



## Glossary (quint-essenz)

### A

Absentismus	<p>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.</p> <p>→ In Abgrenzung zu Präsentismus</p>
Absenzen	<p>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, 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)</p> <p>Stressbedingte Absenzen verursachen in der Schweiz jährlich hohe Kosten, das berechnete ökonomische Potenzial liegt in Milliardenhöhe (vgl. Gesundheitsförderung Schweiz 2020).</p>
Abwesenheitsmanagement	<p>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.</p> <p>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)</p> <p>→ 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)</p>
Advocacy	<p>Advocacy bedeutet ganz allgemein Anwaltschaft und Interessenvertretung, insbesondere in politischen Zusammenhängen.</p> <p>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)</p>
Arbeit 4.0	<p>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)</p>

Arbeitssicherheit	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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)</p> <p>→ 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)</p>
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 (Health Promotion/Prevention)	To measure and analyze health-related problems in a population.
Assessment (Quality development)	The systematic assessment of structures, processes and outcomes of an organization or organizational unit, a programme or a project.
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>B</b>	
Begleitgruppe	<p>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.</p> <p>→ in Abgrenzung zur Steuergruppe</p>
Behaviour - living conditions	Human behaviour and life circumstances are intimately linked and have strong mutual influences. Health promotion aims at enabling individuals, groups and organizations to shape their behaviour and their circumstances in such a way as to be beneficial to their health and quality of life.
Belastungen	Innere (körperliche und psychische) und äussere (soziale und materielle) Einflüsse, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können.
Benchmarking	<p>→ in Abgrenzung zu Ressourcen</p> <p>To measure or assess products, services and processes in comparison with the acknowledged leaders in the field in order to learn from the 'best' (quality development).</p>

---

Best Practice	<p>«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).</p> <p>→ in Abgrenzung zu Good Practice.</p>
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	<p>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 &amp; Hartung 2015)</p> <p>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)</p> <p>→ 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)</p>
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>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)</p> <p>→ Betriebliches Gesundheitsmanagement kombiniert die Elemente Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung (inkl. Nichtberufsunfallprävention) und Abwesenheitsmanagement / Reintegration. (vgl. IP BGM 2021, Blum-Rüegg 2018a)</p>
BGM-Massnahmen	<p>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)</p>

BGM-Qualitätskriterien nach Friendly Work Space	<p>Qualitätskriterien sind Merkmale, nach denen Produkte und Leistungen (qualitativ) bewertet werden können, also z. B. eine Unterscheidung nach «gut» oder «schlecht» erlauben.</p> <p>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)</p> <p>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 &amp; Bürki 2015a)</p>
BGM-Standards	<p>Im BGM-Bereich werden BGM-Qualitätskriterien und BGM-Standards weitgehend synonym verwendet. Für Gesundheitsförderung Schweiz sind sie im Label Friendly Work Space konkretisiert.</p>
Burnout	<p>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)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

## C

Case Management	<p>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)</p>
Certification	<p>The formal acknowledgement that an organization (-al unit) fulfils the conditions linked to certification. Certification is carried out by an accredited organization.</p>
Complexity	<p>Complexity implies diversity and multi-dimensionality. In contrast to complicated systems (e.g. technical equipment), complex systems, such as social systems, are not entirely predictable and calculable.</p>
Context	<p>The framework within which a project, for example, takes place and by which it is affected (e.g. political, legal, social / cultural, economic, environmental and institutional factors).</p>
Controlling	<p>Controlling of processes and activities on the basis of a target-performance analysis.</p>

## D

Desired value	<p>When a project objective is operationalized, the desired value is a quantitative measure to which one aspires and is associated to an indicator. It is set on the basis of the actual value.</p>
Determinants of Health	<p>Scientifically documented factors influencing the health of individuals, groups or populations are called Health Determinants. However, the expression "determinants" is ill chosen in this context. While health is influenced by these factors, it is not determined by them in the sense of 'absolute certainty'.</p>

