

# Erste Schritte zur organisationalen Gesundheitskompetenz

---

ÖPGK Werkstatt, 19.3.2025

Lisa Gugglberger

# Inhalte

- Gesundheitskompetenz & organisationale Gesundheitskompetenz
- Der Weg zur gesundheitskompetenten Organisation
  - Organisationsentwicklung
  - Teilprozesse
  - Methoden für die IST–Analyse
  - Beispiele für Maßnahmen

# Gesundheitskompetenz & organisationale Gesundheitskompetenz

---

# Was ist Gesundheitskompetenz?

- **Gesundheitskompetenz** ist eine wichtige Voraussetzung für **Gesundheit**.
- Gesundheitskompetenz gründet auf **allgemeiner Bildung** und umfasst
  - » das Wissen
  - » die Motivation und
  - » die Fähigkeiten
- von Menschen, **relevante Gesundheitsinformationen**
  - » zu finden,
  - » zu verstehen,
  - » zu beurteilen und
  - » anzuwenden.

# Was ist Gesundheitskompetenz?

Gesundheitskompetenz entsteht im Verhältnis zwischen Person **UND** Umwelt.



# Wie kann Gesundheitskompetenz entwickelt werden?

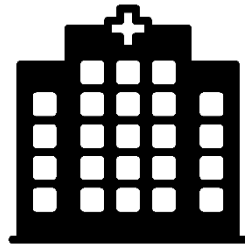
## Gute medial vermittelte Gesundheitsinformationen

Formulare, Broschüren, Videos, Websites, Apps ...



## Bürger- und Patientenempowerment

Stärkung des Selbstmanagements, Patientenrechte



## Gute Gespräche im Gesundheitssystem

Individuelle Profi-Patient:innengespräche, Beratungsgespräche



## Leicht navigierbares Gesundheitssystem

klare und übersichtliche Behandlungspfade und Anlaufstellen, integrierte und vernetzte Angebote...

→ Unterstützt und umgesetzt in „gesundheitskompetenten Organisationen“

# Wofür braucht es gesundheitskompetente Organisationen?



Eine gesundheitskompetente Organisation erleichtert es den Menschen Informationen und Dienste zu navigieren, zu verstehen und zu benutzen, um auf ihre Gesundheit zu achten.

## Drei Argumente dafür:

1. Menschen verbringen viel Zeit in Organisationen
2. Organisationen haben Strukturen und Prozesse etabliert, an die die Gesundheitskompetenz angegliedert werden kann
3. Organisationale Strukturen und Prozesse haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit von Individuen



# Was ist organisationale Gesundheitskompetenz?





# Organisationen können davon profitieren!



## Gesundheitseinrichtungen:

- » Gesundheitskompetente Patient:innen:
  - » verstehen Gesundheitsinformationen besser
  - » haben ein geringeres Risiko, Komplikationen zu erleiden
  - » haben bessere Behandlungsergebnisse und bessere Mitwirkung
  - » nutzen mehr Vorsorgeangebote
- » Gesundheitskompetente Mitarbeiter:innen:
  - » können leichter mit Patient:innen kommunizieren
- » Gesundheitskompetente Gesundheitseinrichtungen
  - » sind leichter zu navigieren

# Alle Organisationen können von Gesundheitskompetenz profitieren!

## Betriebe, Schulen, öffentliche Einrichtungen, Bibliotheken,....:

- » haben gesundheitskompetentere und zufriedene Mitarbeiter:innen
- » haben gesundheitskompetentere und zufriedenerere Besucher:innen/ Nutzer:innen
- » entwickeln attraktivere Angebote (durch Beteiligung)
- » haben bessere (Lern)erfolge
- » sind leichter zu navigieren
- » Mitarbeiter:innen können leichter mit Besucher:innen kommunizieren



# Gesundheitskompetenz in nicht-Gesundheitseinrichtungen

„Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben“ (WHO 1986)

- Gesundheitskompetenz nur in Gesundheitseinrichtungen umzusetzen, reicht nicht aus, denn:
  - erreicht nicht alle Zielgruppen
  - hat womöglich einen medizinischen Fokus
  - es ist besser Informationen von mehreren Stellen zu bekommen
  - Gesundheit betrifft unseren Alltag – nicht nur Ausnahmesituation in Krankenhaus
  - **Alle Organisationen haben eine Verantwortung für Gesundheit!**

# Der Weg zur Gesundheitskompetenten Organisation

---

Organisationsentwicklung

# Unterstützung von Organisationen am Weg zur Gesundheitskompetenz

- Implementierung/Umsetzung von Gesundheitskompetenz in der Organisation **braucht Unterstützung**
- Verschiedene **Anknüpfungspunkte**: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualitätsentwicklung, Personalentwicklung
- Keine eigene Methodologie – Techniken und Methoden der **Organisationsentwicklung**
- **Unterstützungsmöglichkeiten** für Organisationen:
  - Wissen & Fähigkeiten (Organisationsberatung)
  - Unterstützende Rahmenbedingungen
  - Instrumente/ Tools

## Erfolgsbedingungen für Veränderungen

„In gewisser Weise gehört zu jeder erfolgreichen Qualitätsverbesserungsgeschichte ein *perfekter Sturm*. Zu den Elementen dieses Sturms gehören eine **enthusiastische Führung**, die **Übereinstimmung mit dem Auftrag, den Werten, der Kultur und den Zielen** der Organisation, **Champions mit dem erforderlichen Fachwissen**, einschließlich Fähigkeiten in den Bereichen Schulung und Verbesserungsmethoden, die **Bereitschaft**, die **erforderlichen strukturellen, prozessualen und personellen Veränderungen** vorzunehmen, und die **Zuversicht**, dass der **wahrgenommene Nutzen größer sein wird als die Kosten** – einschließlich der Opportunitätskosten“

- Überzeugte, enthusiastische Führung
- Übereinstimmung mit der Mission, Werten, Kultur und Zielen der Organisation
- Person(en) („Champions“) mit Fachwissen
- Bereitschaft für strukturelle, prozessuale und personelle Änderungen
- Überzeugung, dass der Nutzen größer ist als die Kosten

# Erfolgsbedingungen für Veränderungen

- Veränderungsprozesse brauchen **Akzeptanz** der Mitarbeiter/-innen und Zielgruppen
  - Mitsprache, Vertrauen und Beteiligung unterschiedlicher Stakeholder
- Gesundheitskompetenz darf **kein add-on** sein
  - Mittel-/ längerfristig in alle relevanten Entscheidungsprozesse eingebunden
  - Automatisch mitlaufen
- Veränderung muss **flexibel** gestaltet werden
  - Reversibel und offen für neue Themen/ Rahmenbedingungen/ Ereignisse
- **Kleine Verbesserungen ermutigen die Menschen, mehr zu tun.**

