

## 1 | Praxis Präventionsketten

# Koordination von Präventionsketten

## Kommunale Präventionsketten: Von Strategieentwicklung und Strukturbildung

**Zum Hintergrund:** Mit Präventionsketten – oder integrierten kommunalen Strategien – erarbeiten Landkreise, Städte und Gemeinden ein Handlungskonzept zur Gesundheitsförderung und Prävention, das sich kontinuierlich über die verschiedenen Phasen von Kindheit und Jugend erstreckt. Ziel ist ein Aufwachsen im Wohlergehen für *alle* Kinder – insbesondere für diejenigen, die in prekären Lebenslagen aufwachsen. Je nach Lebensalter werden Lücken im Unterstützungssystem identifiziert und passende Maßnahmen zur ressourcenorientierten Förderung der Heranwachsenden und ihrer Familien entwickelt. Dabei geht es um die fortwährende bedarfsbezogene Angebotsentwicklung. Es wird laufend reflektiert, was gebraucht wird, wer gebraucht wird und welches Vorgehen am sinnvollsten ist. Vorrang hat jedoch die Entwicklung der passenden Strategie für die Kommune und die Bildung einer nachhaltig verankerten Struktur. Strategieentwicklung und Strukturbildung gleich zu Beginn in den Fokus zu rücken macht hier den Qualitätssprung im Vergleich zu kurzfristig ausgelegten Projektansätzen aus.

Eine intensive ressortübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der kommunalen Verwaltung sowie mit Akteur\*innen außerhalb – zwischen Einzelnen, Organisationen und Netzwerken – ist eins der Hauptmerkmale von Präventionsketten. Ziel ist, gemeinsam die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Kinder und Familien problemlos Zugang zu unterstützenden Angeboten finden und diese gerne annehmen. Die Unterstützung für diesen

Prozess muss verlässlich von verschiedensten kommunalen, verwaltungs-internen Organisationsebenen und von der Politik getragen werden.

In der Reihe „Praxis Präventionsketten“ werden zentrale Aspekte für den Auf- und Ausbau integrierter kommunaler Strategien der Gesundheitsförderung und Prävention beschrieben – ergänzt durch konkretes Handwerkszeug für Entscheider\*innen und Koordinator\*innen.

### **Hier geht's los**

## **Kooperationskultur nach Maß**

Präventionsketten brauchen ein „Gesicht“, eine Person, die Prozesse und Inhalte „am Laufen hält“, wenn das Alltagsgeschäft drängt. Ihre wichtigste Aufgabe ist, eine Kooperationskultur nach Maß zu entwickeln, passend zugeschnitten auf die Bedingungen der Kommune und die Ressourcen der Beteiligten.

Dazu gehört es, den Prozess kompetent zu koordinieren, die verschiedenen Gremien verlässlich zu unterstützen, den Aufbau ressortübergreifender und interdisziplinärer Netzwerke gezielt zu begleiten. Gebraucht wird eine Koordinationskraft. Zu deren Aufgabenspektrum gehören:

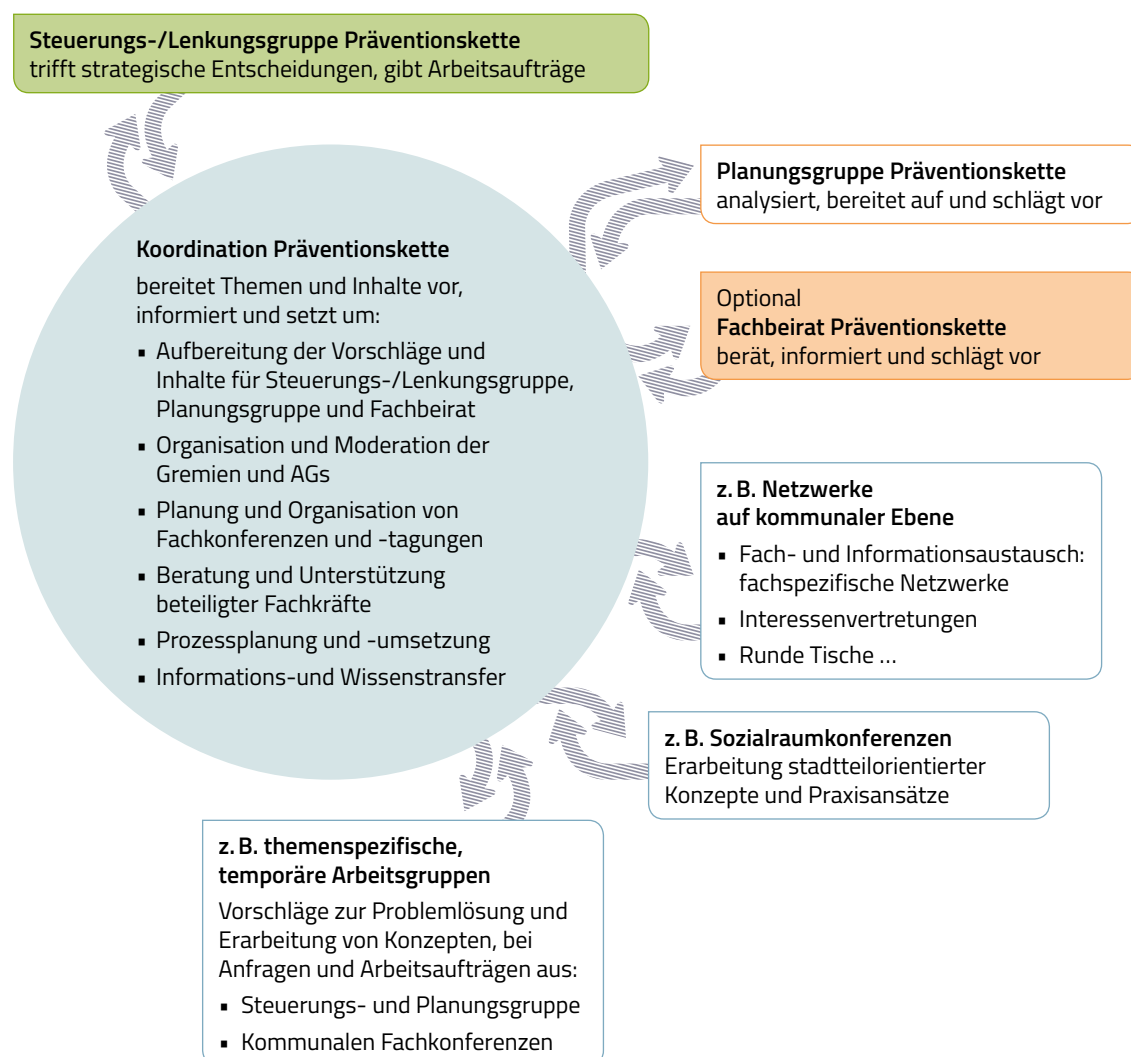
- \_ Koordination, Moderation und Leitung übergreifender Steuerungs-, Planungs- und Arbeitsgruppen
- \_ Planung, Organisation, Durchführung von (Fach-)Veranstaltungen
- \_ In- und externes Wissens- und Informationsmanagement
- \_ Beratung und Unterstützung örtlicher Fachkräfte der verschiedenen Fachbereiche und -dienste (Jugendhilfe, öffentlicher Gesundheitsdienst, Soziales ...) rund um Fragen der Armutsprävention, Gesundheitsförderung, Qualitätsentwicklung etc.

## Rolle und Aufgaben der Koordination: Vermitteln, vernetzen, Verantwortung übernehmen

Der oder die Koordinator\*in nimmt dazu eine zentrale Position zwischen den verschiedenen Gremien ein, vermittelt, vernetzt und übernimmt Verantwortung für den wechselseitigen Kommunikationsfluss und die zuverlässige Erledigung, das Befördern und Nachhalten eventueller Arbeitsaufträge.

Die folgende Grafik skizziert diese Aufgaben und die Position der Koordination zwischen Steuerungs- und Planungsgruppe, Arbeitsgruppen und Netzwerken.

Abb. 1: Position und Aufgaben der Koordination in der kommunalen Organisationsstruktur



→ siehe auch: Praxisblatt  
Präventionsketten Nr. 3,  
Organisationsstruktur entwickeln

## Rahmenbedingungen: Was braucht die Koordination für die Erledigung dieser Aufgaben?

Die zentrale Rolle der Koordination erfordert eine klare Positionierung in der Kommune, ein klares Mandat und die Abklärung der Zuständigkeiten. Ihre fachliche und strukturelle Verortung in Verwaltung und Organisationsstruktur ist Aufgabe der strategischen Steuerung. Schon zu Beginn des Prozesses sollte klar sein, wer direkte/r Ansprechpartner\*in der Koordination ist und den erforderlichen Zugang zur Steuerungsstruktur sichert, wer sie unterstützt und in welchem Rahmen eigene Möglichkeiten der Prozessgestaltung bestehen. Dies trägt entscheidend zur Akzeptanz der Arbeit unter Kolleg\*innen und externen Fachkräften bei und belegt, dass ihr Handeln von offizieller Seite legitimiert ist. Klarheit sollte zudem über finanzielle und zeitliche Ressourcen bestehen.

## Ohne geht's nicht ... – Die Kompetenzen der Koordination

Neben der Fähigkeit zu strategischem und konzeptionellem Denken braucht der oder die Koordinator\*in einen ausgeprägten Sinn für Kooperation. Gefragt ist daneben aber auch Durchsetzungsstärke, um Projektplanungen und -entscheidungen voranzutreiben: Und besonders dann, wenn alle Partner stark eingebunden sind, wird Geduld gebraucht. Nicht immer kann der Präventionsketten-Prozess unter allen Beteiligten die gleiche Relevanz erfahren.

### *Fach- und Erfahrungswissen gefragt*

Ihre fachliche Qualifikation entspricht ihrer zentralen Rolle. Gute Grundlagen sind ein Hochschulstudium, Kenntnisse der Gesundheitsförderung, der Jugendhilfe-Strukturen, der entwicklungsorientierten Prävention. Berufliche Erfahrungen z. B. aus der Sozialraumorganisation, dem Bildungsmanagement o. Ä. sind vorteilhaft, ebenso allgemeine Berufserfahrungen im (kommunalen) Projektmanagement. Zentral sind außerdem Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich:

- \_ Kommunalen Abläufe/Arbeitsweisen/Handlungsfelder, Gesetzeslage
- \_ Methodenkompetenz hinsichtlich Moderation, einfach anzuwendender Beteiligungsmethoden, Befragungsverfahren

Tabelle 1: Anforderungsprofil Koordinator\*in von Präventionsketten

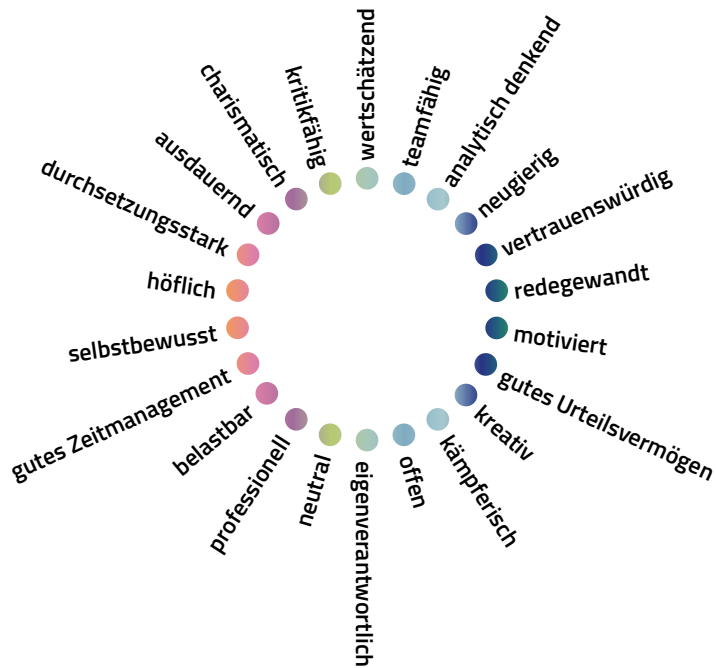
<p><b>Aufgaben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ressortübergreifender und interdisziplinärer Netzwerkaufbau</li> <li>— Koordination, Moderation und Leitung übergreifender Steuerungs- und Projektgruppen</li> <li>— Planung, Organisation, Durchführung von (Fach-)Veranstaltungen</li> <li>— In- und externes Wissens- und Informationsmanagement</li> <li>— Beratung und Unterstützung örtlicher Fachkräfte aus Jugendhilfe, öffentlichem Gesundheitsdienst, Bildungs- und Sozialbereich ...</li> <li>— Konzeptionelle Entwicklung strategischer Leitziele zum Auf- und Ausbau von Präventionsketten auf kommunaler Ebene</li> <li>— Durchführung von Angebots-, Bedarfs- und Bedürfnisanalysen</li> </ul>
<p><b>Anforderungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Strategisches und konzeptionelles Denken</li> <li>— Ausgeprägter Sinn für Kooperation</li> <li>— Koordinations- und Moderationserfahrung</li> <li>— Durchsetzungsstärke, um Projektplanungen und -entscheidungen voranzutreiben</li> <li>— Kenntnisse der Gesundheitsförderung, der entwicklungsorientierten Prävention, der Förderung von Teilhabechancen</li> <li>— Berufserfahrungen im kommunalen Projektmanagement unter Einbeziehung von Politik, Verwaltung und externen Fachleuten</li> <li>— Hochschulstudium (Gesundheitswissenschaften, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit o. Ä.)</li> </ul>

Quelle: [www.praeventionsketten-nds.de](http://www.praeventionsketten-nds.de)

### *Stark in Soft Skills*

Die Rolle als Botschafter\*in zwischen verschiedenen Disziplinen und Institutionen erfordert einen offenen, wertschätzenden Umgang mit Menschen unterschiedlichster Disziplinen, die sorgfältige Reflexion des eigenen Handelns sowie Konfliktlösungs„talent“. Schließlich geht es darum, zwischen verschiedenen (Fach-)Perspektiven zu vermitteln, ohne dabei das gemeinsame Ziel aus den Augen zu verlieren. Ebenso wichtig ist eine hohe Sensibilität gegenüber Stigmatisierungen und Chancenungleichheit. Grundsätzlich sind ausgeprägte personale Kompetenzen (Sozial- und Selbstkompetenzen) – oder anders ausgedrückt: „eine gute diplomatische Grundausstattung“ – extrem hilfreich. Viele weitere positive Charaktereigenschaften werden erfolgreichen Koordinationskräften zugeschrieben. Sie begründen ihre Rolle als „Motor“ der Präventionskette, vorausgesetzt, es bestehen Möglichkeiten zu eigenständigem und flexiblem Handeln und ausreichend Gelegenheiten zu Reflexion und Weiterbildung.

Abb. 2: Hilfreiche Charaktereigenschaften: „Soft Skills“ der Koordination



### *Hinter jeder guten Koordination steht eine gute Führungskraft*

Koordinator\*innen müssen viele Bälle gleichzeitig in der Luft halten. Für Transparenz und Informationsaustausch sorgen, eine Vision vermitteln, motivieren, Hürden umgehen und Bremser überzeugen.

Was braucht eine erfolgreiche Koordination? Was macht den Unterschied aus? Erfolgreiche Koordinationskräfte bringen vieles mit, sie haben in der Regel aber auch einen guten Draht nach oben – oder anders gesagt: Sie haben Personen aus der mittleren und oberen Entscheidungsebene, die den Aufbau einer Präventionskette voranbringen wollen und auch ihren Teil zum Prozess beitragen. Koordinator\*innen brauchen ein offenes Ohr und die zuverlässige Unterstützung von Vorgesetzten und – ja, auch von den Spitzen der Verwaltung und der Politik. Dafür müssen die richtigen Türen offenstehen. Eine Präventionskette aufzubauen ist nicht allein ihr Job, sondern Aufgabe der ganzen Kommune.

## Programm Präventionsketten Niedersachsen

Präventionsketten führen als *integrierte kommunale Strategie zur Gesundheitsförderung und Prävention* die kommunalen Aktivitäten für Heranwachsende und ihre Familien über die verschiedenen Altersgruppen und Lebensphasen hinweg zusammen. Sie umfassen Akteur\*innen, Angebote und Maßnahmen sowie fachspezifische Netzwerke, sind auf Strategieentwicklung und Strukturbildung in Kommunen ausgerichtet und als intersektoraler und interprofessioneller Ansatz zu verstehen.

Bedarf und Bedürfnisse von Kindern und Familien stehen im Vordergrund. Der Bestand an Angeboten öffentlicher und freier Träger wird systematisch, d. h. über den Verlauf von Kindheit und Jugend – unter Berücksichtigung der Übergänge zwischen den Lebensphasen sowie zwischen den Institutionen und sozialen Diensten – analysiert. Eventuell bestehende Lücken werden geschlossen. Dies erfordert ein koordiniertes, ressortübergreifendes Handeln aller relevanten Akteur\*innen sowie die Beteiligung von Kindern und Familien.

Das Programm „Präventionsketten Niedersachsen“ unterstützt bis Ende 2022 niedersächsische Kommunen finanziell und fachlich für jeweils drei Jahre beim Auf- und Ausbau einer Präventionskette für Kinder bis zum Alter von zehn Jahren.

[www.praeventionsketten-nds.de](http://www.praeventionsketten-nds.de)  
[praeventionsketten@gesundheit-nds.de](mailto:praeventionsketten@gesundheit-nds.de)

## Impressum

Autor\*in: **Richter-Kornweitz, Antje (2019)**

Landeskoordinierungsstelle Präventionsketten Niedersachsen,  
Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin  
Niedersachsen e. V., Hannover  
[www.praeventionsketten-nds.de](http://www.praeventionsketten-nds.de)

Gestaltung: MedienMélange: Kommunikation!



” *Koordinator\*innen brauchen einen Denkpartner!“*

” *Die Koordinierung sollte geschickt besetzt werden. Mit Personen, die neutral wirken und arbeiten können, von außen auch so wahrgenommen werden, von Ämtern und Netzwerken gemeinsam getragen und akzeptiert werden und eine hohe Akzeptanz von vielen Seiten erfahren.“*

” *Von einem Nebeneinander bestehender Aktivitäten und Netzwerke zu einem Miteinander kommen.“*