

Pflegeeinrichtungen gesünder gestalten

Arbeitsheft zur Gesundheitsförderung
in (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen

Inhaltsverzeichnis

1	Wie Sie dieses Arbeitsheft für sich nutzen können.....	4
2	Die Beziehungsschleife – das Besondere an gesaP ^{fl} iege	5
3	Der Prozess – Wie funktioniert's?.....	6
3.1	Vorbereitungsphase	7
3.2	Kick-off-Phase	8
3.3	Analysephase	8
3.4	Strategieableitung.....	8
3.5	Maßnahmenumsetzung.....	9
3.6	Evaluation	9
4	Checklisten.....	10
	<i>Erfolgreiche Gestaltung eines Gesundheitsförderungsprozesses</i>	<i>10</i>
	<i>Erfolgreiches Steuerungsgremium</i>	<i>11</i>
	<i>Prozessbezogene Erfolgsfaktoren für gesaP^{fl}iege.....</i>	<i>12</i>
	Weiterführende Informationen & Materialien	14
	Quellenverzeichnis.....	15

Einleitung

Gesundheitsförderung in stationären Pflegeeinrichtungen ist kein Luxus, sondern eine notwendige Investition in mehr Lebensqualität, Motivation und Arbeitszufriedenheit. Sie unterstützt sowohl die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden als auch das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner.

Das Programm gesaPflege wurde entwickelt, um Einrichtungen dabei zu begleiten, Gesundheitsförderung ganzheitlich, praxisnah und nachhaltig in den Pflegealltag zu integrieren.

Was ist gesaPflege?

gesaPflege ist ein Programm zur betrieblichen und bewohnerorientierten Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen. Es wurde von den gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen NRW und seinen Verbänden initiiert und seit dem Modellprojekt (2018–2021) stetig weiterentwickelt. Am Förderprogramm (2021–2025) nahmen insgesamt 49 Pflegeeinrichtungen teil. Begleitet wurden sie durch die Team Gesundheit GmbH (Projektleitung) und das Institut für betriebliche Gesundheitsförderung. Von 2025 bis 2029 läuft eine weitere Förderphase mit weiteren 50 Plätzen. Die Leitung des Programms und die Betreuung der Pflegeeinrichtungen übernimmt die Team Gesundheit GmbH.

Ziel von gesaPflege ist es, Gesundheitsförderung nicht als Einzelmaßnahme, sondern als strukturellen Prozess zu etablieren – unter Einbeziehung aller Beteiligten. Grundlage dafür ist ein systematisches Vorgehen, das auf gemeinsamen Analysen, einer klaren Strategie und konkreten Maßnahmen basiert.

Warum lohnt sich Gesundheitsförderung?

Pflegeeinrichtungen stehen heute vor großen Herausforderungen: Fachkräftemangel, hohe Arbeitsbelastung, komplexe Versorgungsanforderungen – und gleichzeitig der Anspruch, den Bewohnerinnen und Bewohnern ein gutes Leben zu ermöglichen. Gesundheitsförderung kann in diesem Spannungsfeld spürbare Entlastung und Verbesserung bringen.

1 Wie Sie dieses Arbeitsheft für sich nutzen können

Bevor wir inhaltlich einsteigen, möchten wir Ihnen zunächst den Umgang mit diesem Arbeitsheft erläutern. Dabei ist eines besonders bedeutsam: Was auch immer Sie in Ihrer Einrichtung umsetzen möchten – es muss Ihnen, Ihren Arbeitsabläufen und den Bedürfnissen Ihrer Einrichtung entsprechen.

**Nicht alle Schritte des Handlungsleitfadens müssen in Ihrer
Einrichtung 1:1 umgesetzt werden.**

Wichtig ist, dass das von Ihnen gewählte Vorgehen zu Ihrer Einrichtung passt und realisierbar ist. Lassen Sie sich von den Ideen auf den folgenden Seiten inspirieren. Wählen Sie bewusst aus, was für Ihre Einrichtung sinnvoll ist – und gestalten Sie daraus Ihren eigenen Weg zu mehr Gesundheit im Pflegealltag der Beschäftigten und im Lebensalltag der Bewohnerinnen und Bewohner.

