



Referent*innen:

- Dr. Manuela Preuß, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Dr. Max Sprenger, Technische Universität Kaiserslautern
- Dr. Arne Göring, Universität Göttingen
- Anna-Lena Sting, Hochschule Hannover
- Lea Seidel, Hochschule Hannover
- Prof. Dr. Mathias Bonse-Rohmann

Moderatorinnen:

- Mareike Timmann, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.
- Sandra Pape, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.
- Dr. Brigitte Steinke, externe Beraterin im Auftrag der Techniker Krankenkasse

Ansätze zur Weiterentwicklung eines Studentisches Gesundheitsmanagements (SGM)

Die COVID-19-Pandemie hat das gesellschaftliche und kulturelle Leben in Deutschland nachhaltig beeinflusst. Auch Hochschulen mussten weitreichende Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie umsetzen. Sie werden den Digitalisierungsschub der letzten Monate nutzen und digitale oder hybride Lehr- und Lernmodelle als Regelformat implementieren. Was bedeuten diese und weitere Veränderungen für die Gesundheit der Studierenden? Welche Rolle spielt die Förderung von Gesundheitskompetenz und wie können diese vermittelt werden? Wie kann sich das SGM zukünftig aufstellen? Und welche nachhaltigen Strukturen müssen geschaffen werden?

In dem Fachforum wurden in drei Beiträgen Ideen und Ansatzpunkte für ein zukunftsfähiges SGM vorgestellt. Der Fokus lag auf den Veränderungen durch die Digitalisierung, der strukturellen Ausrichtung des SGM und dem Aufbau von Gesundheitskompetenz bei Studierenden. Gemeinsam wurden die vorgestellten Ideen und Ansätze kurz diskutiert.

Hochschulisches Gesundheitsmanagement – Die Entwicklung für die Zukunft?

Die Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Gesundheitsmanagements für Studierende (SGM) und/oder Beschäftigte (BGM) hinzu einem „Hochschulischen Gesundheitsmanagement“ beschäftigt aktuell immer mehr Hochschulen. Die Implementierung eines ganzheitlichen Hochschulischen Gesundheitsmanagements bedeutet dabei weitaus mehr als nur die „Verzahnung“ von SGM und BGM. Diese Bedeutung, daraus resultierende Möglichkeiten und Entwicklungspotenziale wurden in diesem Beitrag vorgestellt und diskutiert.

Digitalisierung – Chance und Herausforderung für das Gesundheitsmanagement an Hochschulen

Angetrieben durch die Corona-Pandemie und deren Folgen haben Hochschule und Studium einen massiven Digitalisierungsschub erfahren. Verschiedene digitale

Instrumente, Angebote und Techniken haben nicht nur die Hochschullehre verändert, sondern auch die Gesundheitsförderung und das Gesundheitsmanagement beeinflusst. Der Vortrag zeigte Entwicklungsstränge der Digitalisierung im Bereich des Gesundheitsmanagements an Hochschulen auf und diskutiert Chancen sowie Herausforderungen, die daraus erwachsen.

Gesundheitskompetenz in berufliche Settings tragen

*Im Rahmen des Beitrags wurden ausgewählte Zwischenergebnisse und Handlungsableitungen zum Thema Nachhaltigkeit und Transferoptionen studentischer Gesundheitskompetenzen in berufliche Settings präsentiert und diskutiert. Ferner wurde den Fragen nachgegangen, welche Kompetenzen Multiplikator*innen benötigen, wie die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis minimiert und der Transfer von Gesundheitskompetenzen in die berufliche Praxis gelingen kann.*

