

## Selbsteinschätzung als Methode für gesundheitskompetente Organisationen

### Was ist Selbsteinschätzung?

Bei Selbsteinschätzung handelt es sich um eine Methode, die aus der Organisations- und Qualitätsentwicklung stammt. Auf Basis einer Analyse der aktuellen Situation werden dabei Stärken, Schwächen und Verbesserungspotenziale identifiziert und spezifische Weiterentwicklungsmaßnahmen geplant. Selbsteinschätzungsinstrumente können daher sehr wirksam für die Bewertung und Entwicklung der Gesundheitskompetenz einer Organisation eingesetzt werden.

#### 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



© pixabay: andibreit

Für gesundheitskompetente Organisationen oder solche, die es werden wollen, bietet die Selbsteinschätzung einen idealen, gemeinsamen Auftakt, um die Ausgangslage zu analysieren und einen Sensibilisierungsprozess in Bezug auf die Wichtigkeit des Themas einzuleiten. Zusätzlich wird die Reflexion und Diskussion von Gesundheitskompetenz im Kontext der eigenen Organisation gefördert. Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung machen bereits erreichte Fortschritte sichtbar und zeigen zusätzlichen Handlungs- und Entwicklungsbedarf auf. Selbsteinschätzungsinstrumente ermöglichen Vorher-nachher-Vergleiche, den Vergleich mit anderen Organisationen sowie Benchmarking.

### Wie funktioniert Selbsteinschätzung?

Selbsteinschätzung läuft in mehreren Schritten ab. Sie kann von allen oder von einigen ausgewählten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Organisation durchgeführt werden.

Das Einschätzungsteam sollte drei bis maximal zehn Personen umfassen, die idealerweise in verschiedenen Bereichen arbeiten (Leitung, Administration, medizinisches Personal).

## Selbsteinschätzung als Methode für gesundheitskompetene Organisationen

### Ablauf der Selbsteinschätzung

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

**Schritt 1:** Jedes Teammitglied nimmt für sich eine Einschätzung aus persönlicher Perspektive vor.

**Schritt 2:** Anschließend werden die unterschiedlichen Einschätzungen in einer Teambesprechung zusammengeführt, wobei versucht wird einen Konsens zu finden.

**Schritt 3:** Es wird zusammengefasst, welche Bereiche als weitgehend oder vollständig erfüllt eingeschätzt werden und in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht.

**Schritt 4:** Je nach Anwendungsbereich werden nun nächste Schritte gesetzt – z.B. Maßnahmenentwicklung, Einreichung zum Anerkennungsverfahren oder Benchmarking.

## Anwendungsbereiche für Selbsteinschätzungsinstrumente

### Analyse des Ist-Standes

Selbsteinschätzungsinstrumente werden als Diagnostiktools verwendet, um den Ist-Stand einer Organisation oder einer Organisationseinheit zu erheben. Dies kann *vor der Einführung* neuer organisationaler Prozesse und Strukturen passieren oder *als Basis der Weiterentwicklung* bestehender Strukturen und Prozesse.

Ziel der Ist-Stand-Analyse ist, ein Bild zu entwickeln, das Auskunft über die aktuelle Lage der Organisation gibt – z. B. in Bezug auf Gesundheitskompetenz. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

### Anerkennungsverfahren

Anerkennungsverfahren bezeugen, dass eine Organisation bestimmte Standards erfüllt und dafür ausgezeichnet werden kann.

### Häufige Anwendungsbereiche von Selbsteinschätzungsinstrumenten

- als interne Analyse des Ist-Standes
- im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens
- als Bedingung für Benchmarking

(vgl. Zink und Schmidt, 1998)

Sie gelten als Qualitätssicherung und als Unterstützung für Organisationen, die einen Veränderungsprozess durchlaufen, weil sie Leistungen in einem bestimmten Bereich sichtbar machen.

Anerkennungsverfahren basieren häufig auf Selbsteinschätzung (gepaart mit einer externen Überprüfung).