**Ein alltagstaugliches und praxisnahes Vorgehen ist wichtiger
als theoretische Herleitungen.**

Es kommt nicht darauf an, jede Methode spiegelbildlich zu übernehmen, sondern die Ansätze motivierend und alltagstauglich mit Ihren eigenen Möglichkeiten zu verbinden. Berücksichtigen Sie dabei Ihre betrieblichen Rahmenbedingungen – und passen Sie Prozessschritte bei Bedarf an.

**Nicht alles aus diesem Arbeitsheft müssen Sie
allein schaffen.**

Ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement gelingt am besten mit starken Partnern. Nutzen Sie vorhandene Netzwerke und holen Sie sich Unterstützung – das hilft, Ressourcen zu schonen und das Thema Gesundheit langfristig zu verankern.

**Wenn Sie noch mehr ins Detail gehen möchten,
schauen Sie gerne in den ausführlichen Handlungsleitfaden gesaPflege.**

Ergänzend zu diesem Arbeitsheft steht Ihnen unter www.gesaPflege.de/#media ein umfangreicher Handlungsleitfaden zum Download zur Verfügung – mit noch ausführlicheren Informationen zu gesaPflege und vielen Praxisbeispielen zum Prozess.

2 Die Beziehungsschleife – das Besondere an gesaPflege

Sie kennen es aus Ihrem Alltag: Beschäftigte und Bewohnerschaft verbringen täglich viel Zeit miteinander – sie leben und arbeiten buchstäblich unter einem Dach. Doch haben Sie sich schon einmal bewusst gefragt, wie stark sie sich gegenseitig beeinflussen – positiv wie negativ?

Im Programm gesaPflege bildet der Ansatz der **Beziehungsschleife** das Fundament und ist gleichzeitig ein zentrales Alleinstellungsmerkmal: Der Arbeitsplatz der Beschäftigten ist gleichzeitig der Lebensraum der Bewohnerschaft. Veränderungen in den Rahmenbedingungen auf der einen Seite wirken sich unmittelbar auf die jeweils andere Personengruppe aus. Wenn Beschäftigte gesünder arbeiten können, profitieren auch die Bewohnerinnen und Bewohner – und umgekehrt. Deshalb verfolgt gesaPflege bewusst einen integrativen Ansatz, der beide Perspektiven verbindet.



Abbildung 1: Die Beziehungsschleife von Beschäftigten und Bewohner/-innen (eigene Darstellung)

Im Zentrum von *gesaPflege* steht somit der Anspruch, mit beiden Zielgruppen zu arbeiten. Beide Gruppen sollen sich mit ihren **Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten ernst genommen** fühlen – insbesondere bei Fragen der Gesundheitsförderung. Das bedeutet nicht, dass immer alle Akteure gemeinsam an einem Tisch sitzen müssen. Wichtig ist, dass sich alle Beteiligten zu jeder Zeit gehört und „mitgenommen“ fühlen.

Dazu gehört:

- eine verständliche, zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen,
- die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen
- sowie Raum für eigene Meinungen und Vorschläge.

3 Der Prozess – Wie funktioniert's?

Wir beziehen uns in *gesaPflege* vollständig auf den Gesundheitsförderungsprozess, der im Rahmen des Leitfadens Prävention in (teil-) stationären Pflegeeinrichtungen des GKV-Spitzenverbandes definiert ist, um hiermit die Qualität der Projekte zu sichern.

Mit Blick auf unseren Anspruch, sowohl **die Perspektive der Beschäftigten** als auch **die der Bewohnerschaft** einzubeziehen, empfehlen wir, manche Projektschritte gemeinsam umsetzen und andere **zielgruppenspezifisch** anzugehen. Abbildung 2 zeigt Ihnen konkret, welche Projektschritte gemeinsam für die Bewohner- und Mitarbeiterebene und welche separat voneinander umgesetzt werden sollten:



Abbildung 2: Umsetzung der Projektschritte im Gesundheitsförderungsprozess – getrennt nach Bewohner- und Mitarbeiterebene (eigene Darstellung)

3.1 Vorbereitungsphase

Ein erfolgreicher Gesundheitsförderungsprozess beginnt mit einer sorgfältigen Vorbereitung. Bevor konkrete Maßnahmen geplant und umgesetzt werden können, gilt es insbesondere, folgende Aspekte zu beachten:

3.1.1 Das Steuerungsgremium

Besonders einfach gelingt Ihnen ein erfolgreiches und nachhaltiges Gesundheitsmanagement, wenn Sie es **in den Strukturen Ihrer Einrichtung verankern**.