Kontakt

Mareike Timmann

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Fenskeweg 2

30165 Hannover

E-Mail: mareike.timmann@gesundheit-nds.de

Tel.: 0511 / 388 11 89 - 139

www.gesundheit-nds.de

**HOCHSCHULE
HANNOVER**
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

–
Fakultät V
Diakonie, Gesundheit
und Soziales



Kooperationspartner



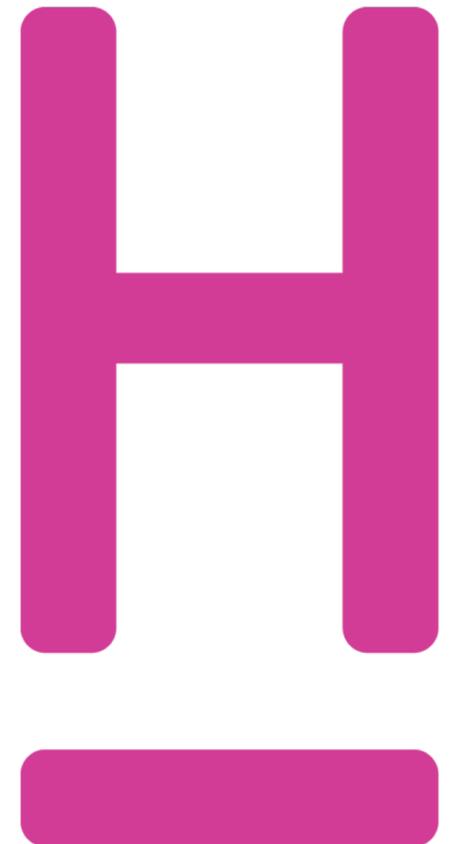
Gesundheitskompetenz in berufliche Settings tragen

Armut und Gesundheit 2022

*Fachforum: „Ansätze zur Weiterentwicklung eines
Studentischen Gesundheitsmanagements (SGM)“*

Mittwoch, 23.03.2022 von 11:00-12:30 Uhr

Anna-Lena Sting (M.A.) / Lea Seidel (B.Sc.) / Prof. Dr. Mathias Bonse-Rohmann



Agenda

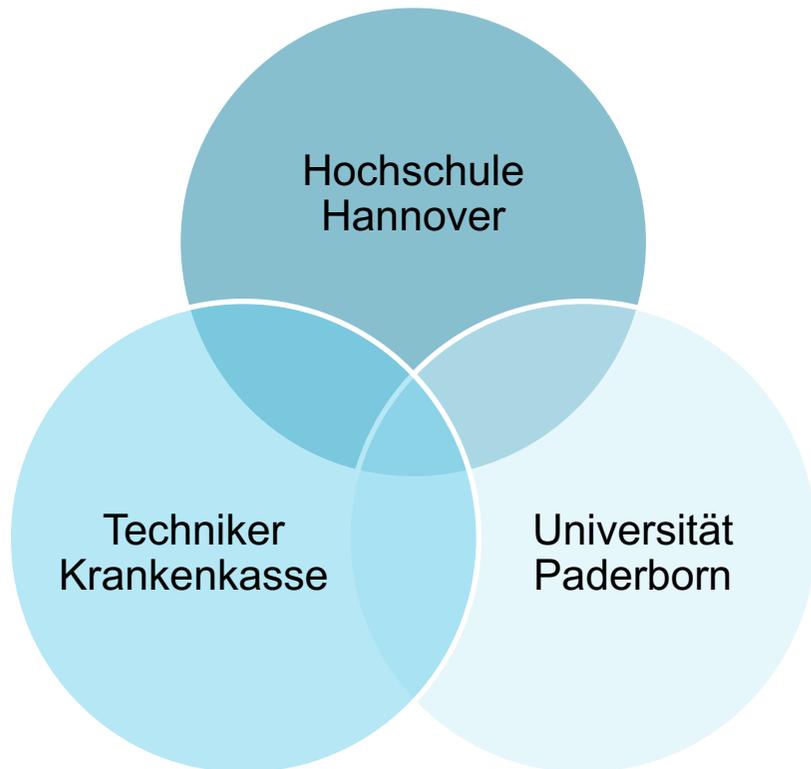
- 1 Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“
- 2 Zentrale Zwischenergebnisse
- 3 Erste Schlussfolgerungen
- 4 Ausblick und Anschlussperspektiven



