



Pädagogische Hochschule
Zentralschweiz

Kompetenzzentrum Schulklima

Empfehlungen für die Wirksamkeit von Weiterbildungen für Beauftragte für Gesundheitsförderung an Schulen

Konsequenzen aus den Ergebnissen der Evaluation von 18 Schulen durch das Institut Landert > Partner im Auftrag der PHZ, 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage, Forschungsauftrag, Forschungsdesign	3
2. Zusammenfassung der Ergebnisse	3
3. Diskussion der Ergebnisse aus Sicht des Auftraggebers	5
4. Empfehlungen für Anbieter von Weiterbildungen	6
5. Empfehlungen für Bildungsdirektionen / Schulbehörden der Gemeinden	7
6. Empfehlungen für Schulleitungen	8
7. Empfehlungen für Beauftragte für Gesundheitsförderung	8
8. Literatur und Links	9

Einleitung

Die PHZ führt seit 5 Jahren das Kompetenzzentrum Schulklima im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit als Teil von „bildung+gesundheit Netzwerk Schweiz“. Das Zentrum koordiniert ein Netzwerk aus Fachstellen für Gesundheitsförderung und Anbietern von Weiterbildungen für Gesundheitsförderung an Schulen in der deutschsprachigen Schweiz, den „Praxis-Forschungs-Verbund“.

Um mehr über die Wirkungsweise der Weiterbildungen für Beauftragte für Gesundheitsförderung (auch Kontaktlehrpersonen oder KoordinatorInnen KGF genannt) in den Schulen zu erfahren, wurde 2007 eine Studie beim Büro *Landert>Partner* in Auftrag gegeben.

Das vorliegende Dokument fasst den Auftrag und die Ergebnisse dieser Studie in Kapitel 1 und 2 aus Sicht der Forscher zusammen und ist dem Abstract des Forschungsberichtes entnommen.

Ab Kapitel 3 folgen unsere Sicht als Auftraggeber, eine Diskussion und Bewertung der Ergebnisse sowie eine Reihe von Empfehlungen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Weiterbildungen für bestimmte Funktionen dann wirkungsvoll sind, wenn sie von Kanton und Schule gewollt und in die Schulentwicklung integriert sind, wenn Schulleitung und Lehrpersonen Gesundheitsförderung wollen und wenn die Beauftragten klare Aufgaben und entsprechende Ressourcen haben. Dies bestärkt uns darin, Strukturbildung für Gesundheitsförderung an Schulen noch zu verstärken, damit die Qualifizierung von Schlüsselpersonen wie Schulleitungen, Beauftragte und Lehrpersonen auf fruchtbaren Boden fallen kann und sich die Investition der Schulen in Weiterbildung lohnt.

Praxis-Forschungs-Verbund

Kompetenzzentrum Schulklima, PHZ

Titus Bürgisser, April 2009

Auftrag

„In den letzten zehn Jahren bereiteten sich in der Deutschschweiz rund 1'000 Lehrpersonen aus mehr als 400 Schulen auf die Funktion *Kontaktlehrperson in Gesundheitsförderung* vor. Das »Kompetenzzentrum Schulklima« der Pädagogischen Hochschule Luzern koordiniert die entsprechenden Weiterbildungen und entwickelt sie weiter. (...) Es gab 2007 die vorliegende Evaluation in Auftrag, mit dem Ziel, Erkenntnisse über die Wirkung der Weiterbildungsangebote in den Schulen zu erhalten und allfällige Anpassungsnotwendigkeiten in Erfahrung zu bringen.“ (Studie Brägger /Landert 2008, S. 4)

