsinstrument zur Planung, Steuerung und Kontrolle von Dienstleistungen, Produkten, Prozessen etc. auf der Basis von Soll-Ist-Vergleichen.

D

Digitalisierung	Digitalisierung beinhaltet einerseits das Aufkommen neuer Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie, andererseits die Nutzung dieser Technologien zur Gestaltung und Optimierung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen (vgl. Seco 2017). Gesundheitsförderung und Prävention sind in unterschiedlicher Form mit der Digitalisierung konfrontiert, so z. B.mit neuen Möglichkeiten der Selbstvermessung und des Selbstmanagements, mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf das soziale Leben, mit den Folgen digitaler Entwicklungen in der Arbeitswelt oder im Rahmen des Einsatzes neuer digitaler Lösungen im Bereich der Information und Zusammenarbeit. Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an die Gesundheitskompetenz auf individueller und institutioneller Ebene.

E

Empowerment	Unter Empowerment versteht man einerseits Befähigung und Stärkung von Menschen, Gruppen und Organisationen zur selbstbestimmten Gestaltung ihrer Lebenswelt, andererseits aber auch die professionelle Unterstützung in diesem Prozess. (vgl. Habermann-Horstmeier 2017, 128; Gollner et al. 2018, 408) In Gesundheitsförderung und Prävention meint Empowerment die Unterstützung Ressourcen zu stärken, Handlungsoptionen zu erweitern, Selbstorganisation und gemeinschaftliches Handeln zu fördern und Verantwortung für die eigene Gesundheit und die Gesundheit anderer zu übernehmen. (vgl. Stark 1996 in Seckinger et al. 2000, 7)
Ergebnisqualität	Qualität der Leistungen und Produkte (Output) sowie der Wirkungen (Outcome) einer Intervention. –> In Abgrenzung zur Struktur- und Prozessqualität (vgl. Donabedian 1966)
Erschöpfung	Erschöpfung als Kenngrösse im Monitoring Job-Stress-Index BGM ist ein Gefühl von Energieverlust, Überlastung und extremer Müdigkeit. Erschöpfung beinhaltet physische und psychische Komponenten und stellt ein grosses Risiko für die Gesundheit dar. (vgl. Blum-Rüegg 2018a 121)
Evaluation	Systematische und nachvollziehbare Analyse und Bewertung von Konzeption, Umsetzung und/oder Wirkungen eines Evaluationsgegenstandes (z.B. Strategie, Programm, Projekt, Massnahme). Evaluationen basieren auf wissenschaftlichen Methoden (vgl. SEVAL 2017a). Eine Evaluation kann eine Selbstevaluation oder eine Evaluation durch Dritte sein (intern oder extern der Organisation).

Evidenz	Umfassendes plausibles Wissen über die Wirksamkeit von Interventionen, das sich ausdrücklich und nachvollziehbar auf die Ergebnisse empirischer wissenschaftlicher Forschung stützt. (vgl. Gollner et al. 2018, 408 sowie Bödeker 2006, 2)

F

Fremdevaluation	Bei einer Fremdevaluation wird die Evaluation von Personen durchgeführt, die nicht selber an der Intervention beteiligt sind (vgl. Gollner et al. 2018). Die Fremdevaluation kann durch unabhängige externe Evaluatorinnen und Evaluatoren, z.B. aus einem professionellen Evaluationsbüro (externe Fremdevaluation) oder durch eine andere Einheit in derselben Organisation (interne Fremdevaluation) durchgeführt werden. –> In Abgrenzung zur Selbstevaluation.
Früherkennung	Früherkennung ist eine Form von Diagnose, die bestrebt ist, Symptome von entstehenden Krankheiten, Gesundheitsproblemen oder Entwicklungsdefiziten sowie problematische Verhaltensweisen möglichst früh zu erkennen und entsprechende Interventionen einzuleiten (vgl. BAG & GDK 2016).

G

Gender	Dieser aus dem Englischen stammende Begriff meint im Gegensatz zu 'sex' nicht das biologische Geschlecht, sondern sozial konstruierte Aspekte der Geschlechtsidentität (z.B. mit dem Geschlecht verbundene soziale Normen, Rollen, Beziehungen). Diese sind im historischen und kulturellen Kontext zu verstehen und wandeln sich mit den gesellschaftlichen Entwicklungen. (Vgl. Altgeld et al. 2017)
Gesundes Führen	Gesundes Führen kennzeichnet einen Führungsstil, der sich an der Gesundheit und am Wohlbefinden der Mitarbeitenden (inkl. Führungspersonen) am Arbeitsplatz orientiert. Gesundes Führen umfasst eine sorgsame Gestaltung von Anforderungen (z. B. Transparenz, angemessene Variabilität und Komplexität, Aufgaben- und Zielklarheit), den Abbau von Stressoren (z. B. quantitative und qualitative Überforderung) und die Stärkung von Ressourcen (z. B. Handlungsspielräume, Partizipation, Anerkennung, Unterstützung, Selbstmanagement). (vgl. Blum-Rüegg 2018a)
Gesundheit	Gesundheit (und Krankheit) geht aus dem dynamischen Verhältnis von inneren (körperlichen und psychischen) und äusseren (sozialen und materiellen) Ressourcen und Belastungen hervor. Gesundheit entsteht, wenn sich Ressourcen und Belastungen in einem bestimmten Bereich im Gleichgewicht befinden oder die Ressourcen stärker ausgeprägt sind als die Belastungen. (vgl. Weber et al. 2016a)
Gesundheitsdeterminanten	Wissenschaftlich belegte Faktoren, die einen positiven oder negativen Einfluss auf die Gesundheit von Individuen und Bevölkerungsgruppen haben: biologische Faktoren, individuelle Ressourcen und Lebensweisen, ökologische, ökonomische, kulturelle und soziale Umweltbedingungen. Gesundheitsdeterminanten interagieren wechselseitig und können sich sowohl als Ressourcen und Schutzfaktoren als auch als Belastungen und Risikofaktoren auswirken. (vgl. Infodrog Präventionslexikon)
Gesundheitsfolgenabschätzung	Methodik und Instrumentarium zur Abschätzung der potenziellen Auswirkungen von Entscheidungen (z. B.über Gesetze, Strategien oder Programme) auf die Gesundheit der Bevölkerung und Rückführung der dabei gewonnenen Informationen in die Entscheidungsprozesse. (vgl. Kongress von Göteborg 1999, zit. in GFA & Gesundheitsförderung Schweiz 2010).
Gesundheitsförderung	Die Gesundheitsförderung orientiert sich am salutogenetischen Ansatz und beschäftigt sich mit der Frage «Was hält Menschen gesund?». Ihr Ziel ist es, gesundheitsrelevante Lebensbedingungen zu verbessern und Gesundheitsressourcen und -potenziale zu stärken. Gesundheitsförderliche Interventionen richten sich auf ökonomische, ökologische, kulturelle und soziale Bedingungen der Lebensgestaltung (Verhältnisse) sowie auf Kompetenzen und Verhaltensweisen (Verhalten) von einzelnen Personen und Bevölkerungsgruppen. (vgl. Hurrelmann et al. 2018; Habermann-Horstmeier 2017, 131) –> In Abgrenzung zur Krankheitsprävention.