1

Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“

Kooperationsrahmen



GeKoNnTeS: Gesundheitliche Kompetenzen - Nachhaltigkeit und Transferoptionen für Studierende

Kooperationsprojekt zur Nachhaltigkeit und zu Transferoptionen studentischer Gesundheitskompetenzen in berufliche Handlungsfelder

Projektlaufzeit: 01.06.2020 – 31.03.2024

Gefördert durch die Techniker Krankenkasse



1

Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“

Ziele

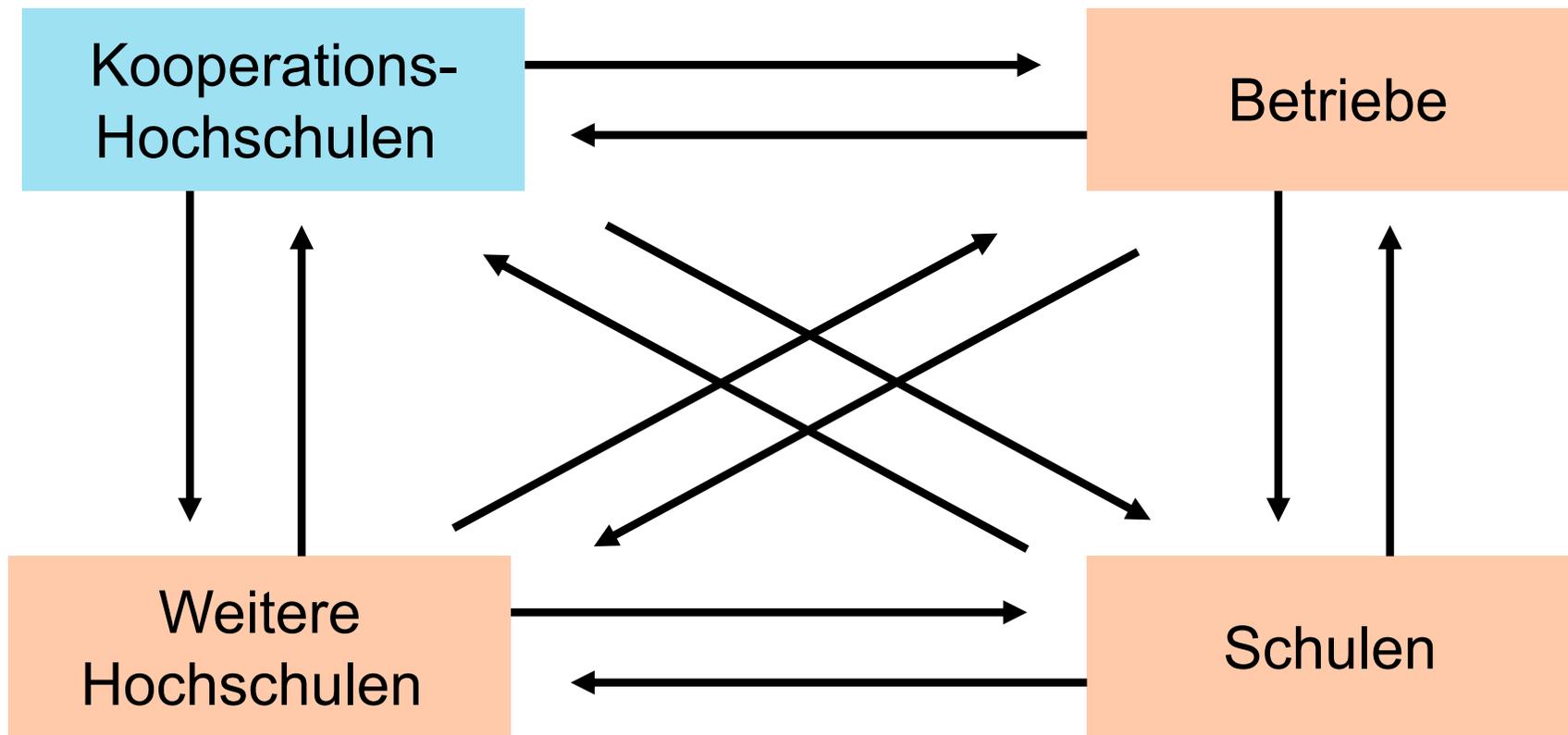
- Wissenschaft und Praxis näher zusammenführen
- Transfer der Gesundheitskompetenz in berufliche Handlungsfelder stärken und weiterentwickeln
- Angebotsprofile von Studierenden und Anforderungsprofile der beruflichen Praxis erstellen
- Stärker an Bedürfnissen der Absolvent:innen sowie der Schulen und Betriebe orientieren
- Fragestellungen: Inwieweit haben Betriebe Interesse an Gesundheitsbotschafter:innen? Welche Kompetenzen und Qualifikationen werden benötigt?



