

# Gesundheitskompetenz im Betrieb: Selbsteinschätzung und Maßnahmenplan

---

Version 1.0, Juli 2020



Das vorliegende Gesundheitskompetenz-Tool für Betriebe wurde im Rahmen des Projekts GET – Gesunde Entscheidungen treffen für Betriebe des Dachverbands der Sozialversicherungsträger initiiert und von der Österreichischen Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK) umgesetzt. Als Basis der Entwicklung diente das Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (Dietscher et al. 2015) sowie das Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen (ÖPGK 2018).

#### **Autorinnen und Autoren**

Christoph Schmotzer (Gesundheit Österreich GmbH)  
Christina Dietscher (BMSGPK)  
Lisa Gugglberger (Gesundheit Österreich GmbH)  
Peter Nowak (Gesundheit Österreich GmbH)

#### **Mitglieder der ÖPGK-Arbeitsgruppe GKO**

Werner Bencic (ÖGK)  
Christina Dietscher (BMSPGK)  
Kathrin Hofer-Fischanger (FH Joanneum)  
Lisa Gugglberger (GÖG)  
Daniela Kern-Stoiber (bOJA)  
Silvia Lackner (IfGP)  
Christoph Schmotzer (GÖG)  
Sonja Schuch (GIVE)  
Nadine Zillmann (WiG)  
Oliver Zörner (BVAEB, Bad Schallerbach)

Zitiervorschlag: ÖPGK (2020): Gesundheitskompetenz im Betrieb: Selbsteinschätzung und Maßnahmenplan, Version 1.0. Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK), Wien

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin:  
Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK),  
c/o Fonds Gesundes Österreich; Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien, Website: [oeapgk.at](http://oeapgk.at)

# Inhalt

Gesundheitskompetenz und Betriebe .....	5
Was ist Gesundheitskompetenz? .....	5
Wie können Betriebe von Gesundheitskompetenz profitieren? .....	5
Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung .....	5
Selbsteinschätzung der Gesundheitskompetenz im Betrieb .....	6
Durchführung einer Selbsteinschätzung .....	6
Anleitung zur Durchführung .....	7
Selbsteinschätzungstool für Betriebe: Wie gesundheitskompetent sind wir? .....	9
Standard 1: Betriebliche Strukturen für Gesundheitskompetenz aufbauen.....	9
Standard 2: Gesundheitsinformationen und -angebote partizipativ entwickeln. ....	10
Standard 3: Die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/-innen verbessern.....	11
Standard 4: Eine unterstützende Umwelt schaffen – Orientierung sicherstellen .....	12
Standard 5: Zur Weiterentwicklung des Themas beitragen.....	12
Maßnahmenplan zur Stärkung der Gesundheitskompetenz im Betrieb .....	13
Literatur .....	15

# Gesundheitskompetenz und Betriebe

## Was ist Gesundheitskompetenz?

Gesundheitskompetenz umfasst das Wissen, die Motivation und die Fähigkeiten von Personen, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden, um im Alltag gesundheitsförderliche Entscheidungen treffen und Handlungen setzen zu können, die die Lebensqualität erhalten oder verbessern (Sørensen et al. 2012).

## Wie können Betriebe von Gesundheitskompetenz profitieren?

Menschen verbringen viel Zeit in Betrieben. Die betriebliche Kultur, die organisationale Struktur und die Gestaltung der Arbeitsprozesse haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit. Die allgemeine Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/-innen ist wichtig zur Förderung gesunder Lebensstile und um im Alltag gute gesundheitsbezogene Entscheidungen zu treffen. Mitarbeiter/-innen benötigen auch eine spezifische Gesundheitskompetenz, um mit den jeweiligen betrieblichen Gesundheitsrisiken gut umgehen zu können. Die Stärkung der Gesundheitskompetenz von Führungskräften kann ein gesundheitsförderndes Führungsverhalten unterstützen. Im Falle von Betrieben, die Produkte oder Dienstleistungen mit gesundheitlichen Auswirkungen anbieten, ist der gesundheitskompetente Umgang mit Kundinnen/Kunden und Klientinnen/Klienten hinsichtlich möglicher Risiken und Nebenwirkungen wichtig.