Gesundheitskompetenz (health literacy)	Gesundheitskompetenz (health literacy) ist die Fähigkeit (Wissen, Können und Motivation) des Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken – zu Hause, am Arbeitsplatz, im Gesundheitssystem und in der Gesellschaft ganz allgemein. Gesundheitskompetenz befähigt Personen zur Selbstbestimmung und zur Übernahme von Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit bezüglich ihrer Gesundheit. Sie ermöglicht, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und in Handeln umzusetzen. (Vgl. Kickbusch 2006; Sørensen et al. 2012)
Gesundheitsschutz	Der Schwerpunkt der Aktivitäten in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz liegt darauf, die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen und Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Die Betriebe beschäftigen sich mit den obligatorischen, das heisst, von Gesetzes wegen zu treffenden Präventionsmassnahmen (gemäss ArG, UVG). Die Arbeitssicherheit umfasst einerseits Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (EKAS 2017), andererseits wird damit ein anzustrebender gefahrenfreier Zustand bei der Berufsausübung verstanden (BfGA 2019). Der Gesundheitsschutz umfasst alle Massnahmen zur Gesundheitsvorsorge, um den Eintritt einer Krankheit zu verhindern oder zu verzögern bzw. die Folgen einer Krankheit zu mildern (EKAS 2021). Beispiele für Präventionsmassnahmen sind Bereitstellen von Hebe- und Transportmitteln, Tragepflicht von persönlicher Schutzausrüstung und das Mitwirken der Mitarbeitenden bei der Verhütung von Berufsunfällen. (vgl. IP BGM 2018) –> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Abwesenheitsmanagement / der Reintegration eine der zentralen Säulen eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Bereiche Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung überschneiden sich. In Abgrenzung zur Arbeitssicherheit, welche auf die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten fokussiert, beschäftigt sich der Gesundheitsschutz mit der umfassenden Verhütung von gesundheitlichen Schäden durch die Arbeitstätigkeit. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind im Gegensatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Betriebe rechtlich bindend; die Arbeitssicherheit ist im Unfallversicherungsgesetz geregelt, der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)
Gesundheitsversorgung	Die Gesundheitsversorgung umfasst alle Massnahmen, die durch Gesundheitseinrichtungen und Gesundheitsfachleute zugunsten von Patientinnen und Patienten erbracht werden.
Good Practice	Als «Good Practice» werden im Allgemeinen Interventionen bezeichnet, die sich in der Praxis mehrfach bewährt haben und von denen man ausgeht, dass sie multipliziert werden können. Werden Interventionen offiziell als «Good Practice» ausgezeichnet, geschieht dies systematisch, anhand ausgewählter Bewertungskriterien. (vgl. den Good-Practice-Ansatz des Kooperationsverbundes gesundheitliche Chancengleichheit (2017)) –> in Abgrenzung zu Best Practice

H

Handlungsebenen	Ebenen, auf denen Interventionen ansetzen können, um gesundheitsfördernde Wirkungen zu erzielen: Individuum, Gruppe, Setting/Organisation, Lebenswelt, Gesellschaft/Politik. (Vgl. die Handlungsebenen der Ottawa Charta (WHO Europa, 1986))
Healthy Body Image (HBI) - Positives Körperbild	Das Körperbild beschreibt die persönliche Einstellung und die Zufriedenheit mit dem eigenen Körper und dem, was der Körper kann. Es setzt sich aus folgenden vier Ebenen zusammen: Art und Weise, wie wir unseren Körper wahrnehmen (Wahrnehmungsebene); Gefühle, die wir mit dem Aussehen unseres Körpers verbinden (affektive Ebene); Gedanken und Überzeugungen, die wir über unseren Körper haben (kognitive Ebene); wie wir mit unserem Körper umgehen (Verhaltensebene). Ziel der Gesundheitsförderung ist es, ein positives Körperbild zu fördern und unterstützen. (Gesundheitsförderung Schweiz, 2016)

I

Impact	Längerfristige Gesamtwirkung einer Vielzahl von Interventionen auf übergeordneter, gesellschaftlicher Ebene. Eine einzelne Intervention liefert einen begrenzten und in der Regel nicht exakt bestimmbaren Beitrag zu dieser Gesamtwirkung. –> In Abgrenzung zum Output und zum Outcome.
Implementierung	Umsetzung und gegebenenfalls strukturelle Verankerung von Interventionen in Settings. –> Im Qualitätssystem quint-essenz grenzt sich die Phase der Implementierung von der Konzeption und der Valorisierung ab. Die periodische kritische Reflexion und kontinuierliche Verbesserung der Intervention ist Teil der Implementierungsphase.
Indikator	Empirisch messbare oder beobachtbare Kenngrösse. Indikatoren dienen als quantitative oder qualitative Hilfsgrössen für die Beurteilung von (meist komplexen) Sachverhalten, die selbst nicht direkt gemessen oder beobachtet werden können (vgl. Kolip et al. 2019).
Innovation	Entwickeln und Umsetzen von neuen Lösungen für gesundheitliche Herausforderungen und Probleme. Dazu gehören z.B. die Bearbeitung neuer Themen, die Entwicklung und der Einsatz von neuen Methoden und Instrumenten (z. B. digitale Anwendungen), die Ansprache von neuen Zielgruppen oder das Schliessen von Lücken in bestehenden Angeboten.
Input	Finanzielle, personelle und materielle Ressourcen, die für eine Intervention eingesetzt werden (Kurz & Kubek 2018, 136). –> vgl. auch Ressourcen
Interprofessionalität	Interprofessionalität bedeutet, dass Fachleute aus unterschiedlichen Professionen koordiniert und zielgerichtet zusammenarbeiten (vgl. BAG 2017a) und die Blickwinkel der je anderen Professionen in ihre eigenen Konzepte miteinbeziehen (vgl. Aulbert 2000). –> Interprofessionalität geht über Multiprofessionalität hinaus und beinhaltet eine gelebte Kooperation verschiedener Fachdisziplinen und Berufsgruppen auf Augenhöhe (Hirsmüller & Schröer 2014, 12).
Intersektionalität	Das Konzept der Intersektionalität untersucht, wie unterschiedliche Arten der Ungleichheit und Diskriminierung (z. B.hinsichtlich Bildung, Einkommen, Geschlecht, Hautfarbe, Migrationshintergrund, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung etc.) in einer Person zusammenwirken und individuelle Diskriminierungserfahrungen und Herausforderungen hervorbringen. In der Gesundheitsförderung und Prävention wird das Konzept angewendet, um Zielgruppen von Interventionen differenziert zu reflektieren und zu definieren. (Vgl. Lenz 2015)
Intervention	Eingriff in ein sonst anders ablaufendes Geschehen (vgl. Trojan 2012). Interventionen in Gesundheitsförderung und Prävention sind fachlich begründete, systematische und idealerweise partizipativ gestaltete Prozesse zur Veränderung von strukturellen Gegebenheiten (Verhältnisse) sowie Kompetenzen und Verhaltensweisen von Menschen (Verhalten) mit dem Ziel, Gesundheit zu fördern und Krankheiten vorzubeugen. Als Intervention kann eine Strategie, ein Programm, ein Projekt, ein Angebot, eine Dienstleistung oder eine Massnahme der Gesundheitsförderung und Prävention gelten.