# 9 Teilprozesse zur Gesundheitskompetenten Organisation

---



# Teilprozesse zur gesundheitskompetenten Organisation

- Die **Führung** der Organisation gewinnen
- **Unterstützende Rahmenbedingungen** und **Anreize** für Veränderung in der Organisation schaffen
- **Mitarbeiter:innen informieren** und einbinden
- Hinzuziehen fachlicher **Begleitung**
- Ein interdisziplinäres **Gesundheitskompetenz-Team** bilden
- **IST-Analyse** und Zielableitung
- **Maßnahmenplanung** und Umsetzung
- **Mitarbeiter:innen qualifizieren**
- **Evaluation** und **dauerhafte Verankerung**

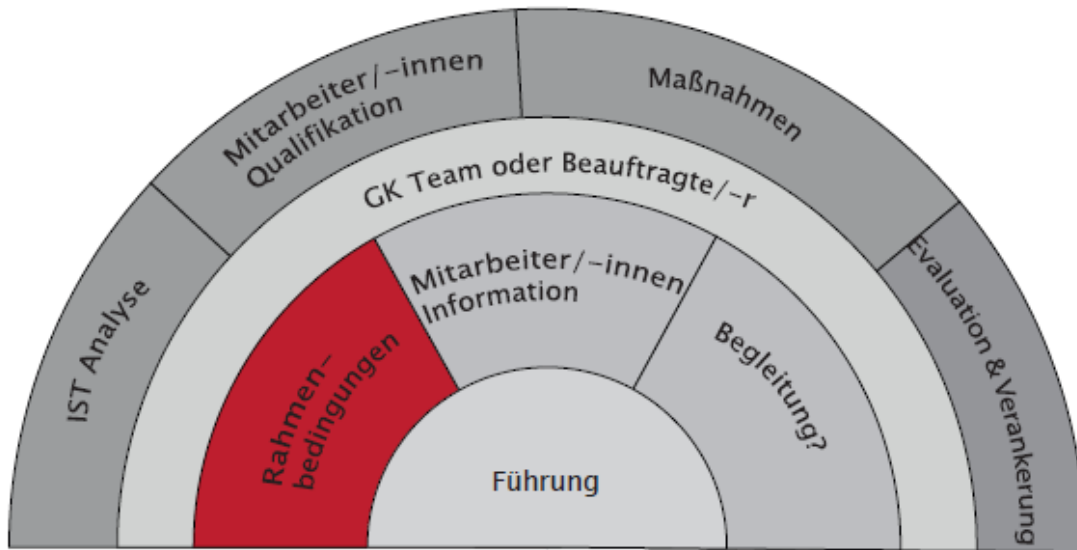


# Führung



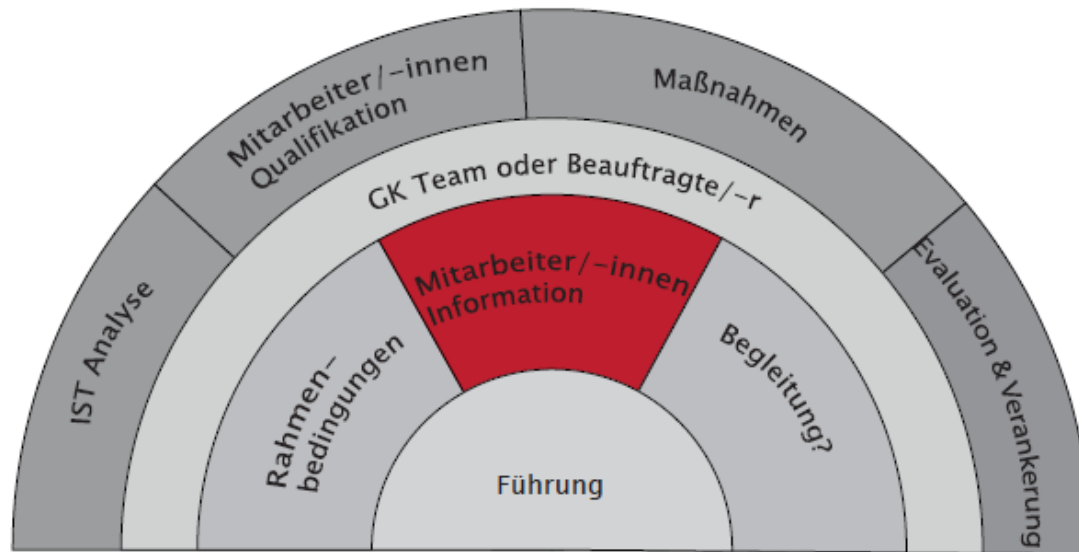
- Die Führungskräfte verstehen die **Bedeutung und Wichtigkeit** von Gesundheitskompetenz.
- Eine **klare Entscheidung** der Führung für den Veränderungsprozess liegt vor.
- Die Führung legt ein explizites **Budget** für Gesundheitskompetenz fest.
- Die Führung hat die Notwendigkeit des eigenen **kontinuierlichen Engagements** verstanden.
- Gesundheitskompetenz ist in **Strategiedokumenten** der Organisation (z. B. im Leitbild) verankert.

# Rahmenbedingungen



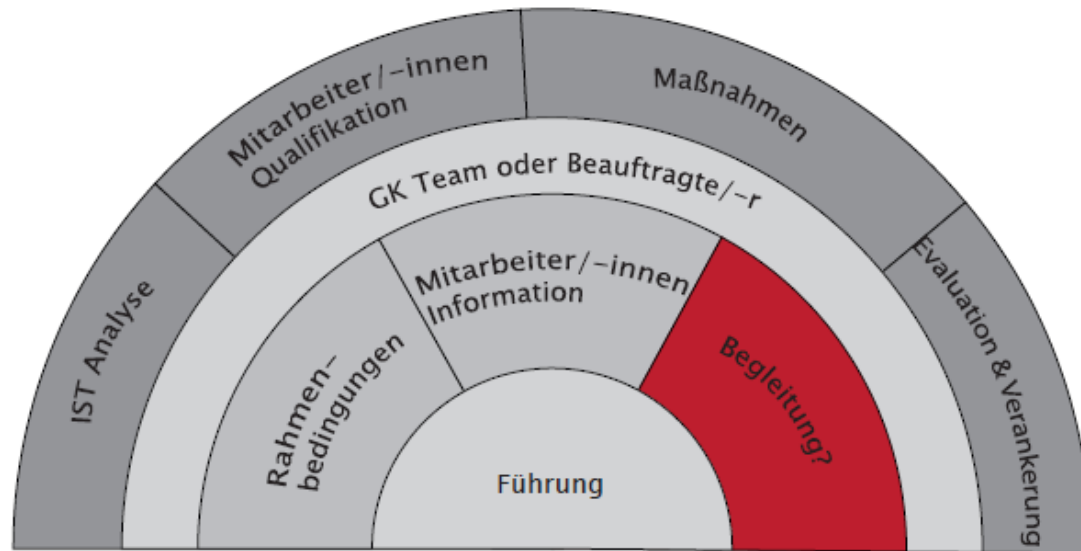
- Die Führung hat „**engagierte Personen**“ (Change-Champions) für den Veränderungsprozess in allen relevanten Bereichen gewonnen.
- **Prämien/Weiterbildungsmaßnahmen**
- **Anreize** (Dank, Wertschätzung, Sichtbarkeit, Zertifikate, Prämien ...) für Engagement
- **Benchmarking**: Die Organisation sucht qualitätsvolle externe und interne Vergleichsmöglichkeiten.
- **Kooperationen** mit übergeordneten Einrichtungen (Trägerorganisationen)
- Notwendige **rechtliche, finanzielle und politische Rahmenbedingungen**