1

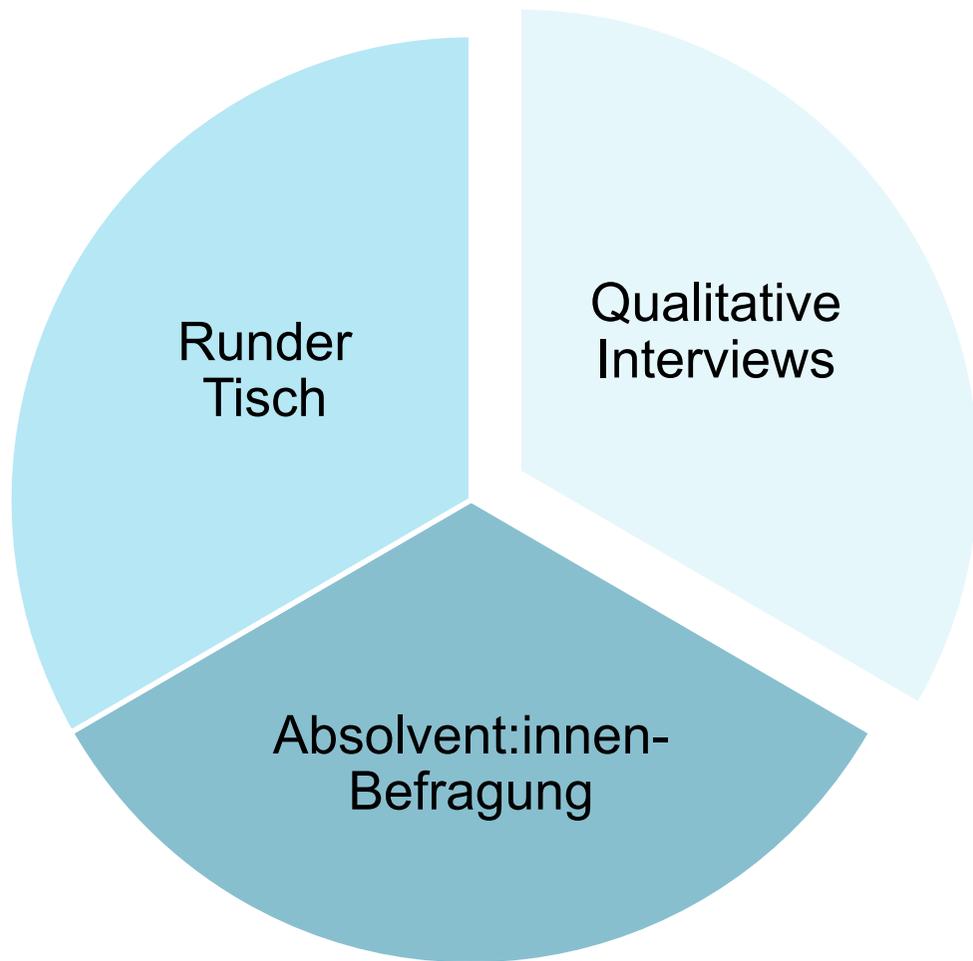
Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“