J

Job-Stress-Index	Stress am Arbeitsplatz kann die Gesundheit und die Motivation der Erwerbstätigen gefährden. Aus diesem Grunde wurde der Job-Stress-Index entwickelt, er ist sowohl eine Messgrösse als auch die Bezeichnung für das alle zwei Jahre durchgeführte Monitoring (vgl. Igic et al. 2017a). Mit dem Job-Stress-Index als Messgrösse kann der arbeitsbedingte Stress gemessen werden. Er bildet das Verhältnis zwischen Stressoren (Zeitdruck, soziale Belastungen etc.) und Ressourcen (Handlungsspielraum, allgemeine Wertschätzung etc.) am Arbeitsplatz ab. Er berücksichtigt damit Arbeitsbedingungen, die durch Arbeitsgestaltungsmassnahmen beeinflussbar sind. Diese Messgrösse wurde von der Universität Bern im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt. Der Job-Stress-Index als Monitoring beinhaltet einerseits die Messgrösse selbst, darüber hinaus aber auch die zwei Kennzahlen «Erschöpfungsrate» und «ökonomisches Potenzial», mit denen die Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit und die Produktivität von Erwerbstätigen abgebildet werden.

K

Kantonale Aktionsprogramme KAP	Ein kantonales Aktionsprogramm (KAP) ist eine vertragliche Zusammenarbeit im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention zwischen Gesundheitsförderung Schweiz und einem Kanton. Gesundheitsförderung Schweiz unterstützt die Kantone dabei, sich für eine ausgewogene Ernährung, für regelmässige Bewegung und eine gute psychische Gesundheit bei Kindern, Jugendlichen, älteren Menschen und ihren Angehörigen zu engagieren. Erklärvideos: https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/basisinformationen/was-ist-ein-kap.html
Kohärenzsinn	Der Kohärenzsinn ist ein zentrales Element der Salutogenese. Der Kohärenzsinn hilft den Menschen, die Zusammenhänge des Lebens zu verstehen (Verstehbarkeit), ihnen einen Sinn zu zuweisen (Sinnhaftigkeit) und dabei die Überzeugung zu gewinnen, das eigene Leben selbstkompetent gestalten zu können (Handhabbarkeit). (vgl. Habermann-Horstmeier 2017, 135; Antonovsky 1979))
Komplexität	Grad der Vielschichtigkeit, Vernetzung und Folgelastigkeit eines (sozialen) Systems in Bezug auf die Bewältigung spezifischer Aufgaben (vgl. Willke 2006). –> In Abgrenzung zu komplizierten Systemen (z.B. technische Einrichtungen) sind komplexe Systeme, wie beispielsweise soziale Systeme, in ihrer Entwicklung nicht gänzlich berechenbar und vorhersehbar.
Konsortium	Vorübergehender Zusammenschluss mehrerer rechtlich und wirtschaftlich selbständig bleibender Partner und Organisationen zur zeitlich begrenzten Durchführung eines (vertraglich) vereinbarten Zwecks.
Kontext	Rahmenbedingungen, in welche eine Intervention eingebettet ist und von welchen diese beeinflusst wird (politische, gesetzliche, soziale/kulturelle, ökonomische, ökologische und institutionelle Faktoren, Normen und Werte etc.) (vgl. Kolip et al. 2019).
Konzept	Verbindliches Planungsdokument für eine Intervention (z.B. für ein Projekt oder Programm). Es enthält im Wesentlichen die Begründung für eine Intervention, beschreibt die Ziele und die Vorgehensweise, es hält fest, wie die Intervention organisiert und evaluiert werden soll und welche Ressourcen dafür notwendig sind (vgl. Kolip et al. 2019). –> In Abgrenzung zu einer Projekt- oder Programmskizze, welche weniger umfassend, detailliert und verbindlich ist als ein Konzept.

Körperliche Gesundheit	Körperliche Gesundheit (und Krankheit) geht aus dem dynamischen Verhältnis von inneren (körperlichen und psychischen) und äusseren (sozialen und materiellen) Ressourcen und Belastungen hervor. Körperliche Gesundheit entsteht, wenn sich Ressourcen und Belastungen in einem bestimmten Bereich im Gleichgewicht befinden oder die Ressourcen stärker ausgeprägt sind als die Belastungen. (vgl. Weber et al. 2016a) Subjektiv kann körperliche Gesundheit als das Erleben eines körperlichen Wohlbefindens oder eines Gefühls körperlicher Stärke erfasst werden. (vgl. Faltermaier 2019) Die körperliche und die psychische Gesundheit beeinflussen sich wechselseitig - eine gute körperliche Gesundheit fördert die psychische Gesundheit und umgekehrt. –> In Abgrenzung zur psychischen Gesundheit

L

Lebenskompetenzen	Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Menschen benötigen, um mit altersgemässen Herausforderungen und Aufgaben des täglichen Lebens erfolgreich umzugehen. Die Lebenskompetenzen umfassen personale, soziale, kognitive und körperliche Kompetenzen. (Abderhalden und Jüngling 2019, 5) –> Vgl. auch Gesundheitskompetenz.
Lebensphasenansatz	Der Lebensphasenansatz berücksichtigt, dass definierte Altersabschnitte im Lebenslauf sowie spezifische Übergänge einen Einfluss auf die Gesundheit und das gesundheitsrelevante Verhalten ausüben können (Kolip, 2011), und dass sich die objektiven und subjektiven Bedürfnisse je nach Lebensphase eines Menschen unterscheiden. Entsprechend werden im Lebensphasenansatz die wichtigsten Multiplikatoren und Settings pro Altersgruppe, prioritäre und vulnerable Zielgruppen, besonders prägende Lebensabschnitte und Übergänge definiert. (vgl. Blaser & Amstad 2016a)
Leistungsziel	Ein Leistungsziel gibt an, welche Leistungen oder Produkte in welchem Umfang im Rahmen einer Intervention erbracht werden sollen (vgl. auch Output) (vgl. Kolip et al. 2019). –> In Abgrenzung zu Wirkungsziel (vgl. Outcome).
Leitbild	Managementinstrument, welches Auftragsverständnis, Werte, Normen und andere handlungsleitende Prinzipien einer Organisation umschreibt und als Orientierung für alle nach innen und aussen gerichteten Aktivitäten dient.
Life-Domains-Balance / Work-Life-Balance	Von Life-Domains-Balance wird gesprochen, wenn die unterschiedlichen Lebensbereiche wie Berufstätigkeiten, Familie, soziale Aktivitäten und Freizeit in einem guten Gleichgewicht stehen. Diese Domänen sollten sich nicht gegenseitig blockieren, sondern unterstützen. (vgl. Uhle & Treiler 2015, 523) Der Life-Domains-Balance Begriff löst den Begriff Work-Life-Balance aus den folgenden Gründen zunehmend ab: Work-Life-Balance ist insofern irreführend, als die Erwerbsarbeit Teil des Lebens und nicht ein dem Leben gegenübergestellter Bereich ist (vgl. Resch & Bamberg 2005). Ausserdem sind auch Tätigkeiten ausserhalb der Erwerbsarbeit als Arbeit anzuerkennen (z.B. Kindererziehung, Hausarbeit, Ehrenamt) (vgl. Ulich & Wiese 2011).