Vorgehensweise

„Im Zentrum der Evaluation standen Fallstudien an 18 Primar- und Sekundarschulen I. Die untersuchten Schulen stammen aus den Kantonen BE (1), BL (1), BS (2), GR (1), LU (1), SG (3), ZG (1), ZH (7). Die *Vorbereitungsphase* diente der Aufarbeitung von Projektdokumenten des Kompetenzzentrums und Literatur sowie der Verifizierung der verfügbaren Adressdaten. In der zweiten Phase kontaktierten die Forscher die Schulen, die den Auswahlkriterien genügten. Der vorgängigen Analyse von oft nur rudimentär vorhandenen Dokumenten über die Gesundheitsförderung in der Schuleinheit (GF; Leitbilder, Konzepte, Projektunterlagen u.a.) folgten qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Gesundheitsbeauftragten (GB), Schulleitungen, Lehrpersonen, Hausdienst und weiteren Mitarbeitenden (z.B. SchulsozialarbeiterIn). Beobachtungen der »gelebten Umsetzung« (Innenräume, Pausengeschehen, Schulhausumgebung) rundeten die begrenzte Einsichtnahme in die Schulen ab. Anhand von 21 Kriterien, neun unabhängigen Variablen und fünf Wirkvariablen analysierten die Forscher schliesslich das vielfältige und komplexe Datenmaterial. Es resultierten Portraits der einzelnen Schulen und Muster der Einführung und Umsetzung von GF an Schulen.“ (Studie Brägger / Landert 2008, S. 4, mit Ergänzungen Anzahl Schulen pro Kanton)

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

„Von 140 der 260 Schulen umfassenden Population konnten überhaupt Informationen über die GB und den Stand die GF in Erfahrung gebracht werden. In 47 (von 140) Schulen waren keine GB mehr tätig (34) oder bestand kein Interesse an einer Evaluation (13). 18 der 57 angefragten Schulen stellten sich als Objekt unserer vor Ort durchgeführten Fallstudien zur Verfügung.“

Einführung von Gesundheitsförderung

Die Schulen haben GF entweder schulübergreifend oder schulhausintern eingeführt: Bei der *schulübergreifenden Implementierung* (sechs Schulen) ging der Anstoss für GF mehrheitlich von der Schulbehörde aus. Diese setzte Ressourcen frei. Die Aufgaben der GB sind in einem Pflichtenheft geregelt, sie fokussieren auf die Zielgruppe SchülerInnen. Die Orientierung an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Schule ist aufgrund der schulübergreifenden Organisation (top down) eingeschränkt. Fehlt das Commitment der Schulleitung, fehlt auch die Einbettung von GF in die Schulentwicklung.

Die (vermutlich stärker verbreitete) *schulinterne* Implementierung (zwölf Schulen) gewährleistet eine stärkere Einbettung in die Schulentwicklung bzw. Orientierung an den individuellen Bedürfnissen (bottom up) sowie den Einbezug der Lehrergesundheit. Allerdings haben die Gesundheitsbeauftragten selten zusätzliche Ressourcen für die Ausübung ihres Amtes zur Verfügung. Ihre Aufgaben sind überdies nur selten in einem Pflichtenheft festgehalten. Auch hier ist das Commitment der Schulleitung für die Umsetzung von Gesundheitsförderung unerlässlich.

Keine dieser zwölf Schulen verfügt über ein Konzept für eine nachhaltige GF. Nur wenige haben stufenspezifische Themenschwerpunkte, Jahresthemen der GF oder geschlossene Qualitätszyklen festgelegt. Die Aufgaben der GB sind – unabhängig vom Vorhandensein einer übergeordneten Strategie und eines Pflichtenheftes – auf der operativen Ebene angesiedelt. Der Anstoss für Massnahmen geht meist von externen Anforderungen (Lehrplan, Schulentwicklung) aus oder von einer impliziten Strategie. In vier Schulen ist keine Strategie erkennbar.

Massnahmen und Wirkungen auf Ebene der SchülerInnen

Die deutliche Mehrzahl der gesundheitsfördernden Massnahmen richtet sich an die SchülerInnen. Dabei kann zwischen den Ebenen »Schulklima« und »Individuum« unterschieden werden. Bezogen auf das Schulklima sind zeitlich begrenzte Massnahmen (klassenübergreifende Anlässe, Projektstage) häufiger vertreten als dauerhaft installierte Massnahmen (*Schulregeln, Götti/Gotte-System, Peacemaker u.a.*). Auf der individuellen Ebene sind nachhaltige Massnahmen hingegen verbreiteter: Häufig geht es um Konzeptarbeiten (Sucht, Sexualkunde) oder (mobile) Infrastruktureinrichtungen (Pausenkiosk, Platzgestaltung, Spielkisten). Die Befragten beobachten Wirkungen in erster Linie als vom *Schulklima* ausgehend. Wirkungen auf der Individualebene werden deutlich seltener genannt und teilweise bezweifelt.