Digitalisierung	<p>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).</p> <p>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.</p>
-----------------	---

## E

Effect	Changes in settings due to interventions. Apart from intended effects, which are described in the objectives, unintentional positive or negative changes (side-effects) are often observed.
Effektivität	Adequacy of a measure in terms of its intended effect.
Efficiency	The relation between a result and the means employed to achieve it.
Empowerment	Reinforcement of the ability of individuals or groups to make decisions and have control over decisions and actions affecting their health, including opportunities to shape their own environments and the conditions which have an impact on health.
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	The systematic collection and analysis of information not routinely available about the different aspects of a project or an intervention and its critical appraisal; taking into account different perspectives and applying adequate (social-) scientific research methods and theories.
Evaluation (external)	The systematic appraisal of an issue from an external point of view (e.g. through professional evaluators).
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

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	As distinct from 'sex' (which is biological), gender usually refers to psychological or socially/culturally constructed characteristics which are then attributed to the different biological sexes. It also refers to the relationship between the two sexes.
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)

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).
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	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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)</p> <p>→ 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)</p>
Gesundheitsversorgung	Die Gesundheitsversorgung umfasst alle Massnahmen, die durch Gesundheitseinrichtungen und Gesundheitsfachleute zugunsten von Patientinnen und Patienten erbracht werden.
Good Practice	<p>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))</p> <p>→ in Abgrenzung zu Best Practice</p>
Guiding principles - charter	A charter describes the guiding principles of an organization, including mission statement, values and norms. The organization's activities (internal and external) will be guided by this document.

**H**

Health	Health is a state of equilibrium between factors conducive to health and those which influence health in a negative way. Health means that people are able to mobilize and use their resources in the best possible way in order to face up to both personal (physical and mental) and external (social and material) demands.
Health equity	Equity in health means that all people, irrespective of ethnic or socio-economic status, sex or age, have equal opportunity to develop and maintain health through fair and just access to resources for health.
Health Promotion	Health promotion is the process of enabling individuals, groups and organizations to maintain and improve the factors for health by changes in lifestyle and environment. Health promotion not only embraces actions directed at strengthening the skills and capabilities of individuals, but also action towards changing social, environmental and economic conditions so as to improve their impact on public and individual health.
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 bestimmbar Beitrag zu dieser Gesamtwirkung.  → In Abgrenzung zum Output und zum Outcome.
Implementation	Implementation of measures in settings with regular, critical reflection of the concept, resulting in continuous development and improvement of the project.
Indicator	An indicator is a dimension that can be measured, observed and analyzed by empirical methods. Indicators serve as surrogate measures when assessing (usually complex) phenomena that cannot be directly quantified or evaluated.
Information management	The maintenance and enlargement of the total existing knowledge base in an organization.
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	<p>In prevention and health promotion, interventions are understood to be measures which aim at changing people's environments in order to maintain or improve health or to avoid ill-health. They must be based on scientific and professional criteria, and embrace a systematic and participatory approach.</p>
<b>J</b>	
Job-Stress-Index	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>K</b>	
Kantonale Aktionsprogramme KAP	<p>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.</p> <p>Erklärvideos: <a href="https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/basisinformationen/was-ist-ein-kap.html">https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/basisinformationen/was-ist-ein-kap.html</a></p>
Konsortium	<p>Vorübergehender Zusammenschluss mehrerer rechtlich und wirtschaftlich selbständig bleibender Partner und Organisationen zur zeitlich begrenzten Durchführung eines (vertraglich) vereinbarten Zwecks.</p>
Körperliche Gesundheit	<p>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)</p> <p>Subjektiv kann körperliche Gesundheit als das Erleben eines körperlichen Wohlbefindens oder eines Gefühls körperlicher Stärke erfasst werden. (vgl. Faltermaier 2019)</p> <p>Die körperliche und die psychische Gesundheit beeinflussen sich wechselseitig - eine gute körperliche Gesundheit fördert die psychische Gesundheit und umgekehrt.</p> <p>→ In Abgrenzung zur psychischen Gesundheit</p>
<b>L</b>	
Lebenskompetenzen	<p>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)</p> <p>→ Vgl. auch Gesundheitskompetenz.</p>