M

Massnahme	Eine Massnahme ist eine von einer Strategie abgeleitete konkrete Intervention mit festgelegten Terminen und Verantwortlichkeiten, welche der Erfüllung von definierten Zielen dient. –> In Abgrenzung zu Strategie

Meilenstein	Ereignisse von besonderer Bedeutung in einem Projekt oder Programm. Einerseits teilen sie den Projekt- oder Programmverlauf in überprüfbare Etappen mit Zwischenzielen und erleichtern damit sowohl die Planung als auch die Steuerung und Kontrolle (vgl. Gächter 2015). Andererseits sind Meilensteine oft mit wichtigen Entscheiden verbunden, z. B. im Rahmen des Vertragscontrollings.
Methode	Systematisiertes Verfahren zur Lösung einer Aufgabe oder zur Gewinnung von Erkenntnissen.
Migrationshintergrund	Der Migrationshintergrund bezieht sich auf eine Lebenssituation, die durch eine eigene oder die Migrationserfahrung enger Familienangehöriger geprägt ist (vgl. Schenk 2007 und Schenk et al. 2006, zit. in BAG 2016). Im Kontext der Gesundheitsförderung und Prävention meint die Berücksichtigung des Migrationshintergrundes, – migrationsbedingte Belastungen wie Fluchterfahrung oder Entwurzelung, – spezifische Herausforderungen aufgrund der neuen Lebenssituation, wie sprachliche und interkulturelle Verständigung, fehlendes Wissen zur Funktionsweise des Gesundheitswesens oder Diskriminierungen, – gesundheitsrelevante Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten z. B.bezogen auf Bildung, Arbeit, Kultur oder soziale Integration, – die vielfältigen Ressourcen von Migrantinnen und Migranten, wie z. B. ihr kultureller Hintergrund oder spezifische Lebenserfahrungen, – sowie die Folgen dieser Aspekte für die Gesundheit angemessen zu berücksichtigen und die gesundheitliche Chancengleichheit zu fördern. Der Migrationshintergrund ist eine wichtige soziale Determinante für die Gesundheit.
Mobil-Flex-Arbeiten	Arbeiten, die über den Arbeitsplatz im Betrieb hinaus, an anderen Orten (z.B. zu Hause, unterwegs, im Coworking Space oder bei Kunden/Kundinnen) und zu anderen Zeiten als den Betriebszeiten erbracht werden können. (vgl. Blum-Rüegg 2018a)
Monitoring	Kontinuierliche oder periodische systematische Datenerfassung zu ausgewählten Indikatoren, um Entwicklungen in einem Themenfeld oder in Zusammenhang mit einer Intervention zu beobachten. Das Monitoring kann Indikatoren zum Kontext, zu eingesetzten Mitteln (Input), zu Massnahmen, zu Leistungen (Output) oder zu Wirkungen (Outcome und Impact) beinhalten. –> In Abgrenzung zur Evaluation geht Monitoring nicht in die Tiefe und bewertet nicht.
Motivation	Motivation bezeichnet allgemein die Bereitschaft, Zeit, Energie und Arbeit zu investieren, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Psychomeda 2021). Im Arbeitskontext bezeichnet (Arbeits-) Motivation die Bereitschaft von Mitarbeitenden, Zeit, Energie und Fähigkeiten zugunsten ihres Betriebs einzusetzen. Motivation kann eine Folge sein von Ressourcen am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitszufriedenheit, Verbundenheit zum Unternehmen), sie kann aber durch das gleichzeitige Vorhandensein von Stressoren gesenkt werden. (vgl. Igic et al. 2017a; Krause, Basler & Bürki 2016a).
Multiplikation	Multiplikation meint die Verbreitung bestehender Interventionen.
Multiplikatoren / Multiplikatorinnen	Multiplikatoren/Multiplikatorinnen können Berufsgruppen oder Institutionen sowie Angehörige einer Zielgruppe sein, welche die Etablierung von Massnahmen in der Praxis unterstützen, die Reichweite von Massnahmen erhöhen und die Nachhaltigkeit von Veränderungen massgeblich unterstützen können. (vgl. Fonds Gesundes Österreich 2019). Sie vermitteln Informationen, können nach einer entsprechenden Qualifizierung aber auch selber Inhalte umsetzen, beispielsweise Beratungen oder Kurse durchführen. (vgl. Kooperationsverbund gesundheitliche Chancengleichheit 2017, 19)
Multiprofessionalität	Multiprofessionalität steht für eine (Team-)Konstellation, in der mehrere unterschiedliche Professionen vertreten sind. –> In Abgrenzung zur Interprofessionalität erfordert Multiprofessionalität nicht zwingend eine Koordination.

N

Nachhaltige Entwicklung	Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. (United Nations 1987, zit in Trojan und Süss 2015). Im Gesundheitsbereich ist das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung eine optimale Ausbalancierung wirtschaftlicher, ökologischer, sozialer und gesundheitlicher Ziele.
Nachhaltigkeit	Längerfristige Weiterführung von Aktivitäten bzw. Beständigkeit von Wirkungen über die Dauer einer Intervention hinaus. (vgl. Gollner et al. 2018, 413)
NCDs	NCDs ist die Abkürzung für «noncommunicable diseases», zu Deutsch: nichtübertragbare Krankheiten. Beispiele für NCDs sind Herz-Kreislauferkrankungen, muskuloskelettale Erkrankungen, psychische Krankheiten, Krebs, Diabetes und chronische Atemwegserkrankungen.
Niederschwelligkeit	Eine niederschwellige Arbeitsweise zeichnet sich dadurch aus, dass sie Zugangshürden aus Perspektive der Zielgruppen reflektiert; niederschwellige Angebote und Dienstleistungen sind so gestaltet, dass Zugangshürden möglichst vermieden oder geringgehalten werden. (Kooperationsverbund gesundheitliche Chancengleichheit 2017, 27) Niederschwellige Angebote sind günstig, leicht zugänglich, verständlich, schnell anwendbar oder einfach handhabbar.

O

Operationalisierung	Methodik, um komplexe Sachverhalte durch die Angabe von Indikatoren so zu konkretisieren, dass ihnen beobachtbare Ereignisse zugeordnet werden können (vgl. Univation Eval-Wiki). Bei der Operationalisierung von Zielen werden die Ziele durch die Angabe von einem oder mehreren Indikatoren und entsprechenden Sollwerten so präzisiert, dass die Zielerreichung messbar bzw. empirisch beurteilbar wird.
Organisationsentwicklung	Ganzheitliches Konzept zur Veränderung einer Organisation (Strukturen, Prozesse, Organisationskultur). Es handelt sich zumeist um längerfristig angelegte Veränderungsprozesse, die extern begleitet werden. (vgl. Stangl 2019 sowie BMFSFJ 1999, 76)
Ottawa Charta	Richtungweisende Charta, die an der ersten internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung 1986 in Ottawa verabschiedet wurde. Die Ottawa Charta ist eines der wichtigsten gesundheitspolitischen Leitbilder in Public Health. Ihr Ziel ist eine Umorientierung im Gesundheitsbereich, weg von der Verhütung von Krankheiten hin zur Förderung von Gesundheit. Sie fordert, dass alle Politikbereiche in diese Umorientierung mit einbezogen werden. (vgl. Habermann-Horstmeier 2017, 136) (vgl. WHO 1986)
Outcome	Veränderung, die durch eine Intervention in einem Setting oder bei Zielgruppen bewirkt wird. –> in Abgrenzung zum Output (Leistungen) und Impact
Output	Leistungen und Produkte, die durch eine Intervention erbracht oder erstellt werden (vgl. Fässler & Studer 2018). Oftmals wird auch die Nutzung der Leistungen durch die Zielgruppen resp. die Zielgruppenerreichung zum Output hinzugezählt (vgl. Kurz & Kubek 2018). –> in Abgrenzung zum Outcome und Impact

