

Rahmenbedingungen in Organisationen und Settings

Aktuelle Entwicklungen in Österreich

Lisa Gugglberger

Mitgliederversammlung ÖPGK, 20.11.2020



Edith Flaschberger,
Gute Gesundheitsinformation



Lisa Gugglberger,
Gesundheitskompetente Organisation



Marlene Sator,
Gute Gesprächsqualität



Peter Nowak,
Gesamtkoordination wissenschaftliche
Begleitung



Christoph Schmotzer,
Bürger- und Patientenempowerment



Jenny Sommer,
Programmmanagement und Vernetzung

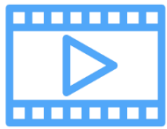
Grundlagenarbeit von: Christina Dietscher und Jürgen Pelikan

Wie kann Gesundheitskompetenz entwickelt werden?

Gute Gesundheits- informationen

- » Formulare, Broschüren, Videos, Websites, Apps

...



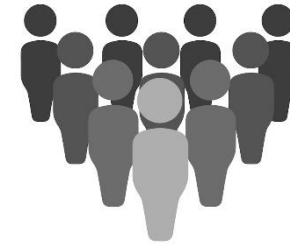
Gute Gespräche

- » Individuelle Profi-PatientInnengespräche,
- » Beratungsgespräche



Bürger- und Patientenempowerment

- » Patientenrechte
- » Stärkung und Befähigung



→ Unterstützt und umgesetzt in Gesundheitskompetenten Organisationen

- » Orientierung und Navigation
- » Führung und Kultur



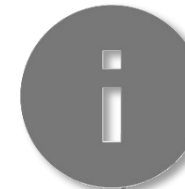
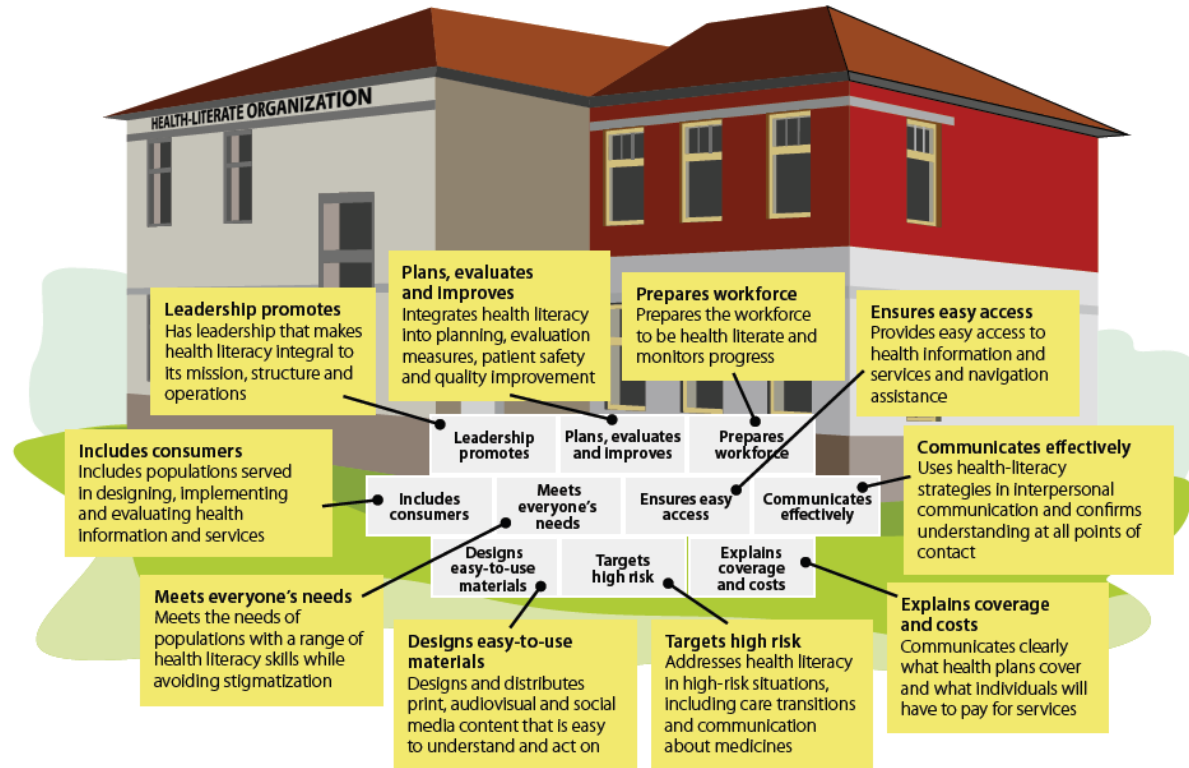
Wofür braucht es gesundheitskompetente Organisationen?