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)
Levels of action	System levels where interventions in settings can take place: individual, group, organization, environment/networks, society/political level.
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).
<b>M</b>	
Measure	Concrete activities derived from a strategy, with clearly defined time points and responsibilities, with the aim of achieving project goals and (intermediate) objectives.
Method	A systematic approach for carrying out a task or to gain knowledge.
Migration	Migration refers to the migratory movements of population groups. In the context of health promotion, to consider the migratory aspect refers to the need of giving adequate consideration to the specific challenges of migrants.
Milestone	Milestones are breakpoints in the implementation phase of a project. Milestones divide a project into several stages (of roughly equal length) and are a useful project management tool. The name is derived from the literal meaning: every mile a stone.
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	Continuous or periodic systematic data collection used for checking processes and results.
Motivation	Motivation bezeichnet allgemein die Bereitschaft, Zeit, Energie und Arbeit zu investieren, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Psychomedia 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**

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.
Need (felt/expressed)	Contrary to a normative need, a felt need is the subjective need that members of a certain setting or population group feel and sometimes express (the users' perspective).
Need (normative/objective)	Need defined by experts or professionals, usually on the grounds of a scientifically substantiated deficiency in certain settings or population groups (the experts' perspective).
Networking	Collaboration across the boundaries of sectors, disciplines, hierarchies, institutions and projects.
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**

Objective	The state of a defined system (target system) which ought to be achieved by a specific date.
Objective category	Objective categories are categories of goals, aims and objectives. These are used for classifying aims and objectives according to themes, geographical location or target groups, for example.
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.
Organization development	Systematic development of the structures and processes of an organization with the aim of securing its long term existence and of improving it continuously.
Ottawa Charter (WHO)	Groundbreaking charter adopted by the First International Conference on Health Promotion held in Ottawa in October 1986, based on the WHO programme 'Health for All'.
Outcome	Totality of effects achieved by a project.
Outcome model	The description or graphic representation (diagram) of the interactions between causes and effects regarding interventions in social environments and systems.
Outcome objective	Outcome objectives or outcome targets - in contrast to performance targets - indicate the effects that are to be achieved in the target systems.
Output	Totality of services provided and products generated by a project.

**P**

Participation	Active involvement of individuals and groups in the planning, implementation and evaluation of interventions (projects) concerning their living conditions and their lifestyles.
Pathogenese	Personal and contextual conditions contributing to the development of a particular disease or illness.
Performance objectives	Performance objectives specify the quantity and extent of output to be achieved (as opposed to outcome objectives).
Policy	Concerted strategy with overarching goals adopted by important key-players in health promotion and prevention.
Positives Körperbild	siehe Healthy Body Image (HBI)

Präsentismus	<p>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 &amp; Gämperli 2014).</p> <p>Typische Folgen des Präsentismus sind: Die Konzentration lässt nach, die Fehleranfälligkeit steigt, die Unfallgefahr nimmt zu und die Leistungsfähigkeit nimmt ab (vgl. Uhle &amp; Treiler 2015).</p> <p>→ In Abgrenzung zu Absentismus</p>
Prevention	Measures intended to prevent the initial occurrence of a disorder (primary prevention) e.g. risk factor prevention, to arrest or retard existing disease (secondary prevention) or to reduce the occurrence of relapses and the establishment of chronic conditions (tertiary prevention).
Process quality	The quality of methods and procedures. A project is of high process quality, if ways and means of implementation are suitable for achieving the objectives.
Produktivitätsverlust	<p>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.</p> <p>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)</p>
Programme	An medium-term, goal-oriented and time-limited initiative inspired by a comprehensive strategy, usually comprising various coordinated sub-projects.
Project	A structured and unique undertaking proposing to achieve defined objectives within a given time-scale.
Project draft	Structured summary of first ideas and investigations for a planned project.
Project objective	The state of a particular system desired by the end of a project.
Project plan	A project plan is a binding planning document. It contains the justification for the project, describes its goals, the way how the project will be implemented and what resources are necessary.
Project structure	Overview of all those involved in a project and the relationship (in terms of the project) between them.
Psychische Gesundheit	<p>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)</p> <p>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 &amp; Amstad 2016a, WHO 2003.)</p> <p>Die psychische und die körperliche Gesundheit beeinflussen sich wechselseitig - eine gute psychische Gesundheit fördert die körperliche Gesundheit und umgekehrt.</p> <p>→ In Abgrenzung zur körperlichen Gesundheit</p>