Massnahmen und Wirkungen auf Ebene der Lehrpersonen

In jeder zweiten Schule konnten die Lehrpersonen für Gesundheitsförderung sensibilisiert werden. Im Vergleich zu Massnahmen für SchülerInnen führen die Schulen weniger Massnahmen für die Lehrpersonen durch. Sie fördern Geselligkeit und informellen Austausch (Team-Ausflug, gemeinsame Essen usw.), Bewältigungsstrategien und die bewusste Auseinandersetzung mit der persönlichen Situation oder der Situation an der Schule. Letztere Massnahmen sind seltener und werden überdies zumeist von der Schulleitung initiiert. Die Evaluation bezog Führungsstil, Kompetenzen und Leitungsaufgaben der Schulleitung in die Analyse mit ein, da die Verantwortlichkeiten der GB und der Schulleitung bezogen auf die Lehrergesundheit oft unklar waren. Die eine Hälfte der Nennungen bezieht sich auf die professionelle Zusammenarbeit und die Organisation im Team (Leitungsfunktion), die andere auf die Stärkung des Teamgedankens und der Bewältigung von Belastung (Gesundheitsförderung). Die Evaluation belegt, dass sich hohe Führungskompetenz der Schulleitung positiv auf die (subjektive) Belastungssituation der Lehrpersonen auswirkt.

Beurteilung und Folgerungen

Allein aufgrund des Rekrutierungsergebnisses muss angenommen werden, dass die Zahl der ausgestiegenen GB und Schulen sehr hoch sein muss. In mindestens vier von zehn Schulen bestand trotz der Weiterbildung von meist zwei Lehrpersonen zu GB faktisch nie die Absicht für eine nachhaltige Implementierung von Gesundheitsförderung. Die hohe *drop-out*-Quote ist allerdings in erster Linie auf die schwierigen Rahmenbedingungen an den Schulen generell und noch häufiger auf die noch nicht kohärent funktionierenden geleiteten Schulen zurückzuführen. Die Weiterbildungen sind am Ergebnis mittelbar beteiligt insofern, als sie zu wenig oder zu wenig deutlich auf die strukturellen Rahmenbedingungen eingegangen sind bzw. eingehen konnten. So betrachtet stellen zumindest die ersten der bis heute durchgeführten Weiterbildungen von Lehrpersonen zu Gesundheitsbeauftragten sicher erst ein notwendiges, aber noch nicht ausreichendes Element auf dem Weg zu gesunden Schulen dar.

Neben den Gesundheitsbeauftragten spielen die Schulleitung und die Behörden (Gesetzgebung, Schulbehörde) eine wichtige Rolle bei der Implementierung und der Umsetzung von Gesundheitsförderung: Im idealtypischen Fall ist die Schulleitung etabliert, verfügt über hohe Führungskompetenzen und betrachtet Gesundheitsförderung als Teilaspekt der Schulentwicklung. Sie delegiert GF als Teilleitungsfunktion an eine qualifizierte Lehrperson, welche zur Ausübung zeitliche Ressourcen erhält. Der/die GB erarbeitet im Austausch mit der Schulleitung und dem Kollegium ein nachhaltiges Konzept, welches die Aufgaben, Teilziele, Ressourcen und Qualitätssicherung umfasst. Die Rahmenbedingungen der Kantone und die Behörden gewährleisten ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen (v.a. Zeit, fachlicher Support).

Die Realität entspricht kaum dem idealtypischen Modell: Keine der untersuchten Schulen verfügt über ein Konzept der GF, welches kohärent in die Schulentwicklung integriert ist. Die Schulen führen dennoch mit teils grossem Engagement gesundheitsfördernde Massnahmen durch. Diese sind aber häufig unkoordiniert, einmalig und von der Schulentwicklung abgekoppelt. Überprüfbare Teilziele fehlen, Wirkungen können kaum nachgewiesen werden. Das Ziel, durch die Weiterbildung von Lehrpersonen Veränderungen im Schulsystem auszulösen, konnte somit nicht oder nur unzureichend erfüllt werden.