Ein gesundheitskompetenter Betrieb unterstützt Mitarbeiter/-innen daher mit gut verständlichen und leicht zugänglichen gesundheitsbezogenen Informationen und bietet Schulungsangebote zur Stärkung der allgemeinen und berufsspezifischen Gesundheitskompetenz. Auf diese Weise kann betriebliche Gesundheitskompetenz dem Betrieb helfen, seine Ziele besser zu erreichen.

## Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung

Gesundheitskompetenz ist eine zentrale Säule der Gesundheitsförderung und ein wichtiger Faktor in der Krankenbehandlung und für die gesundheitliche Chancengleichheit aller in Österreich lebenden Menschen.

Gesundheitskompetenz ist auch eine Grundlage und Motivation dafür, Gesundheitsförderung wirkungsvoll für sich nutzen zu können. Umgekehrt wird die Gesundheitskompetenz durch gesundheitsfördernde Aktivitäten auch weiter gestärkt. Beide können daher voneinander profitieren und ergänzen sich im Sinne der allgemeinen und betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

# Selbsteinschätzung der Gesundheitskompetenz im Betrieb

Die Selbsteinschätzung der Gesundheitskompetenz des Betriebs bietet Unternehmen einen idealen gemeinsamen Auftakt, um die Ausgangslage zu analysieren und einen Sensibilisierungsprozess in Bezug auf die Wichtigkeit von Gesundheitskompetenz einzuleiten. Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung machen bereits erreichte Fortschritte sichtbar und zeigen zusätzlichen Handlungs- und Entwicklungsbedarf auf. Selbsteinschätzungsinstrumente ermöglichen auch Vorher-nachher-Vergleiche und den Vergleich mit anderen Organisationen. Dieses Tool ist speziell auf die Anforderungen und Voraussetzungen von Klein- und Mittelbetrieben (KMU) ausgelegt.

## Durchführung einer Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzung sollte von der Leitung des Betriebs beauftragt sein, der mögliche Umfang allfälliger Veränderungen sollte möglichst vorab geklärt werden.

Je nach Größe des Betriebs (KMU) wird die Selbsteinschätzung in einem Team von 3–10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Arbeitsgebieten und Hierarchie-Ebenen des Unternehmens durchgeführt (z. B. Geschäftsführung, Bereichsleitung, Projektleitung, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Betriebsarzt, Betriebsrat). Jedes Teammitglied bewertet den aktuellen Status zuerst aus persönlicher Perspektive für sich, danach werden die unterschiedlichen Einschätzungen im Team besprochen und zusammengeführt. Es wird ersichtlich, welche Aspekte einer gesundheitskompetenten Organisation bereits mehr oder weniger gut erfüllt sind.

### 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
- Schaffung einer Vergleichbarkeit verschiedener Organisationen

Ein Plan für Verbesserungsmaßnahmen wird entwickelt und dem Management zur Umsetzung vorgeschlagen. Die Selbsteinschätzung kann nach einer bestimmten Zeit wiederholt werden, um Fortschritte bei der Umsetzung und weitere Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren.

## Anleitung zur Durchführung

Dieses Instrument richtet sich in erster Linie an die Verantwortlichen für betriebliche Gesundheitsförderung oder Qualitätsmanagement bzw. bei kleineren Betrieben an die Unternehmensleitung.

Die folgenden **Standards**<sup>1</sup> definieren einen gesundheitskompetenten Betrieb (KMU):

- 
1. Betriebliche Struktur für Gesundheitskompetenz aufbauen
  2. Gesundheitsinformationen und -angebote partizipativ entwickeln
  3. Die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/-innen verbessern
  4. Eine unterstützende Umwelt schaffen – Orientierung sicherstellen
  5. Zur Weiterentwicklung des Themas beitragen
- 

Zu jedem Standard gibt es spezifische Aussagen im Sinne von Indikatoren, deren aktueller Erfüllungsgrad eingeschätzt werden soll.