# Mitarbeiter:innen informieren



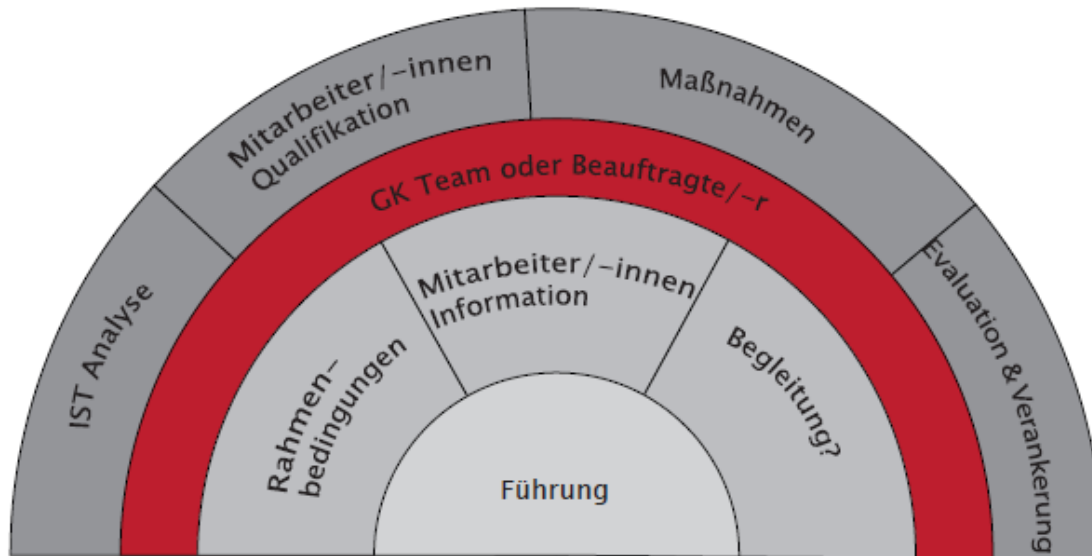
- **Organisationsinterne Information** über das Veränderungsvorhaben und dessen Ziele wird über unterschiedliche Medien (z. B. Intranet, Rundbrief etc.) **früh** und im Verlauf **regelmäßig** geboten.
- Die **Führung beteiligt sich** glaubwürdig und konsistent an der Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen.
- **Partizipative Kommunikationsräume** und der Einbau dazugehöriger Feedbackschleifen für alle Mitarbeiter:innen werden geboten und genutzt

# Fachliche Begleitung?



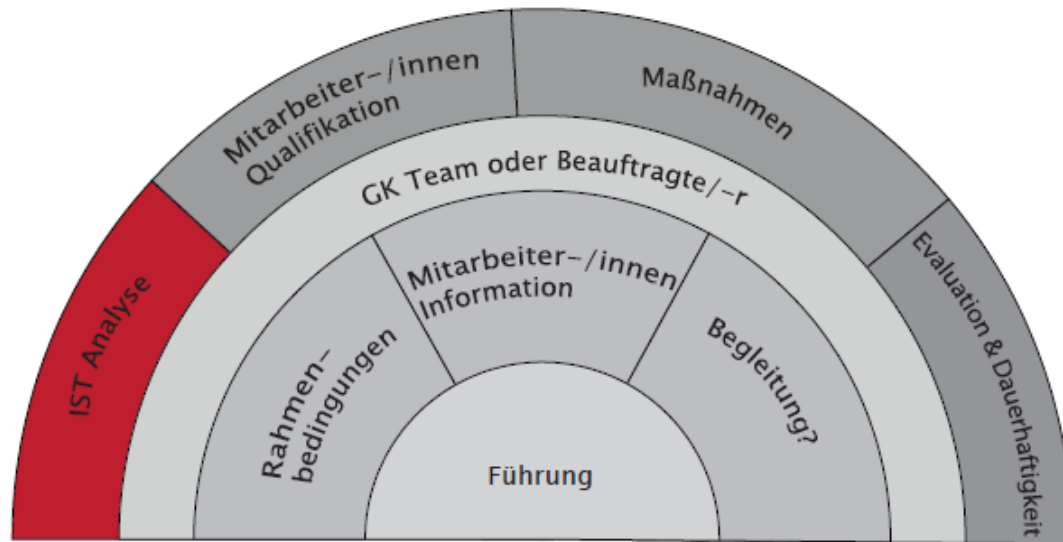
- Die **Entscheidung** über das Hinzuziehen fachlicher Begleitung ist gefällt.
- Bei Bedarf sind Fachberater:innen ausgewählt und beauftragt.
- **Notwendiges Know-how** in Sachen Organisationsentwicklung und Gesundheitskompetenz steht der Organisation zur Verfügung.