Bedeutsam dafür ist auch die Bildung eines Steuerungsgremiums als zentrales Lenkungsorgan. Wichtig ist, das Steuerungsgremium mit einer gewissen **Entscheidungskompetenz** auszustatten. Dies lässt sich bspw. erreichen, indem unmittelbar Leitungskräfte darin vertreten sind.

Das Steuerungsgremium ist das **Herzstück** Ihres Gesundheitsförderungsprozesses. Es koordiniert, strukturiert und treibt die Umsetzung aktiv voran.

3.1.2 Gemeinsames Projektverständnis

Zu Projektbeginn empfiehlt es sich, ein gemeinsames Verständnis für die **Ziele und Inhalte** des Gesundheitsförderungsprozesses zu entwickeln. **Sensibilisieren** Sie Mitarbeitende und Führungskräfte daher frühzeitig für einen ganzheitlichen Gesundheitsprozess – und beziehen Sie auch neue Kolleginnen und Kollegen aktiv ein.

Der Effekt, „**sich gesehen und ernst genommen zu fühlen**“, hat sich als zentraler Erfolgsfaktor für Motivation, aktive Beteiligung und Nachhaltigkeit erwiesen.

3.1.3 Vernetzung und Quartiersarbeit

Nutzen Sie das Steuerungsgremium auch als **Brücke nach außen** – etwa zur Quartiersarbeit. Eine **gute regionale Vernetzung** kann Ihre Angebote wirkungsvoll ergänzen.

Auch ältere Menschen aus der Umgebung, die noch zu Hause leben, lassen sich über offene Angebote **in das Leben Ihrer Einrichtung einbinden** – z. B. durch gemeinsame Aktivitäten. Das bringt Abwechslung, neue Impulse und noch mehr Leben ins Haus.

3.2 Kick-off-Phase

Für einen **motivierenden Einstieg** und eine **erste Ideensammlung** möglicher Wünsche und Bedarfe aus Sicht der Bewohner:innen und Beschäftigten Ihrer Einrichtung sollten Sie zu Beginn des Gesundheitsförderungsprozesses **separate** Kick-off-Veranstaltungen für beide Zielgruppen durchführen.

Die Kick-off-Veranstaltungen dienen dazu, dass Sie den Teilnehmenden **Ihr Vorhaben und Ihre Ziele vorstellen** und gemeinsam in einen ersten Austausch zum Leben und Arbeiten in der Einrichtung starten können. Ermitteln Sie erste, gemeinsame Projektziele und schaffen Sie **Transparenz und Beteiligung**.

3.3 Analysephase

Die Analysephase verschafft Ihnen einen **guten Überblick und umfassende Erkenntnisse** über die Handlungsfelder in Ihrer Einrichtung. Darauf aufbauend lassen sich zu einem späteren Zeitpunkt Strategie und Maßnahmen für die Zielgruppen in Ihrer Einrichtung ableiten.

Aufgrund der **unterschiedlichen Bedarfe und Bedürfnisse** empfehlen wir Ihnen, die Bewohner:innen und die Beschäftigten in **getrennten Analyseschritten** voneinander zu betrachten, an relevanten Stellen jedoch auch zusammenzuführen.

Die Analyseworkshops sollen einrichtungsinterne Herausforderungen und deren **Ursachen** identifizieren, um gemeinsam **Lösungen zu entwickeln**. Neben der Durchführung von Workshops können **zusätzliche Formate** wie Einzelgespräche, Befragungen oder die Nutzung von vorhandenen Daten und Erfahrungen bei der Bedarfserfassung hilfreich sein.

3.4 Strategieableitung

Die im Rahmen der Analysephase identifizierten Bedarfe beider Zielgruppen werden mittels Strategieableitung in **Maßnahmen** überführt.

Gemeinsam mit dem Steuerungsgremium prüfen Sie im Sinne der Beziehungsschleife für jeden identifizierten Bedarf die **potenzielle Wirkung** für die jeweils andere Zielgruppe. Die abgeleiteten Maßnahmen überführen Sie im Anschluss in einen **konkreten Maßnahmenzeitplan**.