Ziele - Transferlinien



1

Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“ *Datengrundlagen*



Dialoggruppen:

Studierende gesundheits- und pflegewissenschaftlicher Studiengänge

Praxisakteur:innen aus Schulen und Betrieben des Gesundheitswesens

Praxisakteur:innen aus der Wirtschaft



1

Kooperationsprojekt „GeKoNnTeS“ *Ausgangslage und Herausforderungen*

- Fehlende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen
- Keine gesetzliche Verpflichtung zu BGF
 - Häufig fehlende Unterstützung durch Geschäftsführung
 - Aber: Intrinsische Motivation vs. „Alibi-Gesundheitsförderung“
- Gesetzliche Unterstützungsmöglichkeiten vorhanden
 - Bspw. beratende und finanzielle Unterstützung durch Krankenkassen
 - Möglichkeiten zur steuerlichen Absetzbarkeit
 - Aber: Geringe Inanspruchnahme
- Geringe Qualifikation von Führungskräften & Mitarbeiter:innen
 - Konsequenz: Es scheitert häufig insbesondere an der Umsetzung



2

Zentrale Zwischenergebnisse

Verständnis Gesundheitsbotschafter:innen

- Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsweisen unterstützen
- Gesundheitsförderliches Wissen stärken
- Gesundheitsbewusstes Handeln anregen
- Informationen der BGF in einzelne Abteilungen hineinbringen
- Eigene Ideen einfließen lassen
- Bindeglied zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden
- Selbst Teil der Zielgruppe
- Stellen durch direkten Austausch weitere Bedarfe fest
- Ansprechpartner:innen auf Augenhöhe



2

Zentrale Zwischenergebnisse *Gesundheitsbotschafter:innen*

Eine wesentliche Fragestellung der Datenerhebung:

Welche Kompetenzen benötigen Gesundheitsbotschafter:innen?



2

Zentrale Zwischenergebnisse

Ausgewählte Ankerzitate

„[...] Also ohne einen gewissen Block an **Wissen** über die Themen geht es nicht. Wobei das für mich nicht im Vordergrund steht. Wichtiger ist, zu gucken, dass nur Motivation per se ist keine Kompetenz im eigentlichen Sinne.

Das gehört am ehesten in den Bereich in **Führungs- und Sozialkompetenzen** für mich. Das ist für mich der wichtigste Bereich, dass das Thema erkannt wird, als wichtiges Führungsthema. Alle anderen Teilkompetenzen, glaube ich, lassen sich erarbeiten.“



2

Zentrale Zwischenergebnisse

Ausgewählte Ankerzitate

„[...] Also ich erlebe einfach nur drüben bei Multiplikatoren, die wir ja auch in irgendwelchen anderen Kontexten nutzen, die müssen die **Fähigkeit besitzen Begeisterung auszulösen**, die sind eine Art Animatoren in egal welchem Feld, ob sie unterrichten oder jemanden für etwas anderes mitnehmen wollen. [...] Und das ist echt ganz schön anstrengend Animation zu betreiben.