3 Argumente für gesundheitskompetente Organisationen:

1. Menschen verbringen viel **Zeit** in **Organisationen**
2. Organisationen haben **Strukturen und Prozesse** etabliert, an die Gesundheitskompetenz-Maßnahmen anschließen können
3. Organisationale Strukturen und Prozesse haben einen großen **Einfluss** auf die **Gesundheit** von Individuen



Was ist eine gesundheitskompetente Organisation?



Definition: *“Eine gesundheitskompetente Organisation erleichtert es den Menschen, Informationen und Dienste zu finden, zu verstehen und zu benutzen, um auf ihre Gesundheit zu achten.“*

Source: adapted from: Brach C et al. *Attributes of a health literate organization*. Washington, DC, Institute of Medicine, 2012 (http://www.iom.edu/~media/Files/Perspectives-Files/2012/Discussion-Papers/BPH_HLit_Attributes.pdf, accessed 15 May 2013).

Was ist eine gesundheitskompetente Organisationen?

- » stellen den betroffenen individuellen **Menschen ins Zentrum**; richten ihre Strukturen und Prozesse daran aus
- » unterstützen Nutzer/-innen bei der **Orientierung** im Gesundheitssystem
- » ermöglichen Menschen mit individuellen Voraussetzungen die größtmögliche **Teilhabe** an allen Versorgungsprozessen und -entscheidungen;
- » bilden die **Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern** darin aus und fort, bei gesundheitsbezogenen Entscheidungen bestmöglich auf die individuellen Voraussetzungen der Nutzer/-innen einzugehen;
- » ermöglichen den Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern sowie Nutzer/-innen den Zugang zu wissenschaftlich belastbaren, hochwertigen, verlässlichen und verständlichen **Gesundheitsinformationen** im Sinne der „Guten Gesundheitsinformation“
- » bieten alle verlässlichen Informationen in unterschiedlichen, individuell angepassten, nicht direktiven **Formaten** an
- » **binden** betroffene Nutzer/-innen in die Entwicklung, Implementierung und Evaluation von organisationsinternen Strukturen, Prozessen und Informationen **ein**;
- » etablieren **Kommunikationsstrukturen** auf Augenhöhe, die zu Fragen ermutigen und bestmögliches individuelles Verstehen sicherstellen.

(Brach et al. 2012; Schaefer et al. 2019)

Wie können Organisationen gesundheitskompetent werden?

- » Gesundheitskompetente Organisationen unterstützen Menschen darin, gesunde Entscheidungen zu treffen
- » Organisationen benötigen Unterstützung, um Gesundheitskompetenz zu implementieren