P

Partizipation	Partizipation bedeutet die Einbeziehung von Individuen und Organisationen in Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse. Im Kontext der Gesundheitsförderung und Prävention meint Partizipation insbesondere den Einbezug von Anspruchs- und Zielgruppen in die Planung, Umsetzung und Evaluation von Interventionen, wobei unterschiedliche Partizipationsstufen mit steigender Mitbestimmung bis hin zu Selbstorganisation unterschieden werden können. (Vgl. Habermann-Horstmeier 2017; Wright 2010, Ischer & Saas 2019)

Pathogenese	Konzept, welches sich mit der Entstehung und Entwicklung von Krankheiten beschäftigt. Es fokussiert auf die Bekämpfung von Krankheitsauslösern und Gesundheitsrisiken. (vgl. Franke 2015) –> In Abgrenzung zu Salutogenese.
Policy	Der Begriff Policy steht für die inhaltliche Dimension der Politik. Der Begriff umschreibt die von den Entscheidungsträgern eines Politikbereichs (z. B. Gesundheit, Bildung) beschlossenen Ziele, Strategien und Massnahmen. Policy zielt auf ein umfassendes, koordiniertes und verbindliches Vorgehen hinsichtlich einer Problemlösung ab. (vgl. Weber et al. 2016a, 126)
Positives Körperbild	siehe Healthy Body Image (HBI)
Präsentismus	Wie Absentismus kann auch Präsentismus inhaltlich enger oder weiter gefasst werden. Ein engeres Verständnis meint die wiederholte Anwesenheit von Mitarbeitenden bei der Arbeit trotz nachweisbarer (physischer oder psychischer) Krankheit. Ein weiteres Verständnis umfasst auch Leistungseinbussen aufgrund eingeschränkter Motivation oder von Befindlichkeitsstörungen, die nicht als eigentliche Krankheit gelten (vgl. Henneberger & Gämperli 2014). Typische Folgen des Präsentismus sind: Die Konzentration lässt nach, die Fehleranfälligkeit steigt, die Unfallgefahr nimmt zu und die Leistungsfähigkeit nimmt ab (vgl. Uhle & Treiler 2015). –> In Abgrenzung zu Absentismus
Prävention, Krankheitsprävention	Interventionen, die dem Vermeiden des Eintretens oder des Ausbreitens einer Krankheit dienen. Präventive Massnahmen richten sich auf das Verhindern und Abwenden von Krankheitsrisiken. Die Prävention orientiert sich vom Grundsatz her am pathogenetischen Ansatz und beschäftigt sich mit der Frage «Was macht Menschen krank?» (vgl. Hurrelmann et al. 2018). – Primärprävention setzt vor der ersten Manifestation eines unerwünschten Zustands wie einer Erkrankung an und dient dazu, eben diesen Zustand zu verhindern. In diesem Bereich gibt es eine Überschneidung mit der Gesundheitsförderung. – Sekundärprävention dient der Früherkennung, der Eindämmung und dem Herauszögern von Krankheiten. – Tertiärprävention setzt dann an, wenn eine Krankheit oder ein unerwünschter Zustand bereits manifest geworden ist. Sie dient der Vermeidung des Fortschreitens, der Abmilderung von Folgeschäden und Chronifizierungen, der Verhütung von Rückfällen und der Wiederherstellung von Funktionsfähigkeit und Lebensqualität nach einem Krankheitsereignis. (vgl. Leppin 2018, 48ff sowie Franzkowiak 2018) –> In Abgrenzung zu Gesundheitsförderung.
Produktivitätsverlust	Der Job-Stress-Index BGM misst die Arbeitsleistung, die aufgrund von Absentismus und Präsentismus (gemäss engerem Definitionsverständnis in diesem Glossar) verlorengeht. Der Produktivitätsverlust wird in Arbeitszeit ausgewiesen. Dieser Begriff grenzt sich vom Produktionsverlust ab. Der Produktionsverlust beschreibt den Betrag (in CHF), der entsteht, wenn der gesundheitsbedingte Produktivitätsverlust mit dem individuellen Jahreslohn multipliziert wird. (Vgl. Igic et al. 2017a)
Programm	Aus einer übergeordneten Strategie abgeleitetes, zielgerichtetes, längerfristiges Vorhaben, das in der Regel aus mehreren untereinander koordinierten Projekten und zusätzlichen projektübergeordneten Massnahmen (z.B. Kommunikation, Vernetzung, Wissensmanagement, Programmevaluation) besteht (vgl. Kolip et al. 2019).
Projekt	Zeitlich befristetes strukturiertes Vorhaben, um mit klar definierten Ressourcen (Personal, Finanzen, Infrastruktur) und geeigneten Massnahmen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt festgelegte Ziele zu erreichen. –> In Abgrenzung zu Programm
Projekt- oder Programmskizze	Strukturierte Zusammenfassung der ersten Ideen und Abklärungen zu einem geplanten Projekt oder Programm. Diese enthält im Wesentlichen Hinweise zur Begründung, zu den Zielen, zur Vorgehensweise, zur Organisation und zu den Ressourcen. Eine Projekt- oder Programmskizze dient als Grundlage für den Entscheid, ob ein ausführliches Konzept ausgearbeitet werden soll.

Projektstruktur	Im Qualitätssystem quint-essenz In quint-essenz.ch bedeutet Projektstruktur die Organisationsstruktur eines Projekts bzw. Übersicht über die an einem Projekt beteiligten Akteure und deren projektbezogenen Rollen (Aufgaben und Kompetenzen).
Projektziel/Programmziel	Erwünschter Zustand, der durch ein Projekt oder Programm bis zu einem festgelegten Zeitpunkt erreicht werden soll. Bei Projekt- oder Programmzielen kann es sich um Leistungsziele (Output) oder um Wirkungsziele (Outcome) handeln. –> In Abgrenzung zu Impact.
Prozessqualität	Qualität der Arbeitsabläufe im Hinblick auf die Erreichung von festgelegten Zielen. –> In Abgrenzung zu Strukturqualität und zu Ergebnisqualität
Psychische Gesundheit	Psychische Gesundheit (und Krankheit) geht aus dem dynamischen Verhältnis von inneren (körperlichen und psychischen) und äusseren (sozialen und materiellen) Ressourcen und Belastungen hervor. Psychische Gesundheit entsteht, wenn sich Ressourcen und Belastungen in einem bestimmten Bereich im Gleichgewicht befinden oder die Ressourcen stärker ausgeprägt sind als die Belastungen. (vgl. Weber et al. 2016a) Psychische Gesundheit ist vielschichtig und umfasst Aspekte wie Wohlbefinden, Optimismus, Sinnerleben, soziale Beziehungen, Alltagsbewältigung, Selbstwertgefühl und eine gefestigte Identität. Psychische Gesundheit ist demnach nicht mit der blossen Abwesenheit von psychischen Erkrankungen gleichzusetzen. Eine Person fühlt sich psychisch gesund, wenn es ihr möglich ist, ihre kognitiven und emotionalen Fähigkeiten auszuschöpfen, alltägliche Lebensbelastungen und Veränderungen zu bewältigen, produktiv zu arbeiten und etwas zu ihrer Gemeinschaft beizutragen. (Blaser & Amstad 2016a, WHO 2003.) Die psychische und die körperliche Gesundheit beeinflussen sich wechselseitig - eine gute psychische Gesundheit fördert die körperliche Gesundheit und umgekehrt. –> In Abgrenzung zur körperlichen Gesundheit
Psychosoziale Risiken	Psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind gesundheitsschädliche Aspekte der Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und sozialen Verhältnisse. Die häufigsten organisatorischen Belastungen in der Schweiz sind hohes Arbeitstempo, Termindruck und Arbeitsunterbrechungen. (SECO 2014a) Konkret wird unterschieden zwischen: •Beeinträchtigung der persönlichen Integrität durch psychosoziale Belästigungen wie beispielsweise Mobbing, sexuelle Belästigung, Gewalt etc. •Psychische Über- oder Unterforderung wie Stress, Monotonie etc. durch psychische Fehlbelastungen aufgrund ungünstiger Merkmale der Arbeitssituation. (SECO 2015ba)
Public Health Action Cycle (PHAC)	Zyklisches Vierphasenmodell, das als Grundlage für die strategische Planung, Umsetzung und Evaluation gesundheitsbezogener Interventionen dient. Die vier Phasen sind: 1. Erfassung und Analyse gesundheitlicher Problemlagen der Bevölkerung (Assessment) 2. Entwicklung von gesundheitspolitischen Interventionsstrategien (Policy Development) 3. Umsetzung dieser Strategien im Gesundheitssystem (Assurance) 4. Prüfen der Akzeptanz und Wirksamkeit (Evaluation) (vgl. Ruckstuhl et al. 2008)