3.5 Maßnahmenumsetzung

In dieser Phase führen Sie analysebasierte Maßnahmen für beide Zielgruppen durch, reflektieren erste Ergebnisse und **sichern nachhaltige Strukturen**.

Interne **Zuständigkeiten** sollten in dieser Phase klar benannt sein. Achten Sie darauf, dass die Maßnahmen möglichst **in Ihren Einrichtungsalltag integriert** sind, **informieren und motivieren** Sie potenzielle Teilnehmende frühzeitig und beziehen Sie **Führungskräfte als Vorbilder** mit ein.

3.6 Evaluation

Eine Evaluation oder auch Erfolgsbewertung gibt Aufschluss darüber, ob die umgesetzten Maßnahmen auch wirklich die **angestrebten positiven Auswirkungen** erzielen konnten. Ziehen Sie **regelmäßig Zwischenbilanz**: „Was läuft gut, wo hakt es?“. **Befragen** Sie die Teilnehmenden aktiv zu ihrer Wahrnehmung, überprüfen Sie Ihre Projektziele und **dokumentieren** Sie den Projekterfolg.

Die im Rahmen der Evaluation generierten Erkenntnisse können Sie nutzen, um gemeinsam mit Ihrem Steuerungsgremium die **bisherigen Erfolge** im Gesundheitsförderungsprozess aufzuzeigen und **Verbesserungspotenziale zu identifizieren**.

Hinweis:

Auf den folgenden Seiten finden Sie die passenden Checklisten zu jeder Projektphase. Sie können direkt damit arbeiten, anpassen, abhaken – und Schritt für Schritt Ihre Einrichtung gesünder gestalten.

4 Checklisten



Erfolgreiche Gestaltung eines Gesundheitsförderungsprozesses

- ☐ **Gesundheit als Führungsaufgabe verstehen**
Setzen Sie sich gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen als strategisches Führungsziel.
- ☐ **Strukturelle Voraussetzungen sichern**
Stellen Sie personelle und – wenn möglich – finanzielle Ressourcen bereit. Richten Sie ein Steuerungsgremium zur zentralen Prozesskoordination ein.
- ☐ **Ganzheitlich vorgehen**
Integrieren Sie alle Phasen des Prozesses:
 - Analyse (bewohner- und beschäftigtenorientiert),
 - Maßnahmenplanung und -umsetzung,
 - Evaluation von Maßnahmen und vom gesamten Prozess.
- ☐ **Zielgruppen aktiv beteiligen**
Entwickeln Sie Ziele und Maßnahmen gemeinsam mit Mitarbeitenden und der Bewohnerschaft – das erhöht Akzeptanz und Wirksamkeit.
- ☐ **Maßnahmen in der Arbeitszeit ermöglichen**
Bieten Sie Maßnahmen möglichst während der Dienstzeit an – oder ermöglichen Sie das Nachbuchen. Das zeigt Wertschätzung und motiviert zur Teilnahme.
- ☐ **Unterstützung nutzen**
Binden Sie regionale Organisationen, Sozialversicherungsträger und Beratungsstellen ein, um eigene Ressourcen zu schonen.
- ☐ **Kommunikation regelmäßig und transparent gestalten**
Informieren Sie kontinuierlich über Ziele, Inhalte und nächste Schritte – z. B. per Aushang, E-Mail, Kurzmeeting oder Messenger.
- ☐ **Maßnahmen verständlich ankündigen**
Bereiten Sie Angebote frühzeitig auf – klar, zielgruppengerecht und mit Betonung des konkreten Nutzens. Das hilft, Widerstände abzubauen.
- ☐ **Kommunikationsformate flexibel wählen**
Integrieren Sie Informationen in bestehende Meetings oder kommunizieren diese direkt im Anschluss – das senkt Zugangshürden und erhöht die Reichweite.
- ☐ **Realistische Teilnehmerzahlen kommunizieren**
Geben Sie für Termine und Maßnahmen frühzeitig Mindestteilnehmerzahlen an und erläutern Sie den Hintergrund. Das schafft Transparenz und Planungssicherheit.