# Beauftragte:n & Gesundheitskompetenzteam



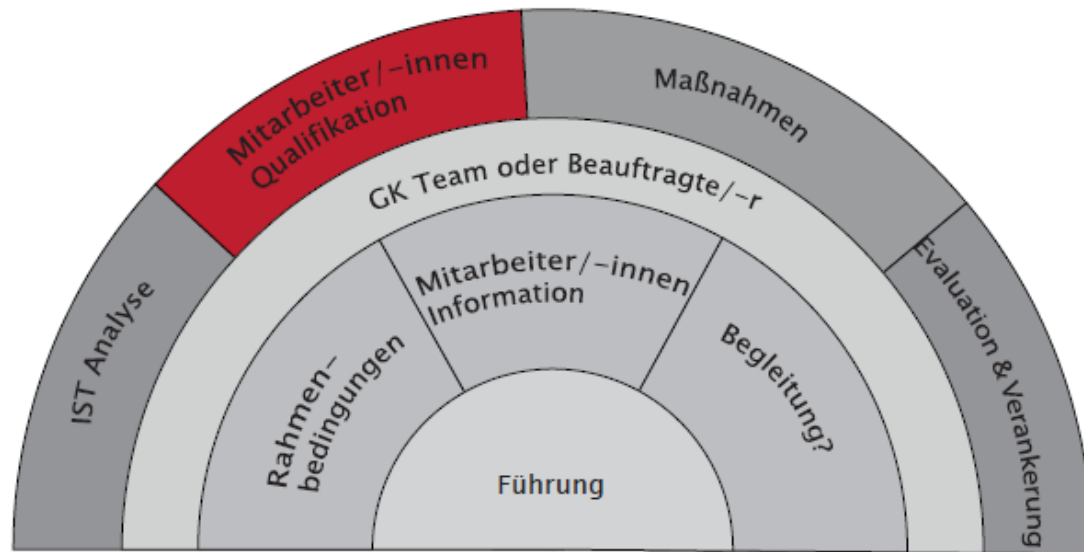
- Die Führung hat eine(n) verantwortliche(n) **Gesundheitskompetenzbeauftragte(n)** eingesetzt.
- Die Führung hat ein interdisziplinäres, interhierarchisches **Gesundheitskompetenzteam** gebildet.
- Geschützte **Arbeitsphasen** für das Gesundheitskompetenzteam sind möglich und werden genutzt.
- Die Führung nimmt die Arbeitsergebnisse des Gesundheitskompetenzteams **zur Kenntnis** und fällt, darauf aufbauend, notwendige Entscheidungen.

# Ist-Analyse und Zielableitung



- Die Ergebnisse der **Ist-Analyse/Selbsteinschätzung** liegen vor.
- Die **Ziele** des Verbesserungsprozesses sind **formuliert und mit der Führung abgestimmt**.
- Eine Liste **prioritärer** Entwicklungsbereiche liegt vor.
- **Erste Vorschläge** für Verbesserungsmaßnahmen liegen vor.

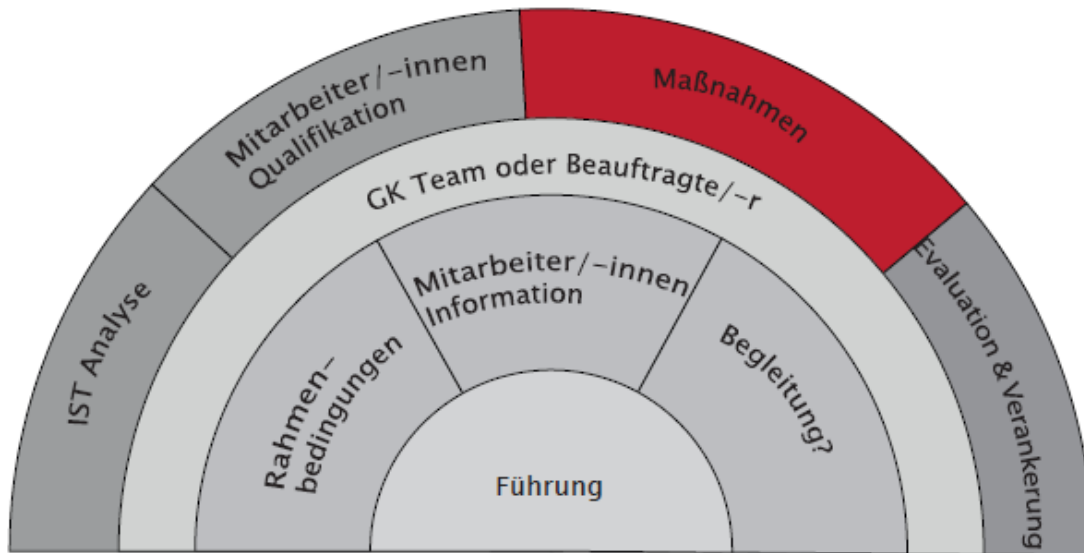
# Mitarbeiter:innen qualifizieren



- Gesundheitskompetenz ist systematisch in die **Personalentwicklung** und die **Einschulung** neuer Mitarbeiter/-innen eingebaut.
- **Notwendiges Know-how** in Sachen Organisationsentwicklung und Gesundheitskompetenz steht den Mitarbeiter:innen zur Verfügung

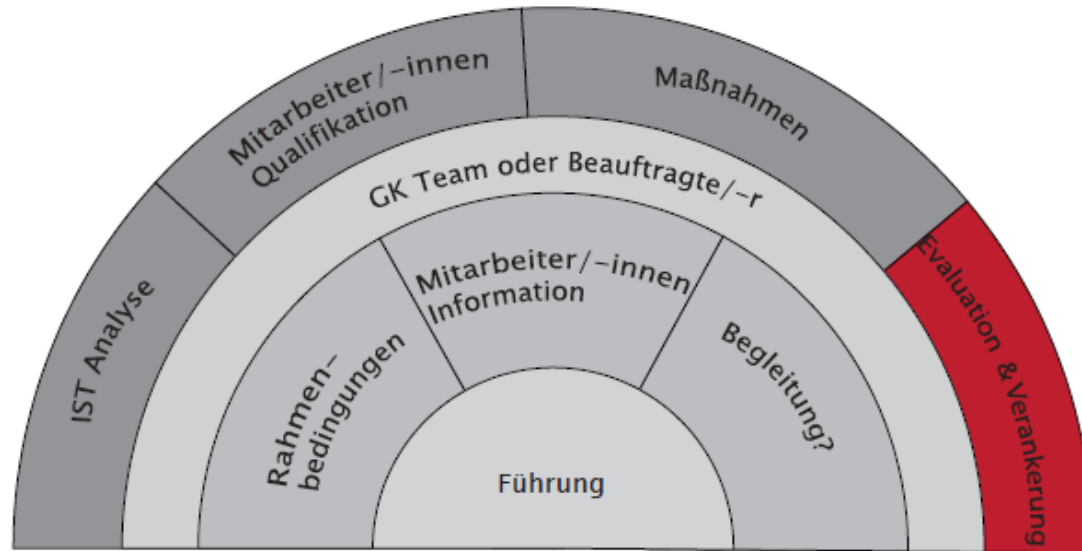


# Maßnahmen planen und umsetzen



- Das Gesundheitskompetenzteam und die Führung haben ein **schrittweises Vorgehen** – mit Bedacht auf die verfügbaren Ressourcen – geplant (Arbeitsplan).
- Für die Maßnahmen wurden **evidenzbasierte Instrumente und Programme** ausgewählt.
- Es werden **Maßnahmen** umgesetzt und schrittweise ausgeweitet.
- Für die Umsetzung der Maßnahmen werden **Feedbackmechanismen und Evaluationen** eingesetzt, die den (Miss-)Erfolg einschätzbar machen.