Q

Qualität	Qualität ergibt sich aus der Übereinstimmung zwischen den priorisierten Erwartungen der Anspruchsgruppen hinsichtlich einer Leistung und der tatsächlich erbrachten Leistung. (Garms-Homolovà zit. In Meinhold und Matul 2003)
Qualitätsentwicklung	Periodische systematische Reflexion und Verbesserung einer Sache oder eines Sachverhalts. –> In Abgrenzung zu Qualitätssicherung
Qualitätskriterium	Merkmal, nach dem Produkte und Leistungen (qualitativ) bewertet werden können, also z. B. eine Unterscheidung nach «gut» oder «schlecht» erlauben. Kriterien, welche nicht direkt beobachtbar sind, müssen durch Auswahl geeigneter Indikatoren einer Bewertung bzw. Messung zugänglich gemacht werden (Operationalisierung). (BMFSFJ 1999) Im Qualitätssystem quint-essenz definiert ein Set von Qualitätskriterien, was ein gutes Projekt bzw. Programm ausmacht, im Label «Friendly Work Space» definieren Qualitätskriterien, was ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement ist.
Qualitätsmanagement	Qualitätsmanagement umfasst alle auf die Planung, Steuerung, Bewertung, Sicherung und Entwicklung von Qualität bezogenen Managementaufgaben einer Organisation.
Qualitätsmanagementsystem	Kohärentes Gesamtsystem, welches alle Aktivitäten der Planung, Steuerung, Bewertung, Sicherung und Entwicklung von Qualität bündelt.
Qualitätssicherung	Massnahmen, die darauf ausgerichtet sind, einen bereits bestehenden Qualitätsstandard zu erhalten. –> in Abgrenzung zu Qualitätsentwicklung

R

Reintegration	Beim Abwesenheitsmanagement und der Reintegration wird der Fokus auf das Wiederherstellen und Erhalten der Gesundheit von verunfallten oder erkrankten Arbeitnehmenden gesetzt. Das Begriffspaar wird synonym verwendet und meint das systematische Erfassen und Bewirtschaften von Abwesenheiten sowie fachgerechtes, spezifisches Intervenieren bei Absenzen (vgl. Bürgler 2019). Die Organisation trifft Massnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeitenden, vor wie auch bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess nach Arbeitsunfähigkeit (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien 2017). Abwesenheitsmanagement und Reintegration sind für Betriebe teils obligatorisch (gemäss UVG, IVG) und teils nach eigenem Ermessen umzusetzen. Beispiele für entsprechende Massnahmen im Rahmen des Abwesenheitsmanagements und der Reintegration sind Schulen der Führungskräfte zum Führen von Präsenz- und Rückkehrgesprächen, Einführung eines Absenzen-Managementsystems und Einbezug eines Case-Managers/einer Case-Managerin. (vgl. IP BGM 2018) –> Das Abwesenheitsmanagement / die Reintegration ist neben der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit / dem Gesundheitsschutz eine der zentralen Säulen eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)
Reporting	Periodische Berichterstattung zum Beispiel über verwendete Mittel, erbrachte Leistungen, erreichte Zielgruppen oder festgestellte Wirkungen. Das Reporting dient dem Management als Grundlage für die Steuerung und Kontrolle der Ressourcen, Leistungen und Produkte.
Resilienz	Resilienz steht für psychische Widerstandsfähigkeit angesichts widriger Lebensumstände und beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, mit solchen Lebensumständen gut umgehen zu können und sich rasch von kritischen oder einschneidenden Erlebnissen bzw. Ereignissen zu erholen (vgl. Brinkmann 2014). Resilienz beschreibt nicht ein Merkmal einer Person, sondern vielmehr eine Wechselwirkung zwischen verschiedenen Einflussfaktoren der Person und ihrer Umwelt (vgl. Blaser & Amstad 2016a).

Ressourcen	Mittel, welche den Menschen zur Verfügung stehen, um ihr Leben zu bewältigen und ihre Ziele zu erreichen. In ressourcenorientierter Gesundheitsförderung werden darunter vorab personale (physisch und psychisch), soziale und materielle Ressourcen verstanden. Ressourcen können – genau wie Belastungen – in einer Person selber (interne Ressourcen) oder im Umfeld der Person (externe Ressourcen) liegen (vgl. Blaser & Amstad 2016a). Im Projektmanagement bezieht sich der Ressourcenbegriff auf die finanziellen, personellen und materiellen Mittel.
Return on Investment (ROI)	Kennzahl, die das Verhältnis zwischen Gewinn und investiertem Kapital angibt. Der Return on Investment (ROI) ist die zentrale Vergleichsgrösse einer Kosten-Nutzen-Analyse. Im Präventionskontext vergleicht der ROI die monetären Kosten von Präventions-massnahmen mit dem Gewinn oder genauer mit den verhinderten gesellschaftlichen und/oder betrieblichen Kosten, welche den Präventionsmassnahmen zugeschrieben werden konnten. Der ROI wird folgendermassen berechnet: (Gesamtnutzen der Prävention – Kosten der Prävention) / Kosten der Prävention (vgl. IRENE und ZHAW 2010a) Im BGM-Kontext vergleicht der ROI die Kosten von BGM-Massnahmen, die einem Betrieb entstehen, und vergleicht sie mit dem finanziellen Nutzen, der dem Betrieb durch diese Massnahmen entsteht (z.B. durch reduzierte Absenzen oder einen Rückgang von Präsentismus).
Risikofaktoren	Körperliche, psychische, soziale oder physikalisch-materielle Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer Krankheit, einer Verletzung oder eines schlechten Gesundheitszustandes erhöhen (vgl. Weber et al. 2016a).