## Selbsteinschätzung als Methode für gesundheitskompetene Organisationen



### Beispiele von Anerkennungsverfahren im Bereich Gesundheitsförderung/ Gesundheitskompetenz in Österreich:

- Rauchfreies Krankenhaus
- Baby-friendly Hospital
- Selbsthilfefreundliches Krankenhaus
- Gesundheitskompetente Jugendarbeit
- Gesunde Schule – z. B. von WieNGS

Ein ÖPGK-Anerkennungsverfahren für gesundheitskompetente Gesundheitseinrichtungen ist derzeit in Vorbereitung.

### Benchmarking

Benchmarking bezeichnet einen systematischen Vergleich von Ergebnissen und/oder Prozessen anhand festgelegter Indikatoren.

Es wird angewendet um Organisationen miteinander zu vergleichen, mit dem Ziel die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und in Relation zu setzen.

Selbsteinschätzungsinstrumente können als Basis für Benchmarking herangezogen werden, da das Bewerten von Indikatoren Vergleichbarkeit erzeugt. Es können Unterschiede im Gesundheitskompetenzniveau der sichtbar gemacht werden. Benchmarking kann auch innerhalb einer Organisation von verschiedenen Organisationseinheiten betrieben werden.

### Derzeit öffentlich verfügbare Selbsteinschätzungsinstrumente zur Überprüfung von Gesundheitskompetenz:

- **Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen. Kurzform für Teams. Version 1.0, 2018:** <https://oepgk.at/selbsteinschaetzungsinstrument/>
- **Gesundheitskompetenz in Primärversorgungseinheiten, Version 1.0, 2019:** <https://oepgk.at/rahmenbedingungen-in-organisationen-und-settings/>
- **Gesundheitskompetente Krankenbehandlungsorganisationen (WKGKKO), 2015:** <https://oepgk.at/wkgkko-1-selbstbewertungs-instrument/>
- **Gemeinden für Gesundheitskompetenz:** <https://styriavitalis.at/gesundheitskompetenz/>
- **Hello Tas! A Toolkit for Health Literacy Learning Organisations. The Self Assessment Checklist** <https://www.hellotas.org.au/assessing-your-organisation>

## Selbsteinschätzung als Methode für gesundheitskompetente Organisationen

### WIR INFORMIEREN SIE GERNE!

Die ÖPGK wird zukünftig weitere Selbsteinschätzungsinstrumente entwickeln und auf der Website <https://oepgk.at/> zur Verfügung stellen. Schreiben Sie uns unter [oepgk@goeg.at](mailto:oepgk@goeg.at), wenn Sie konkrete Fragen haben!

### Quellenangaben und weiterführende Informationen

- Dietscher C, Lorenc J, Pelikan JM. (2015) Pilottestung zum „Selbstbewertungs–Instrument für die organisationale Gesundheitskompetenz von Krankenhäusern“ gemäß dem Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen. Wien: Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research (LBIHPR).
- Dietscher C, Lorenc J, Pelikan J. (2015) Toolbox 2015 zum Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (WKGGKO). Wien: Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research (LBIHPR).
- ÖPGK (2019) Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen – Wie kann das gelingen? Praxisleitfaden zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation. Wien: ÖPGK
- Pelikan, Jürgen M.; Dietscher, Christina (2015): Warum sollten und wie können Krankenhäuser ihre organisationale Gesundheitskompetenz verbessern? In: BundesGesundheitsblatt–Gesundheitsforschung–Gesundheitsschutz 58: 989–995
- Samuelsson P, Nilsson L. (2002) Self–assessment practices in large organisations: Experiences from using the EFQM excellence model. The International Journal of Quality & Reliability Management. 19:10–23.
- Zink, K. and Schmidt, A. (1998), "Practice and implementation of self-assessment", International Journal of Quality Science, 3: 147–170.

#### Impressum:

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin:  
Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK),  
c/o Fonds Gesundes Österreich; Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien  
Webseite: <https://oepgk.at/>

**Zitiervorschlag:** ÖPGK (2019): Factsheet – Selbsteinschätzung als Methode für gesundheitskompetente Organisationen Version 01/2019. Wien: ÖPGK.

**Für den Inhalt verantwortlich:**  
ÖPGK – Koordinationsstelle der ÖPGK