# Evaluation & Verankerung



- Die Entscheidung für eine aussagekräftige **Evaluation** der gesetzten Maßnahmen ist gefällt.
- Ein **Evaluationsdesign** ist erarbeitet.
- Die **Ergebnisse der Evaluation** der Maßnahmen stehen der Führung und den betroffenen Mitarbeiter:innen zur Verfügung.
- Bewährte Prozesse und Maßnahmen finden **Eingang in die Strukturen der Organisation**.

# Methoden für die IST-Analyse

---

# Selbsteinschätzungen zu Gesundheitskompetenz

Selbsteinschätzung bzw. „Diagnose“ des **Ist-Zustands** vor der Einführung oder Weiterentwicklung organisationaler Prozesse und Strukturen gehört zur „guten Praxis“ der Organisationsentwicklung

Basiert auf **bewährten Konzepten und Standards** für gesundheitskompetente Gesundheitsorganisationen:

- 2015 Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen WKGKKO (Dietscher, Lorenc, Pelikan 2015)
- Bestehend aus 8 Standards
- Für verschiedene Settings vorhanden: Gesundheitseinrichtungen, PVE, Betriebe, Offene Jugendarbeit, Gemeinden, Schulen



# Anwendungsbereiche der Selbsteinschätzung

- **Analyse des Ist-Stands**
  - Vor Einführung neuer organisationaler Prozesse
  - Als Basis für Weiterentwicklung
  - Gibt Auskunft über aktuelle Lage der Organisation
- **Anerkennungsverfahren**
  - Bezeugt, dass eine Organisation bestimmte Standards erfüllt
  - Qualitätssicherung und Unterstützung für Organisationen
- **Benchmarking**
  - Systematischer Vergleich von Ergebnissen und/oder Prozessen
  - Vergleich von Organisationen oder Abteilungen

## Nutzen der Selbsteinschätzung:

- Identifikation von Stärken, Schwächen und Verbesserungspotenzial
- Reflexion und Diskussion der aktuellen Situation
- Schaffung von Grundlagen für (Weiter-)Entwicklung
- Sichtbarkeit der erbrachten Leistungen und Veränderungen
- Erzeugung der Vergleichbarkeit verschiedener Organisationen

# „Mini-Checkliste“ für Gesundheitskompetenz

## Checkliste

## Mini-Checkliste Gesundheitskompetente Organisation

Version 01/März 2025

Gesundheit betrifft uns alle – ob als Einzelperson oder als Organisation. Doch wie gut unterstützt Ihre Organisation Menschen dabei, Gesundheitsinformationen zu verstehen und gesundheitsbewusst zu handeln?

Gesundheitskompetente Organisationen schaffen ein Umfeld, das gesundheitsförderliches Verhalten unterstützt – für Mitarbeiter:innen und Nutzer:innen. Sie sorgen dafür, dass Gesundheitsinformationen verständlich sind, dass gesundheitsbezogene Entscheidungen leichter fallen und dass Barrieren abgebaut werden.



- Organisationen mit hoher Gesundheitskompetenz können gezielter auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden und Zielgruppen eingehen und ihre Angebote wirksamer gestalten.
- Gute Gesundheitsinformation erleichtert Menschen das Leben mit Beeinträchtigungen und Erkrankungen.
- Ein gesundes Arbeitsumfeld steigert Wohlbefinden, Motivation und Produktivität.

Diese Checkliste hilft Ihnen einzuschätzen, wo Ihre Organisation aktuell steht und wo Sie ansetzen können, um noch gesundheitskompetenter zu werden. Am besten erfolgt die Bearbeitung in drei Schritten:

1. Individuelle Einschätzung verschiedener Mitarbeiter:innen.
2. Reflexion und Diskussion in der Gruppe.
3. Planung nächster Schritte. Am Ende dieser Checkliste finden Sie Anregungen dafür.

## 1. Organisation und Führung

*Gesundheitskompetenz ist in den Strukturen, den Prozessen und der Kultur der Organisation verankert.*

### Ressourcen und Commitment

- Wir sind bemüht, die Gesundheitskompetenz unserer Organisation zu überprüfen und zu verbessern.
- Wir sorgen dafür, dass gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz in der Organisation geplant und durchgeführt werden (z. B. Verbesserung von Information, Kommunikation, Navigation).
- Wir unterstützen Weiterbildungen zu Gesundheitskompetenz durch die Widmung finanzieller Mittel.
- Es ist klar geregelt, wer in unserer Organisation für die Förderung der Gesundheitskompetenz verantwortlich ist (z. B. Gesundheitskompetenzbeauftragte/r, Gesundheitskompetenzteam).

### Beteiligung und Partizipation

- Wir beziehen Mitarbeiter:innen in die Entwicklung und Evaluierung von Dokumenten, Materialien und Gesundheitsangeboten mit ein.
- Wir holen regelmäßig Feedback von Nutzer:innen ein (z. B. Feedbackbogen, Kummerkasten etc.) und berücksichtigen dieses bei der Entwicklung und Verbesserung unserer Gesundheitsangebote.

## 2. Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter:innen

*Gesundheitskompetenz ist Thema bei der Personalentwicklung. Mitarbeiter:innen werden regelmäßig geschult und profitieren selbst von der gesundheitskompetenten Ausrichtung der Organisation.*

### Fort- und Weiterbildungen

Unsere Organisation bemüht sich um Fort- und Weiterbildungen oder Unterstützung zu folgenden Aspekten:

- Gesundheitsbezogene Schulungen und Angebote (Vorsorgeuntersuchungen, ergonomisches Sitzen, gesunde Ernährung, Umgang mit psychosozialen Belastungen, usw.)
- Personen/Nutzerzentrierte Gesprächsführung, insbesondere durch Verwendung einfacher Alltagssprache, aktives Zuhören, Anregen von Fragen, Sicherstellen, dass das Gesagte verstanden wurde (z. B. durch Rückbestätigungstechniken wie „Chunk and Check“ oder „Teach-Back“).

- Einschätzung der Qualität und Vertrauenswürdigkeit von schriftlichen Gesundheitsinformationen.

### Arbeitskultur

- Dem Phänomen des Präsentismus, also krank arbeiten zu gehen, wird in der Organisation aktiv entgegengewirkt.
- Die Mitarbeiter:innen wissen, wo sie gesundheitsbezogene Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung finden können.
- Es gibt Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere Regelungen zur Arbeitszeit und Dienstfreistellungen (z. B. Arbeitszeiten, Krankmeldung, Urlaub, Zeitausgleich, Mutterschutz, Elternkarenz, Pflegeurlaub).
- Alle Führungskräfte werden in gesundheitsorientierter Führung geschult, insbesondere darin, problematische Arbeitsstile der Mitarbeiter:innen rechtzeitig zu erkennen, diese persönlich und angemessen anzusprechen und mögliche Unterstützung anzubieten.