Also, da muss jemand [als Gesundheitsbotschafter:in] unheimlich begeisterungsfähig sein und eine **hohe Sozialkompetenz** mitbringen, um auch so Miesepeter mitzunehmen. Das merke ich, das ist häufig oben im Kontext Hochschulsport, die sind so genial fröhlich wenn die Sport machen, da kann man gar nicht anders als mitmachen und ich glaube, dass so etwas/ das braucht man, sonst klappt es nicht. [...]“



2

Zentrale Zwischenergebnisse

Ausgewählte Ankerzitate

„[...] Ja. Ich würde sagen, wenn das eine aktive Rolle in einem Unternehmen werden soll, dann ist es auch recht wesentlich, dass der oder diejenige recht gut die **Unternehmenskultur und -organisation versteht**. [...] also es zumindest gut kennenlernt oder in der Lage ist, das zu beurteilen. Möglicherweise auch unterschiedliche **Modelle von Arbeitsorganisation zu kennen**. [...]

Weil möglicherweise bei so einem Start auch entstehen kann, dass es vielleicht auch Strukturveränderungen im Unternehmen geben muss. [...] und um das zu erreichen, braucht es dann natürlich auch **Durchsetzungsfähigkeit** und entsprechende **Argumentationsstärke**. Auch gegenüber der Geschäftsführung.“



2

Zentrale Zwischenergebnisse

Ausgewählte Ankerzitate

„[...] Also, ich halte diese **Umsetzungskompetenz**, das heißt, dass ich wirklich in Handlung komme, für ungeheuer notwendig. Also ich habe die **Sozialkompetenz**, die mir eben helfen kann, mich zu entlasten rein psychisch oder auch jemanden zu motivieren oder nicht zu motivieren. Dann habe ich aber auch die Methode des Könnens, also um Stress abzubauen, um Belastungen zu erkennen muss ich einmal **Reflexionsfähigkeit** haben.

Ich muss aber vor allen Dingen danach auch etwas tun, dieses „in Handlung kommen“. Also alle Kompetenz, die in Richtung Umsetzung von Wissen in Handlung geht. Da glaube ich hakt es. [...] also **mich selbst kennen und selbst managen können**. Ich glaube, das sind Dinge, die wichtig zu fördern wären.“



2

Zentrale Zwischenergebnisse *Ausgewählte Kompetenzen*

Analytische- und Konzeptionelle Fähigkeiten

- Bestands- und Bedarfserhebungen
- Entwicklung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen
- Durchführung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen

Führungskompetenzen

- Mitarbeitermotivation/ Begeisterungsfähigkeit
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Organisationsfähigkeit



2

Zentrale Zwischenergebnisse *Ausgewählte Kompetenzen*

Soziale Kompetenzen

- Kooperationsfähigkeit/ Netzwerkarbeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Argumentationsstärke

Persönliche Kompetenzen

- Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten
- Sicheres Auftreten
- Reflexionsfähigkeit



3

Erste Schlussfolgerungen

Lösungsansätze auf betrieblicher Seite

- Gesundheitsförderung in Unternehmenskultur verankern
- Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sensibilisieren und qualifizieren
- Bedarfsanalysen und Bestandsaufnahmen durchführen
- Ressourcen zur Verfügung stellen
- Gesundheitsbotschafter:innen implementieren
- Handlungsspielraum zur Weiterentwicklung schaffen
- Anreiz-/ Boni-Systeme entwickeln
- Gesundheitsförderung als Teil der Arbeitszeit ermöglichen



3

Erste Schlussfolgerungen

Lösungsansätze auf hochschulischer Seite

- Praxisnahe curriculare und extracurriculare Angebote schaffen
 - Bsp.: Profilstudium, Studium Generale, Freiwillige Lehrveranstaltungen
- Interdisziplinäre Weiterbildungsangebote zur Gesundheitsbotschafter:in entwickeln
- Gezielte Partizipation an Maßnahmen des SGM fördern
- Reflexionsprozesse des beruflichen Selbstverständnisses anregen



4

Ausblick und Anschlussperspektiven *Quantitative Online-Befragung*

- Bundesweite Online-Befragung
- Vertiefung und Quantifizierung der bisherigen Ergebnisse
- Erstellung von Angebots- und Anforderungsprofilen