S

Salutogenese	Konzept (von Aaron Antonovsky), welches sich mit der Entstehung, Entwicklung und Förderung von Gesundheit beschäftigt. Es fokussiert auf Ressourcen und Schutzfaktoren bzw. darauf, was Menschen gesund erhält, obwohl sie Risiken und Belastungen ausgesetzt sind. (vgl. Habermann-Horstmeier 2017, 139 sowie Gesundheitsförderung Schweiz 2019, 5) –> in Abgrenzung zu Pathogenese.
Schutzfaktoren	Körperliche, psychische, soziale oder physikalisch-materielle Faktoren, die als gesundheitsfördernde und krankheitsverhindernde Einflussfaktoren den Einfluss der Risikofaktoren beschränken und so das Auftreten einer Krankheit unwahrscheinlicher machen (z. B. ausgewogene Ernährung, regelmässige Bewegung, ausreichende Erholung, unterstützendes soziales Netzwerk) (vgl. Weber et al. 2016a). –> In Abgrenzung zu Ressourcen, welche sich direkt auf die Gesundheit auswirken können.
Selbstevaluation	Eine Evaluation, die von Personen durchgeführt wird, die an der Intervention selber beteiligt sind (vgl. Gollner et al. 2018). Selbstevaluationen orientieren sich grundsätzlich an denselben Prinzipien wie Fremdevaluationen. –> in Abgrenzung zur Fremdevaluation
Selbstmanagement	Selbstmanagement ist ein Aspekt der Gesundheitskompetenz. Bei Vorliegen einer chronischen Krankheit oder Sucht bezeichnet Selbstmanagement auch einen dynamischen Prozess, welcher die Fähigkeiten eines Individuums umfasst, adäquat und aktiv mit den Symptomen, körperlichen und psychosozialen Auswirkungen, Behandlungen der chronischen Krankheit oder Sucht umzugehen und seinen Lebensstil entsprechend anzupassen. (BAG und GELIKO 2018, 20)
Selbstwirksamkeit	Selbstwirksamkeit beschreibt die subjektive Überzeugung, gewünschte Handlungen aufgrund eigener Kompetenzen erfolgreich bewältigen zu können. (vgl. Brinkmann 2014 zit. In Abderhalden et Jüngling 2019).
Setting	Abgegrenztes sozial-räumliches System, in dem Menschen leben, lernen, arbeiten etc. (z. B. Betrieb, Schule, Kranken-/Pflegeheim, Gemeinde/Quartier, Familie, Verein) und das sich auf deren Gesundheit auswirkt.

Settingansatz	Der Settingansatz ist eine Kernstrategie der Gesundheitsförderung, in welchem es im Wesentlichen darum geht, die Akteure in den Settings dabei zu unterstützen, ihre eigene Lebenswelt gesundheitsförderlich zu gestalten. Der Settingansatz trägt dem Umstand Rechnung, dass Gesundheit im Alltag entsteht, also da, wo die Leute leben, lernen, spielen, arbeiten, altern etc. Er kombiniert verhaltens- und verhältnisorientierte Massnahmen. –> In Abgrenzung zu rein verhaltensorientierten Interventionen (in Settings).
SMARTes Ziel	Ziele, die 'Spezifisch', 'Messbar', 'Anspruchsvoll', 'Realistisch' und 'Terminiert' sind (vgl. Kolip 2019).
Soll-Wert / Ist-Wert	Der Soll-Wert beschreibt ein quantitatives Anspruchsniveau für einen Indikator Der Soll-Wert legt fest, welcher Wert für eine Zielerreichung erforderlich ist. Der Ist-Wert ist der aktuelle Wert. –> Vgl. auch Indikator.
Soziale Teilhabe	Soziale Teilhabe bezieht sich auf die Integration von Menschen in soziale Netzwerke von Familien, Freundinnen und Freunden sowie in die Gemeinschaften, in denen sie leben, und in die Gesellschaft als Ganzes. (vgl. UNECE 2010, 3)
Soziale Unterstützung	Soziale Unterstützung beschreibt das Vermitteln von praktischer Hilfe, emotionaler Unterstützung, Wertschätzung oder den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen zwei oder mehr Personen. (vgl. Bachmann 2014, zit in Blaser et al. 2016a, 18)
Stakeholder	siehe Anspruchsgruppen
Steuergruppe	Die Steuergruppe setzt sich in der Regel aus Vertreterinnen und Vertretern der Auftraggeberschaft und der Geldgebenden zusammen und ist das oberste Entscheidungsgremium eines Projekts oder Programms. In der Steuergruppe werden die strategischen Entscheide gefasst und in der Regel die grobe Ausrichtung, Konzepte, Budget, wichtige Personalentscheide etc. verabschiedet. –> In Abgrenzung zur Begleitgruppe.
Strategie	Konzeptionelle Grundlage, welche beschreibt, wie Organisationen bzw. Unternehmen insgesamt vorgehen wollen, um ihre langfristigen Ziele zu erreichen. Im Rahmen des Projektmanagements beschreiben Strategien die übergeordneten Interventionsansätze und dienen als Rahmen für die Definition und Bündelung von Massnahmen.
Stress	Ausdruck eines Ungleichgewichts zwischen den Anforderungen der (Arbeits-)Umwelt und den individuellen Bewältigungsmöglichkeiten. Dieses Ungleichgewicht kann negative Emotionen erzeugen, als subjektiv unangenehmer Spannungszustand erlebt werden und krank machen. (Vgl. Zapf & Semmer 2004, zit. in Igic et al. 2014a)
Stressoren	Auf den Organismus wirkende Faktoren, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stress führen (Zeitdruck, soziale Belastungen etc.) (Zapf & Semmer 2004, zit. in Igic et al. 2014a). Da sich die Bedeutungen der Begriffe «Stressor» und «Belastung» im Kontext des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weitgehend decken, werden sie im BGM synonym verwendet.
Strukturelle Rahmenbedingungen	Rahmenbedingungen, die in den gesellschaftlichen Strukturen (politisch, ökonomisch, kulturell, organisationsstrukturell etc.) angelegt sind oder das natürliche und materielle Umfeld betreffen (geografisch, klimatisch, infrastrukturell etc.).
Strukturqualität	Qualität der für eine Intervention erforderlichen Rahmenbedingungen (z. B. politisch, gesetzlich), institutionellen Voraussetzungen und Ressourcen (z. B. konzeptionell, personell, finanziell, infrastrukturell). –> In Abgrenzung zur Prozessqualität und Ergebnisqualität.

U

Unternehmenserfolg	Erfolg ist das positive Resultat des eigenen Handelns oder wirtschaftlicher Arbeit. Wird ein definiertes oder ein als erstrebenswert anerkanntes Ziel erreicht, so wird von Erfolg gesprochen. Die Beurteilung eines Erfolgs hängt vom persönlichen und kulturellen Wertesystem ab. (vgl. Kraus und Partner 2021) Unternehmenserfolg ist dementsprechend ein subjektiver Begriff, der unterschiedliche Dimensionen umfassen kann (Produktivität, Image, Sicherheit, Kundenzufriedenheit etc.). Bei jeder Betrachtung muss vorgängig bestimmt werden, welche Dimensionen als relevant in eine Bewertung des Unternehmenserfolgs (zum Beispiel im Rahmen eines Benchmarkings) einbezogen werden sollen – es gibt keine objektive Feststellung, welche Dimensionen relevant sind. (vgl. Zeuch 2015)
Unternehmenskultur	Dynamisches Gefüge aus von den Mitarbeitenden geteilten Werten, Normen und Überzeugungen, das über einen längeren Zeitraum gewachsen ist. Die Unternehmenskultur gibt den Mitarbeitenden Orientierung und lenkt ihr Verhalten in eine bestimmte Richtung. (vgl. Baetge et al. 2007; Blum-Rüegg 2018a) Der Führungsstil bestimmt die Unternehmenskultur wesentlich mit und bietet dadurch viel Entwicklungspotential. Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) werden Gesundheitsaspekte fokussiert und eine entsprechende «Gesundheitskultur» in einem Unternehmen angestrebt.