In Anbetracht der Komplexität des idealtypischen Wirkungsmodells scheint das Ziel grundsätzlich illusorisch, dass die Weiterbildung *einer* Lehrperson strukturelle Veränderungen in Gang zu setzen vermag. Die EvaluatorInnen empfehlen den Weiterbildungsverantwortlichen dennoch, die Strukturbildung stärker zu thematisieren (eigenes Modul), die Schulleitungen in die Weiterbildung einzube-

ziehen und Rahmenbedingungen der Schulen als Zulassungskriterien zu definieren.

Gemäss Auftraggeber haben die Weiterbildungsinstitutionen in den letzten Weiterbildungen Modifikationen vorgenommen. Diese setzen an von uns formulierten Kritikpunkten ein und beginnen nach Einschätzung des Auftraggebers zu greifen. Wir weisen deshalb darauf hin, dass unsere Evaluation den Auftrag hatte, die Wirkungen der ersten Weiterbildungen zu beschreiben und zu analysieren und keine Aussagen machen kann, ob die Resultate in Schulen anders ausgesehen hätten, deren Gesundheitsbeauftragte erst kürzlich eine Weiterbildung abgeschlossen haben.“ (Studie Brägger / Landert 2008, S. 4-6)

3. Diskussion der Ergebnisse aus der Sicht des Auftraggebers

Bemerkenswerte Erkenntnisse

Die Studie zeigt einige bereits bekannte kritische Punkte der Implementierung von nachhaltiger Gesundheitsförderung auf. Sie bestätigt die Wahrnehmungen der Weiterbildungsverantwortlichen, dass der Erfolg der Weiterbildung und der Implementierung von einigen zentralen Faktoren abhängig ist:

Kritische Punkte

- Die Weiterbildung führt nur bei einem Teil der Schulen zu nachhaltiger Entwicklung
- Die Verankerung in der Schule gelingt nur zögerlich
- Funktion und Aufgaben der Beauftragten sind oft ungeklärt
- Unterschiedliche Qualität der Projekte

Wichtige Erfolgsfaktoren sind demnach:

- Die Schulleitung verankert Gesundheitsförderung in der Qualitätsentwicklung der Schule.
- Auswahl, Auftrag und Ressourcen der Beauftragten für Gesundheitsförderung sind geklärt
- Kriterien für die Auswahl von nachhaltigen Schulprojekten
- Die Startbedingungen an den Schulen zu Beginn der Weiterbildung: Zustimmung der Schulleitung und des Teams, Bereitschaft zur Standortbestimmung und Umsetzung eines Projektes, Auftrag für Beauftragte, zeitliche und finanzielle Ressourcen geklärt
- Gesetzliche Grundlagen (z.B. Gesundheitsgesetz)
- Auftrag durch Behörden (Schulpflege/Gemeinde/Ämter)

Offene Fragen

Auf Grund der wenigen untersuchten Schulen sind Rückschlüsse auf die Situationen und Rahmenbedingungen in einzelnen Kantonen nicht möglich. Die Untersuchung folgender Fragen könnte das Wissen über Wirkungen und Nachhaltigkeit noch vertiefen:

- Welches Bild zeigt sich bei allen in der Gesundheitsförderung engagierten Schulen eines Kantons? Bestätigen sich die Ergebnisse der Studie?
- Welche Einfluss haben die regionalen und kantonalen Netzwerke auf die Nachhaltigkeit der Weiterbildungen und die Wirkungen der Gesundheitsförderung in der Schule?
- Wie lässt sich die hohe Drop-out-Quote verringern?
- Wie wirken sich die vielerorts laufenden Schulreformen aus?

Die folgenden Empfehlungen sollen dazu beitragen, dass Schulen den Nutzen der Weiterbildungen besser für sich erschliessen können und sich die Investition für alle Beteiligten lohnt.