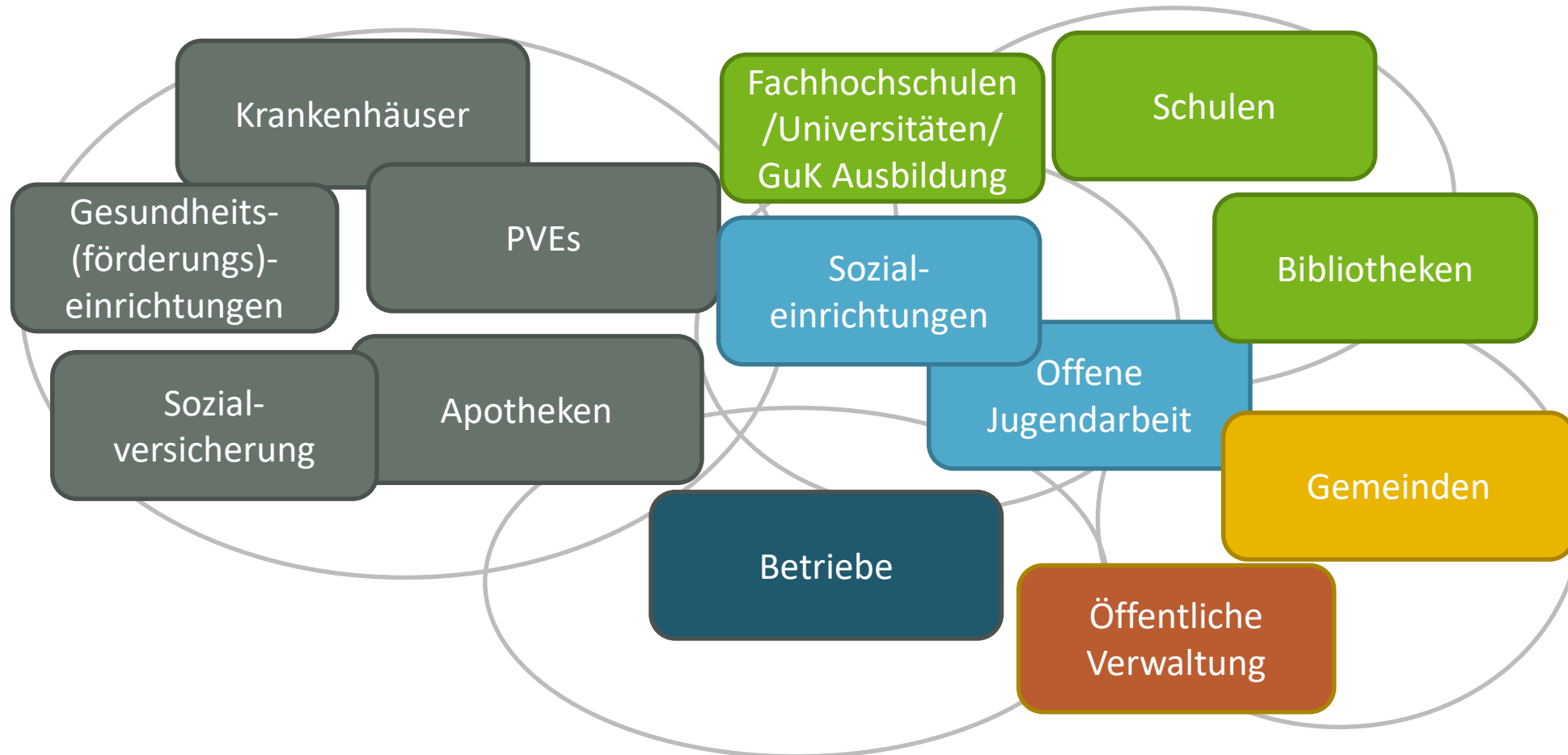
→ Organisationsentwicklung in Richtung Gesundheitskompetenz

- » Organisationsberatung
- » Unterstützende Rahmenbedingungen
- » Instrumente/ Tools

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

Gesundheitskompetente Organisationen – die Settings



→ Viele verschiedene Settings mit jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen und bestehenden Angeboten!

Gesundheitskompetente Organisationen – die Angebote

**Orientierung/
Einstieg**

- » Praxisleitfaden
- » Starter-Workshop
- » Spezifischer Leitfaden

Entwicklung

- » Beratung
- » Weiterführende Workshops
- » Netzwerk
- » Kleinprojekte
- » Online-Tools

Analyse

- » Evaluation Checklisten
- » Qualitäts-Trainings

Umsetzung

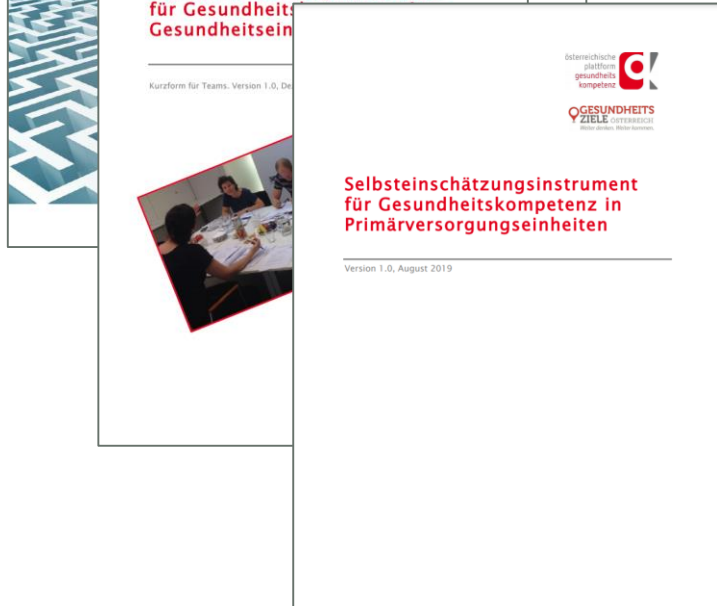
- » Materialboxen, Maßnahmenideen
- » Gute Gesundheitsinformation Methodenpapier
- » Evaluationstools