Die Antwortkategorien sind:

ja	entspricht einem Erfüllungsgrad von 76 %-100 %
eher ja	entspricht einem Erfüllungsgrad von 51 % -75 %
eher nein	entspricht einem Erfüllungsgrad von 26 %-50 %
nein	entspricht einem Erfüllungsgrad von 0 %-25 %
weiß nicht	die Person kann das aus ihrer Sicht nicht einschätzen.

Folgende Schritte können für eine erfolgreiche Selbstbewertung empfohlen werden:

**Schritt 1:** Einberufung eines Teams für die Selbsteinschätzung durch die Person, die von der Unternehmensleitung mit dem Prozess beauftragt wurde. **Kick-off und Briefing** des Teams hinsichtlich Gesundheitskompetenz im Betrieb und über den geplanten Prozess der Selbsteinschätzung (ggf. als Einführungsworkshop mit externen Fachleuten).

**Schritt 2:** Jedes Teammitglied geht das Instrument zunächst für sich allein durch und nimmt für jeden Indikator eine **Einschätzung aus persönlicher Perspektive** vor. Pro Person ist dies mit einem Zeitaufwand von etwa einer Stunde verbunden.

---

1

Das vorliegende Instrument basiert auf bewährten Konzepten und Standards für Gesundheitseinrichtungen. Eine Auswahl relevanter Standards wurde an den Kontext von Betrieben (KMU) angepasst und erweitert.

Schritt 3: Die unterschiedlichen persönlichen Einschätzungen werden in einem **Konsens-Workshop** des Einschätzungsteams zusammengeführt. Dafür sind erfahrungsgemäß zwei bis drei Stunden vorzusehen. Der/Die Prozessverantwortliche moderiert diesen Workshop. Versuchen Sie in der Diskussion darauf zu fokussieren, welche Einschätzung die Gesamtsituation Ihres Betriebs am besten beschreibt. Versuchen Sie einen Konsens herzustellen. Füllen Sie auf dieser Basis das Selbsteinschätzungsinstrument gemeinsam aus. Dokumentieren Sie Unterschiede zwischen den Perspektiven der einzelnen Teammitglieder; diese Informationen können Hinweise für spätere Verbesserungsmaßnahmen liefern.

Schritt 4: Nach abgeschlossener Selbsteinschätzung wird deutlich, in welchen Bereichen der Betrieb bereits sehr oder eher gesundheitskompetent aufgestellt ist und in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht. Im Sinne des Qualitätszirkels (Plan – Do – Check – Act) können **Maßnahmen entwickelt werden**, an denen konkret weitergearbeitet werden soll. Anregungen zur Implementierung sowie zur Maßnahmenauswahl gibt es auf der Website der Österreichischen Plattform Gesundheitskompetenz ([oepgk.at](http://oepgk.at)).

*Empfehlung: Mut zur Ehrlichkeit!*

Es kann für Betriebe verlockend sein, sich übertrieben gut einzuschätzen, um besser da zu stehen. Bitte bewerten Sie die aktuelle Situation der Gesundheitskompetenz im Betrieb realistisch und selbstkritisch. Die Selbsteinschätzung hat den Zweck, sich als Organisation weiter zu entwickeln und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Ein Excel-Tool zur Erleichterung der Dokumentation und Auswertung der Selbsteinschätzung kann über die ÖPGK (per E-Mail-Anfrage an [oepgk@goeg.at](mailto:oepgk@goeg.at)) bezogen werden.



# Selbsteinschätzung für Betriebe: Wie gesundheitskompetent sind wir?

**Standard 1: Betriebliche Strukturen für Gesundheitskompetenz aufbauen**

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
1. Das Management erhebt den Ist-Stand der Gesundheitskompetenz im Betrieb mittels Selbsteinschätzung oder anderer Mittel und erstellt einen Maßnahmenplan zur Verbesserung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Das Management sorgt dafür, dass Gesundheitskompetenz in alle relevanten Bereiche des Betriebs integriert, regelmäßig überprüft und kontinuierlich verbessert wird. Verantwortliche für Qualitätsmanagement oder Organisationsentwicklung sind dabei eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Das Management stellt finanzielle und personelle Ressourcen für die Umsetzung von Maßnahmen für Gesundheitskompetenz bereit (z. B. Schulungen der Mitarbeiter/-innen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Im Betrieb gibt es zumindest eine für Gesundheitskompetenz zuständige Person; bei mehr als 50 MA ist dies eine festgelegte Aufgabe der Qualitätssicherung oder Organisationsentwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Ergebnisse von Maßnahmen zur Gesundheitskompetenz des Betriebs werden dokumentiert und analysiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Standard 2: Gesundheitsinformationen und -angebote partizipativ entwickeln