Psychosoziale Risiken	<p>Psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind gesundheitschädliche Aspekte der Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und sozialen Verhältnisse. Die häufigsten organisatorischen Belastungen in der Schweiz sind hohes Arbeitstempo, Termindruck und Arbeitsunterbrechungen. (SECO 2014a)</p> <p>Konkret wird unterschieden zwischen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Beeinträchtigung der persönlichen Integrität durch psychosoziale Belästigungen wie beispielsweise Mobbing, sexuelle Belästigung, Gewalt etc.</li> <li>•Psychische Über- oder Unterforderung wie Stress, Monotonie etc. durch psychische Fehlbelastungen aufgrund ungünstiger Merkmale der Arbeitssituation. (SECO 2015ba)</li> </ul>
Public Health Action Cycle (PHAC)	A cyclic model of four phases used as a basis for the strategic planning, implementation and evaluation of health-related interventions.

## Q

Quality	A positive attribute of an object or a situation on the basis of specific expectations (criteria).
Quality assurance	Measures that are aimed at maintaining an already existing standard of quality.
Quality criterion	A distinctive feature regarding the quality of an object or a circumstance (e.g. a project, a process, a product).
Quality development	The periodic and systematic reflection and improvement of structures, processes and results of an organization, a programme or a project.
Quality management (QM)	The totality of all management activities related to quality assurance and quality development in an organization.
Quality management system (QMS)	The part of an organization's or program's management system that makes sure that quality in structures, processes and results is upheld, by periodic reflection and systematic development of quality concerns.
Quality of results	The quality of products and efforts (output) and results (outcome). A project is of high quality if the stated objectives and the desired effects have been achieved and without having caused important negative side effects.

## R

Reintegration	<p>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.</p> <p>Beispiele für entsprechende Massnahmen im Rahmen des Abwesenheitsmanagements und der Reintegration sind Schulungen der Führungskräfte zum Führen von Präsenz- und Rückkehrgesprächen, Einführung eines Absenzen-Managementsystems und Einbezug eines Case-Managers/einer Case-Managerin. (vgl. IP BGM 2018)</p> <p>→ 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)</p>
Reporting	Periodic information.

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).
Resources	Personal factors which individuals have at their disposal for coping with the demands of life. In resource-oriented health promotion, it usually means individual skills and social resources (e.g. resilience, sense of coherence, social status). In project management, the term usually refers to the material, infra-structural and professional requirements needed for planning, executing and evaluating a project.
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 Präventionsmassnahmen 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).
<b>S</b>	
Salutogenese	In contrast to pathogenesis, salutogenesis refers to the process of creating and maintaining health.
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.
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).
Self-evaluation	The systematic assessment of a situation from the perspective of the person concerned.
Sense of coherence (SOC)	Antonovsky's 'sense of coherence' is an important health resource. It exists if an individual can comprehend and manage the world in which he lives and if the demands of life are seen as challenges that are worthy of investment and engagement. The three dimensions of Antonovsky's 'sense of coherence' are therefore: comprehensibility, manageability, and meaningfulness.
Setting	A clearly defined place or social context (e.g. work-place, school, hospital, youth centre, family).