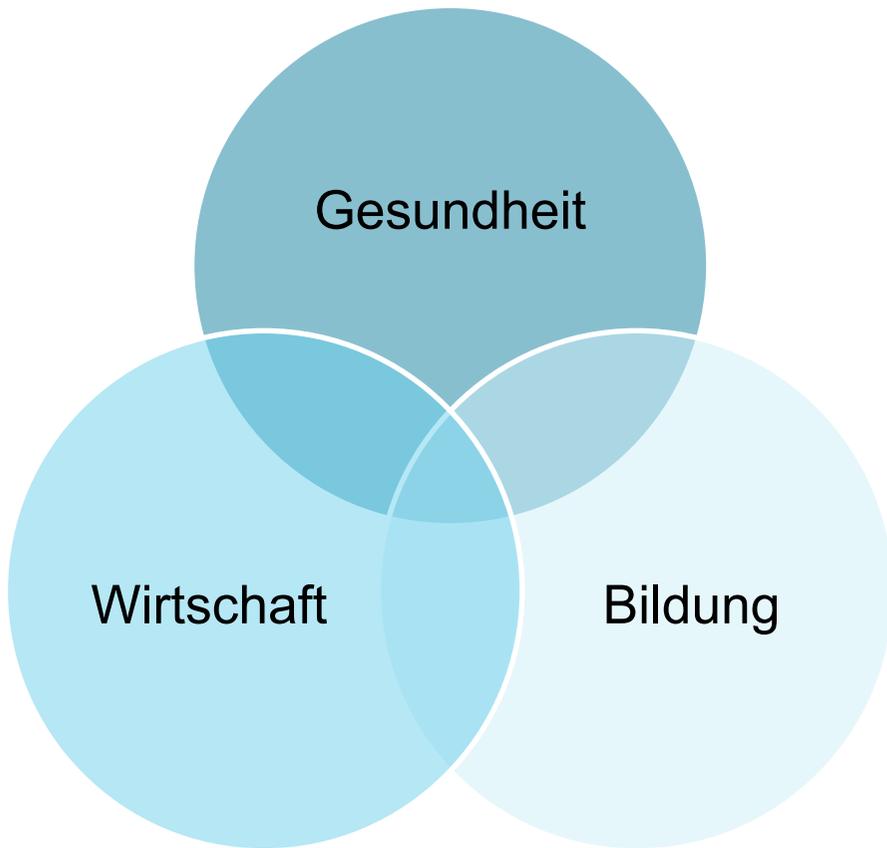
Handlungsleitende Erkenntnisse für die
zukunftsfähige Weiterentwicklung von Gesundheit
in beruflichen Handlungsfeldern gewinnen