**Viele Angebote!
Aber: Häufig nur für einzelne Settings, bzw. im Rahmen
einzelner Projekte**

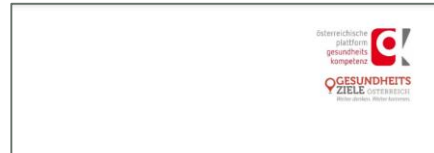
**Pilotprojekte, Begleitprojekte,
wissenschaftliche Publikationen**

Gesundheitskompetente Organisationen – die Angebote

Gesundheits- einrichtungen



Betriebe



Jugendarbeit & Schule



Gemeinden



Allgemein



Angebote der ÖPGK

Selbsteinschätzungsinstrumente

- » 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 (nach der aktuellen internat. Fassung (https://www.hphnet.org/wp-content/uploads/2020/04/SAT-OHL-Hos-v1-0-EN-international_final.pdf))
 - » Möglichkeit der Adaptierung, Zuschneiden auf verschiedene Settings



© pixabay: andibreit

Anerkennungsverfahren Gesundheitskompetente Organisation

Bronze

- Bewerbung mit Commitment der Führung & GK-Ansprechperson
- Ausfüllen der Selbsteinschätzung

Silber

- **Bewerbung** mit Commitment der Führung & GK-Ansprechperson
- Ergebnis der **Selbsteinschätzung**: 50% – 75% erfüllt
- Nachweis **Kommunikationstrainings**
- Organisationale Policy für den Umgang mit **schriftlicher Gesundheitsinformation**

Gold

- **Bewerbung** mit Commitment der Führung & GK-Ansprechperson
- Ergebnis der **Selbsteinschätzung**: 75% – 85% erfüllt
- Nachweis **Kommunikationstrainings**
- Organisationale Policy für den Umgang mit **schriftlicher Gesundheitsinformation**

Anerkennungsverfahren

» Anerkennungsprozess hat viele Vorteile für Organisationen:

Qualitätskontrolle

Benchmarking

Aufzeigen der Erfolge

Identifikation von
Entwicklungsmöglichkeiten

Mitgliedschaft in einem
Netzwerk

Öffentlichkeitsarbeit,
Marketing

Anerkennungsverfahren Gesundheitskompetente Jugendarbeit

Anerkennungsverfahren



- » bOJA Anerkennungsverfahren für Offene Jugendarbeit wurde bis 2018 entwickelt
- » Mai 2018 bis April 2020 mit Projektförderung vom FGÖ erprobt
- » Ergebnis: 24 Einrichtungen wurden anerkannt
 - » 13 x Gold, 6 x Silber, 5 x Bronze
- » **AG Gesundheitskompetente Organisationen (ÖPGK)** hat das Selbsteinschätzungsinstrument und das Anerkennungsverfahren überarbeitet
- » **Aufnahme als ÖPGK Anerkennungsverfahren**

Gesundheitskompetente Organisationen – Chancen und Risiken

- » Weitere Ausweitung der Settings, weitere Ausweitung der Angebote innerhalb mancher Settings
 - » Beratungsangebote fehlen, um nach erster Analyse in die Umsetzung zu kommen
- » Angebote adaptierbar, frei zugänglich, niederschwellig
 - » Risiko: „Wildwuchs“, verlorene Synergien
 - » Problem: Incentives fehlen
- » Potenzial der Integration der Schwerpunkte: Gesundheitskompetente Organisation, Gute Gesundheitsinformation, Gute Gesprächsqualität und Bürger- und Patientenempowerment
- » Systementwicklung: Rahmenbedingungen schaffen, damit Angebote genutzt/ gefunden werden können



Haben Sie Fragen?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

lisa.gugglberger@goeg.at