## 3. Gesundheitskompetenz der Nutzer:innen

*Unsere Organisation ist bemüht, die Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Nutzer:innen zu verbessern. Wir binden Nutzer:innen in die Entwicklung von Unterlagen und Gesundheitsangeboten ein.*

### Schriftliche Information

- In unserer Organisation gibt es frei zugängliche Gesundheitsinformationen und Hinweise auf gesundheitsorientierte Veranstaltungen für Nutzer:innen
- Alle aufliegenden Gesundheitsinformationen werden von uns qualitätsgesichert (z. B. durch die Checkliste „Gute Gesundheitsinformation“); unpassende Informationsmaterialien werden regelmäßig aussortiert.
- Wir gestalten alle schriftlichen Materialien (z. B. Informationsblätter, Formulare, rechtliche Informationen, Einverständniserklärungen) in einfacher Sprache und barrierefrei.

### Kommunikation

- Wir widmen Gesprächen über gesundheitliche Themen mit Nutzer:innen ausreichend Zeit und Raum.
- Wir halten wichtige Informationen und Kernbotschaften aus Gesprächen über Gesundheitsthemen für unsere Nutzer:innen bei Bedarf schriftlich fest.

### Navigation im Gesundheitssystem und Gesundheitsangebote

- Wir bieten Informationen an über Gesundheitseinrichtungen und –angebote in der Region (z. B. Raucherentwöhnung, Bewegungsangebote, Ernährungsberatung, Selbsthilfegruppen usw.).

# „Mini-Checkliste“ für Gesundheitskompetenz

## 1. Organisation und Führung

- Ressourcen und Commitment
- Beteiligung und Partizipation

## 2. Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter:innen

- Fort- und Weiterbildung
- Arbeitskultur

## 3. Gesundheitskompetenz der Nutzer:innen

- Schriftliche Informationen
- Kommunikation
- Navigation im Gesundheitssystem und Gesundheitsangebote



### Ablauf der Selbsteinschätzung

- individuelle Einschätzungen der Mitglieder
- Konsensfindung im Team
- Aufzeigen des Entwicklungsbedarfs
- Entwicklung eines Aktionsplans

## „Mini-Checkliste“ für Gesundheitskompetenz

→ Link im Chat



1. Was lernen Sie über Ihre Organisation?
2. Wie hilfreich finden Sie die Checkliste?



## Weitere Methoden für die IST-Analyse

- **„Walking Interview“**
  - Wie nehmen Mitarbeiter:innen und Besucher:innen Ihre Organisation wahr? → Navigation und Orientierung
  - Begleiten Sie Mitarbeiter:innen und Besucher:innen durch einen – von ihnen gesteuerten – Besuch und lassen Sie sich Input geben
- **„Photovoice“**
  - Bitten Sie ein paar Mitarbeiter:innen über eine bestimmte Zeit per Fotos zu dokumentieren was aus ihrer Sicht in ihrem Betriebsalltag gut und was belastend für die Gesundheit ist
  - Gemeinsame Sichtung und Interpretation
- **„Gesundheits(kompetenz)zirkel“**
  - Nach Vorlage des „Gesundheitszirkels“ mit Fokus auf Gesundheitskompetenz (Informationsmaterial, Wissen über BGF, Wissen über Handhabung von Krankenständen, usw.)

# Beispiele für Maßnahmen

---

## Was können Sie tun?

- Überlegen Sie sich eine Maßnahme, die Sie in Ihrer Organisation setzen könnten
  - Wo ist Handlungsbedarf?
  - Was geht (relativ) schnell und einfach?
- Überlegen Sie sich – angelehnt an die 9 Teilprozesse – welche Schritte notwendig sind
  - Womit fangen Sie an?
  - Wen brauchen Sie dazu?

## 3 Ebenen für Maßnahmen

<b>Organisationsebene/ Führung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Organisation von Befragungen: Nutzer:innen, Mitarbeiter:innen; Nutzertestungen; Walking Interview</li><li>» Schulungen zu gesundheitskompetentem Führen/Kommunizieren mit Mitarbeiter:innen</li><li>» Schaffung von Rahmenbedingungen: Budget für GK, Beauftragte für GK</li></ul>
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Mitarbeiter:innen Schulung zu Themen der GK</li><li>» Kommunikationstrainings für Mitarbeiter:innen</li><li>» Neugestaltung des Intranets, Gesundheitsinformationen für Mitarbeiter:innen</li></ul>
<b>Nutzer:innen, Besucher:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Verwenden von einfacher Sprache in allen schriftlichen Dokumenten (zu Gesundheit)</li><li>» Umgestaltung von Räumen, um Informationen leichter auffindbar zu machen</li><li>» Schulungen zu Gesundheitsthemen</li><li>» Unterstützung der Nutzer:innen beim Ausfüllen von Formularen, Finden von Information, usw.</li></ul>

# ÖPGK Toolbox



- Maßnahmen mit guten Erfahrungswerten
- Nach Handlungsfeldern
  - Bürger-Patientenempowerment
  - Gesundheitskompetente Organisationen und Settings
  - Gute Gesundheitsinformation
  - Gute Gesprächsqualität
  - Orientierung und Navigation im Gesundheitswesen
  - Partizipation und Vernetzung

<https://oepgk.at/toolbox-gesundheitskompetenz/>

# Gute Gesundheitsinformationen

- Auflegen/ Empfehlung von Guter Gesundheitsinformation
- Gut sichtbar in Gemeinschaftsbereichen
- Intranet für Mitarbeiter:innen

- Linkliste:

<https://oepgk.at/schwerpunkte/gute-gesundheitsinformation-oesterreich/linkliste/>

- Checkliste Gute Gesundheitsinformation

<https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/oepgk-gesundheitsinformation-allg-checkliste-bfrei.pdf>

## Checkliste

### Gute Gesundheitsinformation

#### Was ist der Zweck dieser Checkliste?

Mit Hilfe dieser Checkliste können Sie die Qualität und Vertrauenswürdigkeit von schriftlichen Gesundheitsinformationen (z. B. Flyer, Broschüren, Texte auf Websites) rasch einschätzen. Sie soll als Leitfaden dienen, um die richtigen „kritischen Fragen“ zu einer Gesundheitsinformation zu stellen.

