



## Ansätze zur Entwicklung einer Qualitätskultur in Prävention und Gesundheitsförderung

Wenn Sie an einem Ort arbeiten, wo Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert sind, gute Arbeit zu leisten, immer wieder über Verbesserungsmöglichkeiten nachdenken, ein hohes Anspruchsniveau pflegen, zielgerichtet und kundenorientiert arbeiten, die verfügbaren Ressourcen optimal einsetzen, die gesetzten Ziele voll und ganz erreichen, für kleine und grosse Erfolge gebührend Anerkennung finden, aus Erfolgen, Fehlern und Schwierigkeiten lernen, kreative Freiräume für die Suche nach innovativen Lösungen nutzen und Konflikte konstruktiv lösen – dann gratuliere ich Ihnen! Denn Sie partizipieren an einer Qualitätskultur.

Qualitätsförderung, wie ich sie verstehe, ist ein kontinuierlicher Prozess der Reflexion und Verbesserung der Arbeitstätigkeit und ihrer Rahmenbedingungen. Erfolgreiche Qualitätsförderung in der Gesundheitsförderung und

Prävention führt dank optimal eingesetzten Ressourcen, klaren Zielsetzungen und gut begründeten Strategien und Massnahmen zu einem höheren Wirkungsgrad von Interventionen – ohne Zunahme der Arbeitsbelastung.

Aufgrund stagnierender oder gar rückläufiger Budgets der öffentlichen Stellen wächst der Druck auf die Prävention und Gesundheitsförderung, die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit ihrer Programme und Projekte nachzuweisen. Da quantitativ in diesem Bereich wenig auszurichten ist, ist es naheliegend, dass die Auftraggeber auf die Karte «Qualität» setzen und von Auftragnehmern qualitätsfördernde Massnahmen fordern. Doch was das konkret beinhaltet, bleibt nicht selten unklar.

So erstaunt es nicht, dass diesem Ansinnen seitens der Auftragnehmer mit Skepsis begegnet wird. Die Forderung nach «Qualität», so die Befürchtung, sei in erster Linie eine Sparmassnahme. Sie bringe einen zusätzlichen Aufwand und eine verstärkte Kontrolle durch die Auftraggeber mit sich und führe letztlich zu einer Normierung der Ar-

beitsabläufe und Strukturen, was die notwendige Flexibilität und Kreativität in der Projektarbeit behindere.

Solche Befürchtungen lassen sich zerstreuen, wenn der Gewinn qualitätsfördernder Massnahmen überzeugend dargelegt werden kann, wenn die Forderungen seitens der Auftraggeber realistisch bleiben und mit einem unterstützenden Angebot verbunden sind.

Interventionen in der Prävention und Gesundheitsförderung, die vom Bundesamt für Gesundheit, der Schweizerischen Stiftung für Gesundheitsförderung und anderen auftraggebenden Institutionen finanziert werden, sind in der Regel auf drei Ebenen angelegt: Institutionen (die Auftraggeber selbst und ihre Vertragspartner), Programme und (Einzel-)Projekte. Qualitätsförderung sollte gleichzeitig auf allen drei Ebenen ansetzen, damit sich in diesem Bereich langfristig eine Qualitätskultur entwickeln und etablieren kann.

Den auftraggebenden Institutionen kommt dabei in mehrfacher Hinsicht eine führende Rolle

zu. Ihre Forderung nach Qualität und Qualitätsförderung ist überzeugender, wenn sie auch in ihrer eigenen Institution qualitätsfördernde Massnahmen ergreifen und diesbezüglich Erfolge vorweisen können. So können sie ihren Vertragspartnern als Vorbilder dienen. Auf der Ebene der Programme und Projekte sollten sie Ressourcen und Instrumente für die Qualitätsförderung zur Verfügung stellen und die Programm- und Projektleiter und -leiterinnen bei der konkreten Umsetzung qualitätsfördernder Massnahmen unterstützen. Ein auf die Besonderheiten der Gesundheitsförderung und Prävention ausgerichtetes Fortbildungsangebot wäre ein weiterer wichtiger Schritt zur Entwicklung einer Qualitätskultur.

Von der Qualitätsförderung zur Qualitätskultur ist es ein weiter Weg. Nur wenn beide, Auftraggeber und Auftragnehmer, bereit sind, ihren Beitrag zu leisten, werden wir dieses Ziel auch erreichen.

*Hubert Studer  
Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich.*