Settingansatz	<p>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.</p> <p>→ In Abgrenzung zu rein verhaltensorientierten Interventionen (in Settings).</p>
SMART objective	SMART objectives are 'Specific', 'Measurable', 'Achievable', 'Realistic' and 'Time-limited'.
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)
Stakeholders	Stakeholders in a setting or in an organization are groups whose members have certain expectations (of the setting or the organization) or who may make demands. They include individuals: who are involved in providing a service (e.g. collaborators), who influence the service provision (e.g. partners, authorities), or who are touched by the service provision (e.g. clients).
Stakeholders	Stakeholders in a setting or in an organization are groups whose members have certain expectations (of the setting or the organization) or who may make demands. They include individuals: who are involved in providing a service (e.g. collaborators), who influence the service provision (e.g. partners, authorities), or who are touched by the service provision (e.g. clients).
Steuergruppe	<p>Die Steuergruppe setzt sich in der Regel aus Vertreterinnen und Vertretern der Auftraggebergruppe 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.</p> <p>→ In Abgrenzung zur Begleitgruppe.</p>
Strategy	In projects, strategies describe the approximate causal pathways of the planned intervention(s). The formulation of strategies contributes to making implicit effect models explicit, and thus allows one to reflect on and reconsider those models. Strategies are defined along with project objectives, and together they form the basis for defining specific measures.
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	<p>Auf den Organismus wirkende Faktoren, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stress führen (Zeitdruck, soziale Belastungen etc.) (Zapf &amp; Semmer 2004, zit. in Igic et al. 2014a).</p> <p>Da sich die Bedeutungen der Begriffe «Stressor» und «Belastung» im Kontext des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weitgehend decken, werden sie im BGM synonym verwendet.</p>
Structural quality	The quality of the structural conditions. They include objective and subjective need, resources in terms of personnel, finances and professional know-how, as well as conceptual and legal bases.
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.).
Sustainability	Effects of a project which last longer than the project itself.
Sustainable development	The concept of "sustainable development" is designed to achieve a balance between resource consumption and regeneration in order to ensure the continued existence of a just society with a functioning economy in a sound ecological environment, or to develop it in this direction.

**T**

Target group	Population groups or stakeholders in a specific setting which will be affected by the interventions' objectives and measures.
--------------	---

**U**

Unternehmenserfolg	<p>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)</p> <p>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)</p>
Unternehmenskultur	<p>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)</p> <p>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.</p>

**V**

Valorization	The act of preparing, sharing and exploiting the insights, experiences and evaluation results of a project.
Verankerung	<p>Dauerhafte Überführung von Projekten, Programmen oder Massnahmen in bestehende Policies, Strukturen oder Angebote. Es kann unterschieden werden zwischen Verankerungen auf folgenden Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Politische Ebene: in Gesetzen, Verordnungen, Gesundheitszielen, strategischen Leitpapieren etc.</li> <li>– Verwaltung: in staatlichen Budgets, Leitbildern, Programmen, Leistungsvereinbarungen, Reglementen, Richtlinien, Empfehlungen etc.</li> <li>– Organisationen: in Organisationsstrategien, Leitbildern, Budgets, Regelangeboten, Programmen etc.</li> </ul>
Versorgungskette	<p>Eine Versorgungskette bezeichnet die sich ergänzenden Prozesse und Angebote, welche die Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Gütern oder Dienstleistungen gewährleisten.</p> <p>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.</p>
Vision	A vision includes the long term perspective of a desirable future state, which goes beyond the duration of the project. It is the guiding principle of a project.
Vulnerabilität	<p>Vulnerabilität bedeutet ganz allgemein Verletzlichkeit oder Verwundbarkeit (vgl. Von Unger 2018).</p> <p>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).</p> <p>Das Konzept der Vulnerabilität wird kritisch diskutiert: Die Zuschreibung von Verletzlichkeit zu bestimmten Bevölkerungsgruppen oder Individuen und ein Fokus auf Defizite sind problematisch.</p>

## **W**

Wirkungsmanagement

Aktivitäten und Mechanismen, welche der systematischen Planung, Überprüfung und Optimierung der Wirkungen von Interventionen, Strategien oder Organisationen dienen.