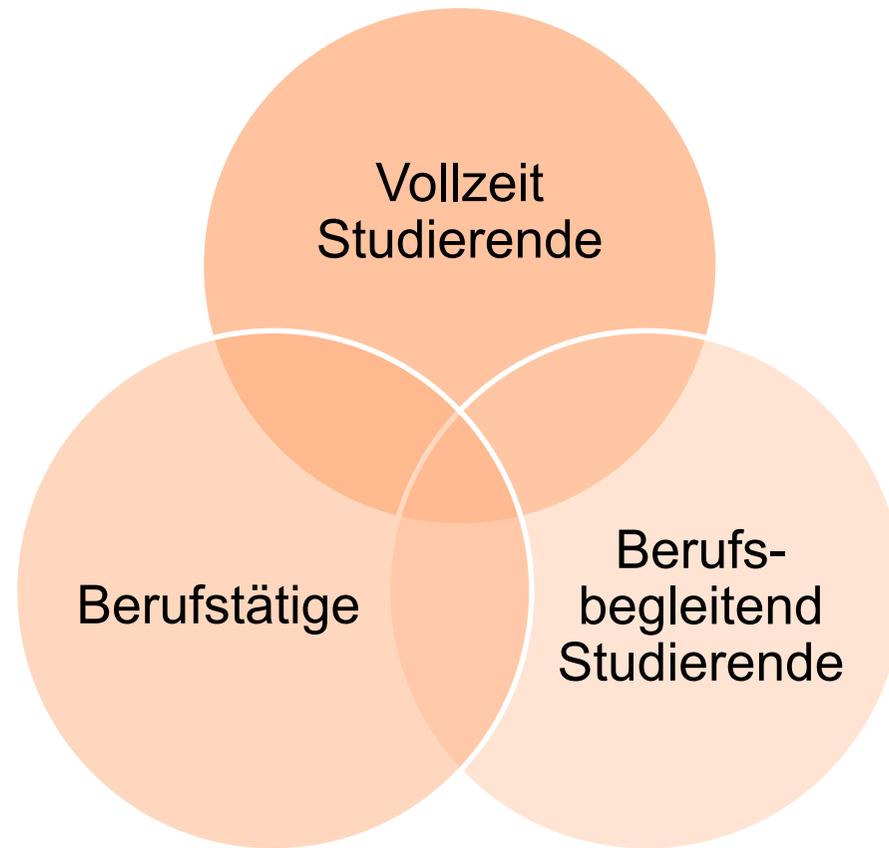
4

Ausblick und Anschlussperspektiven *Quantitative Online-Befragung*

Sektoren



Zielgruppen



4

Ausblick und Anschlussperspektiven *Quantitative Online-Befragung*

Fragengruppe Gesundheitsbotschafter:innen

- Persönliches Interesse
- Unternehmerisches Interesse
- Notwendige Rahmenbedingungen
- Angebotsprofile der Studierenden
- Anforderungsprofile der beruflichen Praxis



4

Ausblick und Anschlussperspektiven

Fazit

- Handlungsschritte zum Transfer von Gesundheitskompetenz in berufliche Settings:
 - Implementierung praxisnaher Weiterbildungsangebote auf Hochschulebene
 - Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zur Umsetzung von Gesundheitsförderung in der Praxis elementar
 - Realitätsabgleich zwischen der erworbenen Kompetenzen aus dem Studium und des anschließenden beruflichen Settings → Anpassungen von Studien- und Weiterbildungsprogrammen durchgängig erforderlich



4

Ausblick und Anschlussperspektiven

Take-Home-Message

Die Funktion von Gesundheitsbotschafter:innen bietet eine lohnende Perspektive, niedrigschwellig Wissen und Strategien der Gesundheitsförderung in das berufliche Handlungsfeld zu tragen.

Grundsätzlich ist es wichtig, Gesundheitsförderung im Berufsalltag zu ermöglichen, aber auch die Autonomie zu wahren, inwieweit der oder die Einzelne davon Gebrauch machen möchte.



4

Ausblick und Anschlussperspektiven *Fachtagung*

„Gesundheitskompetenz – Zwischen Wissenschaft und Praxis“

am 15. und 16. September 2022

an der Fakultät V der Hochschule Hannover

Aktuelle Informationen finden Sie unter:

<https://f5.hs-hannover.de/aktuelles/veranstaltungen/2022/2022-09-15-gesundheitskompetenz-zwischen-wissenschaft-und-praxis/>

Aufnahme in den Informationsverteiler:

F5-Fachtagung-GeKo@hs-hannover.de





© 2021 Projektteam um Prof. Dr. Mathias Bonse-Rohmann. All rights reserved.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakte

Wissenschaftliche Mitarbeiterin:

Anna-Lena Sting

E-Mail: anna-lena.sting@hs-hannover.de

Studentische Mitarbeiterin:

Lea Seidel

E-Mail: lea.seidel@hs-hannover.de

Projektleitung:

Prof. Dr. Mathias Bonse-Rohmann

E-Mail: mathias.bonse-rohmann@hs-hannover.de