Erfolgreiches Steuerungsgremium

- ☐ **Planung und Organisation**
 - Legen Sie **Schwerpunkte** fest und planen Sie anstehende Aktivitäten
 - **Koordinieren** Sie die Umsetzung von Maßnahmen
 - Beachten Sie vorhandene personelle und finanzielle **Ressourcen**
 - **Kommunizieren** Sie Projektfortschritte transparent in die Einrichtung
- ☐ **Regelmäßige Treffen**
 - Tagen Sie **vier- bis sechsmal pro Jahr**, je ca. **2 Stunden**
 - Treffen Sie sich in **konstanter Besetzung** und in **regelmäßigen Abständen**
- ☐ **Zusammensetzung**
 - Das Gremium besteht aus **verschiedenen Berufsgruppen**: z. B. Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft inkl. Führungskräften ggf. Bewohnerbeirat
 - Ziel: **alle Zielgruppen** der Einrichtung einbeziehen
 - Möglichst Fachkräfte mit **Moderations- oder Schulungskompetenzen** einbinden
- ☐ **Qualifikationen stärken**
 - Fehlen Ihnen notwendige Kompetenzen im Gremium, können **interne Schulungen** Abhilfe schaffen, dies reduziert den Bedarf an externer Unterstützung und spart Kosten
- ☐ **Rollen, Ziele und Zeitrahmen definieren**
 - Legen Sie **klare Rollen** und **konkrete Projektziele** fest
 - Bestimmen Sie einen **verbindlichen Projektzeitraum**
 - **Überprüfen** Sie die Zielerreichung regelmäßig
- ☐ **Dokumentation und interne Kommunikation**
 - Dokumentieren Sie Tätigkeiten und Ergebnisse
 - Betreiben Sie aktives **Projektmarketing** innerhalb der Einrichtung
- ☐ **Integration der Bewohnerperspektive**
 - Gestalten Sie bewohnerrelevante Themen so, dass **Vertretungen der Bewohnerschaft** sich beteiligen können
 - Schaffen Sie eine **verständliche Gesprächsatmosphäre**
- ☐ **Vernetzung mit dem Quartier**
 - Denken Sie „über den Tellerrand hinaus“ – z. B. durch Vernetzung mit **regionalen Partnern**
 - Beziehen Sie **das Umfeld aktiv ein** – z. B. durch Kooperationen mit Vereinen, Kitas oder Seniorentreffs
 - Bringen Sie **Abwechslung und neue Impulse** in den Einrichtungsalltag, auch ohne großen Ressourceneinsatz



Prozessbezogene Erfolgsfaktoren für gesaP^{fl}ege

Allgemeine Empfehlungen

- ☐ Schaffen Sie in allen Workshops eine **vertrauensvolle Atmosphäre** und stellen Sie sicher, dass sich alle Teilnehmenden informiert und einbezogen fühlen.
- ☐ Um Interessenkonflikte zu vermeiden, setzen Sie Maßnahmen idealerweise mit externer Unterstützung (z. B. Krankenkassen, Dienstleister) um.
- ☐ Betriebliches Gesundheitsmanagement lebt vom **internen Marketing**:
Bewerben Sie Maßnahmen frühzeitig über Aushänge, Plakate und persönliche Ansprache.

Kick-off-Veranstaltungen

- ☐ Führen Sie einen Kick-off für Beschäftigte durch, um ein **gemeinsames Projektverständnis** zu entwickeln, **Ängste abzubauen** und erste Bedarfe zu erfassen.
- ☐ Achten Sie bei Veranstaltungen mit der Bewohnerschaft auf überschaubare **Gruppengrößen**; ergänzen Sie bei Bedarf durch Einzelgespräche.
- ☐ Getränke, Obst und Snacks sorgen für eine angenehme Atmosphäre und erhöhen die **Teilnahmebereitschaft**.

Analysephase

- ☐ Analyseworkshops mit Mitarbeitenden ermöglichen es, **Herausforderungen offen zu benennen** und eigene Lösungsideen einzubringen.
- ☐ Mindestens **drei Personen je Bereich** sichern aussagekräftige Ergebnisse und wahren Anonymität.
- ☐ Freistellung geeigneter Teilnehmender und **freiwillige Teilnahme** sind wichtige Voraussetzungen.
- ☐ Halten Sie Ergebnisse in anonymisierter Form schriftlich fest.
- ☐ Nutzen Sie bestehende Daten als zusätzliche Informationsquelle.
- ☐ Beziehen Sie **Bewohnerinnen und Bewohner aktiv ein** – sprechen Sie mit, nicht über sie.
- ☐ Ziehen Sie **Angehörige** ggf. als unterstützende Stimmen hinzu.