Anpassungen der letzten Jahre

Die im Praxis-Forschungs-Verbund des Kompetenzzentrums Schulklima organisierten Institutionen haben in den letzten Jahren die in der Studie gemachten Erkenntnisse bereits früh erkannt. So wurden auf Grund der Erfahrungen mit der Beratung der beteiligten Schulen Umsetzungsprobleme erkannt. In der Folge hat der Praxis-Forschungs-Verbund bereits eine Reihe von Anpassungen vorgenommen und Empfehlungen herausgegeben:

- Kompetenzprofil für Beauftragte für Gesundheitsförderung PFV KOMPEZ Schulklima (2006)
- Kompetenzprofil für Beauftragte für Gesundheitsförderung der PH Bern (2006)
- Intensivierung der Vorgespräche und Anpassung der Aufnahmebedingungen
- Einbezug der Schulleitungen in Teilen der Weiterbildungen
- Bildung von kantonalen Netzwerken zur weiteren Unterstützung der Beauftragten und ihrer

Schulen

Diese Massnahmen haben in den vergangenen Jahren zu einer Verbesserung der Implementierung in den Schulen geführt und sich auch positiv auf die Wirkung der Weiterbildungen und die in den Schulen realisierten Projekte ausgewirkt.

So berichten die Vertreter der kantonalen Netzwerke, dass sich das Bild in den Netzwerken erfreulicher darstellt, als die Studie vermuten lässt. Das Netzwerk der Berufs- und Mittelschulen im Kanton Zürich zum Beispiel weist eine hohe Konstanz der Beauftragten auf und arbeitet seit Jahren mit ihnen zusammen. Ähnliche Erfahrungen berichten die Verantwortlichen aus den Netzwerken der Stadt Bern, des Kantons Zürich, des Kantons Thurgau und des Kantons Luzern.

4. Empfehlungen für Anbieter von Weiterbildungen

Integration der Gesundheitsförderung in kantonale Schulentwicklungs-Strategien

Die Integration der Weiterbildungsangebote in kantonale Schulentwicklungsstrategien garantiert, dass die Schulen entsprechend ausgebildete Lehrpersonen brauchen und wollen. Dies erfordert entsprechende Lobby-Arbeit und Zusammenarbeit mit den Bildungsdirektionen.

Auswahl und Aufnahmeverfahren

Auf den Anfang kommt es an: Der Erfolg der Weiterbildung für Beauftragte für Gesundheitsförderung hängt zu einem wesentlichen Teil von den Startbedingungen ab. Das Aufnahmeverfahren ist wichtig und entscheidet oft, wie erfolgreich die Kursteilnehmenden an ihren Schulen aktiv werden können. Folgende Aspekte sind dabei zu berücksichtigen:

- Kriterien für die Aufnahme in den Kurs konsequent durchsetzen.
- Vorgespräch mit den Kursinteressenten und der Schulleitung
- Vereinbarung mit der Teilnehmenden und mit der Schule, Commitment unterzeichnen
- Verankerung der Teilnehmenden in ihrer Schule und Akzeptanz im Team
- Eignung der teilnehmenden Person für die Aufgaben der Beauftragten GF
- Minimales Pensum an der Schule
- Klärung der Rollen und Aufgabenprofile möglichst vor Beginn der Ausbildung
- Information der Beteiligten, unter welchen Voraussetzungen die Weiterbildung und die beauftragte Person Wirkung erzielen können.
- Entlastung/Freistellung der LP sind geklärt
- Ressourcen für Projekte an den Schulen sind vorhanden/geklärt

Schulleitungen und Team einbinden

Die Unterstützung der Schulleitung ist zwingend notwendig. Sie muss wissen, dass die Beauftragten GF und ihre Aufgaben und Projekte in die Schulentwicklung eingebunden sein müssen, um wirkungsvoll zu sein. Weiter braucht Gesundheitsförderung auch die Bereitschaft des Teams, sich auf diesen Weg einzulassen. Folgende Schritte können dazu beitragen:

- Vorgespräch unter Einbezug der Schulleitung
- Klärung der Rolle und der Aufgaben der Beauftragten Person
- Commitment der Schule, welche eine Lehrperson als BeauftragteR ausbilden lässt
- Einladung der Schulleitung an Teile der Weiterbildung (Start, Projektpräsentationen, usw.)
- Regelmässige Information des Teams und Einbezug bei wichtigen Entscheidungen (Situationsanalyse, Projektauswahl etc.)