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
<p>1. Gesundheitsinformationen und Angebote zur <u>betrieblichen Gesundheitsförderung</u> werden mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern entwickelt und getestet <i>(z. B. im Rahmen von Fokusgruppen, in Projektteams etc.).</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Gesundheitsinformationen und Angebote zum <u>betrieblichen Risikomanagement</u> werden mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern entwickelt und getestet. <i>(z. B. im Rahmen von Fokusgruppen, in Projektteams etc.).</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Falls Produkte oder Dienstleistungen mit gesundheitlicher Relevanz angeboten werden: Informationen zu Wirkungen/Risiken/Nebenwirkungen werden mit Konsumenten/Konsumentinnen entwickelt und getestet <i>(z. B. im Rahmen von Usability-Tests).</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Standard 3: Die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/-innen verbessern

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
1. Allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen werden Informationen und Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz angeboten (z. B. <i>richtiges Heben und Tragen</i> ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen werden Informationen und Schulungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Entwicklung gesunder Lebensstile angeboten. (z. B. <i>gesunde Ernährung in der Mittagspause, Sport während/nach der Arbeit</i> ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dem Phänomen des Präsentismus, also krank arbeiten zu gehen, wird im Betrieb aktiv entgegengewirkt. (z. B. <i>durch Informationen, Vorbildwirkung der Führung</i> ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen werden Informationen und Schulungen zum Umgang mit psychosozialen Belastungen angeboten (z. B. <i>Konflikte mit Vorgesetzten oder mit Kolleginnen/Kollegen, Vereinbarkeit Beruf und Familie</i> ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Standard 4: Eine unterstützende Umwelt schaffen – Orientierung sicherstellen

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
1. Alle Mitarbeiter/-innen wissen, wo sie gesundheitsbezogene Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung finden können (Intranet, Schwarzes Brett, MA-Zeitung...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Alle Mitarbeiter/-innen verstehen die Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere Regelungen zur Arbeitszeit und Dienstfreistellungen. Diese Informationen sind in verschiedenen Sprachen verfügbar. (z. B. Arbeitszeiten, Krankmeldung, Urlaub, Zeitausgleich, Mutterschutz, Elternkarenz, Pflegeurlaub).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Standard 5: Zur Weiterentwicklung des Themas beitragen

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
1. Der Betrieb bringt seine Erfahrungen mit Gesundheitskompetenz in den Austausch mit anderen, vergleichbaren Unternehmen ein. (z.B. Netzwerktreffen in der Branche oder bei Kooperationsgesprächen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Maßnahmenplan zur Stärkung der Gesundheitskompetenz im Betrieb

Dokumentieren Sie hier Maßnahmen, Zuständigkeiten und erwartete Ergebnisse für die weitere Stärkung von Gesundheitskompetenz im Betrieb.

**Wir wünschen viel Erfolg!**

Gesundheitskompetenz-Standard	Maßnahme zur Verbesserung	Wer macht's?	Bis wann?	Erwartetes Ergebnis



## Literatur

- Dietscher, Christina; Lorenc, Jakob; Pelikan, Jürgen M. (2015): Pilottestung zum „Selbstbewertungs-Instrument für die organisationale Gesundheitskompetenz von Krankenhäusern“ gemäß dem Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen. Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research (LBIHPR), Wien
- ÖPGK (2018): Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen. Kurzform für Teams. Version 1.0. Aufl. Version 1.0. Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz, Wien
- Sørensen, K.; Van den Broucke, S.; Fullam, J.; Doyle, G.; Pelikan, J.; Slonska, Z.; Brand, H.; Consortium Health Literacy Project, European (2012): Health literacy and public health: a systematic review and integration of definitions and models. In: BMC public health 12/80: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-80> [Zugriff am 22.6.2020]