#### Wie gehen Sie vor?

- Die Checkliste umfasst 12 wichtige Eigenschaften einer qualitativ guten Gesundheitsinformation.
- Überlegen Sie, welche dieser Eigenschaften zutreffen oder nicht zutreffen. Es kann sein, dass nicht alle der genannten Punkte für alle Arten von Texten anwendbar sind.
- Am Ende zählen Sie zusammen: Je mehr zutreffende Eigenschaften, desto eher können Sie dieser Gesundheitsinformation vertrauen.

#### Hinweis

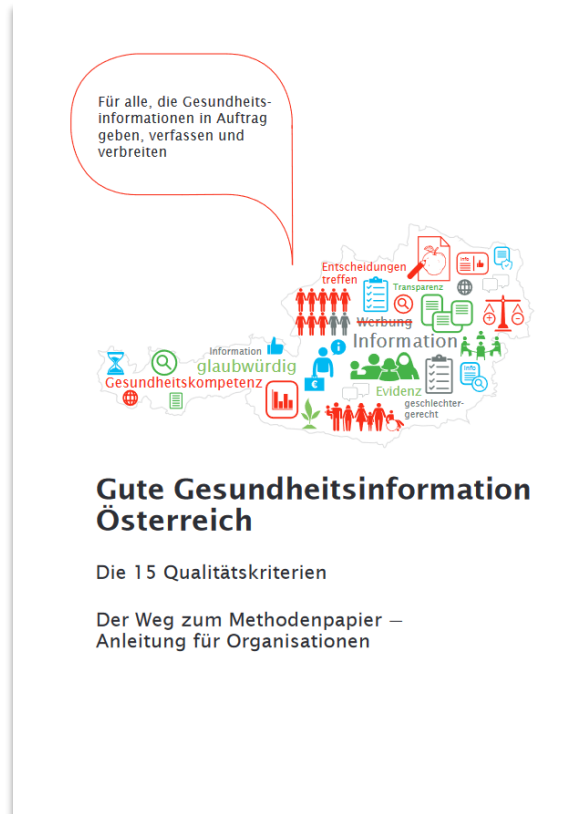
Diese Checkliste gibt einen Überblick zu wichtigen Eigenschaften einer vertrauenswürdigen Gesundheitsinformation. Um die inhaltliche Richtigkeit im Detail zu bewerten, überprüfen Sie die angeführten Quellen und/oder befragen Sie eine/n Expertin/Experten.

Bitte bewerten Sie, ob diese Eigenschaften auf die Gesundheitsinformation zutreffen.

FRAGE	EIGENSCHAFT DER INFORMATION	JA	NEIN
Wer steht dahinter?	Die herausgebende Organisation der Gesundheitsinformation ist genannt (siehe z.B. „Impressum“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wer hat's geschrieben?	Die Autorinnen/Autoren, ihr beruflicher Hintergrund und ihre Verbindungen zu Firmen und Organisationen (mögliche Interessenkonflikte) sind genannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für wen erstellt?	Es wird dargestellt, für welche Personengruppe die Gesundheitsinformation erstellt wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Gute Gesundheitsinformationen (für Fortgeschrittene)

Verfassung eines Methodenpapiers, das beschreibt, wie die 15 Qualitätskriterien der GGI in der Organisation berücksichtigt werden



- 1 Identifizierung besonderer Informationsbedürfnisse
- 2 Systematische Recherche
- 3 Auswahl der Evidenz
- 4 Wahl und Darstellung von Ergebnissen (Endpunkte)
- 5 Wahl und Darstellung von Vergleichen
- 6 Umgang mit Zahlen und Risikoangaben
- 7 Berücksichtigung von Alters- und Geschlechterunterschieden
- 8 Anpassung an die Zielgruppe
- 9 Sachlich angemessene Darstellung
- 10 Bewertungen und Empfehlungen
- 11 Vorgehen bei der Erstellung von Entscheidungshilfen
- 12 Transparenz über Verantwortliche
- 13 Darlegung von Interessenkonflikten
- 14 Beschreibung der Formate und Inhalte
- 15 Aktualisierung der Inhalte der Gesundheitsinformationen und des Methodenpapiers

# Gesundheitskompetente Gesprächsführung/Empowerment in Organisationen

**Hallo, Ihr Arztgespräch beginnt in Kürze**

Fragen Sie, wenn etwas unklar ist!

Was habe ich?  
Was kann ich tun?  
Warum ist das wichtig?  
3 Fragen für meine Gesundheit



**Damit Sie gut informiert nach Hause gehen.**

Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz

## Adaptierung von „Drei Fragen für meine Gesundheit“

- Als Teil des Mitarbeiter:innengesprächs, nach Rückkehr aus längerem Krankenstand, usw.

„Wie geht es mir?“ – Klärung der Ausgangsbasis  
„Was brauche ich?“ – Unterstützungsbedarf  
„Was kann ich tun?“ – Nutzung von Angeboten



# Gesundheitskompetente Gesprächsführung in Organisationen

- „Chunk and Check“
  - Vergewissern Sie sich nach jeder übergebenen Information, dass diese verstanden wurde
- „Teach back“
  - Bitten Sie die Zuhörer:innen um eine Wiederholung dessen, was Sie gesagt haben



# Gute Gesprächsführung (für Gesundheitseinrichtungen)

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Impuls-Workshop**

**Herausfordernde Patientengespräche**

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Kommunikations-training für Gesundheitsberufe**

**in der Apotheke**

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Kommunikations-training für Gesundheitsberufe**

**im Krankenhaus**

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Kommunikations-training für Gesundheits- und Sozialberufe**

**in der Primärversorgung**

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Kommunikations-training für Gesundheitsberufe**

**in der Onkologie**

**Gute Gespräche bringen allen was**

**GESUNDHEITS ZIELE ÖSTERREICH** österreichische plattform gesundheits kompetenz

**Kommunikations-training für Gesundheitsberufe**

**in der stationären Rehabilitation**

**Gute Gespräche bringen allen was**

## Gesundheitskompetente BGF

- Nicht jede Gesundheitsförderungsinitiative erhöht automatisch die Gesundheitskompetenz
- Interventionen der betrieblichen Gesundheitsförderung gesundheitskompetent gestalten:
  - **Niederschwellig**, leicht zugänglich
  - Einbindung der **Zielgruppe** bei der Auswahl/Entwicklung von Maßnahmen
  - Schriftliches **Informationsmaterial** (nach GGI Kriterien): leicht verständlich, gut auffindbar, evidenzbasiert
  - Mündliche **Kommunikation** über die BGF Maßnahme: verständlich, nutzerzentriert, zu verschiedenen Zeitpunkten

# Nutzertestungen

- Wofür?
  - Eigene Informationsmaterialien
  - Orientierung auf der Homepage
  - Orientierung in der Organisation
  - Zufriedenheit mit Leistungen
- Wie?
  - Systematisch in Form von Befragung, Fokusgruppe, „walking interview“
  - Im Rahmen von Austausch, Gesprächen



# Projekt „Auf Gesundheitskurs“

Projekt „Auf Gesundheitskurs – gesundheitskompetent in Feldbach“ der  
FH JOANNEUM (2018–2021)

Ansprechperson: Kathrin Hofer-Fischanger

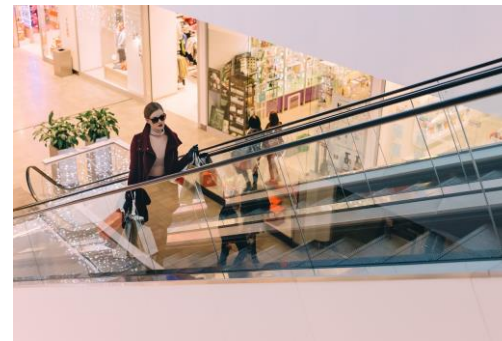


AUF GESUNDHEITSKURS



## Autohaus

- Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter:innen
- Sensibilisierung: Richtig Sitzen im Auto mit ergonomischer Beratung
- Welcome Terminal mit Gesundheitsinformationen
- Bewegungsparcours in der Werkhalle



## Einkaufszentrum

- Informationsabend zu GK für alle Mitarbeiter:innen
- Themenabende für Besucher:innen

# Projekt „Auf Gesundheitskurs“



## Physiotherapiepraxis

- Erstellung von schriftlichem Informationsmaterial für Kund:innen
- Aufhängen von Plakaten, Auflegen von Flyern
- Umgestaltung des Wartebereichs: Möglichkeit für Bewegungsübungen



## Fitnessstudio

- Qualifikation der Mitarbeiter:innen zum Thema GK und Gesundheitskommunikation
- Entwicklung Guter Gesundheitsinformation zu Bewegung
- Vermittlung von Bewegungskompetenz im Rahmen der Trainingseinheiten
- Während Corona: Informationen für die Bevölkerung

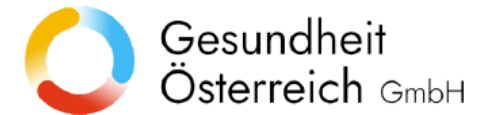
# Projekt „Auf Gesundheitskurs“



## Obstbaubetrieb

- Schaugarten des Betriebs mit Guter Gesundheitsinformation zu den Produkten
- Bewegungsstationen bzw. Entspannungsstationen

# Gesundheitseinrichtungen gesucht!



## Initiative organisationale Gesundheitskompetenz von Gesundheitseinrichtungen fördern

- Möchten Sie wissen, wie gesundheitskompetent Ihre Gesundheitseinrichtung ist?
- Welche Stärken und Verbesserungspotenziale es in dieser Hinsicht gibt?

Dann machen Sie mit bei der Initiative zur Förderung der organisationalen Gesundheitskompetenz von Gesundheitseinrichtungen!

Im Rahmen einer Kooperation mit dem WHO-Aktionsnetzwerk M-POHL (<https://m-pohl.net/>), der Joint Action Prevent NCD (<https://preventncd.eu/>) und der Gesundheit Österreich GmbH (<https://goeg.at/>) wird das **Internationale Selbsteinschätzungstool für organisationale Gesundheitskompetenz** eingesetzt.

### Kontakt

Mag.a Christa Straßmayr  
Gesundheit Österreich GmbH  
T: +43 676 848 191 162  
[christa.strassmayr@goeg.at](mailto:christa.strassmayr@goeg.at)



# Weitere Ressourcen

- ÖPGK Schwerpunkt **Rahmenbedingungen in Organisationen und Settings:**  
<https://oepgk.at/rahmenbedingungen-in-organisationen-und-settings/>
- **Leitfaden** „Betriebe für Gesundheitskompetenz!“  
<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.735499&version=1589278123>
- „**Praxisleitfaden** zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation:  
<https://oepgk.at/wp-content/uploads/2019/06/praxisleitfaden.pdf>
- **Selbsteinschätzungsinstrumente und Leitfäden für spezifische Settings:**
  - PVE: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/selbsteinschaetzungsinstrument-pve.pdf>
  - Krankenhaus: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/selbsteinschaetzungsinstrument-fur-gk.pdf>
  - Betriebe: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/leitfaden-betriebe.pdf> und <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/betriebe-gko-selbsteinschaetzung.pdf>
  - Schulen: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/leitfaden-schule-gesundheitskompetenz.pdf>
  - Gemeinden: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/leitfaden-gemeinden.pdf>
  - Offene Jugendarbeit: <https://oepgk.at/website2023/wp-content/uploads/2023/04/leitfaden-gesundheitskompetenz.pdf>



# Literatur

- Abrams, Mary Ann; Kurtz–Rossi, Sabrina; Riffenburgh, Audrey; Savage, Barbara (2014): Building Health Literate Organizations: A Guidebook to Achieving Organizational Change. Unity Point Health
- Brach, Cindy (2017): The Journey to Become a Health Literate Organization: A Snapshot of Health System Improvement. In: Stud Health Technol Inform 2017/240:203–237
- 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
- Grossmann, Ralph; Bauer, Günther; Scala, Klaus (2015): Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Bd. 1. Auflage. Carl–Auer Verlag GmbH, Heidelberg
- Kickbusch, Ilona; Pelikan, Jürgen M.; Haslbeck, Jörg; Apfel, Franklin; Tsouros, Agis D. (2016): Gesundheitskompetenz. Die Fakten. Deutsche Fassung, veröffentlicht von der Careum Stiftung, Schweiz
- McDaid, David (2016): Investing in health literacy. What do we know about the co–benefits to the education sector of actions targeted at children and young people? World Health Organisation, Copenhagen
- ÖPGK (2019). Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen – Wie kann das gelingen? Praxisleitfaden zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation. Version 1.0. Wien, Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz.
- Parker, Ruth (2009): Measuring health literacy: what? So what? Now what? In: Measures of health literacy: workshop summary, Round–table on Health Literacy. Hg. v. Hernandez, L. National Academies Press, Washington DC. S. 98–91
- Sørensen, K., et al. (2012). "Health literacy and public health: a systematic review and integration of definitions and models." BMC Public Health 12(80): doi.org/10.1186/1471–2458–1112–1180.
- WHO (1986). Ottawa Charter for Health Promotion. International Conference on Health Promotion. Ottawa.

# Lisa Gugglberger

---

Gesundheit Österreich GmbH

[lisa.gugglberger@goeg.at](mailto:lisa.gugglberger@goeg.at)

[www.oepgk.at](http://www.oepgk.at)