Rolle der Beauftragten

- Rolle ist geklärt und Aufgaben sind definiert
- Unterstützung und Beratung der Teilnehmenden zur Ausgestaltung der Rolle
- Entsprechende Vorlagen und Beispiele stehen zur Verfügung

Inhalte der Weiterbildungen

- Vermittlung praktischer Instrumente für das Projektmanagement, die Leitung und Moderation von Gruppen und von Entscheidungsprozessen.
- Vernetzung und Zusammenarbeit unter den Schulen und mit Fachstellen schon in der Weiterbildung anstossen und dazu Lerngelegenheiten geben.
- Einführung in grundlegende Gesundheitsthemen und Vermittlung von Zugang zu guten Projekten und Unterlagen.

Projektkriterien / Projektarbeit

- Kriterien zur Auswahl der Projekte konsequent durchsetzen und Projektauswahl kritischer begutachten.
- Fokussierung auf nachhaltige und verankerte Projekte.
- Ev. Ausschlusskriterien definieren.
- Beispiele guter Praxis zum Zeitpunkt der Projektauswahl zur Verfügung stellen und Projektkriterien diskutieren
- Projektberatung beibehalten und einfordern

Vernetzung und Beratung nach Abschluss der Weiterbildungen

- Entwicklung von regionalen Angeboten zur Vernetzung und Begleitung nach Abschluss der Weiterbildung in Zusammenarbeit mit Bildungsdirektionen und Fachstellen.
- Weiterführende Impulse, Veranstaltungen, Weiterbildungsangebote

5. Empfehlungen für Bildungsdirektionen, Schulbehörden der Gemeinden

Die kantonalen oder kommunalen Rahmenbedingungen sind zentral für das Gelingen und die Wirksamkeit von Gesundheitsförderung. Folgende Massnahmen können dabei unterstützend wirken.

- Einbindung der Beauftragten für Gesundheitsförderung und ihre Aufgaben und Projekte in die Schulentwicklung auf kantonaler und kommunaler Ebene.
- Empfehlung an die Schulen, Beauftragte für Gesundheitsförderung einzusetzen und Pool-Stunden dafür einzusetzen.
- Unterstützung der Weiterbildung von Beauftragten für Gesundheitsförderung durch kantonale Weiterbildungsverträge (Beitrag an Weiterbildungskosten, Stellvertretungskosten, Zeit etc.)
- Unterstützung der Vernetzung der Schule mit anderen Gesundheitsfördernden Schulen sowie mit lokalen und kantonalen Fachstellen (Siehe auch SNGS) durch Bereitstellung und Unterstützung der kantonalen Netzwerke
Kantonale Netzwerke gibt es in den Kantonen: BL, BS, Kt. BE, Stadt Bern, GE, LU, TI, TG, ZH Volksschulen, ZH Berufs- und Mittelschulen. Aktuelle Kontaktadressen:
http://www.gesunde-schulen.ch/html/kantonale_nw.html

6. Empfehlungen für Schulleitungen

Die Schulleiterin / der Schulleiter trägt wesentlich dazu bei, dass das Wissen, welches Lehrpersonen mit einer Zusatzausbildung erwerben für die Schule fruchtbar wird. Ihre Unterstützung ist daher zwingend notwendig und ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Das können SchulleiterInnen beitragen:

- Die Beauftragten für Gesundheitsförderung und ihre Aufgaben und Projekte müssen in die Schulentwicklung eingebunden sein, um wirkungsvoll zu sein.
- Klärung der Rolle und der Aufgaben der Beauftragten Person, an die Schule angepasst
- Klärung der Entschädigung für die Beauftragten: Entlastung aus dem Stundenpool oder andere Formen der Entschädigung
- Einbezug des Teams
- Einbezug der Schulsozialarbeit
- Teilnahme am Vorgespräch mit der Studienleitung
- Teilname an den dafür vorgesehenen Teilen der Weiterbildung (Start, Projektpräsentationen, usw.)
- Gefässe zur Verfügung stellen für die regelmässige Information des Teams und Einbezug bei wichtigen Entscheidungen (Situationsanalyse, Projektauswahl etc.)
- Langfristige Planung für die Gesundheitsförderung an Ihrer Schule, damit verbunden Klärung eines Beitritts zum Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen SNGS
- Aufnahme des Aspektes Gesundheit ins Schulprogramm

- Die Auswahl der Massnahmen und Projekte orientiert sich an den Kriterien Wirksamkeit und Nachhaltigkeit
- Vernetzung der Schule mit anderen Gesundheitsfördernden Schulen sowie mit lokalen und kantonalen Fachstellen (Siehe auch SNGS)
Kantonale Netzwerke gibt es in den Kantonen: BL, BS, Kt. BE, Stadt Bern, GE, LU, TI, TG, ZH Volksschulen, ZH Berufs- und Mittelschulen. Aktuelle Kontaktadressen:
http://www.gesunde-schulen.ch/html/kantonale_nw.html

7. Empfehlungen für Beauftragte für Gesundheitsförderung

Damit diese Weiterbildung für die Beauftragten persönlich und für die Schule ein Gewinn wird, gilt es einige Punkte zu beachten.

Die Rolle eines Beauftragten für Gesundheitsförderung ist als eine Stabsfunktion zur Unterstützung der Schulleitung und als Teil von Massnahmen zur Schulentwicklung konzipiert. Sie können in kleinen Schulen auch „Botschafter“ für Gesundheitsförderung sein, welche sich vernetzen, sich über Aktualitäten informieren und diese der Schule zugänglich machen. Damit die Beauftragten diese Funktion ausüben können braucht es

Voraussetzungen seitens der Schule

- Die Unterstützung der Schulleitung
- einen Auftrag der Schulleitung mit klaren Aufgaben und Bereitstellung von Ressourcen.
- Die Unterstützung des Teams
- Bereitschaft, als Schule Gesundheitsförderung als Teil des Schulprofils langfristig verankern und umsetzen zu wollen
- Ev. Beitritt zum Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen
- Finanzielle Ressourcen vorhanden (Entlastung/Projekte)

Persönliche Voraussetzungen für die Aufgabe der Beauftragten

- Motivation und persönliches Engagement für Gesundheitsförderung
- Bereitschaft, Projekte zu leiten, ein Projektteam mit Erwachsenen zu leiten und das Projekt im Team, bei Eltern, Behörden und in der Öffentlichkeit zu vertreten.
- Bereitschaft zur Vernetzung und zur Zusammenarbeit innerhalb der Schule und mit externen Partnern
- Akzeptanz innerhalb des Teams und bei der Schulleitung

8. Literatur und Links

Brägger, Martina. Landert, Charles (2008). *Wirkung von Weiterbildungen für Gesundheitsförderung an Schulen*. Im Auftrag der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz. Kompetenzzentrum Schulklima.

Brägger, Martina. Landert, Charles (2008). *Wirkung von Weiterbildungen für Gesundheitsförderung an Schulen*. Anhangband : Kurzportraits der Schulen. Kompetenzzentrum Schulklima.

Landert, Charles (2009). *Arbeitsteiligkeit und Delegation an geleiteten Schulen. Integrationsprobleme neuer Rollen am Beispiel der Gesundheitsbeauftragten*. Journal für Schulentwicklung. Nr. ... Jahrgang 2009.

Kompetenzprofil Kontaktlehrpersonen PFV Schulklima (2006) www.bildungundgesundheit.ch (>Schulklima, Downloads)

Kompetenzprofil Kontaktlehrpersonen PH Bern (2006) www.bildungundgesundheit.ch (>Schulklima, Downloads)

Schweizerisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen: www.gesunde-schulen.ch

Kantonale Netzwerke: http://www.gesunde-schulen.ch/html/kantonale_nw.html