V

Valorisierung	Aufbereitung, Verbreitung und Nutzung von Erkenntnissen, Erfahrungen und Evaluationsergebnissen aus einer Intervention.
Verankerung	Damit ist die dauerhafte Überführung von Projekten, Programmen oder Massnahmen resp. ihrer Anliegen und Themen in bestehende Policies, Strukturen oder Angebote gemeint, oder aber die Schaffung von neuen Strukturen (vgl. zum Strukturaufbau in der Gesundheitsförderung Ruckstuhl 2017). Es kann unterschieden werden zwischen Verankerungen auf folgenden Ebenen: – Politische Ebene: in Gesetzen, Verordnungen, Gesundheitszielen, strategischen Leitpapieren etc. – Verwaltung: in staatlichen Budgets, Leitbildern, Programmen, Leistungsvereinbarungen, Reglementen, Richtlinien, Empfehlungen etc. – Organisationen: in Organisationsstrategien, Leitbildern, Budgets, Regelangeboten, Programmen etc.
Verhaltens- und Verhältnisorientierung	Menschliches Handeln (Verhalten) und Lebensbedingungen (Verhältnisse) hängen eng zusammen und beeinflussen sich wechselseitig. Der Verhaltensansatz richtet sich an das Individuum und soll gesundheitsrelevante Kompetenzen und Einstellungen sowie den gesundheitsrelevanten Lebensstil von Individuen und Gruppen direkt beeinflussen. Der Verhältnisansatz will demgegenüber mittels Veränderung von ökologischen, ökonomischen, sozialen, kulturellen und materiellen Umweltbedingungen indirekt die Gesundheit von Menschen fördern und Krankheiten verhindern. Idealerweise werden verhaltens- und verhältnisorientierte Ansätze kombiniert. (vgl. Weber et al. 2016a, 127)
Vernetzung	Aufbau und Pflege von Kontakten über die Grenzen von Bereichen, Disziplinen, Hierarchiestufen, Organisationen und Projekten hinweg. Der Zweck von Vernetzung ist die Nutzung von Synergien durch den Austausch von Wissen und Erfahrungen, gegenseitiges Lernen, die Koordination von Angeboten und die Etablierung von Zusammenarbeiten.
Versorgungskette	Eine Versorgungskette bezeichnet die sich ergänzenden Prozesse und Angebote, welche die Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Gütern oder Dienstleistungen gewährleisten. Versorgungsketten im Gesundheitsbereich umfassen alle sich ergänzenden Versorgungsleistungen zu einer spezifischen Krankheit, von der Prävention und Früherkennung über die Diagnostik, Selbstsorge/Selbsthilfe, ambulante und stationäre Behandlung, Therapie und Pflege bis hin zur Nachsorge.
Vision	Eine Vision umfasst Vorstellungen über erwünschte Zustände und beschreibt den idealen Sollzustand in einer längerfristigen Perspektive, also über die Dauer eines Projekts oder Programms hinaus. Eine gute Vision ist einfach und klar, sie motiviert die Beteiligten, trotz potenziell unterschiedlicher Interessen gemeinsam auf dasselbe Fernziel hin zu arbeiten und einen Beitrag dazu zu leisten.

Vulnerabilität	Vulnerabilität bedeutet ganz allgemein Verletzlichkeit oder Verwundbarkeit (vgl. Von Unger 2018). Gesundheitliche Vulnerabilität bezeichnet eine erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten, Behinderungen, Verletzungen oder frühzeitigen Tod infolge einer Häufung von Risikofaktoren und eines Defizits an Schutzfaktoren (Weber et al. 2016a, 128). Das Konzept der Vulnerabilität wird kritisch diskutiert: Die Zuschreibung von Verletzlichkeit zu bestimmten Bevölkerungsgruppen oder Individuen und ein Fokus auf Defizite sind problematisch.

W

Wirksamkeit / Effektivität	Ausmass, in welchem eine Intervention erwiesenermassen Wirkungen (Outcome) erreicht, die in ihren Zielen (Wirkungszielen) vorgegeben sind (vgl. Univation Eval-Wiki; Kurz & Kubek 2018). –> In Abgrenzung zur Wirtschaftlichkeit / Effizienz
Wirkung (von Gesundheitsförderung)	Durch eine gesundheitsförderliche Intervention hervorgerufene Veränderungen von Wissen, Einstellung, Kompetenzen oder Verhalten bei der Zielgruppe, Veränderungen von Verhältnissen (Strukturen) in Settings oder Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene (vgl. Fässler & Studer, 2018, 6). –> In Abgrenzung zu nicht-intendierten (positiven oder negativen) Nebenwirkungen.
Wirkungsmanagement	Aktivitäten und Mechanismen, welche der systematischen Planung, Überprüfung und Optimierung der Wirkungen von Interventionen, Strategien oder Organisationen dienen.
Wirkungsmodell	Vereinfachte Beschreibung oder grafische Darstellung von idealerweise theoretisch oder empirisch begründeten Ursache-Wirkungszusammenhängen von Interventionen. In Wirkungsmodellen werden in der Regel Inputs (Ressourcen), Umsetzung (Aktivitäten/Massnahmen), Outputs (erbrachte Leistungen, Produkte, Angebote), Outcomes (Wirkungen/Reaktionen) und Impacts (übergeordnete Gesamtwirkungen) in Beziehung zueinander dargestellt. –> Siehe interaktives Wirkungsmodell: https://www.quint-essenz.ch/de/outcome_models
Wirkungsziel	Ein Wirkungsziel gibt an, was mit einer Intervention in einem Setting oder bei einer Zielgruppe bewirkt werden soll (vgl. Outcome). –> In Abgrenzung zu Leistungsziel (vgl. Output)
Wirtschaftlichkeit / Effizienz	Verhältnis zwischen den erbrachten Ergebnissen (Output und Outcome) und den dafür eingesetzten Mitteln (Input). Eine Intervention ist dann wirtschaftlich, wenn die Mittel möglichst sparsam in Leistungen und Wirkungen umgewandelt werden. (Vgl. BAG 2017b; OECD zit. in ZEWO, o.J.) –> In Abgrenzung zur Wirksamkeit / Effektivität
Wissensmanagement	Systematische Pflege, zielgerichtete Erweiterung und produktive Nutzung des in einer Organisation vorhandenen Wissens.

Z

Zertifizierung	Verfahren, mit dessen Hilfe nachgewiesen wird, dass eine Organisation bzw. eine Organisationseinheit definierte Anforderungen erfüllt. Das Verfahren wird in der Regel von einer unabhängigen Stelle durchgeführt, die bei positiver Beurteilung eine (meist) zeitlich befristete Bescheinigung (Zertifikat) erteilt. (vgl. BfGA 2019)
Ziel	Erwünschter Zustand, der durch eine Intervention bis zu einem festgelegten Zeitpunkt erreicht werden soll.
Zielgruppe	Bevölkerungsgruppe oder Anspruchsgruppe eines Settings, auf welche sich die Ziele einer Intervention beziehen.
Zielklasse	Zielklassen sind Kategorien von Zielen. Sie dienen dazu, Ziele thematisch, geographisch, nach Zielgruppen oder Strategien zu ordnen.