Strategieableitung

- ☐ Prüfen Sie im Steuerungsgremium für jede Maßnahme die **potenzielle Wirkung** auf die jeweilige Zielgruppe.
- ☐ **Integrieren Sie** Maßnahmen bestmöglich in den Einrichtungsalltag.
- ☐ Planen Sie mit **realistischen Zeit- und Ressourcenangaben**.
- ☐ Bei komplexen Analysen kann eine zweistufige Strategieableitung sinnvoll sein, um die Maßnahmen so **gezielter steuern** zu können.

Maßnahmenumsetzung – Bewohnerebene

- ☐ Orientieren Sie sich an den Präventionsprinzipien (GKV, 2020b):
 - Ernährung
 - Körperliche Aktivität
 - Kognitive Ressourcen
 - Psychosoziale Gesundheit
 - Gewaltprävention
- ☐ Benennen Sie eine **verantwortliche Person**, z. B. aus dem Sozialen Dienst, für Organisation und Aufgabenverteilung.
- ☐ Sorgen Sie für **Wissenstransfer** nach Schulungen – z. B. in Teamsitzungen.
- ☐ **Starten Sie klein** und erweitern Sie Gruppen schrittweise.

Maßnahmenumsetzung – Beschäftigtenebene

- ☐ Orientieren Sie sich an den Präventionsprinzipien (GKV, 2020b):
 - Gesundheitsgerechte Führung
 - Stressbewältigung
 - Bewegungsförderliches Arbeiten
 - Gesunde Ernährung
 - Suchtprävention (verhaltensbezogen)
- ☐ Sorgen Sie für **sichtbare Erfolge** zu Beginn – z. B. durch Gesundheitstage.
- ☐ Ergänzen Sie mit bedarfsorientierten Workshops und Seminaren zur **Vertiefung**.
- ☐ Binden Sie **Führungskräfte als Vorbilder** ein – z. B. durch zeitlich vorgelagerte und/oder inhaltlich abgestimmte Maßnahmen.
- ☐ Achten Sie auf **zeitliche Machbarkeit** und Ruhe für Teilnehmende.
- ☐ Setzen Sie zusätzlich auf **interne Maßnahmen im Rahmen der Organisationsentwicklung**:
 - Teamspezifische Kommunikationsregeln
 - Umgang mit Werteunterschieden
 - Schnittstellenoptimierung
 - Reflexion der Meetingkultur
 - Austauschformate, Raumgestaltung, gegenseitiges Verständnis

Abschluss & Evaluation

- ☐ Entwickeln Sie gemeinsam einen **Zukunftsfahrplan** – als Ausblick und Verstetigungsinstrument.
- ☐ Nutzen Sie Evaluationsergebnisse zur **Anpassung oder Neuausrichtung** Ihrer Maßnahmen und Ziele.
- ☐ Berücksichtigen Sie sowohl Maßnahmen- als auch Prozessevaluation, um den **vollen Mehrwert aus dem Projekt zu ziehen**.

Weiterführende Informationen & Materialien

Sie haben Fragen oder wünschen sich Unterstützung?

Die beteiligten Kranken- und Pflegekassen in NRW stehen Ihnen gerne beratend zur Seite. Eine zentrale Anlaufstelle finden Sie unter:

www.gesaPflege.de

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, freuen wir uns, wenn Sie auch einen Blick in die **ausführliche Version des Handlungsleitfadens** werfen. Er steht Ihnen unter

www.gesaPflege.de/#media frei zum Download zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg, Freude und Kreativität bei der Umsetzung – und auf Ihrem Weg zu einer gesünderen Einrichtung!

Quellenverzeichnis

Blüher, S., & Kuhlmei, A. (2019). Gesundheitsförderung in der stationären Langzeitversorgung. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 62, 261-266.

GKV-Spitzenverband. (2020a). Leitfaden Prävention in stationären Pflegeeinrichtungen nach § 5 SGB XI. https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp

GKV-Spitzenverband. (2020b). Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V. https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp