

# Konzept für den Lehrgang „Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung“ für Ansprechpersonen in Gesundheitseinrichtungen

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz



Autorinnen:

Lisa Gugglberger  
Martina Nitsch  
Birgit Metzler  
Monika Simek

Unter der Mitarbeit von:

Edith Flaschberger  
Robert Griebler  
Karin Schanes  
Christoph Schmotzer  
Christa Straßmayr

Die in dieser Publikation dargelegten Inhalte stellen die Auffassungen der Autorinnen dar.

Zitievorschlag: Gugglberger, Lisa; Nitsch, Martina; Metzler, Birgit; Simek, Monika (2025): Konzept für den Lehrgang „Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung“ für Ansprechpersonen in Gesundheitseinrichtungen. Gesundheit Österreich, Wien

ZI. P10/24/5645

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin: Gesundheit Österreich GmbH,  
Stubenring 6, 1010 Wien, Tel. +43 1 515 61, Website: [www.goeg.at](http://www.goeg.at)

Dieser Bericht trägt zur Umsetzung der Agenda 2030 bei, insbesondere zum Nachhaltigkeitsziel (SDG) 3, „Gesundheit und Wohlergehen“.

Wien, im Oktober 2025

# Inhalt

Abbildungen und Tabelle .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	VI
1 Hintergrund .....	1
1.1    Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen ...	1
1.2    Unterstützung für Gesundheitseinrichtungen .....	2
1.3    Kooperationspartner .....	3
1.3.1    Das Österreichische Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG) .....	3
1.3.2    Die Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK).....	3
1.3.3    Lehrgang „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“ des Kompetenzzentrums Klima und Gesundheit (KoKuG) .....	4
1.4    Nutzen für den Lehrgang .....	4
2 Ziele und Zielgruppe des Lehrgangs.....	6
2.1    Ziele.....	6
2.2    Zielgruppen.....	6
2.3    Zugangsvoraussetzungen.....	7
2.4    Bewerbung des Lehrgangs .....	7
3 Aufbau und Organisation des Lehrgangs.....	8
3.1    Zeitplan.....	8
3.2    Abschlussvoraussetzungen des Lehrgangs.....	8
3.3    Vortragende.....	9
3.4    Nachhaltigkeit und Wissenstransfer .....	9
3.5    Evaluation und Qualitätssicherung des Lehrgangs.....	9
3.6    Zukünftige Durchführungen des Lehrgangs .....	10
4 Inhalte des Lehrgangs .....	11
4.1    Lehrgangsorganisation und -rahmen.....	12
4.1.1    Begrüßung und Kennenlernen.....	13
4.1.2    Reflexion und Planung der Gruppenarbeit.....	13
4.1.3    Optional: Onlineberatung.....	14
4.1.4    Reflexion und Abschlusspräsentationen.....	14
4.2    Grundlagen .....	14
4.2.1    Einführung in Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung .....	15
4.2.2    Projektmanagement .....	16
4.2.3    Organisationsentwicklung .....	17
4.2.4    Bürger- und Patientenempowerment.....	17
4.2.5    Mitarbeitendengesundheit und BGF .....	18
4.3    Schwerpunkte und Methoden.....	19
4.3.1    Standards der organisationalen Gesundheitskompetenz.....	19
4.3.2    Gute Gesundheitsinformation.....	19

4.3.3	Impulsworkshop zu herausfordernden Patientengesprächen .....	20
4.3.4	Exkursion: Navigation einer Gesundheitseinrichtung.....	21
4.3.5	Standards der Gesundheitsförderung .....	21
4.3.6	Tabakfreie Gesundheitseinrichtungen.....	22
4.3.7	Altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen.....	23
4.3.8	Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen .....	23
4.3.9	Optional: Baby-friendly Hospitals.....	24
4.4	Evaluation und nachhaltige Verankerung.....	25
4.4.1	Evaluationsmethoden und Strategien für nachhaltige Verankerung .....	25
	Literatur.....	26

# Abbildungen und Tabelle

Abbildung 1: Zeitplan des Lehrgangs .....	8
Abbildung 2: Überblick über den Lehrgang .....	11
Tabelle 1: Lehrgangsmodule .....	12

## Abkürzungsverzeichnis

BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
GF	Gesundheitsförderung
GK	Gesundheitskompetenz
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
HLS-19	Health Literacy Survey 2019 (Gesundheitskompetenzstudie)
HLS-PROF	Gesundheitskompetenz von Gesundheitsprofessionen/-berufen (Studie)
HPH	Health Promoting Hospitals
KoKuG	Kompetenzzentrum Klima und Gesundheit
M-POHL	WHO Action Network on Measuring Population and Organizational Health Literacy
ÖGK	Österreichische Gesundheitskassa
ONGKG	Österreichisches Netzwerk gesundheits-fördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen
ÖPGK	Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz
PVE	Primärversorgungseinheit
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

# 1 Hintergrund

## 1.1 Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen

Gesundheitskompetenz ist ein zentraler Faktor für Gesundheit und einen selbstbestimmten Umgang mit Gesundheits- und Krankheitsfragen (Kickbusch et al. 2016; Nakayama et al. 2022; Woudstra et al. 2019). Sie verweist auf das Ausmaß, in dem es Menschen gelingt, auf Informationen über Gesundheit und Krankheit zuzugreifen, diese zu verstehen, einzuschätzen (z. B. im Hinblick auf Vertrauenswürdigkeit und Relevanz), für gesundheitsrelevante Entscheidungen zu nutzen, mit Angehörigen der Gesundheitsberufe über ihre gesundheitlichen Anliegen zu sprechen, gut informiert und beraten aus diesen Gesprächen hervorzugehen und sich im Gesundheitssystem zurechtzufinden (d. h. relevante Gesundheitsdienste und Gesundheitsleistungen in Anspruch zu nehmen), um ihre Gesundheit zu verbessern, Krankheiten und Gesundheitsprobleme zu vermeiden und mit Gesundheitsproblemen angemessen umzugehen (Kwan et al. 2006; Nutbeam et al. 2021; Sørensen et al. 2012; The HLS19 Consortium of the WHO Action Network M-POHL 2021). Gesundheitskompetenz entwickelt sich im Zusammenspiel zwischen den individuellen Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen sowie der Komplexität des Gesundheitssystems und der verfügbaren Gesundheitsinformationen (Farmanova et al. 2018; Parker 2009). Um die Gesundheitskompetenz zu stärken, bedarf es daher nicht nur Maßnahmen auf individueller Ebene, sondern auch struktureller Anpassungen in Organisationen und Lebenswelten. Das Ziel dabei ist, die Anforderungen der Informations- und Versorgungsangebote so zu gestalten, dass sie besser auf die Kompetenzen und Bedürfnisse der Nutzer:innen beziehungsweise Patientinnen und Patienten abgestimmt sind (Parker 2009; Rudd 2017). Eine Organisation, die Gesundheitskompetenz fördert, unterstützt Menschen dabei, sich in der Fülle an Informationen und Angeboten zurechtzufinden, diese zu verstehen und für ihre Gesundheit sinnvoll zu nutzen (Brach et al. 2012).

Gesundheitsförderung bezeichnet alle Maßnahmen und Strategien, die darauf abzielen, die Gesundheitsressourcen und -potenziale von Menschen systematisch zu stärken und ihnen mehr Kontrolle über die Bedingungen ihrer Gesundheit zu geben. Sie wurde 1986 mit der Ottawa-Charta der WHO als eigenständiges gesundheitspolitisches Konzept etabliert und versteht Gesundheit ganzheitlich als körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden (WHO 1986).

Gesundheitseinrichtungen kommt bei der Förderung der Gesundheitskompetenz und bei der Gesundheitsförderung eine besondere Bedeutung zu, da sie eine Schlüsselrolle innerhalb des Gesundheitssystems einnehmen. Die Komplexität und oft mangelnde Transparenz des Gesundheitssystems stellen hohe Anforderungen an die Menschen, die es nutzen – viele Patientinnen und Patienten haben daher Schwierigkeiten, medizinische Informationen einzuordnen oder die Vor- und Nachteile verschiedener Therapieoptionen zu verstehen (Griebler et al. 2021; HLS<sub>19</sub> Consortium 2021). Insbesondere Gesundheitseinrichtungen sind mit mangelnder Gesundheitskompetenz konfrontiert, da sie im Verhältnis zur Allgemeinbevölkerung überdurchschnittlich viele ältere und chronisch kranke Menschen versorgen und in diesen beiden Gruppen die Gesundheitskompetenz unterdurchschnittlich ist. Da Gesundheitskompetenz jedoch auch wichtig zur Erreichung guter klinischer Outcomes ist, muss die Krankenbehandlung gerade auch bei die-

sen Gruppen gezielt auf die Stärkung der Gesundheitskompetenz ausgerichtet sein. Kommunikationsprobleme sind weitverbreitet, wirken sich häufig negativ auf die Patientinnen und Patienten sowie den Verlauf ihrer Behandlung aus (Brach et al. 2012) und können das Risiko für Fehlbehandlungen, erneute Krankenhausaufenthalte und ungünstige Therapieergebnisse erhöhen. Zudem werden dadurch die Umsetzung ärztlicher Anweisungen sowie das eigenverantwortliche Gesundheitsmanagement der Betroffenen erschwert (Berkman et al. 2011).

Gesundheitseinrichtungen gelten als besonders prädestinierte Settings für Gesundheitsförderung, weil sie einerseits direkten Zugang zu Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden sowie Besucherinnen und Besuchern bieten und andererseits als vertrauensvolle Anlaufstellen im Gesundheitssystem fungieren. Durch ihre zentrale Rolle im Versorgungsprozess erreichen sie Menschen zu kritischen Zeitpunkten – etwa bei Präventions-, Behandlungs- oder Nachsorgeprozessen – und können Gesundheitsbotschaften gezielt vermitteln, individuelle Ressourcen stärken sowie gesundheitsfördernde Strukturen sowohl für Patientinnen und Patienten als auch für Mitarbeitende innerhalb der Einrichtung etablieren.

## 1.2 Unterstützung für Gesundheitseinrichtungen

Verschiedene Projekte der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) und der Österreichischen Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK), z. B. M-POHL-OHL, Pilotierung PVE, ONGKG, haben gezeigt, dass Gesundheitseinrichtungen mehr Begleitung und Unterstützung bei der Implementierung und Umsetzung von Gesundheitskompetenz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen benötigen.

Die Ergebnisse der HLS-PROF-Befragung zeigen zudem, dass Angehörige der Gesundheitsberufe mit Herausforderungen im Umgang mit verschiedenen Themen der Gesundheitskompetenz konfrontiert sind (Griebler et al. 2023; Schütze et al. 2023; Schütze et al. 2025). Dies betrifft insbesondere Bereiche wie die digitale Gesundheitskompetenz, bei der es dem medizinischen Fachpersonal häufig schwerfällt, die Patientinnen und Patienten darin zu unterstützen.

Um Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung nachhaltig in Gesundheitseinrichtungen zu verankern, sind deshalb für die Angehörigen der Gesundheitsberufe noch mehr Sensibilisierung und Training notwendig. Die Fort-/Weiterbildung von Personen, die innerhalb der Organisation arbeiten, hat – gegenüber externer Begleitung – den Vorteil, dass die Expertise in der Organisation selbst aufgebaut wird und damit besser verfügbar ist, leichter den individuellen Bedürfnissen angepasst werden kann und nachhaltiger verankert ist (Skouteris et al. 2019).

Aus Gesprächen im Rahmen einer Angebots- und Bedarfsschätzung ging hervor, dass insbesondere größere Gesundheitseinrichtungen wie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Rehabilitationszentren bislang nur auf wenige spezifische Angebote zur Beratung und Begleitung bei der Implementierung von Gesundheitskompetenz zurückgreifen konnten. Primärversorgungseinheiten (PVE) werden derzeit durch Angebote der ÖGK und der Plattform Primärversorgung diesbezüglich gut begleitet.

Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit dem BMASGPK die Entscheidung getroffen, einen Lehrgang „Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen“ zu pilotieren.

## 1.3 Kooperationspartner

Der Lehrgang „Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen“ wird im Rahmen eines Projekts, das aus Mitteln der Agenda Gesundheitsförderung des BMASGPK finanziert wird, entwickelt und umgesetzt. Dafür wird mit verschiedenen Partnern kooperiert: dem Österreichischen Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG), der Österreichischen Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK) und dem Lehrgang „Klimamanager:innen in Gesundheitseinrichtungen“ des Kompetenzzentrums Klima und Gesundheit (KoKuG).

### 1.3.1 Das Österreichische Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG)

Das ONGKG ist ein unabhängiges, gemeinnütziges Netzwerk, das seit 1996 Einrichtungen des Gesundheitswesens bei der Umsetzung von Gesundheitsförderung und Gesundheitskompetenz unterstützt. Es dient als nationale Plattform für Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer und Vernetzung in diesem Bereich und ist zugleich Teil des von der WHO initiierten internationalen Netzwerks Health Promoting Hospitals & Health Services. Durch seine breite Mitgliederbasis aus Krankenhäusern, Rehabilitationszentren und weiteren Gesundheitseinrichtungen verfügt das ONGKG über fundierte Expertise und praxisnahe Zugänge, um gesundheitsfördernde Strukturen nachhaltig in Organisationen zu verankern. Damit ist es ein besonders geeigneter Kooperationspartner für den geplanten Lehrgang.

Die Kooperation stärkt darüber hinaus das Profil des ONGKG im Bereich der Weiterbildung und ermöglicht es, dessen Mitgliedseinrichtungen ein passgenaues Angebot zur Kompetenzentwicklung bereitzustellen. Dies fördert die Netzwerkbinding und schafft einen konkreten Mehrwert für bestehende wie auch potenzielle Mitglieder.

Die Ansprechpersonen und weitere Mitarbeitende der Mitgliederorganisationen des ONGKG bilden eine sinnvolle Zielgruppe für den Lehrgang, da sie bereits Interesse für die Themen mitbringen, zumindest erste Erfahrungen gesammelt haben und ihnen das ONGKG zugleich zusätzliche Angebote zur Weiterbildung bereitstellen möchte.

### 1.3.2 Die Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK)

Die ÖPGK wurde 2015 als ressortübergreifende Plattform auf Beschluss der Bundes-Zielsteuerungskommission gegründet, um die nachhaltige Verankerung von Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung in Österreich zu fördern. Die ÖPGK unterstützt die Umsetzung des Gesundheitsziels 3 („Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken“) sowie aktuell das Ziel 15 der Bundes-Zielsteuerung durch Vernetzung, Förderung des Wissens- und Erfahrungsaustauschs, Entwicklung strategischer Tools, Qualitätsstandards und Monitoringinstrumente. Die ÖPGK-Toolbox umfasst diverse bewährte Maßnahmen und Tools zur Stärkung von Gesundheitskompetenz und ist damit eine wertvolle Ressource für Fachleute, die Gesundheitskompetenz fördern möchten.

Vor diesem Hintergrund stellt die ÖPGK eine ideale Kooperationspartnerin für den Lehrgang dar – insbesondere als Quelle hochqualifizierter Vortragender.

### 1.3.3 Lehrgang „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“ des Kompetenzzentrums Klima und Gesundheit (KoKuG)

Im Kompetenzzentrum Klima und Gesundheit (KoKuG) / Abteilung Klimaneutralität und nachhaltige Transformation wurde bereits 2023 ein Lehrgang für Mitarbeitende in Gesundheitseinrichtungen entwickelt. Dieser Lehrgang, „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“, wird im Herbst 2025 bereits das dritte Mal umgesetzt. Seine primäre Zielgruppe sind Personen aus Gesundheitseinrichtungen, die am Projekt „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ teilgenommen haben, im Zuge dessen viele Erfahrungen gesammelt sowie verschiedene organisatorische Grundlagen (z. B. Verträge für Vortragende) entwickelt wurden, auf welchen der Lehrgang für Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen aufbaut. Es wurde daher bereits bei der Erstellung dieses Konzepts eng mit dem KoKuG, insbesondere mit der Projektleitung des Lehrgangs „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“, zusammenarbeitet.

Auch für die Umsetzung des Lehrgangs „Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen“ soll die Kooperation aufrechterhalten werden, da das Modul „Klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ von Vortragenden des „Klimamanager:innen“-Lehrgangs abgehalten werden soll.

## 1.4 Nutzen für den Lehrgang

- **Gesundheitseinrichtungen** sind weit mehr als Orte der medizinischen Behandlung – sie sind zentrale Schnittstellen für Kommunikation, Information und Beziehungsgestaltung. Gerade deshalb tragen sie eine **besondere Verantwortung**, Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung nicht nur mitzudenken, sondern aktiv in ihre Strukturen einzubetten.
- Der geplante Lehrgang schafft hierfür die notwendige Basis. Er befähigt Mitarbeitende, Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung nachhaltig in ihrer Organisation zu verankern und wirkt damit als **Capacity-Building-Maßnahme**. Anders als eine externe Begleitung, die oft punktuell bleibt, sorgt ein Lehrgang für dauerhafte Wirkung: Wissen, Kompetenzen und Haltungen werden direkt bei den Mitarbeitenden verankert und stehen der Organisation langfristig zur Verfügung (vgl. Hibbert et al. 2021; Skouteris et al. 2019).
- Die Förderung von **Gesundheitskompetenz** ist dringend notwendig. Insbesondere Gesundheitseinrichtungen sind mit mangelnder Gesundheitskompetenz konfrontiert, da dort überdurchschnittlich viele ältere und chronisch kranke Menschen – und damit Personen mit unterdurchschnittlicher Gesundheitskompetenz – versorgt werden. Viele Patientinnen und Patienten haben Schwierigkeiten, medizinische Informationen zu verstehen, Therapieoptionen abzuwägen und eigenständig Entscheidungen zu treffen. Die Folgen sind Kommunikationsprobleme, Fehlbehandlungen und schlechtere Behandlungsergebnisse. Einrichtungen, die Gesundheitskompetenz systematisch fördern, wirken diesen Risiken entgegen: Sie bereiten Informationen verständlich auf, bieten Orientierung im Gesundheitssystem und stärken die Selbstwirksamkeit der Nutzer:innen – was letztlich auch die Qualität der Versorgung verbessert.
- Darüber hinaus leistet **Gesundheitsförderung** einen zentralen Beitrag zur Stärkung von Ressourcen und Potenzialen. Sie geht über die reine Krankheitsbehandlung hinaus und setzt auf ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit, das körperliches, psychisches und sozia-

les Wohlbefinden einschließt. Gesundheitseinrichtungen sind dafür prädestiniert: Sie erreichen Menschen in sensiblen Lebensphasen, haben direkten Zugang zu Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden, Besucherinnen und Besuchern und können sowohl durch gezielte Botschaften als auch durch förderliche Rahmenbedingungen nachhaltige Wirkung entfalten.

- Gerade größere Einrichtungen wie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Rehazentren verfügten bislang kaum über **systematische Angebote** zur Umsetzung von Gesundheitskompetenz. Der Lehrgang schließt diese Lücke. Er bietet praxisnahe Inhalte, die ohne großen Zusatzaufwand in den Arbeitsalltag integriert werden können, und macht damit die Organisation insgesamt zukunftsfähiger. Für die Einrichtungen bedeutet das: bessere Versorgung, entlastete Mitarbeitende und eine klare Positionierung als moderne und patientenorientierte Institution.

## 2 Ziele und Zielgruppe des Lehrgangs

### 2.1 Ziele

Folgende Zielsetzungen werden mit dem Lehrgang verfolgt:

- Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Strategien zur Förderung organisationaler Gesundheitskompetenz und zur Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen
- Befähigung von Mitarbeitenden, Führungskräften und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, gesundheitskompetente und gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse zu begleiten und zu gestalten
- Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Patientenkommunikation durch verbesserte Informationsvermittlung und Kommunikationsprozesse
- attraktives Angebot für Gesundheitseinrichtungen, um Maßnahmen und Tools aus den Mitteln der Agenda Gesundheitsförderung kennenzulernen (Bewerbung) und deren Transfer in die Praxis zu fördern

Der Lehrgang vermittelt Basiswissen und Sensibilisierung in Bezug auf – vor allem organisationale – Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung. Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss des Lehrgangs als Ansprechpersonen für Themen der Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung fungieren können und den Umsetzungsprozess innerhalb ihrer Organisation anstoßen und begleiten können.

Über die Stärkung der organisationalen Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen soll der Lehrgang auch indirekt auf die Bevölkerung wirken. Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige können von verständlicheren Informationen, gesundheitsfördernden Strukturen sowie einem erleichterten Zugang zu Angeboten und einer verbesserten Kommunikation profitieren. Dadurch können sie informierte Entscheidungen treffen, ihre Eigenverantwortung stärken und ihre Gesundheit aktiv fördern und mitgestalten.

### 2.2 Zielgruppen

Der Lehrgang richtet sich an alle Interessentinnen und Interessenten, die österreichweit in Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäusern, Rehabilitations-, Senioren- und Pflegeeinrichtungen bzw. Rehazentren) tätig sind und sich in die Themen Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung vertiefen möchten. Dies sind beispielsweise:

- Qualitätsmanagementbeauftragte,
- Angehörige der Gesundheitsberufe (insbesondere Pflegepersonal, Ärztinnen und Ärzte, Therapeutinnen und Therapeuten usw.),
- Führungskräfte und Entscheidungsträger:innen,
- Mitarbeitende in der Verwaltung,
- Gesundheitsförderungsbeauftragte,
- Personalentwickler:innen und BGM-Verantwortliche.

## 2.3 Zugangsvoraussetzungen

Interessentinnen und Interessenten sollten ein aktives Anstellungsverhältnis in einer Gesundheitseinrichtung haben, von dieser Gesundheitseinrichtung ausgesandt werden und zusätzlich ein eigenes Interesse an der Teilnahme mitbringen.

Im Zuge der Anmeldung zum Lehrgang stimmen die Teilnehmenden den Teilnahmebedingungen (noch in Ausarbeitung) zu. Zusätzlich füllen sie einen kurzen Fragebogen zu ihrer Gesundheitseinrichtung, ihrer Tätigkeit und weiteren relevanten Aspekten aus.

## 2.4 Bewerbung des Lehrgangs

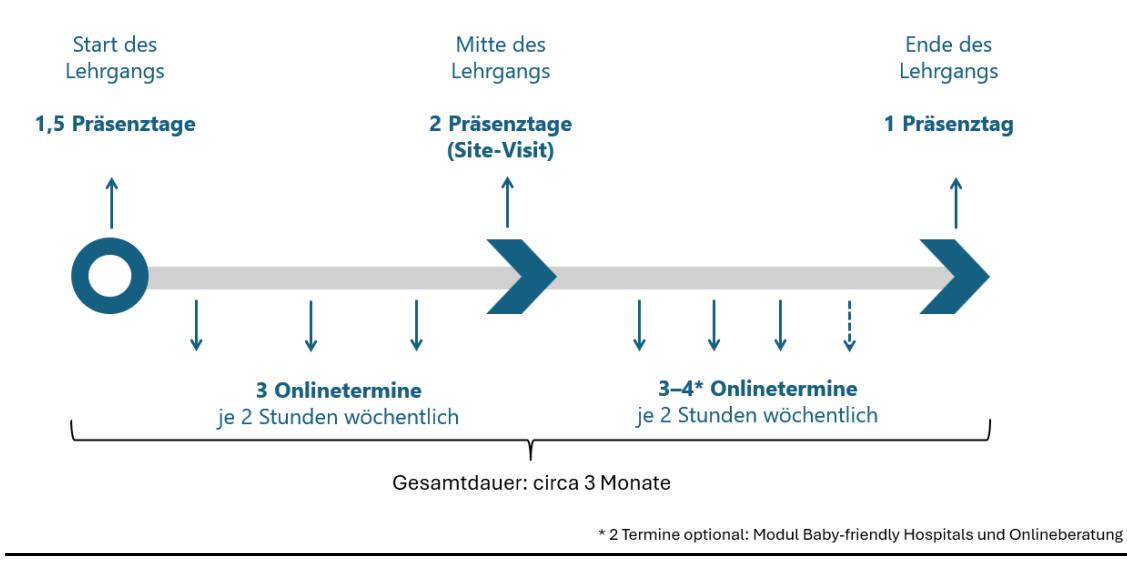
Für die Bewerbung des Lehrgangs wird in erster Linie auf verschiedene bestehende Netzwerke zurückgegriffen: das ONGKG, die ÖPGK mit dem Kern-Team, den Newsletter „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ sowie die LinkedIn-Accounts von GÖG und ÖPGK.

Es soll mit Kolleginnen und Kollegen der Öffentlichkeitsarbeit zusammengearbeitet werden, um eine attraktive Beschreibung des Lehrgangs für die potenzielle Zielgruppe zu formulieren. Dabei sollen sowohl der Nutzen für die Teilnehmenden als auch jener für die Organisationen herausgearbeitet werden.

### 3 Aufbau und Organisation des Lehrgangs

#### 3.1 Zeitplan

Abbildung 1: Zeitplan des Lehrgangs



Der Lehrgang erstreckt sich über eine Dauer von circa drei Monaten und soll erstmals im März 2026 starten. Je nach Nachfrage werden 20–30 Teilnehmende aufgenommen, wobei pro Gesundheitseinrichtung nur jeweils eine Person teilnehmen kann. Das voraussichtliche Ende der Bewerbungsfrist wird im Februar 2026 sein – oder früher, wenn alle Plätze gefüllt sind.

Der Lehrgang umfasst drei Präsenzphasen sowie drei ergänzende Onlinetermine zu je zwei Stunden pro Woche zwischen diesen Präsenzphasen. Präsenztagen dauern jeweils von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr. Zu Beginn und am Ende des Lehrgangs soll die Präsenzphase in Wien stattfinden. (Ein geeigneter Standort muss dazu angemietet werden.) In der Mitte des Lehrgangs sollen zwei Präsenztagen in einer ausgewählten Gesundheitseinrichtung („Site-Visit“) stattfinden.

#### 3.2 Abschlussvoraussetzungen des Lehrgangs

Die Abschlussvoraussetzungen des Lehrgangs sind:

- mindestens 80 Prozent Anwesenheit bei Präsenz- und Onlineterminen
- Mitarbeit bei einer Gruppenarbeit: gemeinsames Erarbeiten eines Kurzkonzepts einer Gesundheitskompetenz-/Gesundheitsförderungsmaßnahme und deren Präsentation

Nach erfolgreich absolviertem Lehrgang erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung.

### 3.3 Vortragende

Vortragende für den Lehrgang werden in erster Linie Mitarbeitende der wissenschaftlichen Begleitung des ONGKG, der ÖPGK und des KoKuG sein. Diese drei Einrichtungen besitzen die Expertise zu den Inhalten des Lehrgangs.

Zusätzlich werden nach Bedarf externe Vortragende hinzugezogen. Im Rahmen eines Werkvertrags wird mit ihnen festgelegt, dass sämtliche Rechte in Bezug auf die erstellten Materialien (Folien und Unterlagen) der Auftraggeberin (GÖG) überlassen werden. Je nach Wunsch und Anstellungsmöglichkeiten werden den externen Vortragenden Werkverträge oder freie Dienstnehmerverträge angeboten.

### 3.4 Nachhaltigkeit und Wissenstransfer

Die Nachhaltigkeit des Lehrgangs ist ein zentrales Element und soll durch entsprechende Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen sichergestellt werden. Sämtliche Lehrgangsmaterialien sollen den Absolventinnen und Absolventen in digitaler sowie ausgedruckter und gebundener Form zur Verfügung gestellt werden. Zudem sollen sie im Rahmen regelmäßiger Netzwerk- bzw. Alumni-treffen Gelegenheit zum Austausch erhalten (eventuell auch im Rahmen von ONGKG-Treffen).

Langfristig ist auch ein Train-the-Trainer-Konzept anzudenken bzw. eine Fortsetzung des Lehrgangs im Rahmen der geplanten GÖG-Academy.

Teilnehmende aus Einrichtungen, die nicht ONGKG-Mitglied sind, sollen eingeladen und unterstützt werden, Teil des Netzwerks zu werden. Sie sollen außerdem die Möglichkeit erhalten, an (noch zu etablierenden) Praxisaustauschformaten und anderen passenden Angeboten des ONGKG teilzunehmen.

### 3.5 Evaluation und Qualitätssicherung des Lehrgangs

Die Evaluation und Qualitätssicherung des Lehrgangs erfolgen begleitend und systematisch durch die Lehrgangsleiterinnen. Ziel ist es, die fachliche, didaktische und organisatorische Qualität des Lehrgangs sicherzustellen sowie dessen kontinuierliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

Zu diesem Zweck werden während der Präsenztermine regelmäßig strukturierte Reflexionsphasen eingeplant. Diese dienen dem direkten Austausch mit den Teilnehmenden über Lernfortschritte, Praxiserfahrungen, Transfermöglichkeiten sowie über mögliche Herausforderungen im Lernprozess und in der Umsetzung im Arbeitsalltag. Die gewonnenen Rückmeldungen werden zeitnah ausgewertet und fließen, im Sinne einer formativen Qualitätssicherung, in die laufende Gestaltung des Lehrgangs ein.

Ergänzend dazu wird zu Beginn und nach Abschluss des Lehrgangs eine anonyme Onlinebefragung durchgeführt. Diese erfasst sowohl Erwartungen und Bedarfe als auch die Zufriedenheit der Teilnehmenden, ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich des Wissens- und Kompetenzzuwachses sowie konkrete Vorschläge für die Weiterentwicklung und Verbesserung des Lehrgangs.

Die Evaluation orientiert sich an mehreren Qualitätsdimensionen:

- Strukturqualität: Sicherstellung geeigneter Rahmenbedingungen (z. B. Organisation, Lehrgangsaufbau)
- Prozessqualität: Qualität der Durchführung, Didaktik und Lernbegleitung
- Ergebnisqualität: Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden im Bereich Gesundheitsförderung und Gesundheitskompetenz
- Transfer- und Wirkungsqualität: Nachhaltige Anwendung der erworbenen Kompetenzen im Arbeitsalltag und in den jeweiligen Gesundheitseinrichtungen
- Zufriedenheit und Akzeptanz: Akzeptanz des Lehrgangs, wahrgenommene Relevanz und Weiterempfehlungsbereitschaft

Die Ergebnisse der Evaluation werden systematisch ausgewertet und dokumentiert. Sie bilden die Grundlage für Maßnahmen der Qualitätssicherung und dienen der kontinuierlichen Optimierung und Weiterentwicklung des Lehrgangs.

### 3.6 Zukünftige Durchführungen des Lehrgangs

Der Lehrgang soll in einem Zweijahresrhythmus stattfinden – jeweils in jenem Jahr, in dem der Lehrgang „Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen“ pausiert.

Für künftige Durchgänge des Lehrgangs könnten inhaltliche Erweiterungen vorgesehen werden, etwa durch die Integration neuer ONGKG-Schwerpunkte wie etwa gesundheitsfördernde Pflegeeinrichtungen.

Zudem soll geprüft werden, ob der Lehrgang als regelmäßiges Qualifizierungsangebot für die Ansprechpersonen der ONGKG-Mitgliedseinrichtungen verankert werden soll, wobei die konkrete Ausgestaltung (etwa in Bezug auf eine verbindliche oder optionale Teilnahme) noch zu klären wäre.

Auch eine Kostenbeteiligung für Teilnehmende aus Einrichtungen außerhalb des ONGKG könnte in Betracht gezogen werden.

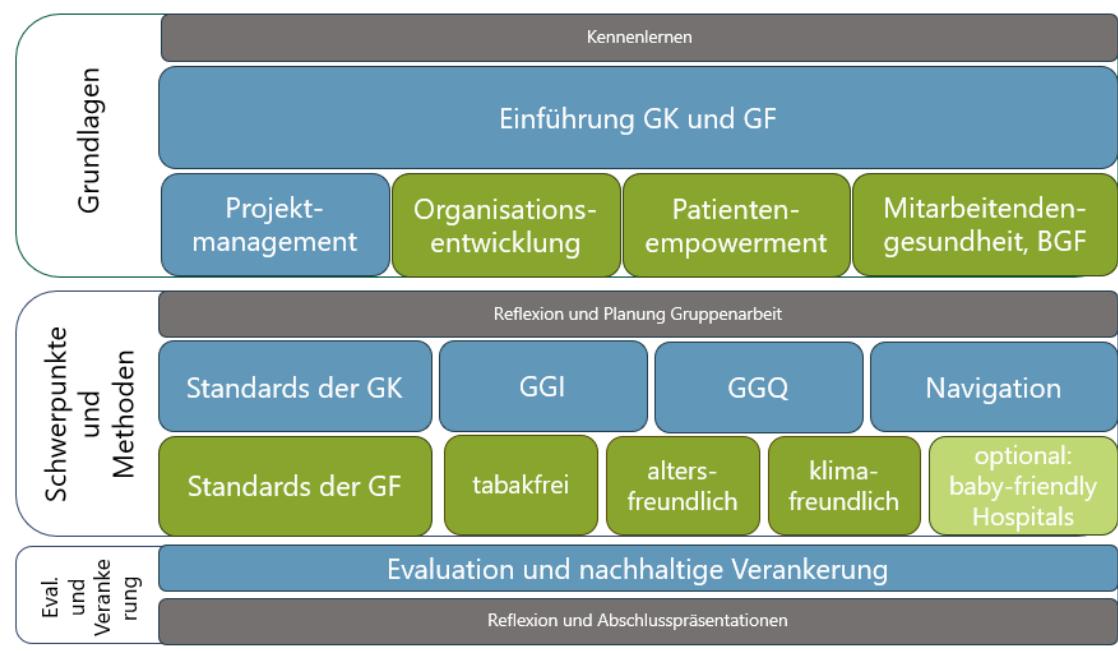
## 4 Inhalte des Lehrgangs

Der Lehrgang gliedert sich in drei Themenblöcke, die im Rahmen verschiedener Online- und Präsenzmodule vermittelt werden. Die Themenblöcke sind:

1. Grundlagen
2. Schwerpunkte und Methoden
3. Evaluation und nachhaltige Verankerung

Begleitend gibt es v. a. im Rahmen der Präsenztermine Einheiten zur Lehrgangsorganisation, um den Teilnehmenden Ziele und Ablauf des Lehrgangs zu vermitteln, die Gruppenarbeit zu planen und zu besprechen. Bei Bedarf können die Teilnehmenden eine Onlineberatung für die Gruppenarbeit in Anspruch nehmen.

Abbildung 2: Überblick über den Lehrgang



Quelle: GÖG

(blau = Präsenz, grün = online, grau = Einheiten zu Lehrgangsorganisation und -rahmen)

Insgesamt umfasst der Lehrgang – je nach Anzahl der Ergänzungsmodule – zwischen 46 und 49 UE<sup>1</sup> (siehe Tabelle 1).

<sup>1</sup> Eine Unterrichtseinheit (1 UE) entspricht 50 Minuten.

Tabelle 1: Lehrgangsmodule

Lehrveranstaltung	UE	Format	mögl. Vortragende
<b>Grundlagen (18 UE)</b>			
Begrüßung und Kennenlernen	2	Präsenz	Lehrgangsorganisation
Einführung in Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung	6	Präsenz	ÖPGK/GÖG
Projektmanagement	4	Präsenz	GÖG
Organisationsentwicklung	2	online	extern
Patientenempowerment	2	online	ÖPGK/GÖG
Mitarbeitendengesundheit, BGF	2	online	extern
<b>Schwerpunkte und Methoden (22–25 UE)</b>			
Reflexion und Planung Gruppenarbeiten	2	Präsenz	Lehrgangsorganisation
Standards der org. Gesundheitskompetenz	3	Präsenz	ÖPGK/GÖG
Gute Gesundheitsinformation	2	Präsenz	ÖPGK/GÖG
Impulsworkshop zu herausfordernden Patientengesprächen	4	Präsenz	ÖPGK tEACH
Exkursion: Navigation einer Gesundheits-einrichtung	2	Präsenz	extern/Lehrgangsorganisation
Standards der Gesundheitsförderung	3	online	GÖG
Tabakfrei	2	online	ONGKG Sektionssprecher:in
Altersfreundlich	2	online	ONGKG Schwerpunktssprecher:in
Klimafreundlich	2	online	GÖG/KoKuG
<i>optional: Baby-friendly Hospitals</i>	2	online	ONGKG Sektionssprecher:in
<i>optional: Onlineberatung</i>	1	online	Lehrgangsorganisation
<b>Evaluation und nachhaltige Verankerung (6 UE)</b>			
Evaluation und nachhaltige Verankerung	3	Präsenz	Extern
Reflexion und Abschlusspräsentationen	3	Präsenz	Lehrgangsorganisation
Gesamt	46–49		

Quelle: GÖG

## 4.1 Lehrgangsorganisation und -rahmen

Ergänzend zu den inhaltlichen Modulen (ab Punkt 4.2.) begleiten sogenannte Einheiten zu „Lehrgangsorganisation und -rahmen“ den Lehrgang. Sie dienen dazu, den Teilnehmenden Orientierung zu bieten, einen roten Faden durch die verschiedenen Themenbereiche herzustellen und die Teilnehmenden gezielt durch die Inhalte zu führen. Darüber hinaus unterstützen diese organisatorischen Einheiten die Planung und Präsentation der Gruppenarbeiten und fördern den Austausch innerhalb der Gruppe.

Die Module zu Lehrgangsorganisation und -rahmen finden (mit Ausnahme der Onlineberatung) immer im Rahmen der Präsenzveranstaltungen statt, um Kennenlernen und Vernetzen zu ermöglichen.

#### 4.1.1 Begrüßung und Kennenlernen

##### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen im Rahmen dieser Lehrveranstaltung

- den Ablauf und die Ziele des Lehrgangs kennenlernen,
- ein Gefühl als Gruppe entwickeln.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 2 UE

##### Inhalte:

- Ablauf und Ziele des Lehrgangs
- Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander

##### Notwendige Ressourcen/Vorbereitung:

- Überblicksfolie über den Ablauf des Lehrgangs, auch als Handout für die Teilnehmenden
- interaktive Spiele und Elemente, damit die Teilnehmenden sich gegenseitig kennenlernen können

#### 4.1.2 Reflexion und Planung der Gruppenarbeit

##### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- über die bisherigen Module reflektiert haben und das „große Ganze“ des Lehrgangs sehen,
- die Formation der Kleingruppen abgeschlossen haben,
- mit der Planung einer Gesundheitskompetenz- und/oder Gesundheitsförderungsmaßnahme beginnen können.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 2 UE

##### Inhalte:

- Herstellen eines Zusammenhangs und Reflexion der bisherigen Lehrgangsinhalte
- Projektplanung und -management
- Identifikation von Maßnahmen auf Basis einer Ist-Analyse

- interaktiver Teil: Gruppenbildung (je ca. 3–5 Teilnehmende) und Ideenfindung für die Maßnahmenentwicklung, z. B. durch „Speed-Dating“

#### Notwendige Ressourcen/Vorbereitung:

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- interaktive Elemente für die Gruppenbildung

#### 4.1.3 Optional: Onlineberatung

##### Form und Dauer des Unterrichts: online, 1 UE

Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, bei Bedarf eine einstündige Onlineberatungseinheit mit den Lehrgangsleiterinnen zu buchen, um sich Unterstützung bei der Gruppenarbeit zu holen.

#### 4.1.4 Reflexion und Abschlusspräsentationen

##### Form und Dauer des Unterrichts: Präsenz, 3 UE

Im Rahmen der letzten Präsenzeinheit präsentieren die Teilnehmenden ihre Gruppenarbeiten. Sie haben dafür bis zu 20 Minuten Zeit, anschließend soll jeweils eine zuvor bestimmte andere Gruppe die Rolle eines fiktiven Gesundheitseinrichtungsmanagements bzw. eines fiktiven Auftraggebers übernehmen, Feedback geben und Fragen stellen.

Im Anschluss an die Präsentationen sollen die Teilnehmenden ihre entwickelten Maßnahmen mit dem Inhalt des Präsenztages (Evaluation und nachhaltige Verankerung) in Verbindung bringen und diskutieren.

Im Rahmen dieses Moduls findet zum Abschluss des Lehrgangs eine umfassende Reflexionseinheit statt, die sowohl der inhaltlichen Rückschau als auch der Evaluation dient. Die Teilnehmenden erhalten dabei die Gelegenheit, die vermittelten Inhalte gemeinsam zu reflektieren, persönliche Lernprozesse sichtbar zu machen und zentrale Erkenntnisse aus den einzelnen Modulen zu bündeln. Diese inhaltliche Rückschau stärkt das Verständnis des Gesamtzusammenhangs des Lehrgangs und fördert den Transfer in die Praxis.

Gleichzeitig bildet diese Einheit einen wichtigen Bestandteil der begleitenden Evaluation: Die Teilnehmenden sind eingeladen, ihre Erfahrungen sowohl im Plenum zu teilen als auch anonym im Rahmen einer Onlinebefragung zu bewerten.

## 4.2 Grundlagen

In diesem Block werden verschiedene Elemente mittels einer 1,5-tägigen Präsenzveranstaltung und verschiedener Onlineveranstaltungen vermittelt, die sowohl für Gesundheitskompetenz als

auch für Gesundheitsförderung relevant sind: eine Einführung in die Konzepte von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung sowie Projektmanagement als Basis für die Umsetzung von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen, Bürger- und Patientenempowerment sowie Mitarbeitendengesundheit und BGF, um die Zielgruppen von Gesundheitskompetenz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen abzubilden.

#### 4.2.1 Einführung in Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung

##### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- zentrale Begriffe und Konzepte der Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung definieren und voneinander abgrenzen können,
- die historische Entwicklung und die politischen Rahmenbedingungen beider Konzepte nachvollziehen können,
- die Bedeutung von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung für Gesundheitseinrichtungen erkennen und reflektieren können,
- zentrale Studien, Modelle und internationale sowie nationale Initiativen benennen und ihre Relevanz für die Praxis einschätzen können.
- erste Ansätze zur Integration dieser Konzepte in die eigene Organisation diskutieren können.
- die (inhaltlichen und strategischen) Unterschiede der Zugänge von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung verstehen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 6 UE

##### Inhalte:

###### **Begriffsklärung und Grundlagen**

- Definitionen: Gesundheitskompetenz (individuell und organisational), Gesundheitsförderung
- Unterschiede und Schnittmengen der beiden Konzepte
- Settingansatz als zentrales Prinzip der Gesundheitsförderung

###### **Geschichte und Entwicklung**

- Ottawa-Charta der WHO (1986) als Grundlage der Gesundheitsförderung
- Entwicklung des Konzepts der Gesundheitskompetenz (z. B. Parker 2009, Rudd 2017)

###### **Relevante Studien und Literatur**

- Brach et al. (2012): Merkmale gesundheitskompetenter Organisationen
- HLS-PROF-AT (Griebler et al. 2023): Gesundheitskompetenz von Gesundheitsberufen in Österreich
- internationale Initiativen: M-POHL
- Pelikan et al. (2022): Health Promoting Hospitals. In: Handbook of Settings-Based Health Promotion

- Dietscher et al. (2024): Gesundheitsförderndes Krankenhaus. In: BIÖG-Leitbegriffe
- HPH Policy Brief Series

### **Gesundheitseinrichtungen als Settings**

- Rolle von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Rehazentren
- Herausforderungen und Chancen bei der Umsetzung

### **Überblick über nationale Projekte und Netzwerke**

- ÖPGK-Praxisleitfaden und -Toolbox
- Projekte der GÖG (z. B. M-POHL, Pilotierung PVE)
- Aktivitäten des ONGKG

### **Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit Definitionen, historischen Meilensteinen und aktuellen Herausforderungen
- Fallbeispiele aus österreichischen Gesundheitseinrichtungen
- interaktive Elemente: z. B. Selbstreflexion zur eigenen Gesundheitskompetenz, Gruppenarbeit zur Analyse organisationaler Strukturen

## **4.2.2 Projektmanagement**

### **Lernziele:**

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- Methoden des Projektmanagements im Kontext der Gesundheitsförderung kennen,
- eine eigene Maßnahme für die Förderung der Gesundheitskompetenz und/oder Gesundheitsförderung planen können.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 4 UE

### **Inhalte:**

- Definition und Nutzen von Projektmanagement
- Identifikation von Problemfeldern und Planung von Maßnahmen
- Projektphasen
- Formulierung von Zielen und Indikatoren
- Tools und Methoden (siehe auch FGÖ-Projektguide, SWOT-Analyse, Zieldefinition [SMART], Umfeldanalyse, Projektstrukturplan, Meilensteinplan, Projektlaufplan, Ressourcenplan, Risikomanagement etc.)
- Fallbeispiele, kritische Erfolgsfaktoren
- Gruppenarbeit: z. B. Zieldefinition, Umfeldanalyse, Projektstruktur

### **Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten

- Beispielvorlagen (Projektstrukturplan, Ablaufplan, Meilensteinplan ...)
- interaktive Elemente: Gruppenarbeit

#### 4.2.3 Organisationsentwicklung

##### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- ein Basisverständnis von (Methoden der) Organisationsentwicklung haben,
- eine erste Vorstellung von Methoden der Ist-Analyse haben,
- erkennen, welche Rolle Organisationsentwicklung bei der systematischen Verankerung von Gesundheitsförderung und organisationaler Gesundheitskompetenz spielt.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

##### Inhalte:

- Begriffserklärung, Definition und Abgrenzung: Was ist Organisationsentwicklung?
- Relevanz von Organisationsentwicklung für Gesundheitseinrichtungen im Kontext von Gesundheitsförderung und organisationaler Gesundheitskompetenz
- Anlässe und Ziele für OE im Gesundheitswesen
- Modelle und Phasen der Organisationsentwicklung
- Werkzeuge für die Praxis (Ist-Analyse, Zieldefinition, Kommunikation, Reflexion)

##### Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- interaktive Elemente: Anwenden einer Ist-Analyse als Start der Organisationsentwicklung

#### 4.2.4 Bürger- und Patientenempowerment

##### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- die Vorteile und Ziele von Patientenempowerment verstehen,
- Strategien zur Stärkung von Patientenempowerment kennen,
- ihre eigene Rolle als Gesundheitspersonal bei der Stärkung des Selbstmanagements der Patientinnen und Patienten kennen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

**Inhalte:**

- Begriffserklärung, Definition und Abgrenzung: Was bedeutet Patientenempowerment?
- Relevanz von Patientenempowerment für Gesundheitsförderung und Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen
- Grundprinzipien von Empowerment: Partizipation, Ressourcenorientierung, Selbstwirksamkeit
- Rolle des medizinischen Personals beim Patientenempowerment
- Werkzeuge und Methoden für die Praxis (u. a. „3 Fragen für meine Gesundheit“, WHO-Ansatz Unterstützung zur Self-Care)

**Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- interaktives Element: Implementierung von „3 Fragen für meine Gesundheit“ in der Gesundheitseinrichtung

#### 4.2.5 Mitarbeitendengesundheit und BGF

**Lernziele:**

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- ein Verständnis für die Notwendigkeit der eigenen Gesundheitsförderung und Gesundheitskompetenz haben,
- Möglichkeiten für betriebliche Gesundheitsförderung in Gesundheitseinrichtungen kennen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

**Inhalte:**

- Bedeutung von Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitskompetenz von/für Gesundheitspersonal
- BGF und GK als Instrumente für Mitarbeitendengesundheit
- Ziele und Nutzen von BGF
- Qualitätskriterien und Instrumente von BGF
- BGF in Gesundheitseinrichtungen
- Praxisbeispiele, Kooperationspartner für BGF (BGF-Netzwerk, FGÖ-Förderschwerpunkt)

**Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten

## 4.3 Schwerpunkte und Methoden

Dieser Themenblock wird im Zuge einer 1,5-tägigen Präsenzveranstaltung (im Rahmen eines Site-Visits) sowie verschiedener Onlineveranstaltungen mit verschiedenen Modulen abgehalten. Teilnehmende sollen die Schwerpunkte und Methoden von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung besser kennenlernen.

### 4.3.1 Standards der organisationalen Gesundheitskompetenz

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- die Standards der organisationalen Gesundheitskompetenz kennen,
- ein Verständnis für die Vorteile und Grenzen von Selbsteinschätzungsinstrumenten zur organisationalen Gesundheitskompetenz haben,
- verstehen, wie sie das Selbsteinschätzungsinstrument in der Praxis verwenden können.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 3 UE

#### Inhalte:

- Vermittlung der Standards der organisationalen Gesundheitskompetenz
- Kennenlernen des internationalen Selbsteinschätzungsinstruments von M-POHL für die Messung der Gesundheitskompetenz in Krankenhäusern

#### Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Selbsteinschätzungsinstrument in ausgedruckter Form für die Teilnehmenden

### 4.3.2 Gute Gesundheitsinformation

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- wissen, wie Gute Gesundheitsinformation definiert wird und warum sie wichtig ist,
- Gute Gesundheitsinformation identifizieren können,
- wichtige Quellen für Gute Gesundheitsinformationen kennen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 2 UE

**Inhalte:**

- Definition Guter Gesundheitsinformation
- Identifikation Guter Gesundheitsinformation
- Nutzung Guter Gesundheitsinformation im Setting der Gesundheitseinrichtungen
- Vorstellung aktueller Initiativen

**Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- interaktives Element: Bewertung von Gesundheitsinformationen

#### **4.3.3 Impulsworkshop zu herausfordernden Patientengesprächen**

Bei diesem Workshop handelt es sich um den Impulsworkshop aus den Kommunikationstrainings der ÖPGK.<sup>2</sup> Der Workshop muss in zwei oder drei Gruppen aufgeteilt werden, um eine maximale Teilnehmendenzahl von zehn Personen zu gewährleisten.

Teilnehmende, die den Impulsworkshop bereits absolviert haben, müssen dieses Modul nicht besuchen.

**Lernziele:**

Die Teilnehmenden erhalten Impulse und praktisch umsetzbare Anregungen, um auch in herausfordernden Gesprächssituationen mit Patientinnen und Patienten effektiv, effizient und patientenzentriert zu kommunizieren.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 4 UE

**Inhalte:**

Die Inhalte richten sich nach den Interessen und Bedürfnissen der Teilnehmenden. Folgende Inhalte bilden häufige Themenschwerpunkte des Impulsworkshops:

- Verärgerte Patientinnen und Patienten: mit starken Emotionen zielführend umgehen
- Überbringung schlechter Nachrichten
- Patientinnen und Patienten motivieren
- Interkulturelle Kommunikation: Gesprächsführung mit Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund
- Komplexe Informationen kompetent vermitteln, Patientinnen und Patienten gut beraten

---

<sup>2</sup> Siehe: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/03/impuls-workshop-2022-web.pdf>

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

Die Workshops werden von einem oder einer Kommunikationstrainer:in für Gesundheitsberufe (nach ÖPGK-tEACH-Standard) und einer Schauspielpatientin bzw. einem Schauspielpatienten aus dem ÖPGK-Schauspielpatientenpool durchgeführt.

### 4.3.4 Exkursion: Navigation einer Gesundheitseinrichtung

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden lernen im Rahmen einer Exkursion in eine Gesundheitseinrichtung, wie gute Navigation funktionieren kann. Diese Exkursion soll an jener Einrichtung stattfinden, an der die 1,5 Präsenztagen stattfinden. Nach einer kurzen Einführung durch die Lehrgangsorganisation, bewegen sich die Teilnehmenden selbstständig in Gruppen und reflektieren abschließend gemeinsam im Plenum.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 2 UE

#### Inhalte:

- Navigation durch eine Gesundheitseinrichtung aus Patientensicht
- Anwendung der Methode des „Walking Interview“
- Reflexion der Exkursion

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

Identifikation einer Gesundheitseinrichtung, die sich für den Site-Visit eignet.

### 4.3.5 Standards der Gesundheitsförderung

Falls Personen aus ONGKG-Mitgliedseinrichtungen teilnehmen, die bereits am Selbstbewertungsprozess teilgenommen haben, sollen sie trotzdem an der Einheit teilnehmen und angeregt werden, ihre Erfahrungen mit den HPH-Standards zu reflektieren und anderen Teilnehmenden ihre Erkenntnisse mitzugeben.

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- die HPH-Standards für Gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen kennen,
- verstehen, wie das ONGKG Standards als Rahmen für die Selbsteinschätzung und als Orientierungshilfe für Gesundheitsförderung und Qualitätsentwicklung in Mitgliedseinrichtungen nutzt,
- verstehen, wie sie das Selbsteinschätzungsinstrument in der Praxis verwenden können,

- das ONGKG und dessen Netzwerkaufnahmeprozess kennen und bei Bedarf die eigene Einrichtung darin unterstützen können,

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 3 UE

**Inhalte:**

- Kennenlernen des ONGKG
- Einführung in die Standards für Gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen
- Kennenlernen des HPH-Selbsteinschätzungsinstruments und des Selbstbewertungsprozesses im ONGKG
- Aufbau und Nutzung eines Maßnahmenplans zur systematischen Qualitätsentwicklung
- Gruppenarbeit zum Kennenlernen des Selbsteinschätzungsinstruments

**Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Praxisbeispiele aus ONGKG-Einrichtungen
- Onlineselbsteinschätzungsinstrument

#### 4.3.6 Tabakfreie Gesundheitseinrichtungen

Teilnehmende, deren Einrichtung bereits als tabakfreie Gesundheitseinrichtung zertifiziert ist, müssen dieses Modul nicht besuchen.

**Lernziele:**

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- den Schwerpunkt tabakfreie Gesundheitseinrichtungen des ONGKG kennen,
- die internationale Anbindung an das Global Network for Tobacco Free Healthcare Services (GNTH) einordnen können,
- die Standards für tabakfreie Gesundheitseinrichtungen kennen,
- die Kriterien und den Ablauf zur ONGKG-Zertifizierung verstehen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

**Inhalte:**

- Einführung in die Standards für tabakfreie Gesundheitseinrichtungen
- ONGKG-Schwerpunkt tabakfreie Gesundheitseinrichtungen
- internationale Anbindung an das GNTH
- ONGKG-Anerkennungsverfahren
- Gruppenarbeit zum Kennenlernen der Standards

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Handout mit Übersicht über die Standards

### 4.3.7 Altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- den Schwerpunkt altersfreundliche Gesundheitseinrichtung des ONGKG kennen,
- die internationalen und nationalen Grundlagen der Standards für altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen kennen,
- die Standards für altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen kennen,
- die Kriterien und den Ablauf der ONGKG-Anerkennung verstehen

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

#### Inhalte:

- Standards für altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen
- ONGKG-Schwerpunkt altersfreundliche Gesundheitseinrichtungen
- Grundlagen: HPH-Rahmenkonzept und NESTOR<sup>GOLD</sup>-Gütesiegel
- ONGKG-Anerkennungsverfahren
- Gruppenarbeit zum Kennenlernen der Standards

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Handout mit Übersicht über die Standards

### 4.3.8 Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen

Teilnehmende, die den Lehrgang Klima-Manager:innen in Gesundheitseinrichtungen absolviert haben, können ihn sich für dieses Modul anrechnen lassen.

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- den Nutzen der Verknüpfung von Klimaschutz/Klimawandelanpassung und Gesundheitsförderung verstehen,

- motiviert werden, mit den Kolleginnen und Kollegen im Bereich Klimaschutz/Klimawandelanpassung in ihrer Gesundheitseinrichtung in Austausch zu treten und gemeinsame Projekte zu planen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE

**Inhalte:**

- Synergien zwischen Klimaschutz, Klimawandelanpassung und Gesundheitsförderung
- Handlungsfelder und Handlungsoptionen für Klimaschutz in Verbindung mit Gesundheitsförderung in der Gesundheitseinrichtung
- Best-Practice-Beispiele
- Status der Entwicklung des ONGKG-Schwerpunkts klimafreundliche und gesundheitsfördernde Gesundheitseinrichtungen
- Gruppenarbeit zu Projekten, welche die Themen Klimaschutz und Gesundheitsförderung in der Gesundheitseinrichtung zusammenführen

**Notwendige Ressourcen/Vorbereitung**

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten

#### 4.3.9 Optional: Baby-friendly Hospitals

Dieses Modul kann optional von den Teilnehmenden besucht werden, da der ONGKG-Schwerpunkt Baby-friendly Hospitals nicht für alle Gesundheitseinrichtungen relevant ist.

**Lernziele:**

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- den Schwerpunkt Baby-friendly Hospitals des ONGKG kennen,
- die internationale Baby-friendly Hospitals Initiative (BFHI) als Grundlage einordnen können,
- die 10 Schritte zum erfolgreichen Stillen kennen,
- die Kriterien und den Ablauf zur ONGKG-Zertifizierung verstehen.

**Form und Dauer des Unterrichts:** online, 2 UE – *optional wählbar*

**Inhalte:**

- Einführung in die Baby-friendly Hospital Initiative von WHO und UNICEF
- 10 Schritte zum erfolgreichen Stillen
- ONGKG-Schwerpunkt Baby-friendly Hospitals
- Kriterien und Ablauf des Anerkennungsverfahrens im ONGKG
- Gruppenarbeit zum Kennenlernen der 10 Schritte

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Handout mit Übersicht über die 10 Schritte zum erfolgreichen Stillen

## 4.4 Evaluation und nachhaltige Verankerung

Dieser Themenblock wird im Rahmen einer abschließenden Präsenzveranstaltung stattfinden, bei der auch die Gruppenarbeiten der Teilnehmenden präsentiert werden.

### 4.4.1 Evaluationsmethoden und Strategien für nachhaltige Verankerung

#### Lernziele:

Die Teilnehmenden sollen nach Abschluss der Lehrveranstaltung

- verstehen, warum Evaluation von Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung sinnvoll ist,
- verschiedene Evaluationsarten und -methoden kennen,
- wissen, wie bewährte Prozesse und Maßnahmen nachhaltig verankert werden können.

**Form und Dauer des Unterrichts:** Präsenz, 3 UE

#### Inhalte:

- Evaluationsmethoden zum Einholen von Feedback und Messen der Wirksamkeit
- Verankerung von Maßnahmen in den Strukturen und Prozessen der Organisation

## Notwendige Ressourcen/Vorbereitung

- Präsentation mit theoretischem Input zu den Inhalten
- Beispiele aus der Praxis zu Evaluation und Verankerung

# Literatur

- Berkman, Nancy D.; Sheridan, Stacey L.; Donahue, Katrina E.; Halpern, David J.; Crotty, Karen (2011): Low Health Literacy and Health Outcomes: An Updated Systematic Review. In: *Annals of internal medicine* 155/2:97–107
- Brach, Cindy; Dreyer, Benard; Schyve, Paul; Hernandez, Lyla M.; Baur, Cynthia; Lemerise, Andrew J.; Parker, Ruth (2012): Attributes of a Health Literate Organization. Institute of Medicine of the National Academies
- Farmanova, E.; Bonneville, L.; Bouchard, L. (2018): Organizational Health Literacy: Review of Theories, Frameworks, Guides, and Implementation Issues. In: *Inquiry: a journal of medical care organization, provision and financing* 2018/55:1–17
- Griebler, Robert; Schütze, Denise; Straßmayr, Christa; Link, Thomas (2023): Professionelle Gesundheitskompetenz ausgewählter Gesundheitsprofessionen/-berufe. Ergebnisse für Österreich. Professionelle Gesundheitskompetenz ausgewählter Gesundheitsprofessionen/-berufe Ergebnisse einer Pilotstudie in der Schweiz, Deutschland und Österreich (HLS–PROF). Hg. v. Konsortium, HLS–PROF, Zürich – Berlin/Bielefeld – Wien
- Griebler, Robert; Straßmayr, Christa; Mikšová, Dominika; Link, Thomas; Nowak, Peter und die Arbeitsgruppe Gesundheitskompetenz-Messung der ÖPGK (2021): Gesundheitskompetenz in Österreich: Ergebnisse der österreichischen Gesundheitskompetenzerhebung HLS19–AT. Hg. v. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien
- HLS19 Consortium, The HLS19 Consortium of the WHO Action Network M–POHL (2021): International Report on the Methodology, Results, and Recommendations of the European Health Literacy Population Survey 2019–2021 (HLS19) of M–POHL. Austrian National Public Health Institut, Vienna
- Kickbusch, Ilona; Pelikan, Jürgen M.; Haslbeck, Jörg; Apfel, Franklin; Tsouros, Agis D. (2016): Gesundheitskompetenz. Die Fakten. Deutsche Fassung, veröffentlicht von der Careum Stiftung, Schweiz
- Kwan, Brenda; Frankish, Jim; Rootman, Irv; Zumbo, B; Kelly, K; Begoray, D; Kazanjian, A; Mullet, J; Hayes, M (2006): The development and validation of measures of “health literacy” in different populations. UBC Institute of Health Promotion Research and University of Victoria Community Health Promotion Research, Vancouver
- Nakayama, Kazuhiro; Yonekura, Yuki; Danya, Hitomi; Hagiwara, Kanako (2022): Associations between health literacy and information–evaluation and decision–making skills in Japanese adults. In: *BMC Public Health* 22/1:1473
- Nutbeam, Don; Muscat, Danielle M (2021): Health promotion glossary 2021. In: *Health Promotion International* 36/6:1578–1598
- Parker, Ruth (2009): Measuring Health Literacy: What? So What? Now What? In: *Measures of Health Literacy: Workshop Summary*. Hg. v. Hernandez, Lyla M. The National Academies Press, Washington. S. 91–S. 98
- Rudd, Rima E. (2017): Health Literacy Developments, Corrections, and Emerging Themes. In: *Health Literacy Forschungsstand und Perspektiven*. Hg. v. Schaeffer, Doris; Pelikan, Jürgen M. hogrefe, Bern. S. 32–S. 19

Schütze, D.; Straßmayr, C.; Link, T.; Griebler, R. (2025): Professionelle Gesundheitskompetenz von Gesundheitsberufen in der psychosozialen Versorgung. Ergebnisse der HLS-PROF-AT-Befragung 2024. Factsheet. Hg. v. Österreich, Gesundheit, Wien

Schütze, Denise; Straßmayr, Christa; Link, Thomas; Griebler, Robert (2023): Professionelle Gesundheitskompetenz von Apothekerinnen/Apothekern, Hebammen und Diätologinnen/Diätologen. Ergebnisse der HLS-PROF-AT-Befragung 2023. Factsheet. Gesundheit Österreich, Wien

Skouteris, Helen; Kirkpatrick, Ian; Currie, Graeme; Braithwaite, Jeffrey; Teede, Helena (2019): Are external management consultancies effective in healthcare improvement, do they reflect value for money and what are the alternative models? In: Internal Medicine Journal 49/11:1451–1455

Sørensen, K.; Van den Broucke, S.; Fullam, J.; Doyle, G.; Pelikan, J.; Slonska, Z.; Brand, H. (2012): Health literacy and public health: a systematic review and integration of definitions and models. In: BMC Public Health 12/80

The HLS19 Consortium of the WHO Action Network M-POHL (2021): International Report on the Methodology, Results, and Recommendations of the European Health Literacy Population Survey 2019–2021 (HLS19) of M-POHL. International Report. Austrian National Public Health Institute, Vienna

WHO (1986): Ottawa–Charter for Health Promotion. Promotion, International Conference on Health, Ottawa

Woudstra, Anke J; Smets, Ellen MA; Verdam, Mathilde GE; Fransen, Mirjam P (2019): The role of health literacy in explaining the relation between educational level and decision making about colorectal cancer screening. In: International Journal of Environmental Research and Public Health 16/23:4644